



**Η Εποπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση των  
Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών  
του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας**

Φοιτήτρια : Στεφανία Θεοδότου  
Υπεύθυνη Καθηγήτρια : Αμαλία Ιωαννίδου – Τζόνσον, Ph.D.

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

Πάτρα 27 Μαΐου 2005

Η Επιτροπή για την έγκριση της Πτυχιακής Εργασίας

---

Αμαλία Ιωαννίδου – Τζόνσον, Ph.D.

---

Ελένη Σκούρα

---

Ουρανία Αλεξοπούλου

## ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Για τη συμβολή τους στη παρούσα πτυχιακή εργασία, αξίζουν θερμά ευχαριστήρια στους εξής:

- Στην Επόπτριά μου Καθηγήτρια Δρ.Αμαλία Τζόνσον για τις πολύτιμες πληροφορίες από την οποία απέσπασα μέσω της εμπειρίας, των γνώσεων και της θέσης της και κυρίως για την ψυχολογική της βοήθεια κι ενίσχυση κατά τη διάρκεια της συγγραφής της πτυχιακής μου, που συνέπεσε με τον προσωπικό μου αγώνα ζωής
- Στην Επίκουρη Καθηγήτρια Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου. Μ.Α. για την επικοινωνία μας και τις συμβουλές της στον τρόπο προσέγγισης του θέματος της πτυχιακής εργασίας
- Στην Επίκουρη Καθηγήτρια Δρ. Μαρία Πενταράκη για την αξιότιμη βοήθειά της και το χρόνο της πάνω στην έρευνά μου μέσω συνεχούς επικοινωνίας
- Στον Επίκουρο Καθηγητή Αθανάσιο Παπαδημητρίου για την προθυμία του να με εξυπηρετήσει στην διερεύνηση της σχετικής με το θέμα μου νομοθεσίας
- Στον κ. Κώστα Τσιβαλή και στην Καθηγήτρια Σταυρούλα Ζαγούρα για την εύρεση της σχετικής με το θέμα της πτυχιακής νομοθεσίας
- Στον πατέρα μου Σοφοκλή Θεόδοτο, που ήταν πάντα σ' ετοιμότητα για οποιαδήποτε εξυπηρέτηση, τη συμβολή του στο ερευνητικό κομμάτι της εργασίας μου και την πίστη του στις δυνατότητές μου
- Στη μητέρα μου, Αθηνά Μηλιαρά και στο φίλο μου Δημήτρη Μουσχί που στάθηκαν πάντα δίπλα μου στις επιλογές μου και για την διακριτική υπεράσπισή τους
- Στην συνάδελφό μου Γιάννα Κεφάλια που ήταν πάντα πρόθυμη στην συνεισφορά της στην πτυχιακή μου με την παροχή πληροφοριών και ξενόγλωσσου υλικού
- Στη συνάδελφό μου, Δήμητρα Γιάννου για την ανταλλαγή πληροφοριών κι απόψεων και για την πολύτιμη συμβολή της στα περιεχόμενα της μελέτης
- Στη συνάδελφό μου, Κορίνα Μπούτικου για τις συζητήσεις πάνω στην πτυχιακή μου και γενικότερα που στόχο είχαν το να μοιραστεί η ένταση και να συνεχιστεί με ηρεμία και μεθοδικότητα το έργο μου
- Στους Επόπτες και στους Ε.Κ.Α. που συμμετείχαν στην έρευνα και συνέβαλαν με τις ευχές τους στην αυτοεκτίμησή μου.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Ο γενικός σκοπός της μελέτης αναφέρεται στην έρευνα σχετικά με την αξιολόγηση της παρεχόμενης Εποπτείας του Τμήματος Κ.Ε. του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας στους Ε.Κ.Λ. του ΣΤ΄ εξαμήνου και άνω. Αυτή αφορά τα κριτήρια επιλογής Εποπτών και Κ.Π.Α. και το ισχύον Εποπτικό Σύστημα. Αναλυτικότερα, περιλαμβάνει την εκπαίδευση (εξειδίκευση και μετεκπαίδευση), πείρα, προσωπικότητα, στάσεις και Συμβουλευτική των Εποπτών των Ε.Κ.Λ., τη συχνότητα και την ποσότητα της παρεχόμενης Εποπτείας και τις μεθόδους Εποπτείας.

Για την επίτευξη του σκοπού της μελέτης, θα γίνει ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, διερευνητική μελέτη στη νομοθεσία και έρευνα στους άμεσα ενδιαφερόμενους που είναι οι Επόπτες και οι Ε.Κ.Λ.

Το είδος της έρευνας είναι διαγνωστική. Πραγματοποιήθηκε σε δείγμα Εποπτών και Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών μέσω κατασκευής ερωτηματολογίων.

Τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα αφορούν τις δέκα (10) εξής κατηγορίες, σχετικές με τους στόχους της πτυχιακής.

1. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α΄ - Δημογραφικά στοιχεία δειγμάτων / Τυπικά προσόντα Εποπτών
2. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β΄ - Επαγγελματικά και προσωπικά στοιχεία Εποπτών. Πόσο τα γνωρίζουν οι Εκπαιδευόμενοι Κοινωνικοί Λειτουργοί
3. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ΄ - Στάσεις και γνώσεις των Εποπτών και των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών για την Εποπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση
4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ΄ - Αξιολόγηση της Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
5. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ε΄ - Αξιολόγηση διαφόρων παραμέτρων της Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤ΄ - Ποσότητα / Συχνότητα Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
7. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ζ΄ - Τα δύο Εποπτικά Συστήματα
8. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Η΄ - Υπηρεσίες που λειτούργησαν ως Κέντρα Πρακτικής Άσκησης (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
9. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Θ΄ - Περιοχές Προβλημάτων (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
10. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ι΄ - Προτάσεις Βελτίωσης Εποπτείας

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>Περιεχόμενα</b>	<b>Σελίδα</b>
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ	4
ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ	9
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι</b>	12
Α. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
Β. ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ	13
Γ. ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	15
Δ. ΟΡΙΣΜΟΙ ΟΡΩΝ	16
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ</b>	20
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΑΤΩΝ	20
<b>Α. Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ.</b>	20
Α.1 Η έννοια της Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	20
Α.2 Ο σκοπός της Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	21
Α.3. Η έννοια της Εποπτικής σχέσης μεταξύ Επόπτη ή / και Εκπαιδευτή και Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού	21
Α.4. Μορφές Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	24
Α.4.1 Ατομική Εποπτεία των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	25
Α.4.2 Ομαδική Εποπτεία των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	25
Α.4.2.1 Παράγοντες που επηρεάζουν την ατμόσφαιρα και τις διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στην Εποπτική Ομάδα.	28
Α.4.2.2 Ρόλος του Επόπτη μέσα στην Εποπτική Ομάδα	28
Α.4.2.3 Υποδείξεις που διευκολύνουν τον ρόλο του Επόπτη μέσα στην Εποπτική Ομάδα	30
Α.4.2.4 Τύποι Εποπτών στην Εποπτική Ομάδα	30
<b>Β. ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ</b>	31
Β.1 Σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών (Η Εποπτεία και η Επίβλεψη παρέχεται από το ίδιο πρόσωπο)	31
Β.1.1 Κριτήρια που πληροί ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης σύμφωνα	32

με το σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	
B.1.2. Ικανότητες του Εκπαιδευτή/Επόπτη σύμφωνα με το σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	35
B.1. 3. Ρόλος Συντονιστή της Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης (Ε.Π.Α) σύμφωνα με το σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	42
B.2. Σύστημα διπλής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	45
B.2.1 Καταμερισμός ευθυνών Εκπαιδευτή και Επόπτη σύμφωνα με το σύστημα διπλής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	46
B.2.2 Συνεργασία Εκπαιδευτή και Επόπτη σύμφωνα με το σύστημα διπλής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών	47
B.2.3. Όρια που τηρεί ο Επόπτης ή ο Εκπαιδευτής σε περίπτωση που αυτά δεν τηρούνται από τον έναν εκ των δύο.	48
B.2.4. Παράγοντες που εξαρτούν και αποσκοπούν στην σωστή βοήθεια του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού για εποικοδομητική αντιμετώπιση του προβλήματος του εξυπηρετούμενου σύμφωνα με το σύστημα διπλής Εποπτείας.	48
<b>Γ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΟΝΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ</b>	50
Γ.1. Πριν την τοποθέτηση στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού	50
Γ.1.1 Διαδικασίες που εκτελεί το Κέντρο Πρακτικής Άσκησης και ο Εκπαιδευτής/Επόπτης	50
Γ.1.2 Διαδικασίες που εκτελεί ο Εκπαιδευόμενος Κοινωνικός Λειτουργός	50
Γ.1.3. Διαδικασίες που εκτελεί ο Συντονιστής Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης	51
Γ.2. Κατά την διάρκεια της τοποθέτησης στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού	51
Γ.2.1 Προσανατολισμός του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης	51
Γ.2.2. Επισύναψη του Συμβολαίου μάθησης μεταξύ Εκπαιδευτή/Επόπτη και Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού	56
Γ.2.3. Επιλογή μαθητικών δραστηριοτήτων και ευθυνών του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού	56
Γ.2.4. Ανάλυση εμπειρίας/μαθητικών δραστηριοτήτων του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού	60
Γ.2.5. Αξιολόγηση του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη	62
Γ.2.6. Λήξη Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης	63
<b>Δ. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΥ ΠΛΗΡΟΙ ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ</b>	65

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ</b>	69
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	69
Α. ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	69
Β. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	70
Γ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ / ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	71
Δ. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ	72
Δ.1. Δείγμα Εποπτών	72
Δ.2. Δείγμα Ε.Κ.Λ.	74
Ε. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	76
ΣΤ. ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΛΕΤΗ	81
Ζ. ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ	83
Η. ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΤΟΥ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ Ή ΜΕΛΕΤΗΣ	84
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV</b>	85
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	85
Α. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α΄ - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ / ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΕΠΟΠΤΩΝ	87
Β. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β΄ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΟΠΤΩΝ. ΠΟΣΟ ΤΑ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ	95
Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ΄ - ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΓΝΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΟΠΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΆΣΚΗΣΗ	100
Δ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ΄ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)	110
Ε. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ε΄ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)	134
ΣΤ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤ΄ - ΠΟΣΟΤΗΤΑ / ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)	153
Ζ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ζ΄ - ΤΑ ΔΥΟ ΕΠΟΠΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ	162
Η. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Η΄ - ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΗΣΑΝ ΩΣ ΚΕΝΤΡΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΆΣΚΗΣΗΣ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)	171
Θ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Θ΄ - ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)	174
Ι. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ι΄ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ	178
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ V</b>	188
Α. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	188
Β. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	196

<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι</b>	198
Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΟΠΤΩΝ	199
Β. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ	217
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ</b>	237
Α. ΝΟΜΟΙ	237
Β. ΕΝΤΥΠΙΑ	247
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	275
ΒΙΒΛΙΑ	275
ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ	276
ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ	277



## ΠΙΝΑΚΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

<b>Πίνακας</b>	<b>Σελίδα</b>
Ερ. 1 Εποπτών	87
Ερ. 2 Εποπτών	87
Ερ. 3 Εποπτών	87
Ερ. 4 Εποπτών	88
Ερ. 5 Εποπτών	88
Ερ. 6 Εποπτών	88
Ερ. 7 Εποπτών	89
Ερ. 1 Ε.Κ.Λ.	90
Ερ. 2 Ε.Κ.Λ.	90
Ερ. 3 Ε.Κ.Λ.	90
Ερ. 4 Ε.Κ.Λ.	91
Ερ. 5 Ε.Κ.Λ.	91
Ερ. 6 Ε.Κ.Λ.	91
Ερ. 7 Ε.Κ.Λ.	92
Ερ. 8α Ε.Κ.Λ.	92
Ερ. 8β Ε.Κ.Λ.	92
Ερ. 9α Ε.Κ.Λ.	93
Ερ. 9β Ε.Κ.Λ.	93
Ερ. 10α Ε.Κ.Λ.	93
Ερ. 11 Ε.Κ.Λ.	94
Ερ. 8α Εποπτών	95
Ερ. 10β Ε.Κ.Λ.	95
Ερ. 8β Εποπτών	96
Ερ. 16α Ε.Κ.Λ.	96
Ερ. 9α Εποπτών	97
Ερ. 9β Εποπτών	97
Ερ. 16β Ε.Κ.Λ.	98
Ερ. 10 Εποπτών	99
Ερ. 16γ Ε.Κ.Λ.	99
Ερ. 13 Εποπτών	100
Ερ. 12 Ε.Κ.Λ.	100
Ερ. 14α Εποπτών	101
Ερ. 13α Ε.Κ.Λ.	101
Ερ. 14β Εποπτών	102
Ερ. 13β Ε.Κ.Λ.	102
Ερ. 15α Εποπτών	103
Ερ. 15β Εποπτών	103
Ερ. 15γ Εποπτών	104
Ερ. 44β Ε.Κ.Λ.	105
Ερ. 44γ Ε.Κ.Λ.	105
Ερ. 20 Εποπτών	106
Ερ. 15 Ε.Κ.Λ.	106
Ερ. 16α Εποπτών	107
Ερ. 16β Εποπτών	107
Ερ. 17α Εποπτών	108

Ερ. 17β Εποπτών	108
Ερ. 19α Εποπτών	110
Ερ. 14α Ε.Κ.Λ.	110
Ερ. 19β Εποπτών 1/3	114
Ερ. 19β Εποπτών 2/3	114
Ερ. 19β Εποπτών 3/3	114
Ερ. 14β Ε.Κ.Λ. 1/3	115
Ερ. 14β Ε.Κ.Λ. 2/3	115
Ερ. 14β Ε.Κ.Λ. 3/3	115
Ερ. 19β Εποπτών Ομαδοποίηση	119
Ερ. 14β Ε.Κ.Λ. Ομαδοποίηση	119
Ερ. 18α Εποπτών	123
Ερ. 44α Ε.Κ.Λ.	123
Ερ. 18β Εποπτών	124
Ερ. 17α Ε.Κ.Λ.	125
Ερ. 17β Ε.Κ.Λ.	125
Ερ. 18α Ε.Κ.Λ.	126
Ερ. 18β Ε.Κ.Λ.	126
Ερ. 21 Ε.Κ.Λ.	126
Ερ. 22 Ε.Κ.Λ.	127
Ερ. 23 Ε.Κ.Λ.	127
Ερ. 24 Ε.Κ.Λ.	127
Ερ. 20 Ε.Κ.Λ.	133
Ερ. 28α Εποπτών	134
Ερ. 28β Εποπτών	134
Ερ. 37α Ε.Κ.Λ.	136
Ερ. 37β Ε.Κ.Λ.	136
Ερ. 32 Εποπτών	139
Ερ. 31 Ε.Κ.Λ.	139
Ερ. 32 Ε.Κ.Λ.	141
Ερ. 33 Εποπτών	142
Ερ. 29 Ε.Κ.Λ.	142
Ερ. 34α Εποπτών	143
Ερ. 41α Ε.Κ.Λ.	143
Ερ. 34β Εποπτών	144
Ερ. 41β Ε.Κ.Λ.	144
Ερ. 34γ Εποπτών	144
Ερ. 41γ Ε.Κ.Λ.	145
Ερ. 34δ Εποπτών	146
Ερ. 41δ Ε.Κ.Λ.	146
Ερ. 35α Εποπτών	147
Ερ. 35β Εποπτών	147
Ερ. 42α Ε.Κ.Λ.	148
Ερ. 42β Ε.Κ.Λ.	148
Ερ. 36α Εποπτών	150
Ερ. 43δ Ε.Κ.Λ.	150
Ερ. 36β Εποπτών	151
Ερ. 43β Ε.Κ.Λ.	151
Ερ. 43α Ε.Κ.Λ.	152
Ερ. 43γ Ε.Κ.Λ.	152

Ερ. 29α Εποπτών	153
Ερ. 27α Ε.Κ.Λ – Ερ. 27β Ε.Κ.Λ.	153
Ερ. 29β Εποπτών	154
Ερ. 29γ Εποπτών	154
Ερ. 27γ Ε.Κ.Λ.	155
Ερ. 27δ Ε.Κ.Λ.	155
Ερ. 29δ Εποπτών	156
Ερ. 27ε Ε.Κ.Λ.	156
Ερ. 30α Εποπτών – Ερ. 30β Εποπτών	157
Ερ. 28α Ε.Κ.Λ – Ερ. 28β Ε.Κ.Λ.	158
Ερ. 29α Εποπτών – Ερ. 30α Εποπτών	159
Ερ. 27β Ε.Κ.Λ – Ερ. 28α Ε.Κ.Λ.	159
Ερ. 26α Ε.Κ.Λ – Ερ. 26β Ε.Κ.Λ.	161
Ερ. 12α Εποπτών	162
Ερ. 12β Εποπτών	162
Ερ. 12γ Εποπτών	163
Ερ. 34α Ε.Κ.Λ.	164
Ερ. 34β Ε.Κ.Λ.	164
Ερ. 34γ Ε.Κ.Λ.	165
Ερ. 35 Ε.Κ.Λ.	165
Ερ. 27α Εποπτών	166
Ερ. 27β Εποπτών	166
Ερ. 38α Ε.Κ.Λ.	167
Ερ. 38β Ε.Κ.Λ.	167
Ερ. 39 Ε.Κ.Λ.	168
Ερ. 36 Ε.Κ.Λ.	170
Ερ. 11α Εποπτών	171
Ερ. 11β Εποπτών	171
Ερ. 25 Εποπτών	172
Ερ. 33 Ε.Κ.Λ.	172
Ερ. 26 Εποπτών	174
Ερ. 19 Ε.Κ.Λ.	174
Ερ. 31 Εποπτών	177
Ερ. 30 Ε.Κ.Λ.	177
Ερ. 18γ Εποπτών	178
Ερ. 21 Εποπτών	179
Ερ. 22α Εποπτών	180
Ερ. 25α Ε.Κ.Λ.	180
Ερ. 22β Εποπτών	181
Ερ. 25β Ε.Κ.Λ.	181
Ερ. 23α Εποπτών	183
Ερ. 23β Εποπτών	183
Ερ. 23γ Εποπτών	184
Ερ. 24α Εποπτών	185
Ερ. 24β Εποπτών	185
Ερ. 24γ Εποπτών	186
Ερ. 40 Ε.Κ.Λ.	187

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

## **A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση (Ε.Π.Α.) των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών (Ε.Κ.Λ.) που φοιτούν στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας (Κ.Ε.) της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας (Σ. Ε. Υ. Π.) στα Ανώτατα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Τ.Ε.Ι.), συμπεριλαμβάνεται και το μάθημα της Εποπτείας.

Κάνοντας μία συγκέντρωση των γενικών στοιχείων που αναφέρονται στο περιεχόμενο της Εποπτείας, διαπιστώνεται πως η ίδια παρέχει στους Ε.Κ.Λ. τα κατάλληλα ερεθίσματα για τη μάθηση του εκτεταμένου πεδίου της Κ.Ε. και για τη δημιουργία κι ενίσχυση της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Η Εποπτεία βοηθάει στην εμπέδωση και στην πρακτική εφαρμογή των θεωρητικών αρχών, εννοιών, γνώσεων και μεθόδων που διδάσκονται οι Ε.Κ.Λ. Χρησιμοποιεί τεχνικές και δεξιότητες για την ανάπτυξη πρωτοβουλίας, αυτογνωσίας κι επαγγελματικής τους συνείδησης. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη-Λέκκου, 1996· Οδηγός Σπουδών, 1999-2000· Τμήμα Προγραμμάτων και Μελετών της Ειδικής Υπηρεσίας Α.Τ.Ε.Ι., 1998:216)

Στο Γ' εξάμηνο σπουδών υπάρχει ένα σεμινάριο, όπου οι Ε.Κ.Λ. έρχονται πρώτη φορά σε επαφή με τον όρο «Εποπτεία». Σκοπός είναι η ευαισθητοποίηση του φοιτητή της Κ.Ε., ώστε να γίνει η ετοιμασία του για την είσοδό του στην άσκηση του επαγγέλματος κατά τρόπο που η παρεχόμενη από αυτόν βοήθεια να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο αντικειμενική, εποικοδομητική και μέσα στα πλαίσια της δεοντολογίας του επαγγέλματος. Το υλικό που έχει επεξεργαστεί στο μάθημα αυτό, στο πρακτικό μέρος (Δ' εξάμηνο και μετά) έχει ως σκοπό να εισαχθεί ο Ε.Κ.Λ. στην πρακτική της Κ.Ε., την οποία θα ασκήσει στην Κοινωνική Υπηρεσία που θα τοποθετηθεί. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη-Λέκκου, 1996:20) Στην παρούσα πτυχιακή θα μάς απασχολήσει η μορφή Εποπτείας που παρέχεται από το Δ' εξάμηνο και μετά, καθώς ο Ε.Κ.Λ. πραγματοποιεί την Ε.Π.Α. του στο Κ.Π.Α.

Από τα παραπάνω, φαίνεται η αξία της Εποπτείας στα πλαίσια της Ε.Π.Α., εφόσον αποτελεί βασικό κομμάτι της ποιοτικής κι ολοκληρωμένης εκπαίδευσης των Ε.Κ.Λ. Καθώς η ευθύνη της Εποπτείας συγκεντρώνεται στο πρόσωπο του Επόπτη, «γεννιούνται» ερωτηματικά σχετικά με τις προϋποθέσεις που κρίνονται απαραίτητες για να θεωρηθεί κάποιος κατάλληλος ν' αποκτήσει αυτήν την ιδιότητα. Θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι ο ίδιος ο Επόπτης είναι για τον Ε.Κ.Λ. η προσωποποίηση των αρχών της Κ.Ε. κι η σύνδεση της καθημερινής πρακτικής του Ε.Κ.Λ. με τη θεωρία της Κ.Ε.

## **B. ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ**

Σε μία δίκαιη και γενναιόδωρη εκπαίδευση, απαραίτητο θα ήταν οι Ε.Κ.Λ. να έχουν κοινά και πολλά εκπαιδευτικά ερεθίσματα. Όπως έχει προαναφερθεί, εκπαιδευτικά ερεθίσματα παρέχονται και μέσω της Εποπτείας.

Όσον αφορά, όμως, τ' αποτελέσματα της Εποπτείας, σύμφωνα με τη Σπυριδούλα Λεβιδιώτη-Λέκκου (1996:31) «εξαρτώνται σημαντικά και από την προσωπικότητα του Επόπτη, απ' αυτό που είναι, απ' τις γνώσεις και εμπειρίες του, απ' αυτά μπορεί να δει ως άνθρωπος τη στιγμή της Εποπτείας, αλλά επίσης και από την προσωπικότητα του σπουδαστή, τη σχέση του με τον Επόπτη, τον επαγγελματία, τον πελάτη, το πρόβλημά του και φυσικά ανάλογα με τις δυνατότητες της Οργάνωσης.»

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι, στην πράξη, το υλικό που προσφέρεται κατά την Εποπτεία, καθώς και η πορεία που αυτή ακολουθεί ποικίλουν. Η εκπαίδευση που αποκτάει ο Ε.Κ.Λ. μέσα από τη διεργασία της Εποπτείας εξαρτάται από κάποιους παράγοντες. Η παρούσα εργασία φιλοδοξεί να επικεντρωθεί στους παράγοντες που ενισχύουν ή παρεμποδίζουν την καλύτερη αποτελεσματικότητα της Εποπτείας από την πλευρά του Επόπτη και συγκεκριμένα στους παράγοντες «γνώση» κι «εμπειρίες», όπου η γνώση νοείται ως η εκπαίδευση που έχει αποκτήσει και συνεχίζει να λαμβάνει ο ίδιος ο Επόπτης, ενώ οι εμπειρίες προσεγγίζονται με την έννοια της πείρας, καθώς και στον παράγοντα «Εποπτική Σχέση», όπως αυτή επιχειρείται να εδραιωθεί μέσω του Επόπτη. Επιπλέον παράγοντες, εκτός από την προσωπικότητα που αποτελεί ένα μεγάλο κεφάλαιο το οποίο θα προσεγγίσει η εργασία αυτή, την εκπαίδευση του Ε.Κ.Λ. επηρεάζουν και η στάση του Επόπτη απέναντι στην ίδια την Εποπτεία, το συγκεκριμένο Κ.Π.Α. στο οποίο ο Ε.Κ.Λ. ασκεί την Ε.Π.Α. του, η συχνότητα της παρεχόμενης Εποπτείας και το Εποπτικό Σύστημα καθώς και το γενικότερο Εκπαιδευτικό σύστημα.

Όπως εισηγείται και ο Χρήστος Μουζακίτης (1990) για την Εποπτεία στην Ε.Π.Α. των Ε.Κ.Λ. «πρέπει να είναι ευθύνη σωστά εκπαιδευμένων και πεπειραμένων Κ.Λ.» . Και συνεχίζει παρακάτω λέγοντας «Δυστυχώς, βασισμένος σε προσωπική εμπειρία στην Ελλάδα, αυτή η μορφή εκπαίδευσης στην Κ.Ε., γίνεται περιορισμένα, συνήθως από Κ.Λ., που δεν έχουν πείρα και που έχουν περιορισμένη γνώση στην Εποπτεία, αφού δεν είχαν ποτέ τους μάθημα σχετικό με αυτό το αντικείμενο και από Επόπτες μη Κ.Λ. κυρίως σε δευτερογενή πλαίσια Κ.Ε.».

Θα ήταν εύλογο να ειπωθεί ότι αν η εκπαίδευση και η πείρα δεν αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για να φέρει κάποιος Κ.Λ. τον τίτλο του Επόπτη Ε.Κ.Λ. κι αν αφήνεται στην προσωπική επιλογή του καθενός να επιμεληθεί για την επαγγελματική του ανάπτυξη, θα υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών. Αυτή η διαφοροποίηση θα καθορίζει τις ευκαιρίες ανάπτυξης των Ε.Κ.Λ. Οι ευκαιρίες ανάπτυξης, δηλαδή, που δίνονται στον Ε.Κ.Λ., έως ένα βαθμό, είναι επόμενο να σχετίζονται με την καταλληλότητα του κάθε Επόπτη ν' ασκεί ουσιαστικά το ρόλο του, ο οποίος θα τύχει να εποπτεύσει το συγκεκριμένο Ε.Κ.Λ. στα πλαίσια της Ε.Π.Α. του.

Το πρόβλημα αποκτά μεγαλύτερες διαστάσεις, εάν υπολογιστεί η ταχύτητα που αυξάνεται και διαδίδεται, στη σημερινή κοινωνία, η χρήση των νέων τεχνολογιών. Η δια βίου εκπαίδευση κρίνεται αναγκαία για να μπορέσει κάποιος επαγγελματίας να σταθεί στο «ύψος» του, πόσο μάλλον όταν μιλάμε για έναν Κ.Λ. του οποίου το αντικείμενο εργασίας είναι η ίδια η κοινωνία, της οποίας η δομή συνεχώς αλλάζει. Εξάλλου, η Εποπτεία «είναι μια διαδικασία που συνεχώς

εξελίσσεται παράλληλα με την εξέλιξη του Επόπτη, του σπουδαστή ή του επαγγελματία και της γνώσης.» . (Σπυρ. Λεβιδιώτη-Λέκκου, 1996:31).

Ένα άλλο θέμα είναι η έλλειψη Συμβουλευτικής των Εποπτών των Ε.Κ.Λ. Η συμβολή της πιθανόν να είναι σημαντική στην αποτελεσματικότητα των Εποπτών των Ε.Κ.Λ. στο έργο τους και πιθανόν να καλύπτει τη διατήρηση της δίκαιης μεταχείρισης των Ε.Κ.Λ. με τον έλεγχο προκαταλήψεων.

Η Συμβουλευτική των Εποπτών των Ε.Κ.Λ., πιθανόν να αποτελεί έναν παράγοντα επαρκούς εκπαίδευσης των ίδιων των Ε.Κ.Λ.

Συνοψίζοντας, το θέμα που αναμένεται να ερευνηθεί και να αναλυθεί στην παρούσα πτυχιακή εργασία είναι η αξιολόγηση της παρεχόμενης Εποπτείας με ό,τι αυτή συνεπάγεται: εκπαίδευση (εξειδίκευση και μετεκπαίδευση), πείρα, προσωπικότητα, στάσεις και Συμβουλευτική των Εποπτών των Ε.Κ.Λ., συχνότητα Εποπτείας, κριτήρια επιλογής Εποπτών και Κ.Π.Α. και Εποπτικό Σύστημα. Το πρόβλημα που προκύπτει αναφέρεται στο μέτρο που η επάρκεια αυτών θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση στην ποιοτική κι ολοκληρωμένη παροχή γνώσεων στους Ε.Κ.Λ. μέσω της Εποπτείας στα πλαίσια της Ε.Π.Α. τους κι ενδεχομένως στη συνέχιση ή και βελτίωση των υπηρεσιών που θα είναι σε θέση να προσφέρουν αργότερα ως επαγγελματίες, εξαρτώμενοι κατά ένα μέρος από το γνωστικό υπόβαθρο που έχουν αποκτήσει κατά τη διάρκεια των σπουδών τους και το κατά πόσο έχουν ταυτιστεί με τις αξίες της Κ.Ε.

Η δίχρονη εμπειρία από τη συμμετοχή σε Ε.Π.Α. στο Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας στάθηκε η αφορμή της συγγραφής αυτής της πτυχιακής εργασίας. Από το Δ' εξάμηνο και μετά, οι φιλικές συζητήσεις των Ε.Κ.Λ. μεταξύ τους στους διαδρόμους του Τμήματος της Κ.Ε., άρχισαν να παρέχουν ποικιλία πληροφοριών σχετικά με τις προσωπικές τους εντυπώσεις κι εμπειρίες των Ε.Π.Α. τους. Η κατάσταση αυτή, έφερε την επιθυμία για μία ιδανική κι ενιαία Εποπτεία, με την έννοια των δίκαιων και πολλών εκπαιδευτικών ερεθισμάτων που θα ήταν σε θέση να προσφέρει.

## Γ. ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Ο γενικός σκοπός της μελέτης αναφέρεται στην έρευνα σχετικά με την αξιολόγηση της παρεχόμενης Εποπτείας του Τμήματος Κ.Ε. του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας στους Ε.Κ.Λ. του ΣΤ΄ εξαμήνου και άνω. Αυτή αφορά τα κριτήρια επιλογής Εποπτών και Κ.Π.Α. και το ισχύον Εποπτικό Σύστημα. Αναλυτικότερα, περιλαμβάνει την εκπαίδευση (εξειδίκευση και μετεκπαίδευση), πείρα, προσωπικότητα, στάσεις και Συμβουλευτική των Εποπτών των Ε.Κ.Λ., τη συχνότητα και την ποσότητα της παρεχόμενης Εποπτείας και τις μεθόδους Εποπτείας.

Για την επίτευξη του σκοπού της μελέτης, θα γίνει ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, διερευνητική μελέτη στη νομοθεσία και έρευνα στους άμεσα ενδιαφερόμενους που είναι οι Επόπτες και οι Ε.Κ.Λ.

### *Συγκεκριμένοι Στόχοι*

1. Διερεύνηση των προϋποθέσεων – κριτηρίων για να γίνει κάποιος Επόπτης Ε.Κ.Λ., όπως αυτά ορίζονται από το Νόμο της Ελλάδας και Πανεπιστημίων του εξωτερικού και τη σχετική βιβλιογραφία και κατά πόσο αυτά τηρούνται στην πράξη
2. Διερεύνηση των προϋποθέσεων – κριτηρίων για να επιλεγθεί μία Οργάνωση ως Κ.Π.Α., όπως αυτά ορίζονται από το Νόμο της Ελλάδας και Πανεπιστημίων του εξωτερικού και τη σχετική βιβλιογραφία και κατά πόσο αυτά τηρούνται στην πράξη
3. Ανάλυση κι εμπάθυνση του σκοπού και του ρόλου της Εποπτείας και του Επόπτη μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης
4. Διερεύνηση για το αν τηρούνται όσα απαιτεί η θεωρία σχετικά με την Εποπτεία και την Ε.Π.Α.
5. Διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την αποδοτικότητα του Επόπτη, όπως στάσεις και γνώσεις του Επόπτη για την Εποπτεία
6. Αναγνώριση του κατά πόσο οι Ε.Κ.Λ. γνώρισαν τους Επόπτες τους
7. Συγκέντρωση των όσων ορίζει ο Νόμος και η σχετική βιβλιογραφία για τη συχνότητα της Εποπτείας και κατά πόσο αυτά τηρούνται στην πράξη
8. Διερεύνηση για τη χρησιμότητα της Συμβουλευτικής των Εποπτών των Ε.Κ.Λ.
9. Διερεύνηση του κατά πόσο είναι κατάλληλο το ισχύον Εποπτικό Σύστημα και διερεύνηση των Εποπτικών Συστημάτων..

Ουσιαστικά, η παρούσα πτυχιακή εργασία θα θεωρηθεί ότι ολοκλήρωσε το σκοπό της, όταν αποτελέσει το έναυσμα για περαιτέρω έρευνες σχετικά με το θέμα, οι οποίες με τη σειρά τους-στο σύνολό τους, θα συμβάλλουν στην προώθηση της Εποπτείας στην Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ. και κατά συνέπεια στην αναβάθμιση του θεσμού και του επαγγέλματος της Κ.Ε.

## Δ. ΟΡΙΣΜΟΙ ΟΡΩΝ

*«Αρχή της Σοφίας η των ονομάτων επίσκεψις»  
Σωκράτης*

- Κοινωνική Εργασία (Κ.Ε.)

Υπάρχουν αρκετοί ευρύτατα αποδεκτοί ορισμοί για την Κοινωνική Εργασία, όπου μεταξύ άλλων αναφέρονται του Werner Boehm, του Gordon, της Διεθνούς Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργιών κ. α. . Στη συγκεκριμένη εργασία, η αναφορά στον όρο «Κοινωνική Εργασία» θα παραπέμπει στον ορισμό που έδωσε η επιτροπή άσκησης Κοινωνικής Εργασίας της Εθνικής Ένωσης Κοινωνικών Λειτουργιών των Η. Π. Α. το 1958.

Σύμφωνα με αυτήν, η Κοινωνική Εργασία ως επάγγελμα ορίζεται ως η «σύνθεση αξιών, στόχων, επικύρωσης, γνώσεων και μεθόδων, που αποσκοπεί να βοηθήσει άτομα και ομάδες να αναγνωρίσουν και να λύσουν ή να περιορίσουν τα προβλήματα που μπορεί να εκδηλωθούν στις σχέσεις μεταξύ αυτών και του περιβάλλοντός τους, να επισημάνει πιθανές περιοχές δυσλειτουργίας μεταξύ ατόμων ή ομάδων και του περιβάλλοντός τους» έτσι ώστε να προλάβει την εκδήλωση της δυσλειτουργίας, και να αναζητήσει, να καθορίσει και να ενισχύσει όσο το δυνατόν περισσότερο τις υπάρχουσες ικανότητες των ατόμων, των ομάδων και των κοινοτήτων». (Θεανώ Καλλινικάκη, 1998).

- Κοινωνικός Λειτουργός (Κ.Λ.)

Ο Henry Meyer (1967) υποστηρίζει ότι ο Κοινωνικός Λειτουργός είναι ένας από τους φορείς που επικυρώνουν το επάγγελμα της Κ.Ε. . Αναφέρει δε, ότι ο Κοινωνικός Λειτουργός «ασκεί το επάγγελμα της Κοινωνικής Εργασίας με τη συστηματική αξιοποίηση των επιστημονικών του γνώσεων και την τήρηση των αρχών και της δεοντολογίας του επαγγέλματός του». (Θεανώ Καλλινικάκη, 1998).

- Δεοντολογία

Ο όρος «δεοντολογία» αναφέρεται στους κανόνες, τις αξίες και τις αρχές με τις οποίες πρέπει να συμφωνεί το έργο του επαγγελματία Κ.Λ. σε όλες τις διαστάσεις του. Αυτά ενσωματώνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας.

Στην Ελλάδα, ο Κώδικας Δεοντολογίας που ισχύει ορίζεται από το Προεδρικό Διάταγμα 23/1992 με τίτλο «Άσκηση του επαγγέλματος Κοινωνικού Λειτουργού», ενώ σε διεθνές επίπεδο αναγνωρίζεται ο Διεθνής Κώδικας Δεοντολογίας με τίτλο «Η Δεοντολογία της Κοινωνικής Εργασίας – Αρχές και Κανόνες της Διεθνούς Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργιών» που έγινε το 1994. Όπως διαπιστώνει και η Θεανώ-Καλλινικάκη (1998:80) για τον Κώδικα Δεοντολογίας, «αποτυπώνει την εικόνα του ιδεώδους επαγγελματία Κοινωνικού Λειτουργού...».

- Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση (Ε.Π.Α.)

Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση αποκαλείται «η διδασκαλία των εφαρμογών της Κοινωνικής Εργασίας στον τόπο άσκησης της (στις Κοινωνικές Υπηρεσίες) με την καθοδήγηση και την υποστήριξη των επαγγελματιών Κοινωνικών Λειτουργών, οι οποίοι αναλαμβάνουν ρόλο εκπαιδευτή, και υπό την εποπτεία καθηγητών Κοινωνικής Εργασίας.» (Θεανώ Καλλινικάκη, 1998:208)



Η Ε.Π.Α., συμπεριλαμβάνεται στα υποχρεωτικά μαθήματα του τυπικού προγράμματος σπουδών, του οποίου αποτελεί βασικότατο κομμάτι. Βάσει του Οδηγού Σπουδών (1999-2000) αναλύεται σε:

1. Ε.Π.Α. 1-Εισαγωγή (διδάσκεται στο Γ' εξάμηνο σπουδών) και δε θα ενταχθεί στην παρούσα εργασία
2. Ε.Π.Α. 2-Εποπτεία (διδάσκεται στο Δ' εξάμηνο σπουδών)
3. Ε.Π.Α. 3-Εποπτεία (διδάσκεται στο Ε' εξάμηνο σπουδών)
4. Ε.Π.Α. 4-Εποπτεία (διδάσκεται στο ΣΤ' εξάμηνο σπουδών)
5. Ε.Π.Α. 5-Εποπτεία (διδάσκεται στο Ζ' εξάμηνο Σπουδών)

- Εποπτεία

Η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία επικεντρώνεται στην Εποπτεία που παρέχεται από τον καθηγητή-Επόπτη της Κ.Ε. στον Εκπαιδευόμενο Κοινωνικό Λειτουργό στα πλαίσια της Ε.Π.Α. του δευτέρου.

Η Εποπτεία αφορά την προσαρμογή, καθοδήγηση, την κατεύθυνση, την εκπαίδευση, την επίβλεψη και την υποστήριξη του Ε.Κ.Λ. στο έργο που καλείται να εκτελέσει, καθώς πραγματοποιεί την Ε.Π.Α. του. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη-Λέκκου, 1996· Οδηγός Σπουδών, 1999-2000)

Βοηθά τον Ε.Κ.Λ. στην πρώτη του επαφή με την πράξη της Κ.Ε., στην προσπάθειά του ν' αποκτήσει τις πρώτες αποτελεσματικές εμπειρίες και στον αγώνα του για τη δημιουργία επαγγελματικής ταυτότητας.

Τα είδη-μέθοδοι βάσει των οποίων υλοποιείται είναι η ατομική και η ομαδική. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη-Λέκκου, 1996:20)

Περισσότερο σαφείς και εκτενείς αναφορές για το αντικείμενο, τις διαστάσεις και τη σημαντικότητα της Εποπτείας θα γίνουν στη συνέχεια, εφόσον η ίδια έχει κύριο ρόλο στην παρούσα μελέτη.

- Επόπτης

Ο Επόπτης, είναι ο επαγγελματίας Κ.Λ. που ασκεί το έργο της Εποπτείας.

Ανάλυση για τις προϋποθέσεις, τα χαρακτηριστικά και του ρόλου του Επόπτη, αναμένεται να καλύψει μεγάλο μέρος της πτυχιακής εργασίας.

- Εκπαιδευτής

Ως Εκπαιδευτή εννοούμε τον υπεύθυνο επαγγελματία της Οργάνωσης στην οποία ο Εκπαιδευόμενος Κοινωνικός Λειτουργός ασκεί την Ε.Π.Α. του και είναι υπεύθυνος για την επίβλεψη του ίδιου του Ε.Κ.Λ. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:35)

- Εκπαιδευτής/Επόπτης

Τον όρο αυτό θα χρησιμοποιούμε όταν αναφερόμαστε στο σύστημα μονής Εποπτείας, που σημαίνει ότι ο Επόπτης κι ο Εκπαιδευτής είναι το ίδιο πρόσωπο.

- Συντονιστής Ε.Π.Α.

Ο Συντονιστής, όπως ορίζεται στις χώρες του εξωτερικού ή ο Υπεύθυνος Πρακτικής Άσκησης όπως ονομάζεται στην Ελλάδα. Είναι το μέλος του σώματος των καθηγητών που του έχει ανατεθεί η συμβουλευτική των Ε.Κ.Λ. και η σύνδεση μεταξύ Οργάνωσης και Σχολής. (David Royse, Surjit Singh Dhooper & Elizabeth Lewis Rompf, 2003:9)

Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα δεν έχει εδραιωθεί τόσο εξειδικευμένος ο ρόλος του Υπεύθυνου Π.Α.

- Εκπαιδευόμενος Κοινωνικός Λειτουργός (Ε.Κ.Λ.)

Ως Ε.Κ.Λ. νοείται ο φοιτητής του Τμήματος της Κ.Ε. . Εφόσον η μελέτη αναφέρεται σε πιο προχωρημένα εξάμηνα σπουδών στα οποία ο φοιτητής ασκεί την Ε.Π.Α. του, προτιμάται αυτός ο όρος που «φέρει» το φοιτητή πιο κοντά στην εφαρμογή του επαγγέλματος.

Ο όρος Ε.Κ.Λ. θα περιλαμβάνει τους ασκούντες Ε.Π.Α. στα πλαίσια σπουδών τους στα Τμήματα Κ.Ε. στα Α.Τ.Ε.Ι. της Ελλάδας (Αθήνα, Πάτρα, Κρήτη) και στις σχολές του Εξωτερικού.

- Εκπαίδευση

Ο θεσμός αυτός είναι «η συστηματική διαδικασία μετάδοσης γνώσεων και ανάπτυξης δεξιοτήτων σχετικά με συγκεκριμένο αντικείμενο». (Γεώργιος Δ. Μπαμπινιώτης, 1998)

Στη μελέτη αυτή θα παρουσιαστεί με τις εξής έννοιες:

Α. Εκπαίδευση του Ε.Κ.Λ. κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. του, η οποία του παρέχεται από τον Επόπτη

Β. Εκπαίδευση του ίδιου του Επόπτη σχετικά με την Εποπτεία, ως απαραίτητη προϋπόθεση για να του δοθεί η αρμοδιότητα ν' ασκήσει το ρόλο του Επόπτη

Γ. Εξειδίκευση του Επόπτη στο αντικείμενο της Κοινωνικής Υπηρεσίας, η οποία λειτουργεί ως Πλαίσιο Πρακτικής Άσκησης και στην οποία αυτός είναι Επόπτης Ε.Κ.Λ., όπου εξειδίκευση νοείται η «ειδική απασχόληση του ανθρώπου σ' ένα μόνο τομέα επιστήμης» (Φωτ. Παν. Χατζηθωμάς&Παντ. Ν. Αλέφαντος, 1993:28)

Δ. Συνεχής Μετεκπαίδευση (δια βίου εκπαίδευση) του Επόπτη για να σταθεί ικανός και άξιος να συνεχίσει να παράγει έργο, συμπεριλαμβανομένου τις απαιτήσεις του επαγγέλματός του που αλλάζουν κι αυξάνονται. Η μετεκπαίδευση αναφέρεται ως «περαιτέρω συμπληρωματική και εξειδικευμένη εκπαίδευση για τη βελτίωση της θεωρητικής κατάρτισης των μετεκπαιδευομένων, την εξοικείωσή τους με νέες τεχνολογίες» κι ακόμη για την «...επαφή τους με πιο σύγχρονες μεθόδους εξασκήσεων του επαγγέλματός τους». (Γεώργιος Δ. Μπαμπινιώτης, 1998:1095)

- Πείρα

Η πείρα είναι αποτέλεσμα μακρόχρονης προσπάθειας κι απαιτεί υπομονή κι επιμονή. Καθιστά τον άνθρωπο ικανό να επιτυγχάνει πιο εύκολα τους στόχους του, διότι ενεργεί σύμφωνα με τη λογική και το μέτρο. Η έρευνα, το πείραμα, η παρατήρηση κι η έμπρακτη εφαρμογή προσφέρουν την επιστημονική γνώση-πείρα. Μ' αυτή την έννοια η πείρα ταυτίζεται με την επιστημονική εμπειρία. Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινιστεί η διαφορά μεταξύ πείρας κι εμπειρίας όπου εμπειρία είναι η γνώση που έχει αποκτηθεί με τις αισθήσεις, ενώ η πείρα αναφέρεται στην απόκτηση γνώσεων μέσα από δοκιμασίες-μέσα από την πράξη. (Φωτ. Παν. Χατζηθωμάς&Παντ. Ν. Αλέφαντος, 1995:55-56)

Στη μελέτη αυτή θα γίνει αναφορά στην

1. κλινική πείρα που πρέπει να έχει ο Επόπτης, δηλαδή στην εργασία με εξυπηρετούμενους του τύπου που ασχολείται η Κοινωνική Υπηρεσία στην οποία ασκεί το ρόλο του Επόπτη των Ε.Κ.Λ. και
2. πείρα του Επόπτη ως Επόπτη.

- Εξυπηρετούμενος

Ως εξυπηρετούμενος νοείται ο άνθρωπος με τον οποίο και για το όφελος του οποίου εργάζεται ο Κ.Λ. και σαφώς κι ο Ε.Κ.Λ. στα πλαίσια της Ε.Π.Α. του.

Ο όρος αυτός, αποδίδει την ιδιότητα του προσώπου που απευθύνεται στον Κ.Λ. με ένα αίτημα για βοήθεια. Μπορεί να αναφερθεί και ως πελάτης (αν και βάσει της εξέλιξης της ορολογίας της Κ.Ε. στην Ελλάδα, ο όρος αυτός έχει αντικατασταθεί από τον όρο «εξυπηρετούμενος»), αποδέκτης ή χρήστης των Κοινωνικών Υπηρεσιών, δικαιούχος, ασθενής, περίπτωση ή περιστατικό. Μπορεί να είναι άτομο, οικογένεια, ομάδα ή κοινότητα. (Θεανώ Καλλινικάκη, 1998:65-66,114)

- Προκατάληψη

Η προκατάληψη ορίζεται ως «μια ανελαστική, παράλογη, κατηγορηματική γενίκευση που βασίζεται σε λανθασμένα ή ανεπαρκή στοιχεία, χωρίς να δίνεται η πρέπει σημασία στις ατομικές διαφορές». (Αμαλία Ιωαννίδου-Τζόνσον, 1998:16)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

### ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ

### ΣΥΓΓΡΑΜΑΤΩΝ

#### **Α. Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ.**

##### Α.1 Η έννοια της Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών

Για την Κοινωνική Εργασία, μπορούμε να πούμε ότι η Εποπτεία αποτελεί μία κατάκτηση. (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:144)

Η Εποπτεία αποτελεί κύριο κεφάλαιο στο θέμα της Ε.Π.Α., αλλά δεν είναι όλη η Ε.Π.Α.. (Χρυσούλα Παπαδοπούλου, Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:83) Είναι μία διδακτική σχέση κι ένας τύπος εκπαίδευσης. Είναι μία προϋπόθεση για τη θετική ή την αρνητική εξέλιξη του Ε.Κ.Λ. στην Π.Α. και ένα πρωταρχικό εργαλείο σύνδεσης θεωρίας και πράξης. (ο.π.96)

Αποτελεί μία από τις μεθόδους της Κοινωνικής Εργασίας και μέσω αυτής, ένα άτομο που ασκεί Κ.Ε. υποβοηθάει ένα άλλο που ασκεί κι αυτό Κ.Ε. και το οποίο είναι υπόλογο προς το πρώτο όσον αφορά την κατά το δυνατόν καλή εκτέλεση της εργασίας του. Ο ορισμός αυτός περιέχει ως βασικά στοιχεία την εξουσία η οποία φανερώνεται στις λέξεις «είναι υπόλογο» και τη βοήθεια που φαίνεται από τη λέξη «υποβοηθάει». (Dorothy Pettes, Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο: Η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:36)

Η Εποπτεία είναι ένα ιδιαίτερο μάθημα και μία δυναμική διαδικασία κι εργασία διπλής κατεύθυνσης. Περιλαμβάνει επίβλεψη, επιθεώρηση, καθοδήγηση, διδασκαλία, προγύμναση, παροχή συμβουλών, διοίκηση, παρακολούθηση της εφαρμογής των κανονισμών και της αφομοίωσης των όσων διδάσκονται στη θεωρία, διατήρηση πειθαρχίας και αρχών, εξασφάλιση αποδοτικότητας και παραγωγής εργασίας κι αξιολόγηση απόδοσης κι αποτελεσμάτων. (Mary Keeley, 1965:1,139-A' ΜΕΡΟΣ, 2,6,67-B' ΜΕΡΟΣ)

Κατά τη Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου (1996:9-10,17,35,45) η Εποπτεία είναι ένα σημαντικό κομμάτι της εκπαίδευσης του Κ.Λ. και συγκεκριμένα κατά την Ε.Π.Α. του. Η ίδια ορίζει την Εποπτεία ως το μάθημα που βοηθάει, στηρίζει, προβληματίζει, καθοδηγεί, κατευθύνει κι εκπαιδεύει τον Ε.Κ.Λ. στην εφαρμογή των θεωρητικών του γνώσεων κατά την Ε.Π.Α. και στην απόκτηση επαγγελματικής ταυτότητας – στην προσπάθειά του να βοηθήσει άτομα, ομάδες, οικογένειες ή κοινότητες ν' αντιμετωπίσουν τα προβλήματά τους σωστά, αντικειμενικά, με σεβασμό στον εαυτό του και σ' αυτά.

Η ίδια συγγραφέας περιγράφει αυτό που νιώθει ότι είναι η Εποπτεία, κάτι το οποίο θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ως ορισμό. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι η Εποπτεία δίνει μέσα από τη γνώση και την εμπειρία μία κατεύθυνση, διευκολύνει τη μάθηση, δίνει διέξοδο όπου υπάρχει αδιέξοδος, δυναμώνει τον αδύναμο Ε.Κ.Λ., διαλύει τους μύθους που μπλοκάρουν την ουσιαστική και σωστή επικοινωνία και βοήθεια, φωτίζει το πρόβλημα από άλλες οπτικές γωνίες έτσι ώστε να μπορέσει να μετακινηθεί, να ωριμάσει επαγγελματικά, να συνεχίσει, χωρίς κρίση κι άμεση

κατεύθυνση. Δεν καθορίζει την πορεία, αλλά κάνει ικανό τον εποπτευόμενο να τη βρει μόνος, ενεργοποιώντας τόσο το δικό του δυναμικό όσο και του πελάτη. Και δεν υπάρχει σωστό ή λάθος σ' αυτήν την πορεία, υπάρχουν δρόμοι με τις ανάλογες συνέπειες. (ο.π.50)

### A.2 Ο σκοπός της Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών

Σύμφωνα με τη Mary Keeley (1965:18-19-A' ΜΕΡΟΣ), η Εποπτεία στοχεύει στο να επιτευχθεί η αποτελεσματικότερη παροχή υπηρεσιών στον εξυπηρετούμενο και συγχρόνως στο να διδαχθεί ο Ε.Κ.Λ. τον τρόπο που θ' ανταποκριθεί σ' αυτόν τον σκοπό. Μ' άλλα λόγια σκοπός της Εποπτείας είναι η αποτελεσματική βοήθεια του πελάτη και η βοήθεια του εποπτευόμενου να βοηθήσει τον πελάτη.

Η Εποπτεία δίνει τη σωστή εκπαιδευτική κατεύθυνση, ώστε να ολοκληρωθούν οι γνώσεις που έχει αποκτήσει ο Ε.Κ.Λ. από τη θεωρητική διδασκαλία, να επεξεργαστεί τον εαυτό του και τις στάσεις του και να μπορέσει να προσφέρει σωστή και αποδοτική υπηρεσία με πραγματικό ανθρωπιστικό πνεύμα επαγγέλματος. (Ασπασία Καλούτση, Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:29)

Η Χρυσούλα Παπαδοπούλου (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:96) ορίζει ως σκοπό της Εποπτείας την πνευματική και συναισθηματική ανάπτυξη του Ε.Κ.Λ., δηλαδή την απόκτηση γνώσεων και την ενίσχυση του Ε.Κ.Λ. στην κατά το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη εφαρμογή τους και την ανάπτυξη δεξιοτήτων και στάσεων που θα του εξασφαλίσουν θετική ανταπόκριση στις απαιτήσεις του έργου του.

Κατά τη Σπυριδούλα Λεβιδιώτη - Λέκκου (1996:50) ο απώτερος σκοπός της Εποπτείας είναι η παροχή ουσιαστικής και σωστής επικοινωνίας και βοήθειας στον Ε.Κ.Λ.

Πιο απλά θα μπορούσαμε να πούμε ότι στόχος της Εποπτείας είναι να λάβει ο Ε.Κ.Λ. τη μεγαλύτερη δυνατή βοήθεια. (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:145)

### A.3. Η έννοια της Εποπτικής σχέσης μεταξύ Επόπτη ή / και Εκπαιδευτή και Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού

Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης κι ο Ε.Κ.Λ. συνδέονται για ένα καθορισμένο χρονικό διάστημα ίσο με την τοποθέτηση του Ε.Κ.Λ στην Οργάνωση για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου σκοπού. Πρόκειται να εργαστούν μαζί, ο μεν Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης για να διδάξει, ο δε Ε.Κ.Λ. για να μάθει.

Η μεταξύ τους σχέση έχει επαγγελματικό χαρακτήρα. Μέσω αυτής επιδιώκεται να βοηθηθεί ο Ε.Κ.Λ. να εργαστεί αποδοτικά και ως επαγγελματίας και ως εκπαιδευόμενος. (Dorothy Pettes, Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:41)

Η Mary Keeley (1965:19-20,26,32,118-A' ΜΕΡΟΣ) συμφωνεί με την ανάπτυξη της εποπτικής σχέσης για την εξυπηρέτηση ενός συγκεκριμένου σκοπού και τη χαρακτηρίζει ως μία ανθρώπινη σχέση-σχέση εργασίας. Ο σκοπός αυτός είναι η καλή απόδοση – η σωστή αντιμετώπιση της εργασίας. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης βοηθάει τον Ε.Κ.Λ. και παρακολουθεί κι αξιολογεί την απόδοσή του. Στη σχέση αυτή ενυπάρχει το στοιχείο ευθύνης κι επίτευξης ορισμένης ποιότητας

εργασίας. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης συνεργάζεται μ' ένα μελλοντικό συνάδελφο, ο οποίος έχει τη δυνατότητα να γίνει επαγγελματίας ικανός να βοηθάει τους άλλους. Κύριο ρόλο έχουν τα θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του Ε.Κ.Λ.

Μ' άλλα λόγια, η Εποπτεία γίνεται για επαγγελματική κατάρτιση. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:39)

Αναλύοντας το σκοπό της Εποπτείας, γίνεται λόγος και γι' αυτά που δεν αποτελούν σκοπό, δηλαδή τα όρια της Εποπτείας. Συγκεκριμένα, η σχετική βιβλιογραφία αναφέρει ότι η σχέση Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη – Ε.Κ.Λ. δε δημιουργείται για να ασχοληθεί με τη θεραπεία σε προσωπικά προβλήματα του Ε.Κ.Λ. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:39 & Mary Keeley, 1965:19-A' ΜΕΡΟΣ). Στο θέμα αυτό, συνεχίζει η Mary Keeley, υπάρχει σύγχυση. Όταν βοηθάμε τους ανθρώπους να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητές τους, εξελίσσονται και ωριμάζουν. Αυτό είναι χαρακτηριστικό γνώρισμα της Κ.Ε. και της ψυχοθεραπείας, αλλά και της καλής εκπαίδευσης.

Τα όρια της Εποπτείας είναι σαφή. Η βοήθεια που προσφέρει η Εποπτεία στα προσωπικά προβλήματα του Ε.Κ.Λ. είναι έμμεση. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:39)

Ομοίως, η Dorothy Pettes (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:41) αναφέρει ότι επειδή ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης βοηθάει τον Ε.Κ.Λ. ν' αναγνωρίσει κάτι που τον αναχαιτίζει συναισθηματικά ή να αντιληφθεί σαφέστερα τις αντιδράσεις του σε μία ορισμένη κατάσταση, η εποπτική σχέση ενίοτε μπορεί φαινομενικά να πλησιάζει τη σχέση πελάτη – Κ.Λ. όμως δεν πρέπει να εξελιχθεί σ' αυτή. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης χρειάζεται να ζητήσει από τον Ε.Κ.Λ. να γνωρίσει τον εαυτό του και τις αντιδράσεις του και να κατανοήσει πώς βοηθούν ή εμποδίζουν την εργασία του. Πρέπει να βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. να αλλάξει μόνο σε περιοχές που επηρεάζουν την εργασία του. Η βοήθεια σε επιπλέον περιοχές μπορεί να εμποδίσει τη μάθηση γιατί αποσπάει ενέργεια από σημαντικές εμπειρίες μάθησης. Η θεραπευτική σχέση μπορεί να εμποδίσει τα στοιχεία της διδασκαλίας και της διοίκησης που είναι επίσης σημαντικά στη σχέση Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη – Ε.Κ.Λ.

Την ίδια θέση παίρνει κι η Χρυσούλα Παπαδοπούλου (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:96) η οποία αναφέρει ότι η Εποπτεία επικεντρώνει την προσοχή της στο άτομο ως Ε.Κ.Λ. κι αποφεύγει να εμπλακεί σε σφαίρες του ατόμου που δεν έχουν άμεση σχέση με την απόδοσή του στο ρόλο του Ε.Κ.Λ.

Η Μαρία Σουρραπά (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:120) συμφωνεί με την αντιμετώπιση των προσωπικών δυσκολιών του κάθε Ε.Κ.Λ. μόνο ως το σημείο που επεμβαίνουν στη διαδικασία μάθησης. Η ίδια συνεχίζει διευκρινίζοντας ότι στην περίπτωση που χρειαστεί θεραπευτική αγωγή, τότε η Σχολή ευθύνεται για την παραπομπή του συγκεκριμένου Ε.Κ.Λ. στο κατάλληλο πρόσωπο.

Μ' αφορμή το χειρισμό των περιπτώσεων, βγαίνουν στην επιφάνεια και συζητιούνται στοιχεία της προσωπικότητας και σημεία προσωπικής ζωής, αλλά μόνο αυτά που επηρεάζουν άμεσα την επίδοση του Ε.Κ.Λ. και με σύμφωνη τη δική του γνώμη. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης ενθαρρύνει και οδηγεί τον Ε.Κ.Λ. στην πιο δημιουργική αυτοανακάλυψη και προσφέρει γνώσεις στον Ε.Κ.Λ. για τη δουλειά και για τον εαυτό του. (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:144)

Ο Ε.Κ.Λ. ίσως να έχει τόσο σοβαρά προβλήματα ζωής ώστε να αδυνατεί να αποδώσει στη Κ.Ε. η οποία απαιτεί τόσο μεγάλη προσωπική συμμετοχή. Ίσως αυτά επηρεάσουν τις ικανότητές του και τον εμποδίσουν να αντιμετωπίσει με κοινή λογική απλές καταστάσεις. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης πρέπει να εφαρμόζει όλα τα κριτήρια για δίκαιη αξιολόγηση και διερευνά την ύπαρξη της κοινωνικής ικανότητας στον Ε.Κ.Λ., η οποία αν υπάρχει θα εμφανιστεί. Στην περίπτωση που ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης καταλήγει συνεχώς σε αρνητικά αποτελέσματα πιθανόν να πρέπει να προτείνει στον Ε.Κ.Λ. αλλαγή επαγγέλματος. (Mary Keeley, 1965:51-52-B' ΜΕΡΟΣ)

Αξιίζει να σημειωθεί ότι όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Mary Keeley (1965:85-A' ΜΕΡΟΣ), η εισχώρηση των προσωπικών προβλημάτων του Ε.Κ.Λ. στην επαγγελματική εργασία είναι το πιο δύσκολο σημείο στην Εποπτεία.

Ο Ε.Κ.Λ. πιθανόν να αντιδράσει αρνητικά στο θέμα της εξάρτησής του από τον Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη, η οποία αποτελεί στοιχείο της εποπτικής σχέσης. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης πρέπει να τον βοηθήσει να το ξεπεράσει. Κάτι τέτοιο δε μπορεί να χαρακτηριστεί επίσης ως θεραπεία. (ο.π.20)

Η Εποπτεία δεν έχει ούτε φιλικό χαρακτήρα (ο.π.32). Η διατήρηση της καλής προσωπικής επαφής κάνει ευχάριστη τη συνεργασία, όμως δεν είναι ο κύριος σκοπός της συνεργασίας. Απαιτείται, ακόμη, μεγάλη ωριμότητα και πείρα για να χειριστεί ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης την Εποπτεία, όταν προϋπάρχει φιλική σχέση μεταξύ αυτού και του Ε.Κ.Λ. (ο.π.33). Τα άτομα μαθαίνουν καλύτερα από δασκάλους που αγαπούν, γι' αυτό η σχέση κι η βοήθεια που προσφέρει η Εποπτεία για την ανάπτυξη και την εξέλιξη του Ε.Κ.Λ. είναι κύριο χαρακτηριστικό καλής Εποπτείας (ο.π.137). Εξάλλου, η σχέση μεταξύ Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη και Ε.Κ.Λ. πρέπει να είναι εποικοδομητική και να βασίζεται σ' αμοιβαία εμπιστοσύνη, σεβασμό κι εκτίμηση. (Mary Keeley, 1965:6-B' ΜΕΡΟΣ)

Η εποπτική σχέση, όπως τονίζει και η Dorothy Pettes (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:41) δεν είναι μία σχέση φίλων, αν και μπορεί να υπάρξει ένα φιλικό στοιχείο σ' αυτή.

Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης κι ο Ε.Κ.Λ. δεν έχουν συνήθως τη δυνατότητα ο ένας να επιλέξει τον άλλο κι αυτό είναι καλό να το γνωρίζει ο Ε.Κ.Λ. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που ίσως δεν ταιριάζει ο ένας στον άλλον, μερικοί από τους οποίους είναι διαφορές προσωπικότητας, αξιών ή εμπειριών ή ομοιότητες προβλημάτων και δυσκολιών που διαπιστώνοντας ο ένας στον άλλον ενδεχομένως δυσχεραίνεται να δεχθεί ή ν' αντιμετωπίσει. Η λύση σε κάτι τέτοιο είναι να αναλογιστεί ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης κι ο Ε.Κ.Λ. σκόπιμα με ποιον τύπο ανθρώπου «δεν τα πάει καλά» ώστε ίσως ανακαλύψει στοιχεία που ο ίδιος έχει ή θα ήθελε να έχει και βλέπει στον άλλον κι αυτό τον δυσκολεύει. Είναι σημαντικό να ρωτάει τον εαυτό του «Τι νιώθω τώρα; Τι θέλω; Τι θα ήθελα που δε μπορώ να έχω; Γιατί;». Τέτοιου είδους ερωτήσεις ίσως κρύβουν πόνο και θέλουν τόλμη να απαντηθούν, μα χωρίς πόνο και τόλμη δεν υπάρχει ανάπτυξη – εξέλιξη. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης πρέπει να πάρει την πρωτοβουλία για μία συζήτηση στην οποία ο ίδιος και ο Ε.Κ.Λ. θα εκφράσουν ο καθένας ξεχωριστά κατά το δυνατόν τις δυσκολίες που νιώθει και τη σημασία που έχουν γι' αυτόν. Πρέπει να υπάρχει μία αμοιβαία προσπάθεια για συνύπαρξη. Χρειάζεται προσοχή για να διατηρηθεί η επαφή και η σχέση συνεργασίας Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη – Ε.Κ.Λ. Ίσως ενδείκνυται, σε κάποιες περιπτώσεις Εποπτεία στον Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη για την αντικειμενική και σωστή πορεία της Εποπτείας. Αν παρόλη την προσπάθεια, δεν καταφέρουν να επικοινωνήσουν θετικότερα είναι σκόπιμη η αλλαγή Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη ο οποίος ίσως βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. περισσότερο μέσω της Εποπτικής διαδικασίας και ο Ε.Κ.Λ. ίσως πάρει περισσότερα. Κάτι τέτοιο δεν είναι ούτε κακό, ούτε λάθος να συμβεί, αλλά ανθρώπινο. Δεν πρέπει

να λησμονείται ότι ο βοηθούμενος είναι ο Ε.Κ.Λ. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:35-37)

Η Dorothy Pettes (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:41) συμφωνεί με την παραπάνω πρόταση, αναφέροντας συγκεκριμένα ότι η εποπτική σχέση χρειάζεται να έχει επίκεντρό της τον Ε.Κ.Λ.

Η Mary Keeley (1965:67-B' ΜΕΡΟΣ) θεωρεί ότι ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης και ο Ε.Κ.Λ. φέρνουν στην εποπτική σχέση όλες τις συσσωρευμένες δυνάμεις και αδυναμίες τους και τις διαφορές της ιδιοσυγκρασίας τους. Οπωσδήποτε θα υπάρξουν διαφορές στις απόψεις και στην προσέγγιση. Η ίδια προτείνει τους παρακάτω τρόπους που μπορεί να λειτουργήσει ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης σχετικά με τις συγκρούσεις προσωπικότητας Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη – Ε.Κ.Λ. οι οποίες διασπούν τη μάθηση και την εργασία με τους πελάτες.

1. Πρόβλεψη που και πως μπορεί να συμβούν οι συγκρούσεις και χάραξη προγράμματος που θα βοηθήσει στην αποφυγή, την ελάττωση ή τον έλεγχο των συγκρούσεων
2. Συγκέντρωση προσοχής Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη και Ε.Κ.Λ., στον τρόπο που ο Ε.Κ.Λ. θα βοηθήσει τον πελάτη και στον τρόπο που ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης θα βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. σε αυτό και στο να γίνει άξιος επαγγελματίας Κ.Λ. Αυτό μπορεί να συμβεί στις προσπάθειες που καταβάλει ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης για να βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. και στις εποπτικές και αξιολογητικές συνεντεύξεις και βοηθάει στην μείωση και στην αποφυγή πιθανών συγκρούσεων. (Mary Keeley, 1965:64-B' ΜΕΡΟΣ,115-A' ΜΕΡΟΣ)

Η Corinne Wolfe (Mary Keeley, 1965:72-74-B' ΜΕΡΟΣ) θεωρεί πως η κακή Εποπτεία, η οποία παρέχεται μέσω της Εποπτικής σχέσης, είναι χωρίς αποτέλεσμα. Τρέφει ανταγωνισμούς, συγκρούσεις κι αγωνίες. Η εργασία δε γίνεται και η ενεργητικότητα του Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη και του Ε.Κ.Λ. σκορπίζονται σε αντιδράσεις επίθεσης και άμυνας κι όχι στη διδασκαλία και την προσφορά υπηρεσιών στον πελάτη. Ο Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης δεν πρέπει να προβάλλει το Εγώ του και να αναπτύσσει νοσηρούς τρόπους εξουσίας, συνεργασίας κι εργασίας, μα να διατηρεί δημιουργική κι άνετη σχέση εργασίας – συνεργασίας για να υπάρχει αποδοτικό αποτέλεσμα στην Οργάνωση.

#### Α.4. Μορφές Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών

Στην εκπαίδευση του Κ.Λ. υπάρχουν δύο βασικοί τρόποι με τους οποίους παρέχεται η Εποπτεία : Ομαδικά και Ατομικά. Η Χρυσούλα Παπαδοπούλου (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:96,99) τις ονομάζει Μορφές Εποπτείας ή Εποπτικά Σχήματα. Η Μαρία Σουρραπά (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:111) τις ορίζει ως τεχνικές Εποπτείας.

Όπως και να τις πούμε, ίσως και οι δύο εμπειρίες είναι απαραίτητες για την αρτιότερη εκπαίδευση των Ε.Κ.Λ. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:20) Κάθε μέθοδος έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα και πρέπει να χρησιμοποιείται στην κατάλληλη περίπτωση. Κάποια θέματα μαθαίνονται καλύτερα στις ατομικές συνεντεύξεις και κάποια άλλα χρειάζονται τα ερεθίσματα που προσφέρει η ομάδα. Ευθύνη του Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη είναι η κατάλληλη χρήση της κάθε μεθόδου ανάλογα κι η ανάλυση της επιτυχίας ή της αποτυχίας για να συνειδητοποιήσει τι την προκάλεσε, δηλαδή η εξέταση των μεθόδων που χρησιμοποιεί για την επίτευξη των



στόχων του, εφόσον είναι αδύνατη η πρόβλεψη και η προετοιμασία για όλα. (Mary Keeley, 1965:102,104,107-A' ΜΕΡΟΣ)

#### Α.4.1 Ατομική Εποπτεία των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών

Είναι η σχέση που συμμετέχουν Εκπαιδευτής ή / και Επόπτης και Εποπτευόμενος και παίζει αποφασιστικό ρόλο στην απόδοση του εκπαιδευτικού έργου της εποπτείας (Χρυσούλα Παπαδοπούλου, Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:96). Ο Επόπτης εποπτεύει επί μία ώρα εβδομαδιαίως ξεχωριστά κάθε Ε.Κ.Λ. ανεξάρτητα αν αυτός εργάζεται με άτομα, ομάδα ή με κοινότητα. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου 1996:20) Είναι η κατάλληλη μέθοδος όταν προκύπτουν θέματα στην εποπτική διαδικασία που απαιτούν ιδιαίτερη αντιμετώπιση. Με αυτήν δίνεται τότε περισσότερη προσωπική βοήθεια στον Ε.Κ.Λ. και στον πελάτη. Είναι σκόπιμο να χρησιμοποιείται ακόμη για την προσωπική, τελική αξιολόγηση του κάθε Ε.Κ.Λ. γιατί αποκαλύπτεται περισσότερο ο εαυτός του, η εκπαιδευτική του εργασία και η σχέση του με τα άτομα και με τον Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη. Ο Ε.Κ.Λ. έχει κάθε δικαίωμα τα σημεία αυτά να είναι και να μείνουν δικά του. (ο.π.22) Για την υποστήριξη της προσφοράς της ατομικής εποπτείας, θα μπορούσαμε να εκτιμήσουμε την άποψη της Dorothy Pettes (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:41) η οποία θεωρεί ότι η εποπτική σχέση πρέπει να είναι εξατομικευμένη.

Η Mary Keeley (1965:103-A' ΜΕΡΟΣ) θεωρεί πως η ατομική Εποπτεία πρέπει να παρέχεται στην αρχή της επαφής Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη – Ε.Κ.Λ., στην ανάγκη προσφοράς υποστήριξης στον Ε.Κ.Λ., στην εργασία του πάνω σε ένα ειδικό σημείο και στην αξιολόγηση της εργασίας του.

#### Α.4.2 Ομαδική Εποπτεία των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών

Αφορά σε Ομάδα δύο ή τριών ατόμων που κάνουν Ε.Π.Α. στο ίδιο ή όμοιο πλαίσιο και έχουν όσο το δυνατόν παρεμφερείς υποχρεώσεις. Αν και δυσκολότερη και πιο απαιτητική τόσο για τον Επόπτη όσο και για τον Ε.Κ.Λ. είναι περισσότερο εποικοδομητική. Για κάθε περίπτωση που αναλύεται, διατυπώνονται περισσότερες γνώμες, τίγονται θέματα που μπορεί μερικούς Ε.Κ.Λ. να μην τους αφορούν άμεσα, ενδεχομένως όμως να τους απασχολήσουν αργότερα οπότε θα έχουν ήδη κάποια γνώση. Είναι όμως δυνατόν να υφίστανται και τώρα παρόμοιοι προβληματισμοί και δυσκολίες, αλλά να μην είχαν συνειδητοποιηθεί πλήρως ή καθόλου από τους Ε.Κ.Λ. Στο σημείο αυτό χρειάζεται ιδιαίτερη ευαισθησία από την πλευρά του Επόπτη, ώστε με κατάλληλη τεχνική να γίνεται όλη αυτή η διαδικασία έτσι που να διατηρείται ζωντανό το ενδιαφέρον όλων των Ε.Κ.Λ. και να εξασφαλίζεται η συμμετοχή τους στο μάθημα. Ένα άλλο θετικό σημείο της είναι ότι το κάθε πρόβλημα αγγίζει με διαφορετικό τρόπο τον κάθε Ε.Κ.Λ. Ο καθένας το βλέπει και το αντιμετωπίζει διαφορετικά και όλες οι απόψεις – αποφάσεις – θέσεις βοηθούν τον Ε.Κ.Λ. που έχει αναλάβει την περίπτωση. Συνεπώς το κάθε πρόβλημα γίνεται πρόβλημα την Ομάδας όπου όλοι δίνουν και παίρνουν, με την προϋπόθεση ότι είναι έτοιμοι γι' αυτό. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου 1996:20-21)

Ως βασικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή της Ομαδικής Εποπτείας η Μαρία Σουρραπά (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:111) ορίζει τη μικρή Ομάδα 4 – 5 Ε.Κ.Λ., τη συχνότητα των συναντήσεων και

συγκεκριμένα απαραίτητως 1 φορά την εβδομάδα και τη διάρκεια 1,5 – 2 ωρών. Η Ομαδική Εποπτεία αποβλέπει στην εκπαίδευση των Ε.Κ.Α. χρησιμοποιώντας σαν μέσα τις προσωπικές τους εμπειρίες, την Ε.Π.Α. και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις εντός της Ομάδας.

Σύμφωνα με την Χρυσούλα Παπαδοπούλου (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:96-97,101-103) η Ομαδική Εποπτεία είναι η σχέση που συμμετέχουν ένας ή δύο Επόπτες και μία Ομάδα Ε.Κ.Α. που συνήθως δεν ξεπερνάει τα τέσσερα με πέντε άτομα. Από την φύση της περιορίζει αισθητά τις δυσκολίες που προκύπτουν από τη σχέση Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη – Εποπτευόμενου και κάνει πιο πρόσφορο το έδαφος για μάθηση. Δίνει θετικές απαντήσεις στις ανάγκες διευκολύνοντας έτσι τη μάθηση, μα δεν είναι βέβαια η λύση. Μειώνεται η δύναμη της εξουσίας η οποία είναι σοβαρό εμπόδιο στη μάθηση, χωρίς να σημαίνει μείωση του βαθμού ή της ποιότητας της συμμετοχής των Ε.Κ.Α. Καλλιεργείται αυτονομία και περιορίζεται ο ανταγωνισμός μεταξύ του Επόπτη και του Ε.Κ.Α. Οι ευθύνες για τον καθορισμό του περιεχομένου συζήτησης, τη διδασκαλία, το σχεδιασμό εργασίας και την αξιολόγησή της και για την εκτίμηση της δραστηριότητας του κάθε Ε.Κ.Α. αφορούν όλη την Ομάδα και όχι μόνο τον Επόπτη. Έτσι επιδιώκεται η αύξηση συμμετοχής του Ε.Κ.Α. και γίνεται πιο δεκτός ο έλεγχος εκεί όπου υπάρχει αντίσταση. Η Ομάδα δίνει στην Εποπτεία χαρακτήρα συνδιδασκαλίας.

Ο Επόπτης πρέπει να έχει αναπτύξει απαραίτητες τεχνικές και σχετική ασφάλεια που χρειάζονται για την εφαρμογή μεθόδων εργασίας με ομάδες και να μην ανησυχεί πως θα χάσει τον έλεγχο της Ομάδας αφού η εξουσία σημαίνει ικανότητα επιρροής. Έχει ευθύνη για την καλύτερη μελέτη, τη συγκέντρωση και τη συστηματοποίηση των εμπειριών και την προσπάθεια θετικής απόκρισης στα ερωτήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή αυτού του Εποπτικού σχήματος στους Ε.Κ.Α.

Η Μαρία Σουρραπά (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:112) κάνει λόγο για τη συμβολή της μικρής Ομάδας στην Εποπτεία. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι οι Ε.Κ.Α. μέσα στην Ομάδα έχουν τις ίδιες ανάγκες και σκοπό (δηλαδή την εκπαίδευση) και συμμερίζονται ο ένας τις απόψεις του άλλου. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την προϋπόθεση ότι θα δημιουργηθούν στενές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των Ε.Κ.Α., προσδίδει ένα αίσθημα συντροφιάς, ασφάλειας κι άνεσης για την έκφραση βαθιών συναισθημάτων, υψηλό ηθικό κι υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ τους. Η Ομάδα την οποία χαρακτηρίζει η ενότητα κι η συνοχή είναι σημαντικό εκπαιδευτικό μέσο και διευκολύνει τη μάθηση.

Δεδομένο είναι ότι ο Ε.Κ.Α. θα έχει αμφιθυμία και συγκεκριμένα, θα νιώθει ευχαρίστηση του να είναι μέλος της Ομάδας και παράλληλα θα φοβάται για τις πιθανές απαιτήσεις που θα έχει η Ομάδα από αυτόν. Με την πάροδο του χρόνου που ο Ε.Κ.Α. θα ταυτίζεται περισσότερο με την Ομάδα, η αμφιθυμία θα αμβλυνθεί αλλά δε θα εξαφανιστεί ποτέ πλήρως γιατί θα πηγάζει από τον αγώνα του Ε.Κ.Α. να διατηρήσει την ξεχωριστή του προσωπικότητα και να συμμορφωθεί με την Ομάδα. (ο.π.112-113)

Η μικρή Ομάδα διευκολύνει την ταύτιση, η οποία αποτελεί σπουδαίο μέσο αλλαγής και συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Ο Ε.Κ.Α. ενθαρρύνεται, υποστηρίζεται, ικανοποιείται από τους άλλους και ταυτίζεται μ' αυτούς, με την Ομάδα ως σύνολο και με τον Επόπτη. Αναθεωρεί τη συμπεριφορά του μέσα στην Ομάδα, αποβάλλει στοιχεία που τον έχουν δυσκολέψει κι αφομοιώνει

άλλα. Εφόσον η αλλαγή της στάσης του Ε.Κ.Λ. είναι πραγματική, μεταφέρεται και στις σχέσεις του Ε.Κ.Λ. με τους πελάτες. (ο.π.113)

Η Εποπτική Ομάδα αποτελεί αναμφισβήτητα για τον Ε.Κ.Λ. εργαστήριο βιωμάτων της ομαδικής ζωής. Ο Ε.Κ.Λ. μπορεί να βρει στην Ομάδα το πλαίσιο για να δοκιμάσει τη στάση του σε διάφορες καταστάσεις, να τις κατανοήσει και να τις αντιμετωπίσει, ώστε εκπαιδεύεται στο ρόλο του Κ.Λ. που ασκεί Κ.Ε.Ο. Γενικότερα, η Εποπτική Ομάδα προσφέρεται ως ευκαιρία για την περισσότερο αποτελεσματική κι αποδοτική προετοιμασία του Ε.Κ.Λ. όσον αφορά τη συμμετοχή του σε οποιαδήποτε ομάδα, όπως ένα συμβούλιο προσωπικού ή μία επιτροπή. (ο.π.113-114)

Μέσα από την Ομαδική εμπειρία, ο Ε.Κ.Λ. μαθαίνει ν' ακούει προσεκτικά και να συμμετέχει ενεργά. Επιπλέον, συγκρίνοντας τον εαυτό του με τους άλλους και αντιλαμβανόμενος την εντύπωση που προξενεί σ' αυτούς, αποκτάει μία πιο ολοκληρωμένη εικόνα του εαυτού του και συγχρόνως αυξάνεται η ευαισθησία του να κατανοεί και να παρατηρεί. (ο.π.114)

Η Ομαδική Εποπτεία μπορεί να ευδοκιμήσει σε πλαίσιο που εφαρμόζονται οι δημοκρατικές διαδικασίες και που η εξουσία δεν είναι δεσποτική. Αν βοηθηθεί ο Ε.Κ.Λ. να καταλάβει και να δεχθεί ότι όλοι βρίσκονται στην Ομάδα για να εκπαιδευτούν, θα είναι σε θέση να δει τον Επόπτη ως καθοδηγητή κι όχι ως τιμωρητική εξουσία. Στο σημείο αυτό παίζει ρόλο η ατμόσφαιρα που επικρατεί στην εποπτική Ομάδα και στη Σχολή, αλλά και η στάση του Ε.Κ.Λ. απέναντι σε πρόσωπα εξουσίας. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα να παραδεχθεί τις τυχόν αδυναμίες του και να αναφερθεί σ' αυτές των άλλων ασκώντας εποικοδομητική κριτική και χωρίς να νιώθει την ανάγκη να καλυφθεί και να καλύψει τους άλλους απέναντι στον Επόπτη. (ο.π.114-115)

Η εξουσία κι εκπαιδευτικός ρόλος του Επόπτη ελαττώνονται με την ύπαρξη της Ομαδικής Εποπτείας. Ο κάθε Ε.Κ.Λ. διδάσκει και συγχρόνως διδάσκεται από τους άλλους με την κατεύθυνση του Επόπτη, ο οποίος κινείται για την επίτευξη του εκπαιδευτικού στόχου. Η ανάγκη εξάρτησης από τον Επόπτη μετριάζεται, συνεπώς ο Ε.Κ.Λ. βοηθιέται ν' αποκτήσει μεγαλύτερη ανεξαρτησία. (ο.π.115)

Γενικότερα, η Ομάδα προσφέρεται για πολλούς ως το καταλληλότερο πλαίσιο γι' ανάπτυξη πρωτοβουλίας, δημιουργικότητας κι ανεξαρτησίας, δηλαδή χαρακτηριστικών της σωστής επαγγελματικής στάσης. Ωστόσο για κάποιους έχει μεγαλύτερη σημασία η σχέση που θα δημιουργήσουν με τον Επόπτη, τον οποίο δυσκολεύονται να μοιραστούν. Οι συγκεκριμένοι Ε.Κ.Λ. πρέπει πρωτίστως να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους στην Ατομική Εποπτεία, ώστε αργότερα να ενταχθούν καλύτερα στην Εποπτική Ομάδα. (ο.π.115-116)

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ομαδική Εποπτεία πρωτοξεκίνησε ως προσπάθεια σε άλλες χώρες στις αρχές του 1950 και ήταν αντίδραση στον «κλειστό» χαρακτήρα της δυαδικής σχέσης. Αργότερα πρακτικές ανάγκες (οικονομία χρήματος – χρόνου) ενίσχυσαν την ιδέα για την εφαρμογή του σχήματος. (Χρυσούλα Παπαδοπούλου, Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:103)

#### A.4.2.1 Παράγοντες που επηρεάζουν την ατμόσφαιρα και τις διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στην Εποπτική Ομάδα.

1. Οι εξωτερικοί παράγοντες, όπως το περιβάλλον της οικογένειας ή της Σχολής. Αυτοί επηρεάζουν τη συμμετοχή του κάθε μέλους ξεχωριστά, αλλά και την Ομάδα ως σύνολο.
2. Η θέση του κάθε Ε.Κ.Λ. εντός της Ομάδας.
3. Οι συναισθηματικοί δεσμοί που θα δημιουργήσει ο Ε.Κ.Λ., οι οποίοι θα διευκολύνουν και θα στηρίζουν την εκπαίδευσή του. Ο Ε.Κ.Λ. θα έχει την ηθική συμπαράσταση των άλλων και θα νιώθει ότι ενδιαφέρονται γι' αυτόν.
4. Οι υποομάδες που θα σχηματιστούν στην Ομάδα και οι επιδράσεις που εξασκούν, εφόσον είναι αδύνατον να δημιουργήσουν στον ίδιο βαθμό όλοι διαπροσωπικές σχέσεις, αλλά θα γίνει κάποια επιλογή των μελών και ορισμένοι θα περιθωριοποιηθούν κατά μία έννοια, ενώ άλλοι θ' αποτελέσουν τον πυρήνα.  
Όπως αναφέρει η συγγραφέας, έχουν υπάρξει αρκετοί Ε.Κ.Λ. με μέτριες ικανότητες που βοηθήθηκαν σημαντικά από τις σχέσεις τους μ' άλλους ικανότερους, όπως και Ε.Κ.Λ. που έμειναν στάσιμοι επειδή περιθωριοποιήθηκαν από τους άλλους. Εδώ αξίζει να σημειώσουμε ότι παίζει σημαντικό ρόλο η στάση του Επόπτη κι η βοήθεια που θα δώσει ξεχωριστά σε κάθε Ε.Κ.Λ.
5. Η φυσική ηγεσία του Επόπτη που εκδηλώνεται μέσω των διαπροσωπικών σχέσεων και χρωματίζει κι επηρεάζει τις Εποπτικές συναντήσεις. Η σωστή χρησιμοποίησή τους από τον Επόπτη παίζει αποφασιστικό ρόλο για τις επιτεύξεις της Ομάδας. Γενικότερα, από τη συμβολή του Επόπτη θα εξαρτηθεί το πόσο η Ομάδα θα αποτελέσει αποτελεσματικό μέσο για την εκπαίδευση. (Μαρία Σουρραπά, Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:116-117)

#### A.4.2.2 Ρόλος του Επόπτη μέσα στην Εποπτική Ομάδα

Τα πλαίσια στα οποία γίνονται συνειδητά οι παρεμβάσεις του Επόπτη είναι:

- Το δίκτυο των διαπροσωπικών σχέσεων εντός της Εποπτικής Ομάδας. Γι' αυτό, ο Επόπτης πρέπει να έχει γνώση του κάθε Ε.Κ.Λ. ως ατόμου και γνώση και ικανοποίηση να χειριστεί τις ομαδικές διαδικασίες.
- Το περιεχόμενο (υλικό) των συζητήσεων της Εποπτικής συνάντησης. Εδώ, χρειάζεται από την πλευρά του Εκπαιδευτή ή / και Επόπτη ικανότητα χειρισμού ποικίλου υλικού μ' ευελιξία και ικανότητα να καταλήγει από τα συγκεκριμένα παραδείγματα σε γενικές αρχές.

Σε όλη αυτήν την εργασία είναι απαραίτητο ο Επόπτης ν' αναφερθεί στην άμεση σχέση που υπάρχει μεταξύ των δύο αυτών πλαισίων. (ο.π.118)

Ο Επόπτης πρέπει να διακρίνει τους παράγοντες που επηρεάζουν τις διαδικασίες της Ομάδας και τον τρόπο που επιλύονται διάφορα προβλήματα που δημιουργούνται. Θα πρέπει να έχει διορατικότητα ώστε να δει ποια είναι τα πιθανά εμπόδια βελτίωσης της Ομάδας και των μελών της. Για να μπορέσει να κάνει συνειδητή χρήση των διαδραματιζομένων μέσα στην Ομάδα, ο Επόπτης πρέπει να διαμορφώσει μία διάγνωση για την εκπαιδευτική ετοιμότητα του κάθε Ε.Κ.Λ. και για τη δυναμική της Ομάδας – πώς, δηλαδή, η Ομάδα διευκολύνει ή δυσκολεύει τη μάθηση. Έχει την υποχρέωση να διατηρήσει μία ατμόσφαιρα που θα διευκολύνει τη μάθηση και γι' αυτό θα χρειαστεί ν' αλλάξει την υπάρχουσα κατάσταση εάν αυτή δυσκολεύει, π.χ. μπορεί ένα ή περισσότερα μέλη να κυριαρχούν με τέτοιο τρόπο στη

συζήτηση, ώστε να εμποδίζουν τη συμμετοχή των άλλων ή να επιβάλλουν τις απόψεις τους με κάθε τρόπο, ώστε να δυσκολεύουν την Ομάδα να κινηθεί ελεύθερα. Ωστόσο πρέπει να δώσει κι ευκαιρίες στην Ομάδα να επιλύσει τα προβλήματά της και να εγκαθιδρύσει δικές της αποτελεσματικές μεθόδους εργασίας. Η μάθηση απαιτεί πνευματική και συναισθηματική συμμετοχή του κάθε Ε.Κ.Α. Η αλλαγή στάσης των μελών κι η αφομοίωση νέων ιδεών είναι μία διαδικασία που δεν μπορεί να επισπευσθεί ούτε να επιβληθεί. (ο.π.118-120)

Άλλη αρμοδιότητα του Επόπτη είναι η βοήθεια των Ε.Κ.Α. να ωριμάσουν με το να μάθουν ν' αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες κι ευθύνες και να μάθουν πώς να γίνουν Κ.Α. Ο Ε.Κ.Α. πρέπει ν' αναπτυχθεί ως προσωπικότητα και να είναι σε θέση να βοηθάει τους άλλους.

Απαραίτητη είναι και η ικανότητα του Επόπτη να δημιουργήσει και να διατηρήσει τέτοιες σχέσεις που θα μειώσουν την αντίσταση, το άγχος και τις διάφορες άμυνες των Ε.Κ.Α., ώστε να είναι πιο δεκτικοί και ανοιχτοί στη μάθηση. Πρέπει ακόμη να πιστεύει πως τα μέλη μπορούν να μάθουν το ένα από τ' άλλο κι από τον ίδιο. Αν συμβαίνει αυτό κι αν ο Επόπτης εμπιστεύεται την Ομάδα και της αναθέτει ορισμένες αρμοδιότητες, τότε θα μπορέσουν οι Ε.Κ.Α. να αλληλοδιδασχθούν και να αλληλοβοηθηθούν.

Για την ολοκλήρωση του ρόλου του Επόπτη, ο ίδιος πρέπει να γνωρίζει και να έχει διερευνήσει το υλικό που θέλει να διδάξει και να έχει καθορίσει τους εκπαιδευτικούς στόχους που θα τεθούν. (ο.π.120) Η τακτοποίηση των θεμάτων αυτών, έχει ως επακόλουθο την ευελιξία και την ετοιμότητα του Επόπτη να παρατηρεί και να δημιουργεί σχέσεις, να διατηρεί τον έλεγχο της κατάστασης και να χρησιμοποιεί συνειδητά τον εαυτό του. (ο.π.121)

Σα συνέπεια όλων των παραπάνω, τα καίρια σημεία που πρέπει ν' απασχολήσουν τον Επόπτη που μπορούν ν' αποτελέσουν και τις βασικές δυσκολίες της Ομαδικής Εποπτείας είναι τα εξής:

- ο Πώς μπορεί να υποκινηθεί και να εξασφαλισθεί η συμμετοχή του κάθε Ε.Κ.Α.
- ο Πώς μπορούν να καλυφθούν οι ποικίλες ανάγκες που παρουσιάζουν τα μέλη της Ομάδας, που σίγουρα είναι πολύ διαφορετικά μεταξύ τους (ο.π.121)

Η ίδια συγγραφέας (ο.π.122-123) αναφέρει κάποιες επιπλέον διαδικασίες τις οποίες εισήγαγε η Mary Luise Sommers. Συγκεκριμένα, η Mary Luise Sommers θεωρεί πως ο Επόπτης πρέπει να αναμένει μία πρώτη περίοδο που οι Ε.Κ.Α. θα θελήσουν να δοκιμάσουν τον ίδιο και ο ένας τον άλλον. Αυτό θα συμβεί γιατί θέλουν να ξέρουν τι να περιμένουν από αυτήν την εκπαιδευτική εμπειρία. Αναμενόμενη για τον Επόπτη πρέπει να είναι η αντίδραση των Ε.Κ.Α. απέναντι στην εκπαιδευτική εμπειρία, η οποία είναι αποτέλεσμα της αμφιθυμίας που υπάρχει απέναντι σε κάθε περίπτωση εκπαιδευτικής μάθησης. Στο σημείο αυτό, ο Επόπτης πρέπει να ανεχθεί τις θετικές και τις αρνητικές συναισθηματικές εκδηλώσεις, ώστε οι ομαδικές διαδικασίες να συμβάλουν στην άμβλυνση της αντίστασης και της αμφιθυμίας. Σε περίπτωση που τα μέλη έχουν υπερβολικό άγχος και εχθρικά συναισθήματα ως προς την εξουσία, θα μετατρέψουν ένα αδύναμο μέλος σε «αποδιοπομπαίο τράγο». Εάν βοηθηθούν από τον Επόπτη να εκφράσουν άμεσα την επιθετικότητά τους κι όχι να τη μεταθέτουν τοιουτοτρόπως, τότε η ομάδα θα μπορέσει να προχωρήσει πιο ελεύθερα στην εκπλήρωση των εκπαιδευτικών της στόχων. Άλλη αναμενόμενη από τον Επόπτη κίνηση στον Ε.Κ.Α., θα είναι κι ο μεταξύ τους ανταγωνισμός, στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν μία σχέση μαζί του. Τέλος, η Mary Luise Sommers θεωρεί πως ο Επόπτης χρειάζεται να χρησιμοποιήσει την ευαισθησία του για να αντιληφθεί τον

τρόπο που οι Ε.Κ.Α. παίρνουν τη στάση και τη συμπεριφορά του, καθώς και τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς αυτής στην ομάδα των Ε.Κ.Α. (π.χ. πιθανή έλλειψη σταθερότητας στη στάση του και δίκαιη ή άδικη μεταχείριση των Ε.Κ.Α.)

#### Α.4.2.3 Υποδείξεις που διευκολύνουν τον ρόλο του Επόπτη μέσα στην Εποπτική Ομάδα

1. Να εντοπίζει τις ποικίλες ανάγκες
2. Να κατανοεί τις ανάγκες της Ομάδας ως σύνολο
3. Να διατηρεί συνοχή στην Ομάδα
4. Να ενθαρρύνει τη «σωστή» υποστήριξη μεταξύ των μελών
5. Να εμπλέκει κάθε μέλος, ενθαρρύνοντάς το να πάρει ενεργό μέρος
6. Να ελέγχει τα διαδραματιζόμενα
7. Να βοηθάει τον Ε.Κ.Α. να καταλάβει τι «συμβαίνει» μέσα στην Ομάδα
8. Να κατευθύνει το περιεχόμενο της συζήτησης, έχοντας πάντα συγκεκριμένο στόχο
9. Να επιδιώκει να μην είναι ο ίδιος το επίκεντρο της προσοχής
10. Να προσφέρεται ως ικανοποιητικό πρότυπο για ταύτιση (ο.π.121-122)

#### Α.4.2.4 Τύποι Εποπτών στην Εποπτική Ομάδα

- Δημοκρατικός: Τα μέλη των ομάδων του κάνουν περισσότερα και χαίροντα περισσότερο με τη δουλειά και τις σχέσεις τους.
- Αυτός που αφήνει τον καθένα να κάνει ό,τι θέλει: Η ομάδα διαλύεται.
- Απολυταρχικός: Αναπτύσσεται ανταγωνισμός ανάμεσα στα μέλη και τον Επόπτη.
- Υπερβολικά ελεγκτής: Δημιουργεί ή διατηρεί εξάρτηση στους Ε.Κ.Α. Οι λύσεις που μπορεί να διαλέξει ο Ε.Κ.Α. είναι να παραμείνει εξαρτημένος και πειθήνιος και να συμμορφώνεται με τις υποδείξεις του Επόπτη ή να παλεύει για να έχει δικαίωμα να μαθαίνει και να εκτελεί.
- Αυτός που δεν έχει ξεκαθαρισμένες ιδέες: Ο Ε.Κ.Α. ποτέ δεν ξέρει τι ο Επόπτης τού ζητάει να κάνει. Ο Επόπτης δεν έχει συνέπεια, δημιουργεί άγχος κι αναποφασιστικότητα. Αν δεν απαιτεί και δεν ελέγχει τη συνέπεια της απόδοσης του Ε.Κ.Α. δεν πετυχαίνει να τονώσει τη μάθηση.
- Υπερπροστατευτικός: Αρπάζει και κρατάει κοντά του τους πελάτες και τους Ε.Κ.Α. και πιστεύει πως μπορεί να κάνει περισσότερα για τους άλλους από ότι οι υπόλοιποι. Δυσκολεύεται ν' αναγνωρίσει και να προωθήσει την εξέλιξη και την αυτοπεποίθηση του Ε.Κ.Α. και σε μία εργασία με μεγάλη διοικητική ευθύνη να καθορίσει και να αναθέσει ευθύνες και να χρησιμοποιήσει ικανούς ανθρώπους. Του είναι εύκολο να προστατεύει εξαρτώμενους και αδύναμους κι όχι ικανούς ανθρώπους.
- Ο τιμωρός, αυτός που αποδοκιμάζει ή δείχνει συγκατάβαση: Δημιουργεί προβλήματα σχέσεων που αναχαιτίζουν τη μάθηση και την πλήρη ανάπτυξη του Ε.Κ.Α. (Mary Keeley, 1965:74-75-B' ΜΕΡΟΣ)

## **B. ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ**

### B.1 Σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών (Η Εποπτεία και η Επίβλεψη παρέχεται από το ίδιο πρόσωπο)

Σύμφωνα με την ξενόγλωσση βιβλιογραφία, στα περισσότερα προγράμματα οι Ε.Κ.Λ. τοποθετούνται σε μία δημόσια Υπηρεσία υπό την Εποπτεία, η οποία παρέχεται μέρα με τη μέρα από έναν εργαζόμενο στην Οργάνωση αυτήν Κ.Λ. (David Royle, Surjit Singh Dhooper & Elizabeth Lewis Rompf, 2003:8)

Η ορολογία που αποδίδεται στον Κ.Λ. αυτόν είναι «Field Instructor» και θα μπορούσαμε ελληνικά να το μεταφράσουμε ως «Εκπαιδευτής», εφόσον ο όρος «Field Instruction» αναφέρεται στην ίδια την Ε.Π.Α. Συναντιέται ακόμη και με τον όρο «Supervisor» δηλαδή «Επόπτης». Για την αποφυγή παρερμηνείας, όταν αναφερόμαστε στο ρόλο που συνεπάγεται το συγκεκριμένο Εποπτικό Σύστημα, θα λέμε «Εκπαιδευτής/Επόπτης».

Επιπρόσθετα με την Εποπτεία που λαμβάνουν οι Ε.Κ.Λ. από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, τα προγράμματα Κοινωνικής Εργασίας συνήθως προσδιορίζουν μέλη του σώματος των καθηγητών ως συμβούλους στους Ε.Κ.Λ. και ως συνδέσμους μεταξύ Οργάνωσης και Σχολής. (ο.π.9)

Τον επαγγελματία που προορίζεται ειδικά γι' αυτήν την εργασία, τον συναντάμε με τον όρο «Field Liaison» δηλαδή «Σύνδεσμο» ή «Field Coordinator» δηλαδή «Συντονιστή». Είναι ο αντίστοιχος ρόλος του Υπεύθυνου Ε.Π.Α. που ισχύει στην Ελλάδα, μόνο που αυτός του εξωτερικού είναι περισσότερο συγκεκριμένος κι εξειδικευμένος.

Η Mary Keeley (1965:130-A' ΜΕΡΟΣ) μας πληροφορεί ότι αυτό το Σύστημα Εποπτείας εφαρμόζεται στις Η.Π.Α. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι η Εποπτεία ανατίθεται αποκλειστικά στον Κ.Λ. της Οργάνωσης που έχει πλήρη κατάρτιση και σημαντική πείρα. Ο συντονισμός γνώσεων θεωρίας και πράξης και η ενσωμάτωσή τους σε ένα γενικό πρόγραμμα για την πρόοδο και την εξέλιξη του Ε.Κ.Λ. ανατίθεται σε ένα μέλος του Διδακτικού Προσωπικού της Σχολής.

Στα πλαίσια εύρεσης ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας, διαπιστώθηκε από τα προγράμματα σπουδών ή εγχειρίδια που αφορούν αποκλειστικά την Ε.Π.Α., ότι το παραπάνω Εποπτικό Σχήμα εφαρμόζεται συγκεκριμένα στα εξής:

1. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας NMSU
2. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Πανεπιστημίου του Colorado
3. Πανεπιστήμιο Moorhead της Minnesota
4. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας και Ποινικής Δικαιοσύνης του Πανεπιστημίου της Βόρειας Alabama
5. California State University, Sacramento
6. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Florida Atlantic University
7. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Κολεγίου της Δυτικής Virginia
8. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Πανεπιστημίου του New Hampshire
9. Τμήμα Κοινωνιολογίας, Κοινωνικής Εργασίας και Ανθρωπολογίας του Christopher Newport University
10. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Πανεπιστημίου της Arizona
11. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του New Mexico Highlands University
12. Concordia College της Νέας Υόρκης
13. Skidmore College

14. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Κολεγίου St. Scholastica
15. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Πανεπιστημίου του Illinois
16. Kutztown University
17. Πανεπιστήμιο της Tasmania
18. College of New Rochelle Social Work Department

Σίγουρα το Εποπτικό αυτό σύστημα εφαρμόζεται σε πολλά περισσότερα Πανεπιστήμια, τα οποία δεν αποτέλεσαν αντικείμενο διερεύνησης στην συγκεκριμένη Πτυχιακή Εργασία

Η Όλγα Ζάρναρη (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:179) θεωρεί πως πρέπει να υπάρχει συντονισμός Εκπαιδευτή/Επόπτη και Υπευθύνου Π.Α. Χρειάζεται να είναι σωστή και πλήρης η αλληλοσυμπλήρωση του εκπαιδευτικού τους έργου ώστε ο Ε.Κ.Α. να λαμβάνει ολοκληρωμένη εκπαίδευση.

#### B.1.1 Κριτήρια που πληροί ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης σύμφωνα με το σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών

(Για τα κριτήρια των Εκπαιδευτών όπως ορίζονται από την Ελληνική Νομοθεσία βλ. Παράρτημα II)

Σύμφωνα με τη Mary Keeley (1965:74-B' ΜΕΡΟΣ) οι Εκπαιδευτές/Επόπτες ποικίλουν ως προς την ικανότητα, την αρμοδιότητα, την ευαισθησία, την εξυπνάδα και την επιδεξιότητα.

Το Τμήμα Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia (1999:13) ορίζει τα εξής κριτήρια:

1. Σύμφωνα με τη νομοθεσία της χορήγησης άδειας επαγγέλματος, ένας Κ.Α. παρέχει Εποπτεία σ' έναν Ε.Κ.Α. κατά τη διάρκεια της Π.Α. του. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης είναι προορισμένος ν' ασκήσει αυτόν το ρόλο πριν την τοποθέτηση του Ε.Κ.Α., ώστε να είναι βέβαιο ότι είναι έτοιμος να παρέχει εκπαίδευση στον Ε.Κ.Α., να αναγνωρίζει τα καθήκοντά του και τις δραστηριότητες που θ' ανταποκρίνονται σε μαθητικούς αντικειμενικούς στόχους.
2. Ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης αναμένεται να παρακολουθεί σεμινάρια εκπαιδευτικά και προσανατολισμού, τα οποία διοργανώνονται από τον Συντονιστή.
3. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης είναι προτιμότερο να έχει μεταπτυχιακό ή προπτυχιακό στην Κ.Ε., ώστε να είναι βέβαιο ότι η εμπειρία εστιάζεται και θεμελιώνεται στην Κ.Ε. Εάν ο Εκπαιδευτής/Επόπτης δεν πληροί τη συγκεκριμένη προϋπόθεση, τότε μπορεί να προοριστεί σε συντονισμό με έναν άλλον που την πληροί ή να δουλέψει κοντά με τον Ε.Κ.Α. και τη Σχολή, όπου ο Συντονιστής θ' αναλάβει επιπρόσθετη ευθύνη για τη δουλειά με τον Ε.Κ.Α., κάτι που περιλαμβάνει τακτικά σχεδιασμένες συναντήσεις Συντονιστή – Ε.Κ.Α.
4. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης αναμένεται να παρέχει αδιάκοπη Εποπτεία κι ανατροφοδότηση. Το σχέδιο Εποπτείας κι ανατροφοδότησης θα δηλωθεί στο Συμβόλαιο Μάθησης.
5. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης κι ο Ε.Κ.Α. θα κανονίσουν ένα εβδομαδιαίο πρόγραμμα για να τηρεί πρακτικά ο Ε.Κ.Α. στην Οργάνωση και να καλύπτει τον αναμενόμενο αριθμό των ωρών.
6. Είναι υπεύθυνος για τον προσανατολισμό του Ε.Κ.Α. στην Οργάνωση, τα προγράμματα και τις υπηρεσίες της, καθώς και τη σύσταση του Ε.Κ.Α. στο



προσωπικό. Είναι προτιμότερο αυτό να συμβαίνει εντός της πρώτης βδομάδας της τοποθέτησης. Αυτό αναλύεται στην αντίστοιχη ενότητα του Προσανατολισμού.

7. Ευθύνεται για το σχεδιασμό των μαθητικών δραστηριοτήτων του Ε.Κ.Λ. καθ' όλη τη διάρκεια της τοποθέτησης κι εγγυάται ότι το άλλο προσωπικό θα είναι έτοιμο για τη συμμετοχή του Ε.Κ.Λ.
8. Μέσω κανονικής Εποπτείας, θα εστιάσει στην προσφορά υπηρεσιών από τον Ε.Κ.Λ., στη σύνδεση των γνώσεων που ο Ε.Κ.Λ. έχει λάβει από τη θεωρία κι αυτών από την πράξη, στην αυτεπίγνωση του Ε.Κ.Λ. καθώς παρέχει υπηρεσίες, στην ενθάρρυνση του Ε.Κ.Λ. για να αναλάβει ευθύνη στη μάθηση και στην ανάλυση της απόδοσης του Ε.Κ.Λ.
9. Πρέπει να έχει απεικονίσει την Οργάνωση σε μία Έκθεση την οποία θα έχει δώσει στη Σχολή.
10. Θα πρέπει να υποβάλλει μία γραπτή αξιολόγηση της απόδοσης του Ε.Κ.Λ. στη μέση και στο τέλος του εξαμήνου.

Στο εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του παραπάνω Τμήματος Κ.Ε. (ο.π.27) αναφέρονται οι τεχνικές που χρησιμοποιεί ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης (Wilson, Suanna J.1981:18-19) ως προσόντα που προαπαιτούνται για να αναλάβει αυτόν το ρόλο. Έτσι, ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να:

1. θέλει να εποπτεύσει έναν Ε.Κ.Λ.
2. συμμετάσχει σε έναν προσανατολισμό, που εκθέτει ευθύνες και πλεονεκτήματα της Ε.Π.Α. Αυτό θα τον βοηθήσει να καθορίσει αν αυτός είναι ο ρόλος που επιθυμεί να ακολουθήσει.
3. είναι πρόθυμος να συμμετάσχει σε Σεμινάρια, Εργαστήρια κι άλλα προγράμματα σχεδιασμένα για τη βελτίωση του ρόλου του.
4. έχει βασικά θετικά συναισθήματα απέναντι στον Ε.Κ.Λ. και στην εκπαίδευση του ως διαδικασία. Μπορεί να διαφωνεί έντονα με τη φιλοσοφία και την προσέγγιση του Τμήματος της Κ.Ε., αλλά πρέπει να είναι ικανός να απέχει από οποιαδήποτε εχθρική στάση με το πρόγραμμα που θα ενέπλεκε τον Ε.Κ.Λ. Πρέπει να νιώθει επαρκώς θετικά απέναντι στο πρόγραμμα της Σχολής, ώστε να συνδεθεί μ' αυτό για την εκπαίδευση του Ε.Κ.Λ.
5. ενεργεί σ' ένα ικανοποιητικό ή καλύτερο επίπεδο στη δουλειά και να έχει βασικά θετικά συναισθήματα απέναντι στην Οργάνωση και στο περιβάλλον της δουλειάς. Ίσως είναι κριτικός στη διοίκηση της Οργάνωσης ή σε συγκεκριμένες διαδικασίες και τακτικές. Όπως και να' ναι, πρέπει να μην εκφορτώνει αυτά τα συναισθήματα στον Ε.Κ.Λ. Πρέπει να υπάρχει μία αίσθηση πίστης στην Οργάνωση ή στο Τμήμα και μία προθυμία να βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. ν' αναπτύξει μία ταυτότητα με πρόγραμμα.
6. είναι πρόθυμος και λογικά έτοιμος να αντιμετωπίσει τόσο τους εξαιρετικούς όσο και τους δύσκολους Ε.Κ.Λ. Πρέπει να έχει μία ρεαλιστική επίγνωση ότι η Εποπτεία μπορεί να είναι τόσο απογοητευτική, έντονη, να παράγει άγχος και να καταναλώνει χρόνο, όσο και ικανοποιητική, εκπαιδευτική, αυτοεκπληρωτική και να ενεργοποιεί. Ο αρχάριος Εκπαιδευτής/Επόπτης ίσως στερείται τις ειδικές ικανότητες που είναι απαραίτητες για ν' αντιμετωπίσει προβληματικές καταστάσεις, αλλά πρέπει τουλάχιστον να έχει μία διανοητική δέσμευση να δουλέψει μ' ένα πρόβλημα του Ε.Κ.Λ. εάν είναι αναγκαίο.
7. έχει μία δυνατή επιθυμία να μάθει και να αναπτυχθεί προσωπικά κι επαγγελματικά. Οι Ε.Κ.Λ. συνήθως αντικρούουν τον προσφιλή τρόπο με τον οποίον κάνουμε πράγματα. Ο Ε.Κ.Λ. μπορεί να είναι ένας θετικός πόρος

προσφέροντας μία διαφορετική προοπτική. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να κατέχει μία προθυμία ν' ακούει.

8. είναι προγραμματισμένος για δουλειά τουλάχιστον το 95% των ίδιων ωρών που ο Ε.Κ.Λ. είναι προγραμματισμένος για την τοποθέτηση.
9. έχει αρκετό χρόνο ν' αφοσιωθεί στον Ε.Κ.Λ. και να παρέχει μία σημαντική μαθητική εμπειρία. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης χρειάζεται να ξοδέψει χρόνο σχεδιάζοντας αποστολές, αναθεωρώντας αρχεία κι ιστορικά κι άλλη δουλειά που παράγεται από τον Ε.Κ.Λ., βρίσκοντας κατάλληλα υλικά γι' ανάγνωση κι ίσως ζητώντας συμβουλές από το άλλο προσωπικό της Οργάνωσης, άλλους Εκπαιδευτές/Επόπτες ή το Συντονιστή σχετικά με την καλύτερη προσέγγιση να δουλέψει μ' έναν Ε.Κ.Λ.

Το Τμήμα Κ.Ε. του Πανεπιστημίου New Hampshire (2004-2006:13) ορίζει τα εξής κριτήρια που προαπαιτούνται για την επιλογή κάποιου επαγγελματία Κ.Λ. ως Εκπαιδευτή/Επόπτη:

1. Πρέπει να έχει ένα δίπλωμα Master από ένα αναγνωρισμένο εκπαιδευτικό ίδρυμα Κ.Ε. και ελάχιστο όριο ενός χρόνου εργασίας στην Οργάνωση.

ή

Ένα προπτυχιακό δίπλωμα από ένα επικυρωμένο πρόγραμμα Κ.Ε. και δύο χρόνια εμπειρία μετά την αποφοίτησή του, όπου ο ένας χρόνος είναι στην Οργάνωση που θα τοποθετηθεί ο Ε.Κ.Λ.

ή

ένα σχετικό δίπλωμα Master και δύο χρόνια εμπειρία ή ένα σχετικό προπτυχιακό δίπλωμα και τρία χρόνια εμπειρία εντός της συγκεκριμένης Οργάνωσης.

2. Πρέπει να έχει επιδεικνύουσα γνώση της τρέχουσας κατάστασης της Πρακτικής της Κ.Ε. και της σχέσης της με βάση τις γνώσεις του επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένου και του Κώδικα Δεοντολογίας του Εθνικού Συνδέσμου της Κ.Ε. (N.A.S.W.)
3. Πρέπει να έχει απόδειξη συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω ανάγνωσης, παρακολούθησης συνεχιζόμενης εκπαίδευσης ή πλήρως απασχολημένων εργαστηρίων, μαθημάτων ή συνεδριάσεων και μέσω συμμετοχής σ' επαγγελματικούς Οργανισμούς.
4. Χρειάζεται να έχει μία επιδεικνύουσα ικανότητα για Εποπτεία και διδασκαλία ή απόδειξη δυναμικού ως Εκπαιδευτής/Επόπτης.
5. Χρειάζεται να συμφωνεί να παρέχει ελάχιστο όριο μίας ώρας την εβδομάδα για κανονικά προγραμματισμένες Εποπτικές συναντήσεις με τον Ε.Κ.Λ.
6. Απαιτείται να επιδεικνύει ένα ενδιαφέρον για την επαγγελματική εκπαίδευση της Κ.Ε. και μία προθυμία να δουλέψει συνεργατικά με το σώμα των καθηγητών και το προσωπικό της Σχολής για να κατορθώσει τους αντικειμενικούς εκπαιδευτικούς στόχους του προγράμματος της Κ.Ε.
7. Πρέπει να επιδεικνύει μία γνώση για την Οργάνωση, την Κοινότητα στην οποία η Οργάνωση ανήκει και τις ανάγκες των πελατών που εξυπηρετούνται από την Οργάνωση.
8. Χρειάζεται να είναι πρόθυμος κι ικανός να εγκαταστήσει εξατομικευμένους μαθητικούς τελικούς στόχους με τον Ε.Κ.Λ.
9. Πρέπει να είναι πρόθυμος κι ικανός να αξιολογήσει την Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ. από την αρχή ως το τέλος της περιόδου της τοποθέτησης προφορικά και γραπτά, συμπεριλαμβανομένου των γραπτών αξιολογήσεων στη συμπλήρωση του κάθε εξαμήνου τοποθέτησης.

Το ίδιο Τμήμα Κ.Ε. (ο.π.14), περιγράφει τις ευθύνες του Εκπαιδευτή/Επόπτη. Αναλυτικά αναφέρει ότι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να:

1. έχει γνώση κι εξοικείωση με τις τακτικές και τις διαδικασίες της Ε.Π.Α.
2. προετοιμάσει μία περιγραφή της Ε.Π.Α., το περιεχόμενο τοποθέτησης του Ε.Κ.Λ. στην Οργάνωση.
3. διευθύνει μία αρχική συνέντευξη πριν την τοποθέτηση για ανασκόπηση της λειτουργίας και των προσδοκιών της Οργάνωσης με τον Ε.Κ.Λ. και για να κάνει μία εκπαιδευτική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ.
4. αναπτύξει ένα εξατομικευμένο Συμφωνητικό Μάθησης με τους Ε.Κ.Λ. οι οποίοι θα τοποθετηθούν στην Οργάνωση, μέσα σε τρεις βδομάδες μετά την έναρξη της τοποθέτησης.
5. παρέχει τουλάχιστον μία ώρα την εβδομάδα για κανονικά προγραμματισμένη Εποπτική συνάντηση με κάθε Ε.Κ.Λ.
6. συναντιέται απαραίτητως με το μέλος του σώματος των καθηγητών που έχει αναλάβει το ρόλο του Συνδέσμου και να δουλεύει με τους καθηγητές του Τμήματος για συζήτηση θεμάτων ή ανησυχιών που μπορεί να προέκυψαν κατά τη διάρκεια της Π.Α.
7. συμπληρώσει έναν τύπο αξιολόγησης του Ε.Κ.Λ. στο τέλος κάθε εξαμήνου και ν' αναθεωρήσει αυτήν την αξιολόγηση με τον Ε.Κ.Λ.
8. συμμετέχει σε κατάλληλες εκπαιδευτικές συνεδριάσεις και σ' άλλες συγκεντρώσεις που αναλαμβάνονται από το Τμήμα Κ.Ε.
9. συμμετέχει σε εκπαιδευτικές συνεδριάσεις προσανατολισμού, βασισμένες σε προηγούμενη Εποπτική εμπειρία.

Οι Εκπαιδευτές/Επόπτες είναι ανάγκη να μετεκπαιδεύονται γιατί το περιεχόμενο και οι μέθοδοι της εκπαίδευσης στην Κ.Ε. δεν αποτελούν κάτι το στατικό, αφού η επαγγελματική προετοιμασία του Κ.Λ. πρέπει να προσανατολίζεται σε διαρκώς διευρυνόμενες δραστηριότητές του. (Οδυσσεάς Ηλιάδης, Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:23)

Η ίδια η φύση του επαγγέλματος της Κ.Ε. απαιτεί συνεχή αναθεώρηση. (Ασπασία Καλούτση, Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:23) Ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να έχει πολλές γνώσεις τις οποίες συνεχώς να ανανεώνει. Πρέπει να έχει ίσως πολύ περισσότερη εμπλοκή με κάθε Ε.Κ.Λ. απ' ό,τι ο καθηγητής στη θεωρία, να έχει σαφή «εκπαιδευτική φιλοσοφία» και να είναι έμπειρο στέλεχος της Οργάνωσης. Είναι ο κύριος σύνδεσμος ανάμεσα στη Σχολή, στον Ε.Κ.Λ. και την Οργάνωση – δουλειά εξαιρετικά λεπτή κι απαιτητική όσον αφορά το επαγγελματικό ήθος, τις επιστημονικές γνώσεις και τις οργανωτικές και συνθετικές ικανότητες. (ο.π.29)

#### Β.1.2. Ικανότητες του Εκπαιδευτή/Επόπτη σύμφωνα με το σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών

Ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης, σύμφωνα με τη Mary Keeley (1965:4,10-B' ΜΕΡΟΣ), πρέπει γενικά να έχει διανοητική και οργανωτική ικανότητα, αυτοπειθαρχία, ταύτιση με το επάγγελμα του Κ.Λ., συμφωνία με τις αρχές της Κ.Ε. και τους σκοπούς και την πολιτική της Οργάνωσης που αντιπροσωπεύει, άνεση στη χρησιμοποίηση της εξουσίας που του έχει ανατεθεί κι όταν θέτει όρια κι ανεκτικότητα στους περιορισμούς του Ε.Κ.Λ. εφόσον τα άτομα έχουν ικανότητες και περιορισμούς. Η ίδια εισηγήτρια αναφέρει πως ο Εκπαιδευτής/Επόπτης δεν πρέπει να

έχει αυταρχική συμπεριφορά, τονίζοντας τη φυσική τάση που έχει ο άνθρωπος να μεγαλοποιεί το ρόλο του και τη σπουδαιότητά του.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης χρειάζεται ειδικευμένη εκπαίδευση. Εργάζεται μέσα σε μία ξεκαθαρισμένη περιοχή της δουλειάς του όπου ξέρει πραγματικά τι κάνει κι επιμένει σ' αυτό, έως ότου να μάθει περισσότερα. Πρέπει να είναι βέβαιος ότι ξέρει καλά κάτι πριν το επιχειρήσει. (ο.π.47)

Η Mary Keeley (1965:1-3-A' ΜΕΡΟΣ) αναλύει τα «Στοιχεία Ηγετικής Ικανότητας» όπως τα ονομάζει τα οποία θεωρεί ως προϋπόθεση για την άσκηση της Εποπτείας. Αυτά είναι :

1. Συμπάθεια : είναι η ικανότητα δημιουργίας επαφής και συναισθηματικής επικοινωνίας με τον Ε.Κ.Λ. και συναίσθησης της θέσης του. Είναι απαραίτητη για τη δημιουργία εποικοδομητικής σχέσης και κλίματος συνεργασίας.
2. Σεβασμός προσωπικότητας (Εποπτευομένου) : αυτός εξυπηρετεί την ύπαρξη πραγματικής συνεργασίας και εδάφους για την ανταλλαγή απόψεων.
3. Αυτοπεποίθηση : βοηθάει ώστε ο Ε.Κ.Λ. να μην αμφιβάλλει για την αξία των γνώσεων που του μεταδίδονται.
4. Αίσθημα ασφάλειας Εκπαιδευτή και ανάληψη ηγετικού ρόλου με άνεση : αυτό έχει ως συνέπεια την αναγνώριση και την παραδοχή – αποδοχή ηγετικού ρόλου από τον Ε.Κ.Λ.
5. Αντίληψη : συγκεκριμένα αναφερόμαστε στην αντίληψη αναγκών του Ε.Κ.Λ. (πνευματική ικανότητα) και την ικανότητα χειρισμού όλων των καταστάσεων. Αυτό αποτελεί λεπτό έργο του Εκπαιδευτή.
6. Ικανότητα και γνώση Κ.Ε. (γιατί αυτήν καλείται να διδάξει) και ικανότητα Εποπτείας.
7. Συνέπεια : είναι ένδειξη σεβασμού προς τον Εποπτευόμενο και συντελεί στην παραδοχή του Εκπαιδευτή από αυτόν. Βοηθάει την εκπαιδευτική διαδικασία. Όταν υπάρχει σταθερότητα απόψεων ο Ε.Κ.Λ. δεν συγχύζεται και εκτελεί εύκολα οδηγίες και εντολές.
8. Συγκροτημένη (ώριμη και ολοκληρωμένη) προσωπικότητα : η ωριμότητα βοηθάει την ορθή και αντικειμενική κρίση και αποκλείει την παρεμπόδιση του επαγγελματικού έργου από προσωπικά προβλήματα. Ο Ε.Κ.Λ. θα κρίνει τον Εκπαιδευτή και ως άνθρωπο.
9. Ικανότητα να εντάσσεται σε μία ομάδα και να μοιράζεται τον ηγετικό ρόλο με την διοίκηση. Οφείλει να ενημερώνει την διοίκηση για την πορεία της εργασίας.
10. Ικανότητα υποκίνησης, ανάπτυξης και υποστήριξης της δυνατότητας αυτενέργειας του Ε.Κ.Λ. που πρέπει όπως ένας καλός επαγγελματίας να δρα ανεξάρτητα χωρίς την ανάγκη συνεχούς καθοδήγησης και να συνεργάζεται.

Σύμφωνα με την Dorothy Pettes (Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:36) ο Εκπαιδευτής/Επόπτης χρειάζεται να χρησιμοποιήσει δεξιότητες σχετικές με τις τρεις βασικές λειτουργίες που περιέγραψε η Charlotte Towle – τη διοίκηση, τη διδασκαλία και την υποβοήθηση – λειτουργίες που εξαρτώνται επίσης από τεχνικές επικοινωνίας. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης βέβαια στηρίζει την εργασία του σε όλες τις γνώσεις που διαθέτει για την Κ.Ε.

Διοικητικές Δεξιότητες : Ο Επαγγελματίας Κ.Λ. ως Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να ανανεώσει και να επεκτείνει τις γνώσεις που κατέχει για τη δομή και τον τρόπο που λειτουργεί η Οργάνωσή του. Τώρα που έχει την ευθύνη να διδάξει κάποιον άλλο, θα χρειαστεί να είναι σίγουρος για την ακρίβεια των γνώσεών του και έτοιμος να

απαντήσει σε ερωτήματα που συχνά μπορεί να τον φέρουν σε δύσκολη θέση σχετικά με τις διαδικασίες ή την πολιτική που ακολουθεί η Οργάνωση σε ποικίλους τομείς.

Πρέπει να γνωρίζει ο ίδιος πώς να κινηθεί μέσα στην διοικητική δομή της Οργάνωσης, για να βοηθήσει την Οργάνωση να υποδεχθεί τον Ε.Κ.Λ. Χρειάζεται να γίνουν διευθετήσεις για τον χώρο που θα τοποθετηθεί ο Ε.Κ.Λ. Συγκεκριμένα πρέπει να πληροφορηθούν βασικά μέλη του Προσωπικού για την άφιξη του Ε.Κ.Λ., να προσδιοριστεί αυτός στον οποίο θα αναφέρεται ο Ε.Κ.Λ. όταν απουσιάζει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης και να καθοριστεί η σχέση του Ε.Κ.Λ. με τα διάφορα του Επαγγελματικού Προσωπικού. Πρόκειται, δηλαδή, για τις δεξιότητες που θα χρησιμοποιήσει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης στη φάση του Προσανατολισμού.

Εκτός από τις διοικητικές δεξιότητες που απαιτούνται για την προετοιμασία της άφιξης του Ε.Κ.Λ., χρειάζονται κι άλλες για την ανάληψη και την εκτέλεση της εργασίας από τον Ε.Κ.Λ. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να έχει ιδιαίτερη επιδεξιότητα σε κάποιους τομείς για να κατορθώσει να βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. να αποκτήσει γνώσεις και επιδεξιότητα σε αυτούς. Συγκεκριμένα οι τομείς αυτοί αφορούν τα εξής: πώς κινείται ένας Κ.Λ. μέσα στην Οργάνωση για να εξυπηρετήσει τους πελάτες, ποιος έχει ισχύ, που λαμβάνονται οι αποφάσεις εντός της Οργάνωσης, πώς διατυπώνει ο Κ.Λ. ένα αίτημα για ιδιαίτερη μεταχείριση ή αντιμετώπιση ενός πελάτη, πώς να εξηγήσει την πολιτική που ακολουθεί η Οργάνωση σε ορισμένα θέματα προς ένα πελάτη, πώς εργάζεται με το προσωπικό άλλων Οργανώσεων, ποιοι είναι οι περιορισμοί και οι πιέσεις κάτω από τις οποίες εργάζονται οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζεται ο Κ.Λ. και ποια η δομή της Οργάνωσης.

Ως πιο σημαντική διοικητική δεξιότητα του Εκπαιδευτή/Επόπτη, ίσως θεωρείται η τήρηση του Ε.Κ.Λ. στα σωστά επίπεδα και όσον αφορά τις απαιτήσεις της εργασίας και της εκπαίδευσής του. Ο Ε.Κ.Λ. μπορεί να εμφανίζεται πρόθυμος να αποκτήσει γνώσεις σε ορισμένους τομείς και σε άλλες περιοχές να αμελεί τις ευθύνες του. Εάν ο Ε.Κ.Λ. αναπτύξει αντίσταση στην προσπάθεια του Εκπαιδευτή/Επόπτη να τον κάνει να ανταποκριθεί προς τις απαιτήσεις της εργασίας του, αυτό θα ανακόψει την πρόοδο που επιτυγχάνει σε άλλες περιοχές. Εδώ χρειάζεται να υπάρχει μία σωστή (σαφής) αντίληψη της εξουσίας και της ευθύνης που έχει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης για να κατορθώσει να τηρήσει σταθερή στάση, ώστε να μπορέσει ο Ε.Κ.Λ. να εξελιχθεί σε έναν υπεύθυνο Επαγγελματία που εργάζεται σε ένα οργανωμένο πλαίσιο. Ωστόσο η συγγραφέας τονίζει ότι όταν κάποιος αναλαμβάνει να εκπαιδεύσει και να υποβοηθάει, δυσκολεύεται να θέσει περιορισμούς. (ο.π.38-40)

Τεχνικές Υποβοήθησης: Αυτές αναφέρονται στον τρόπο που ο Εκπαιδευτής/Επόπτης βοηθάει έναν Ε.Κ.Λ. να κάνει την καλύτερη δυνατή χρησιμοποίηση της Εποπτείας. Το κλίμα μέσα στο οποίο η χρησιμοποίηση της Εποπτείας γίνεται πιο αποδοτική εξαρτάται από το είδος της σχέσης που δημιουργείται ανάμεσα στον Εκπαιδευτή/Επόπτη και τον Ε.Κ.Λ. Αν και οι δύο συντελούν στην δημιουργία αυτής της σχέσης ο Εκπαιδευτής/Επόπτης μπορεί να αναλάβει την ευθύνη αυτή με λιγότερη ανησυχία εφ' όσον ως Κ.Λ. έχει αναπτύξει αξιολογούμενη δεξιότητα στην δημιουργία σχέσεων.

Όπως αναφέραμε και στην αντίστοιχη ενότητα, η Εποπτική Σχέση δεν είναι ούτε φιλική ούτε θεραπευτική αλλά επαγγελματική. Υπάρχει μεγάλη ποικιλία στις αντιδράσεις του κάθε Ε.Κ.Λ. (π.χ. κάποιιοι εργάζονται καλύτερα σε μια ατμόσφαιρα που δίνει το αίσθημα της χαλαρότητας, άλλοι χρειάζονται περισσότερους περιορισμούς, άλλοι μαθαίνουν καλύτερα με το να φέρνουν συνεχώς αντιρρήσεις και όταν τους πει κάποιος τι πρέπει να κάνουν και αφού απομακρυνθούν και σκεφθούν για ένα διάστημα). Μέρος της δεξιότητας του Εκπαιδευτή/Επόπτη έγκειται στην

ικανότητά του να αντιληφθεί εγκαίρως ο ίδιος την σχέση που θα βοηθήσει στην καλύτερη αντιμετώπιση του Ε.Κ.Λ. και να παίξει τον ανάλογο ρόλο. Δηλαδή να εργάζεται διαφορετικά με κάθε Ε.Κ.Λ. επειδή ανταποκρίνεται στις ατομικές του ανάγκες και τα ενδιαφέροντά του. Με άλλα λόγια ο Εκπαιδευτής/Επόπτης βοηθάει τους Ε.Κ.Λ. μέσω της ικανότητάς του να αναγνωρίζει τρόπους που μαθαίνει και εργάζεται ο καθένας από αυτούς.

Η εμπιστοσύνη και η αμοιβαία εμπλοκή είναι εξίσου σημαντικά στοιχεία σε μία σχέση υποβοήθησης. Οι Ε.Κ.Λ. ποικίλουν στην ικανότητά τους να εμπιστεύονται τους άλλους, ιδιαίτερα αυτούς που έχουν εξουσία. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης μπορεί να αναγνωρίσει ότι οι Ε.Κ.Λ. δοκιμάζουν σημαντικά ιδιαίτερα στην αρχική φάση της τοποθέτησής τους. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να προσφέρει ευκαιρίες για αμοιβαία εμπλοκή καθώς συζητά με τον Ε.Κ.Λ. κατά την πρώτη συνάντηση ποιοι θα είναι οι ρόλοι, οι προσδοκίες και οι στόχοι τα οποία ο Ε.Κ.Λ. χρειάζεται να γνωρίζει με σαφήνεια. Οι ευκαιρίες θα δημιουργηθούν εάν ο Εκπαιδευτής/Επόπτης δεν τα διατυπώσει με διδακτικό ύφος. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να ρωτήσει τον Ε.Κ.Λ. για το τι θα ήθελε να αποκομίσει από την τοποθέτηση και τι ελπίζει να κάνει, και συγχρόνως να δώσει αρκετές πληροφορίες ώστε ο Ε.Κ.Λ. να έχει μερικές κατευθύνσεις για να μπορεί να αρχίσει να ανταποκρίνεται. Στο τέλος της αρχικής φάσης, δηλαδή στις πρώτες δύο – τρεις εβδομάδες, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης και ο Ε.Κ.Λ. θα πρέπει να έχουν καταλήξει σε σαφή συμφωνία στους ρόλους, τις προσδοκίες και τους στόχους.

Η εμπιστοσύνη του Ε.Κ.Λ. προς τον Εκπαιδευτή/Επόπτη θα αυξάνεται όταν ο ίδιος λαμβάνει στα σοβαρά τις απόψεις του Ε.Κ.Λ. ώστε να περιλάβει στο σχεδιασμό τις καλές του προτάσεις. Θα αυξάνεται ακόμη όταν ο Εκπαιδευτής/Επόπτης κατά την παρουσίαση της πρώτης εργασίας του Ε.Κ.Λ. τον εμπλέκει σε μία συζήτηση όπου επιβραβεύεται η καλή εργασία, αναγνωρίζονται τα λάθη με ηρεμία και με αμοιβαία συμμετοχή στην προσπάθεια να εξευρεθεί τρόπος επανόρθωσης. Καθώς η διαδικασία αυτή επαναλαμβάνεται σε κάθε συνάντηση ο Ε.Κ.Λ. βλέπει ότι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης του εξαρτάται πραγματικά από αυτόν για τις πληροφορίες εκείνες που θα του επιτρέψουν να τον διδάξει. Καθώς η εμπιστοσύνη αυξάνεται, αυξάνεται επίσης και η ικανότητα του Ε.Κ.Λ. να εκφράζεται ελεύθερα και να αναφέρει περιοχές σύγχυσης και λάθη αλλά και καλές απόψεις της εργασίας του που με χαρά συμερίζεται με τον Εκπαιδευτή.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης υποβοηθάει τους Ε.Κ.Λ. να εργαστούν σωστά με την παροχή πηγών βοήθειας, κατάλληλου χώρου, υποστήριξης και γνώσεων που ως τώρα δεν είχαν την ευκαιρία να αποκτήσουν. Το γεγονός ότι ο Ε.Κ.Λ. υποβοηθείται ή απελευθερώνεται για να μάθει αποτελεί σημαντικό μέρος της εκπαιδευτικής εργασίας. (ο.π.40-44)

Αρχές και Τεχνικές Διδασκαλίας : Μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες διδασκαλίας αφορά τη σωστή εκτίμηση των κινήτρων του Ε.Κ.Λ., της ικανότητάς του και των ευκαιριών που είχε για μάθηση. Η διαφορά ανάμεσα στο ερώτημα «τι χρειάζεται να μάθει ο Ε.Κ.Λ.» και στο «τι ήδη γνωρίζει» προσδιορίζει τη περιοχή που χρειάζεται διδασκαλία, όσον αφορά τη διεκπεραίωση συγκεκριμένων εργασιών που του ανατίθενται. Η εκτίμηση και επανεκτίμηση χρειάζεται να γίνεται καθ' όλη τη διάρκεια της τοποθέτησης του Ε.Κ.Λ. στην Οργάνωση. Στο σημείο αυτό γίνεται λόγος για την σημαντικότητα της συνεργασίας του Εκπαιδευτή/Επόπτη με τους Καθηγητές των Σχολών, σχετικά με την από κοινού απόφαση αυτών που πρέπει να μάθει ο Ε.Κ.Λ. για να γίνει ένας καλός Κ.Λ. και που μπορεί να επιτευχθούν εντός της τοποθέτησης, ακόμα αλλά και σχετικά με την πληροφόρηση του Εκπαιδευτή/Επόπτη

από την Σχολή για ενδεχόμενη προηγούμενη πείρα του Ε.Κ.Λ. καθώς και την επίδοσή του.

Αρχή διδασκαλίας αποτελεί η κίνηση από το γνωστό στο άγνωστο. Όλοι οι Ε.Κ.Λ. με την έναρξη της Ε.Π.Α. φέρουν κάποιες γνώσεις και πείρα και ο Εκπαιδευτής/Επόπτης μπορεί να αναζητήσει τι σχετικό ή γνωστό υπάρχει στο παρελθόν του Ε.Κ.Λ. και να βασιστεί σε αυτό. Ο Ε.Κ.Λ. συνήθως είναι περισσότερο πρόθυμος να δοκιμάσει μία νέα μέθοδο ή εμπειρία εάν έχει αντιμετωπίσει κάτι σχετικό με επιτυχία. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης μπορεί να τον βοηθήσει να διακρίνει διαφορές και ομοιότητες.

Άλλη αρχή διδασκαλίας είναι η χρησιμοποίηση της επανάληψης που ενισχύει την μάθηση. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης έχει πολλές ευκαιρίες να προσφέρει την καλύτερη από όλες τις εκπαιδευτικές εμπειρίες «επανάληψη με μία διαφορά». Εάν δηλαδή ανατεθούν στον Ε.Κ.Λ. δύο περιπτώσεις που σε γενικές γραμμές είναι παρόμοιες ο Ε.Κ.Λ. μπορεί να εφαρμόσει όσα έμαθε από την πρώτη και να αυξήσει τις γνώσεις του συγκρίνοντας τις παρουσιαζόμενες διαφορές και ομοιότητες.

Η κίνηση από το απλό στο σύνθετο είναι μία δύσκολη αρχή διδασκαλίας στην εφαρμογή της. Στις περίπλοκες πραγματικές καταστάσεις ο Ε.Κ.Λ. δεν πρέπει να τρομάζει από την αδυναμία του να χειριστεί όλες τις απόψεις. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να τον βοηθήσει να αναλύσει και να επιμερίσει το πρόβλημα, ώστε να διακρίνει τις περιοχές που μπορεί να προσφέρει βοήθεια και έτσι αρχίζει να πλησιάζει την απλή πλευρά της περίπλοκης αυτής κατάστασης. (ο.π.44-46)

Δεξιότητα στην Επικοινωνία : Αυτή συνδέει τη διοίκηση, τη διδασκαλία και την υποβοήθηση. Σημαίνει δεξιότητα στην ομιλία, στο γράψιμο και στην μη προφορική επικοινωνία. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν αποκτάται εύκολα. Η άνεση και η σαφήνεια που επικοινωνούν ο Εκπαιδευτής/Επόπτης και ο Ε.Κ.Λ. με τον λόγο και με άλλα μέσα εξαρτούν μεγάλο μέρος της από κοινού εργασίας τους.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να είναι ικανός να γράψει μία σαφή και σωστή έκθεση αξιολόγησης – εκτίμησης. Αυτή περιέχει δυσκολίες ή αδυναμίες και επιτεύγματα του Ε.Κ.Λ. Είναι σημαντική για την ανάπτυξη της αυτογνωσίας του Ε.Κ.Λ. και της ικανότητάς του να συνεχίσει να ασχολείται με τη μάθησή του, να έχει μία επιβεβαίωση των επιτευξέων του καθώς και μία αναγνώριση των περιορισμών του ή της ανάγκης για περαιτέρω ανάπτυξη. Θα χρησιμεύσει ακόμα στη Σχολή και στους μελλοντικούς Εργοδότες του Ε.Κ.Λ. Γράφοντας μία αξιολόγηση ο Εκπαιδευτής, καλύπτει ποικίλες ανάγκες και επικοινωνεί με πολλούς ανθρώπους. (ο.π.47-48)

Η Mary Keeley (1965:33-B' ΜΕΡΟΣ) κάνει λόγο για τον εκπαιδευτικό συντελεστή στην Εποπτεία. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης έχει ευθύνη να βρει τρόπους να δημιουργήσει και να διατηρήσει στην Οργάνωση μία ατμόσφαιρα που θα συντελεί στη μάθηση και στην ανάπτυξη του Ε.Κ.Λ.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης είναι απαραίτητο να έχει κατανοήσει την ανθρώπινη προσωπικότητα και το μηχανισμό μάθησης και να χρησιμοποιεί συνειδητά τη θεωρία της μάθησης. Πρέπει να ξέρει και να χρησιμοποιεί τις έννοιες της εκπαίδευσης, της εκπαιδευτικής ψυχολογίας και της διοίκησης. Ακόμη να έχει γνώσεις για τον τρόπο που μαθαίνουν τα άτομα και για τον τρόπο που μπορεί να τα βοηθήσει να μάθουν περισσότερο αποδοτικά και για τα κίνητρα, τις φιλοδοξίες και τις τεχνικές ώστε να συνδυαστούν σε ένα ενιαίο σύνολο. Ανάλογα την περίπτωση, χρησιμοποιεί την αναγνώριση, τα ερεθίσματα, την επανάληψη, την προοδευτική πορεία, την τοποθέτηση υψηλών στόχων, τη συμμετοχή των ικανοτήτων του πνεύματος και των

συναισθημάτων, τα κίνητρα, την ενόραση και την αυτοεκτίμηση. Ελέγχει και κατευθύνει τη μάθηση, ώστε να πετύχει έναν καθορισμένο σκοπό. Εφαρμόζει τις γνώσεις αυτές σε μεθόδους διδασκαλίας και στην αξιολόγηση του σημείου εκπαίδευσης που βρίσκεται ο Ε.Κ.Λ.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης χρειάζεται να γνωρίζει πως ο καθένας έχει δικό του ρυθμό και τρόπο μάθησης κι απαιτείται να εκτιμήσει σωστά τις ικανότητες του κάθε Ε.Κ.Λ. για να εκλέξει τον κατάλληλο τρόπο διδασκαλίας Δεν πρέπει να ερμηνεύσει σαν καθυστέρηση κάθε παρέκκλιση από τα κοινά πρότυπα μάθησης, ούτε να περιμένει ενιαία αποτελέσματα από την ίδια μέθοδο διδασκαλίας. Πρέπει να οικοδομεί πάνω στις γνώσεις που έχει ήδη ο Ε.Κ.Λ. και να επιχειρεί να του ξυπνήσει το ενδιαφέρον και να τον υποκινήσει να ρωτήσει μόνος του κάτι νέο. Αυτή η εκπαιδευτική φιλοσοφία, ψυχολογία και μεθοδολογία βοηθάει τον Εκπαιδευτή/Επόπτη στην εκτέλεση του μέρους του ρόλου του που αφορά διδασκαλία και καθοδήγηση αποτελεσματικά. (Mary Keeley, 1965:56-A' ΜΕΡΟΣ, 3,11,26,33-36-B' ΜΕΡΟΣ)

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης απαιτείται να ξέρει πως η ευελιξία του Ε.Κ.Λ. στη μάθηση καθορίζεται από τις προηγούμενες εκπαιδευτικές του εμπειρίες. Αν η μόνη μέθοδος που έχει ακολουθήσει ο Ε.Κ.Λ. είναι η αποστήθιση, τότε ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα χρειαστεί αρκετό καιρό να μάθει τον Ε.Κ.Λ. να ξεχωρίζει τι χρειάζεται να συγκρατήσει. (Mary Keeley, 1965:57-A' ΜΕΡΟΣ) Η Ασπασία Καλούτση (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:44) αναφέρει ότι οι Ε.Κ.Λ. έχουν μάθει να στηρίζονται πολύ στην αποστήθιση ως μέθοδο εκμάθησης και δεν έχουν διδαχθεί να σκέπτονται αυτόνομα και να διατυπώνουν τις σκέψεις τους με ακρίβεια και σαφήνεια, ενώ πολλοί δε θέλουν ή δυσκολεύονται να κινηθούν με άνεση στο χώρο των αφηρημένων εννοιών. Αν μία έννοια δε μεταφραστεί σε συγκεκριμένη πράξη, είναι άχρηστη αφού ίσως ο Ε.Κ.Λ. δε μπορεί να συσχετίσει τη θεωρητική αρχή με τη δουλειά του στην Οργάνωση.

Η διδασκαλία που γίνεται στην πράξη μέσα στην Οργάνωση με αφορμή συγκεκριμένες καταστάσεις που απαιτούν άμεσο χειρισμό, είναι η πραγματική επίδειξη της ικανότητας που έχει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης να εφαρμόσει στην πράξη τη δεοντολογία, τις αρχές και τις αξίες του επαγγέλματος. (Ασπασία Καλούτση, 1981:38) Άλλωστε, όπως αναφέρει κι η Mary Keeley (1965:98-A' ΜΕΡΟΣ) η διδασκαλία έχει καλύτερα αποτελέσματα όταν γίνεται πάνω σε συγκεκριμένες καταστάσεις που βοηθούν τον Εκπαιδευτή/Επόπτη να είναι σαφής και κατανοητός.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να έχει υπόψη του πως η μάθηση προκαλεί άγχος. Το υπερβολικό ή το καθόλου άγχος ακινητοποιούν το άτομο. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να βρει το μέτρο, ώστε το άγχος να συγκρατεί τον Ε.Κ.Λ. σε μία ανοδική πορεία κι όχι να τον συνθλίβει. (ο.π.125) Ακόμη, χρειάζεται να γνωρίζει πως η μάθηση συνεπάγεται μία αλλαγή. Κάποιοι αντιστέκονται στην αλλαγή, γιατί αυτή σπρώχνει το άτομο από το γνωστό και το οικείο που νιώθει ασφάλεια στο άγνωστο και το απειλητικό όπου ίσως νιώσει ανασφάλεια. Όταν ο Ε.Κ.Λ. εμπλακεί πραγματικά μέσα στην υπόθεση, θα χρειαστεί να αλλάξει στάση και τότε είναι που μαθαίνει. (ο.π.51)

Η Mary Keeley (1965:116-117-A' ΜΕΡΟΣ) αναφέρει την ιδέα της Charlotte Towle περί αντίστασης στη μάθηση, η οποία τη θεωρεί φυσική, γιατί οι νέες γνώσεις προκαλούν φόβο ή αβεβαιότητα. Η Mary Keeley συνεχίζει λέγοντας πως οι νέες γνώσεις επιβάλλουν νέους τρόπους σκέψης και δράσης κι ίσως ασυνείδητα ή συνειδητά παρουσιαστεί αντίσταση στο νέο που συνεπάγεται αλλαγή από γνωστές συνήθειες. Η αντίσταση συχνά είναι χρήσιμη γιατί επενδύουμε μεγάλο



συναισθηματικό κεφάλαιο στην άρνηση, ώστε αν κάποιος μάς πιέσει να μάθουμε, η αλλαγή έρχεται με ένταση και είναι πιο αποτελεσματική παρά αν την είχαμε δεχθεί εύκολα. Η αντίσταση αυτή συμβαίνει στην πράξη όταν ο Ε.Κ.Λ. επαναλαμβάνει το ίδιο λάθος παρά τις προσεκτικές υποδείξεις του Εκπαιδευτή/Επόπτη.

Ο τρόπος που ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα χειριστεί την αντίσταση έχει ως εξής: Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να τη θεωρεί φυσική και να θυμάται την ευθύνη του για την βοήθεια του Ε.Κ.Λ. να μάθει να εξυπηρετεί τον πελάτη και την Οργάνωση. Δεν πρέπει να επηρεαστεί από αυτή, μα να προχωρήσει με σκοπό να καταφέρει τον Ε.Κ.Λ. να μάθει. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης διαβάσει τις εκθέσεις του Ε.Κ.Λ. και τις σημειώσεις του ίδιου (του Εκπαιδευτή/Επόπτη) πάνω στις Εποπτικές συνεντεύξεις για να ξεχωρίσει τις καταστάσεις που επαναλαμβάνεται λάθος, ώστε να εξετάσει και να διαγνώσει τα αίτια της αντίστασης – αντίδρασης, που είναι το πιο σημαντικό κι αυτά έχουν συνήθως πολύ βαθιές ρίζες.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να έχει πολύ καλή σχέση με τον Ε.Κ.Λ. Πρέπει να βεβαιωθεί πως ο Ε.Κ.Λ. έχει καταλάβει ότι:

- Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης τον πιέζει για να τον βοηθήσει να ωριμάσει, να αναπτυχθεί και να φθάσει στο επιθυμητό επίπεδο απόδοσης κι όχι για να δείξει πως είναι πιο ισχυρός.
- Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θεωρεί ως δεδομένο το ενδιαφέρον του Ε.Κ.Λ. για υψηλής στάθμης προσφορά υπηρεσιών προς τον πελάτη που το έχει τόσο ανάγκη.

Δεδομένου ότι υπάρχουν απαιτήσεις του περιβάλλοντος και της καθημερινής ζωής του Ε.Κ.Λ., ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να είναι ελαστικός. Αν όμως ο Ε.Κ.Λ. παρουσιάζει κάθε μικρό εμπόδιο ως δικαιολογία για αποφυγή των υποχρεώσεων, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να του πει «Αυτή είναι η κατάσταση. Τη μία μέρα δεν ήρθες γι' αυτό, την άλλη για το άλλο κτλ. Ή δε θέλεις να κάνεις τη δουλειά σου ή κάτι συμβαίνει που δεν έχω αντιληφθεί. Τι συμβαίνει;» Είναι απαραίτητη προϋπόθεση να κρατιούνται σημειώσεις από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη σε κάθε Εποπτική συνέντευξη για να υπάρχουν δεδομένα που ο ίδιος θα αναφερθεί.

Αν ο Ε.Κ.Λ. ακολουθεί μία στερεότυπη συμπεριφορά που εκφράζει αντίσταση στην εργασία ή στον Εκπαιδευτή/Επόπτη, ή δείχνει επιπολαιότητα κι ανωριμότητα στην αντιμετώπιση του έργου του, ο Επόπτης αφού έχει δοκιμάσει τις γνωστές μεθόδους για τη διόρθωση της συμπεριφοράς του Ε.Κ.Λ. και του έχει πει πως δεν είναι παραδεκτό αυτό που κάνει, τότε πρέπει ν' ασκήσει την εξουσία του. (ο.π.118)

#### • ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Το επαγγελματικό ήθος και στάση διδάσκονται στον Ε.Κ.Λ. όχι με τα λόγια, αλλά με:

1. ό,τι ο Ε.Κ.Λ. βλέπει ότι κάνει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης,
2. με ό,τι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης είναι πραγματικά ως Κ.Λ., εκπαιδευτικός και άνθρωπος
3. μέσα από το κλίμα της διαπροσωπικής σχέσης
4. μέσα από τα βιώματα που αποκτάει από τη συναλλαγή του με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, τα οποία μένουν ακόμα κι αν οι γνώσεις που του έδωσε ο Εκπαιδευτής/Επόπτης ξεχαστούν ή ξεπεραστούν. (Ασπασία Καλούτση, Σ.Ε.Κ.Ε., Σεμινάριο:η Εποπτεία στην εκπαίδευση για την Κ.Ε., 1980:25)

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να διδάξει στον Ε.Κ.Λ. να ενεργεί ως επαγγελματίας με σιγουριά, αυθορμητισμό και συναισθηματικό τόνο που θα τον βοηθήσει να συνεχίσει την εργασία του με τον πελάτη. Ο Ε.Κ.Λ. πρέπει να αντιληφθεί τη διαφορά της κοινωνικής επαφής και της επαγγελματικής σχέσης, καθώς και τις αρχές που την αφορούν. Η επαγγελματική σχέση είναι αμοιβαία κι ένας Κ.Λ. χρησιμοποιεί τον εαυτό του, συμβάλλει με ενδιαφέρον, το χρόνο και την ευαισθησία του, μα δεν περιμένει την ανταπόκριση στις ανάγκες του από τον πελάτη. Ο Ε.Κ.Λ. χρειάζεται να μάθει να εκπροσωπεί το επάγγελμα επαξίως και να θεωρεί την ερμηνεία της εργασίας του ως καθήκον. Η επαγγελματική στάση είναι η συμπεριφορά που συμμορφώνεται με την ευθύνη και το ρόλο που ο Ε.Κ.Λ. έχει αναλάβει στην Οργάνωση και με τις αξίες, την ηθική και τις προσδοκίες του επαγγέλματος. Αυτή βασίζεται στον κώδικα δεοντολογίας της Κ.Ε. και είναι αλληλένδετη με τις αρχές της Κ.Ε.

Σύμφωνα με την Εποπτική τεχνική, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης συγκεντρώνει την προσοχή του Ε.Κ.Λ. στο τι ακριβώς θα κάνει για το συγκεκριμένο πελάτη μέσα στην Οργάνωση. Ο Ε.Κ.Λ. πρέπει να καταλάβει ότι συγκεντρώνει πληροφορίες από τον πελάτη για να μπορέσει να τον βοηθήσει κι όχι για να ικανοποιήσει την περιέργειά του. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης διδάσκει την επαγγελματική στάση με τη δική του στάση. Πιο συγκεκριμένοι τρόποι για τη διδασκαλία της επαγγελματικής συμπεριφοράς, είναι οι εξής:

- Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα εξηγήσει γενικά στον Ε.Κ.Λ. τη διαφορά του επαγγελματικού ρόλου και του ρόλου της φιλίας.
- Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα ζητήσει από τον Ε.Κ.Λ. να παρατηρήσει ένα μέλος της ομάδας ή να διαβάσει μία έκθεση και μετά να αναλύσουν από κοινού το ρόλο του Κ.Λ.
- Πρέπει να δοθεί προσοχή στην επιλογή των περιπτώσεων, ώστε ο Ε.Κ.Λ. να μην αντιμετωπίσει δυσκολίες τέτοιου είδους. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει, ωστόσο, να ενημερώσει έγκαιρα τον Ε.Κ.Λ. για προσωπικές σχέσεις που ίσως επιδιώξει ο εξυπηρετούμενος. (Mary Keeley, 1965:59-60,64-66,72,74,84-A' ΜΕΡΟΣ)

### B.1.3 Ρόλος Συντονιστή της Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης σύμφωνα με το σύστημα μονής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών.

Πρωταρχική δουλειά του Συντονιστή της Ε.Π.Α. είναι να δει ότι οι εμπειρίες του Ε.Κ.Λ. στην Ε.Π.Α. είναι εκπαιδευτικές. (David Roysse, Surjit Singh Dhooper & Elizabeth Lewis Rompf, 2003:3)

Οι ίδιοι συγγραφείς αναφέρουν ότι οι Rosenblum & Raphael το 1983 περιέγραψαν τα ειδικά καθήκοντα του Συντονιστή, τα οποία αφορούν:

- διευκόλυνση της πρακτικής διδασκαλίας και της μάθησης του Ε.Κ.Λ.
- επίβλεψη των εκπαιδευτικών ευκαιριών που προσφέρονται από την Οργάνωση, παρακολούθηση κι έλεγχος προόδου του Ε.Κ.Λ. και καλλιέργεια μίας ανταλλαγής μεταξύ Σχολής και Οργάνωσης
- αξιολόγηση των προσπαθειών του Εκπαιδευτή/Επόπτη και των κατορθωμάτων του Ε.Κ.Λ.

Αναφέρουν, ακόμη τις 10 ευθύνες του Συντονιστή τις οποίες εισήγαγαν οι Faria, Brownstein & Smith το 1988. Αυτές διαιρούνται σε 6 ρόλους και 4 λειτουργίες.

Οι λειτουργίες του Συντονιστή είναι οι εξής:

- Τοποθέτηση: Ο Συντονιστής επιλέγει Οργανώσεις κι Εκπαιδευτές/Επόπτες και τους συνταιριάζει με τους Ε.Κ.Λ.
- Διασύνδεση: Ερμηνεύει τις πολιτικές της Σχολής, τις διαδικασίες και τις προσδοκίες της Οργάνωσης κι αποτιμά το ταίριασμα μεταξύ προγράμματος Σχολής κι εκπαιδευτικών εμπειριών παρεχόμενων από την Οργάνωση.
- Διοίκηση: Εξασφαλίζει την τελειοποίηση των τύπων τοποθέτησης π.χ. αξιολόγηση των Ε.Κ.Λ. από τις Οργανώσεις, του Εκπαιδευτές/Επόπτες και τους Συντονιστές
- Αξιολόγηση: Αξιολογεί τους Ε.Κ.Λ., τους Εκπαιδευτές/Επόπτες και τις Οργανώσεις, προσδιορίζει τους βαθμούς των Ε.Κ.Λ. και κάνει συστάσεις για συνεχόμενη χρήση των Οργανώσεων και των Εκπαιδευτών/Εποπτών.

Στην εκτέλεση των παραπάνω λειτουργιών, ο Συντονιστής αναλαμβάνει τους ακόλουθους ρόλους:

- Σύμβουλος (advisor): Παρέχει βοήθεια στους Ε.Κ.Λ. κατά το σχεδιασμό της Ε.Π.Α. τους.
- Αυτός που παρακολουθεί κι ελέγχει: Αποτιμά τις Οργανώσεις, τους Εκπαιδευτές/Επόπτες και τις μαθητικές εμπειρίες των Ε.Κ.Λ.
- Σύμβουλος (consultant): Βοηθάει τους Εκπαιδευτές/Επόπτες στην ανάπτυξη Εποπτικών επιδεξιοτήτων και τους παρέχει τα κύρια σημεία του μαθήματος κι άλλο υλικό.
- Καθηγητής: Βοηθάει τους Ε.Κ.Λ. στην ενοποίηση της δουλειάς από το μάθημα και από την Ε.Π.Α. και ωφελεί ο ίδιος ως ένα πρότυπο ρόλου στους Ε.Κ.Λ.
- Μεσολαβητής: Βοηθάει στη λύση προβλημάτων μεταξύ Ε.Κ.Λ. και Εκπαιδευτών/Εποπτών ή άλλου προσωπικού της Οργάνωσης.
- Συνήγορος: Παρέχει σχετική πληροφόρηση σε ακαδημαϊκές Επιτροπές επιθεώρησης (όταν είναι απαραίτητο) να αξιολογήσουν την Ε.Π.Α. κι ακαδημαϊκή απόδοση του Ε.Κ.Λ.

Σε πολλά προγράμματα οι Συντονιστές διεθύνουν Σεμινάρια για να παρέχουν στους Ε.Κ.Λ. μία μεθοδική ευκαιρία να μοιραστούν τη μάθησή τους και να ζητούν πληροφορίες ή βοήθεια όταν προκύπτουν δύσκολα προβλήματα. Οι Ε.Κ.Λ. ίσως αναμένεται να υποβάλλουν εβδομαδιαία αρχεία των εμπειριών τους από την Ε.Π.Α. στον Συντονιστή ο οποίος μπορεί να σχολιάζει γραπτώς σ' αυτά και να σχεδιάζουν ατομικές συνεδριάσεις με τον ίδιο. Αυτά τα Σεμινάρια και οι συνεδριάσεις παρέχουν ευκαιρίες στον Συντονιστή να γνωρίσει τον κάθε Ε.Κ.Λ., να είναι ικανός να τον καθοδηγήσει όταν είναι απαραίτητο και να τον βοηθήσει στην ενοποίηση θεωρίας και πράξης. (ο.π.4,9) Για το μάθημα των Σεμιναρίων γίνεται πιο αναλυτική αναφορά στην αντίστοιχη ενότητα.

Βάσει του εγχειριδίου Ε.Π.Α. του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Κολεγίου της Δυτικής Virginia (1999:15) οι όροι που πρέπει να τηρεί ο Συντονιστής αφορούν τις παρακάτω ενέργειες, οι οποίες είναι σύνοψη των πληροφοριών παραπάνω πηγών:

1. Ο Συντονιστής συναντιέται με κάθε Ε.Κ.Λ. ατομικά ή σ' ομαδικές συνεδριάσεις για να εξακριβώσει την καταλληλότητα του Ε.Κ.Λ., ν' αναθεωρήσει τους αντικειμενικούς στόχους της τοποθέτησής του και να

- αναγνωρίσει τις προσδοκίες και τις διδακτικές του ανάγκες και να καθορίσει πιθανές θέσεις τοποθέτησης
2. Διεξάγει σεμινάρια για τους Εκπαιδευτές/Επόπτες. Τα σχεδιασμένα Σεμινάρια έχουν ως σκοπό τον προσανατολισμό των νέων Εκπαιδευτών/Εποπτών στο σκοπό και τις προσδοκίες, τη διευκόλυνση της παρεχόμενης Εποπτείας στους Ε.Κ.Λ. και τη ζήτηση ανατροφοδότησης από τους Εκπαιδευτές/Επόπτες η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση του προγράμματος.
  3. Διεξάγει ατομικές ή / και ομαδικές συνεδριάσεις με τον Ε.Κ.Λ. και τον Εκπαιδευτή/Επόπτη από την αρχή μέχρι το τέλος της τοποθέτησης ώστε να διευκολυνθεί η πρόοδος της.
  4. Καθορίζει την τελική βαθμολογία του Ε.Κ.Λ. για την Ε.Π.Α. του.

Το Τμήμα Κ.Ε. του Πανεπιστημίου New Hampshire στο εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του (2004-2006:10) αναφέρεται στις ευθύνες του Συντονιστή, ο οποίος:

- ο Αναπτύσσει ποιοτικές τοποθετήσεις.
- ο Βοηθάει κάθε Ε.Κ.Λ. στον καθορισμό μίας κατάλληλης εκπαιδευτικής τοποθέτησης.
- ο Κάνει αρχικές διευθετήσεις με τις Οργανώσεις για τις τοποθετήσεις των Ε.Κ.Λ.
- ο Οργανώνει μία συνάντηση προσανατολισμού για όλους τους Ε.Κ.Λ. που εισέρχονται στην Ε.Π.Α..
- ο Συνεργάζεται με Εκπαιδευτές/Επόπτες κι άλλο σχετικό προσωπικό για να δομήσει σημαντική εκπαιδευτική εμπειρία σε κάθε Ε.Κ.Λ.
- ο Ανασκοπεί ερωτήσεις και προβλήματα που μπορεί να έχει ένας Ε.Κ.Λ. όσον αφορά αλλαγές από το αρχικό ανατεθέν έργο και κανονίζει ξανά το ανατεθέν έργο εάν είναι αναγκαίο.
- ο Λαμβάνει από κάθε Ε.Κ.Λ. κατάλληλες πληροφορίες όσον αφορά το υπόβαθρο, την εμπειρία και την εκπαίδευσή του για τη χρήση αυτών στη διευθέτηση μίας τοποθέτησης.
- ο Διευθύνει ενοποιημένα Σεμινάρια για τους Ε.Κ.Λ. και παρέχει Εργαστήρια για τους Εκπαιδευτές/Επόπτες και το σώμα των καθηγητών κάθε εξάμηνο.
- ο Διευθύνει συνεδριάσεις αξιολόγησης κάθε εξάμηνο, εμπλέκοντας τον Ε.Κ.Λ., τον Εκπαιδευτή/Επόπτη και τον ίδιο για την παροχή μίας εκπαιδευτικής και υποστηρικτικής εμπειρίας για τον Ε.Κ.Λ. και τον Εκπαιδευτή/Επόπτη. Καλεί σε σύσκεψη τον Εκπαιδευτή/Επόπτη και τον Ε.Κ.Λ. όσον αφορά τη γενική πρόοδο του Ε.Κ.Λ., την απόδοση του Ε.Κ.Λ., οποιοδήποτε πρόβλημα μπορεί να προέκυψε, την πρόοδο έναντι της συμπλήρωσης των τελικών εκπαιδευτικών στόχων και την πιθανή τροποποίηση του προγράμματος των δραστηριοτήτων του Ε.Κ.Λ.
- ο Παραμένει διαθέσιμος για απρογραμμάτιστες συνεδριάσεις σε ζητήματα που αφορούν τον Ε.Κ.Λ. και τον Εκπαιδευτή/Επόπτη.
- ο Ευθύνεται για τη λήψη αξιολόγησης από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη και για τον καθορισμό του βαθμού του Ε.Κ.Λ.
- ο Προνοεί για τη λήξη της τοποθέτησης πριν το τέλος του εξαμήνου, σε περίπτωση που ο Ε.Κ.Λ. δε δρα ικανοποιητικά.
- ο Προσδιορίζει ξανά τον Ε.Κ.Λ. σε μία Οργάνωση ικανή ν' ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και πρόθυμη να επενδύσει τους πόρους, σε ασυνήθιστες περιπτώσεις που ένα Κ.Π.Α. είναι ανίκανο ν' ανταποκριθεί στο συμφωνητικό της τοποθέτησης και στους εκπαιδευτικούς αντικειμενικούς στόχους.

- Παρακολουθεί κι ελέγχει από κοντά τις τοποθετήσεις κι ασφαλίζει την παροχή συμπληρωματικής Ε.Π.Α. κι Εποπτείας, όταν ένας MSW δε διατίθεται ως Εκπαιδευτής/Επόπτης.
- Παρέχει συνεδρίαση στα άτομα κάθε Οργάνωσης όσον αφορά τις εκπαιδευτικές αρχές, τα επαγγελματικά ζητήματα και τις προσδοκίες και τους όρους της Ε.Π.Α. από το Τμήμα Κ.Ε.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο Συντονιστής ή το μέλος του σώματος των καθηγητών που διδάσκει τα Σεμινάρια Τελιοφοίτων θα έχει επαφή με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη περιοδικά. Πρέπει να κάνει τουλάχιστον μία επίσκεψη στην Οργάνωση κάθε εξάμηνο και πιο συχνά, εάν υπάρξει ανάγκη. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να νιώθει ελεύθερος να θέσει οποιοδήποτε αντικείμενο συζήτησης με τον Συντονιστή που θα συνεργασθεί. (ο.π.3)

Ο συντονιστής διοργανώνει σεμινάρια τα οποία ενισχύουν τους Ε.Κ.Λ στην Ε.Π.Α τους.

1. Σεμινάρια προετοιμασίας για την Ε.Π.Α.

Το μάθημα «Σεμινάρια Προετοιμασίας για την Ε.Π.Α.» είναι σχεδιασμένο για να παρέχει ιστορικό και σύγχρονο περιβάλλον για την κατανόηση των απαιτήσεων της Ε.Π.Α. στα προγράμματα της Κ.Ε. Απαντάει ερωτήσεις που αφορούν την προετοιμασία του Ε.Κ.Λ. για την Ε.Π.Α., το συνεταιρισμό με Κοινωνικές Υπηρεσίες, την Εποπτεία, την εύρεση και την επιλογή μίας τοποθέτησης και παρέχει πληροφορίες και προτάσεις για εμπλουτισμό της εμπειρίας που αποκτιέται μέσω της Ε.Π.Α. (Skidmore College, 2)

2. Σεμινάρια Τελιοφοίτων

Τα Σεμινάρια που αφορούν την Ε.Π.Α. αυτή καθ' εαυτή παρέχουν συζήτηση κι ανάλυση εμπειριών σχετικών με την Ε.Π.Α. και επαγγελματικά ζητήματα. Μία βασική πρόθεση των Σεμιναρίων είναι η ανάπτυξη επαγγελματικής κρίσης μέσω εξέτασης περιπτώσεων και πρακτικών καταστάσεων που αντιμετωπίζονται στην Ε.Π.Α.. (ο.π.3)

Ο σκοπός των Σεμιναρίων είναι να καταστήσουν ικανούς τους Ε.Κ.Λ. να ενοποιήσουν τη γνώση τους και τις απαραίτητες επιδεξιότητές τους σε μία αποτελεσματική Ε.Π.Α.. Η θεωρητική αυτή εμπειρία παρέχει στους Ε.Κ.Λ. την ευκαιρία ν' ανταλλάξουν ιδέες, ν' αναγνωρίσουν ζητήματα πολιτικών, πρακτικής και έρευνας, να παρέχουν υποστήριξη, αξιολόγηση κι ανατροφοδότηση μεταξύ των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και να παρέχουν ένα κανονικό περιβάλλον για τον Συντονιστή να μένει ενήμερος για την πρόοδό τους στην τοποθέτησή τους στην Οργάνωση. Θα δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στον Κώδικα Δεοντολογίας NASW. (Social Work Department Syllabus Marcia Spring 2003:1-2)

B.2 Σύστημα διπλής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών

Η Mary Keeley (1965:129-A' ΜΕΡΟΣ) αναφέρει ότι στην Ελλάδα γίνεται διπλή εποπτεία. Ο Ε.Κ.Λ. παρακολουθείται από έναν Εκπαιδευτή/Επόπτη ο οποίος είναι μέλος του Διδακτικού Προσωπικού της Σχολής και από έναν Κ.Λ. που ορίζεται από την Οργάνωση ως υπεύθυνος για την παρακολούθηση της εργασίας του. Η Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου (1996:35) περιγράφει το ίδιο Εποπτικό Σύστημα.

Σύμφωνα μ' αυτήν, η Εποπτεία γίνεται από τον Καθηγητή – Εκπαιδευτή/Επόπτη της Σχολής και η επίβλεψη γίνεται από τον Υπεύθυνο Επαγγελματία Κ.Λ. Ο όρος που χαρακτηρίζει τον ρόλο του Κ.Λ. Οργάνωσης είναι «Εκπαιδευτής».

Το γεγονός ότι το Σύστημα Εποπτείας που ισχύει στα προαναφερθέντα Πανεπιστήμια του εξωτερικού δεν εφαρμόζεται στην Ελλάδα, η Mary Keeley (1965:130-A' ΜΕΡΟΣ) το αποδίδει στο ότι οι εργαζόμενοι Κ.Λ. δεν έχουν την απαιτούμενη επαγγελματική κατάρτιση ή δε γνωρίζουν τη θεωρία που διδάσκεται στις Σχολές. Όταν τα δεδομένα αυτά αλλάξουν και εφαρμοστεί το ίδιο σύστημα και στην Ελλάδα τότε θα γίνουν αναγκαστικά αλλαγές διοικητικής φύσης ώστε οι Επόπτες/Εκπαιδευτές να έχουν ευχέρεια χρόνου για συνεργασία μεταξύ τους, με τον Ε.Κ.Λ. και με την Σχολή.

Η ίδια (ο.π.137) υποστηρίζει ότι ο Ε.Κ.Λ. δεν θα πρέπει να εποπτεύεται ταυτόχρονα από δύο πρόσωπα, γιατί με αυτό τον τρόπο μειώνεται η ωφέλεια της εποπτικής σχέσης. Σε συνάντηση εργασίας για την Εκπαίδευση στη Κ.Ε., η οποία διοργανώθηκε από το Σ.Ε.Κ.Ε. (Συμβούλιο Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία) το 1980 (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:139) οι ομάδες πρότειναν το μέλος του Καθηγητικού Προσωπικού της Σχολής που εποπτεύει τον Ε.Κ.Λ. να εργάζεται στην Οργάνωση. Με άλλα λόγια προτάθηκε η γεφύρωση του χάσματος Εκπαιδευτή/Επόπτη και Υπεύθυνου Κ.Λ. Οργάνωσης με την ταύτιση των ασχολιών στο ίδιο πρόσωπο ή εναλλακτικά η διαρκής συναλλαγή και επικοινωνία τους.

Το ίδιο εναλλακτικά η Mary Keeley (1965:129-130,141,150-A' ΜΕΡΟΣ) προτείνει καταμερισμό ευθυνών ως συνέπεια του ισχύοντος συστήματος της Ελλάδας.

### B.2.1 Καταμερισμός ευθυνών Εκπαιδευτή και Επόπτη σύμφωνα με το σύστημα διπλής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών

- Εκπαιδευτής : είναι ο πιο κατάλληλος για την εφαρμογή της θεωρίας στην πράξη για την οποία τοποθετείται ο Ε.Κ.Λ. στην Οργάνωση. Δηλαδή είναι ο αρμόδιος για να κατευθύνει την εργασία με τους πελάτες γιατί κατέχει το πρόγραμμα της Οργάνωσης και είναι ταυτισμένος με αυτήν. Παίζει σημαντικότερο ρόλο στην Εποπτεία γιατί αποφασίζει ποιες περιπτώσεις ή ομάδες θα ανατεθούν στον Ε.Κ.Λ., κατατοπίζει τον Ε.Κ.Λ. στα προγράμματα της Οργάνωσης και βρίσκεται κοντά του στην καθημερινή διεκπεραίωση της εργασίας του. Σ' αυτόν ανατίθεται ο χειρισμός της περίπτωσης βήμα προς βήμα εφ' όσον γνωρίζει όλη την κατάσταση και ευθύνεται για την παρακολούθηση του καθημερινού χειρισμού της από τον Ε.Κ.Λ. Καθήκον του είναι και η μέριμνα ώστε να εξυπηρετηθούν σωστά οι πελάτες όταν απουσιάζει ο Ε.Κ.Λ.
- Επόπτης : φέρει το μεγαλύτερο μέρος ευθύνης για την συγχώνευση των θεωρητικών γνώσεων και των πρακτικών εμπειριών του Ε.Κ.Λ. σε ένα ενιαίο σύνολο. Χειρίζεται το μέρος της περίπτωσης που αφορά τη θεωρία και ίσως όχι τις λεπτομέρειες που οπωσδήποτε δεν πρέπει να χειριστεί αν δεν ξέρει καλά την περίπτωση. Δεν βρίσκεται στην Οργάνωση, δεν γνωρίζει τις περιπτώσεις, τους πελάτες και τους κανονισμούς. (ο.π. 131,141-142,151)

## B.2.2 Συνεργασία Εκπαιδευτή και Επόπτη σύμφωνα με το σύστημα διπλής Εποπτείας των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών

Ο Επόπτης και ο Εκπαιδευτής πρέπει να συνεργαστούν πριν την τοποθέτηση του Ε.Κ.Λ. και να καθορίσουν τις αρμοδιότητές τους ώστε ο Ε.Κ.Λ. να μην αντιμετωπίσει διχογνωμία μεταξύ τους που θα τον εμποδίσει να μάθει. Η στενή καλή σχέση μεταξύ τους είναι η ουσία της συνεργασίας.(ο.π. 130-131) Η επαφή μεταξύ τους είναι απαραίτητη γιατί έχουν ευθύνη για την κατάρτιση του Ε.Κ.Λ. (ο.π.151) Οι τρόποι που ο Εκπαιδευτής θα χρησιμοποιήσει τις πληροφορίες που δέχθηκε από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη θα αφορούν :

1. τον καθορισμό αυτού που χρειάζεται ο Εκπαιδευτής για να βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. να μάθει περισσότερα
2. τη χρησιμοποίησή τους για να κρίνει τι μπορεί να περιμένει από τον Ε.Κ.Λ. και τι είδους εργασία πρέπει να του αναθέσει.

Πρέπει να υπάρχει στενή σχέση Εκπαιδευτή – Ε.Κ.Λ. – Επόπτη Σχολής.(ο.π.48) Ο Επόπτης κι ο Εκπαιδευτής πρέπει να συναντιούνται μία φορά το μήνα για να συζητούν τα προβλήματα σχετικά με τον Ε.Κ.Λ. Ακόμη, πρέπει να συντάσσουν την αξιολόγηση από κοινού και σε συνεργασία με τον Ε.Κ.Λ. (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:145)

Οι Σχολές πρέπει να οργανώνουν κατά καιρούς Σεμινάρια για τους Εκπαιδευτές με τους οποίους συνεργάζονται στον τομέα της Ε.Π.Α. και να τους ενημερώνουν στα νέα συστήματα, τις μεθόδους και τους προσανατολισμούς της διδασκαλίας. Οι δυσκολίες σ' αυτό είναι η έλλειψη χρόνου, διοικητικά κι εξάρτησης από την πολιτεία εμπόδια. (Ασπασία Καλούτση, Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:50)

Σύμφωνα με τη Σοφία Μουρούκα (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε.,1981:81) πρέπει να υπάρχουν κοινοί στόχοι και μέθοδοι κι επιστημονική διάσταση της Εποπτείας των Σχολών σε σχέση με τα Κ.Π.Α.

Η Χρυσούλα Παπαδοπούλου (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε.,1981:86,92,93,95) θεωρεί απαραίτητη τη συστηματική κι ουσιαστική επαφή μεταξύ Σχολής κι Οργάνωσης, με την οργάνωση Σεμιναρίων, εκπαιδευτικών κι ενημερωτικών προγραμμάτων κι εργαστηρίων, ώστε να συνδέονται και ν' αλληλοενημερώνονται οι επαγγελματίες Κ.Λ. και να ενισχύεται η θέση του Ε.Κ.Λ. στην Οργάνωση και να βελτιώνεται η απόδοσή του. Είναι επιτακτική η ανάγκη σύνδεσης λόγω των νέων προσανατολισμών στη θεωρία και την πράξη που είναι συνέπεια των ταχύτατων μεταβολών στον άνθρωπο και το περιβάλλον του. Υπάρχουν εμπόδια στην επικοινωνία της Σχολής και της Οργάνωσης. Η τριβή του Εκπαιδευτή και του Επόπτη με το άμεσο και το καθημερινό και η περιορισμένη σε συχνότητα επαφή μεταξύ τους ίσως είναι εμπόδια για πλατύτερη συνεργασία μεταξύ τους κι ανταλλαγή απόψεων για αιτήματα πράξης, θεωρητικές απόψεις και τη δυνατή ή όχι εφαρμογή τους.

Κατά την Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου (1895:74) η συνέπεια Ε.Κ.Λ., Εκπαιδευτή/Επόπτη και Εκπαιδευτή είναι το υπ' αριθμόν ένα στοιχείο.

Τα όρια που πρέπει να κινείται ο Εκπαιδευτής κι ο Επόπτης πρέπει να συζητιούνται χωριστά με κάθε Οργάνωση ανάλογα με την κατάρτιση του Εποπτικού ή διοικητικού προσωπικού της Οργάνωσης και τις αρμοδιότητες που έχει κάθε μέλος και το χρόνο που διαθέτει, σε σχέση με τον Επόπτη. Γενικές βάσεις συνεργασίας

μπορούν να θέσουν ο Διευθυντής της Σχολής και της Οργάνωσης ή καλύτερα ο Υπεύθυνος Π.Α. και κάποιος Υπεύθυνος της Οργάνωσης. (Mary Keeley, 1965:151-Α' ΜΕΡΟΣ)

### B.2.3. Όρια που τηρεί ο Επόπτης ή ο Εκπαιδευτής σε περίπτωση που αυτά δεν τηρούνται από τον έναν εκ των δύο.

Αξίζει να γίνει, ακόμη, αναφορά στον τρόπο που θα μπορούσε να διατηρήσει τα όρια ο Επόπτης ή ο Εκπαιδευτής, σε περίπτωση που αυτά δεν τηρούνται από τον έναν εκ των δύο.

Ο Επόπτης πρέπει να ξεκινήσει τη πληροφόρηση του Εκπαιδευτή για τον Ε.Κ.Λ. από θετικά πράγματα, αλλά να θίξει και κάποια των οποίων η αποσιώπηση θα ήταν ζημιά για την Οργάνωση, τον Επόπτη και τον Ε.Κ.Λ. Σε περίπτωση που οι αρνητικές γνώμες για τον Ε.Κ.Λ. είναι υπερβολικές ο Εκπαιδευτής θα πρέπει να τον σταματήσει λέγοντάς του ότι πρόκειται πρώτα να δουλέψει με τα θετικά σημεία και όταν αργότερα τον γνωρίσει καλύτερα ενδέχεται να μιλήσουν και για τα αρνητικά. (Mary Keeley 1965:48-49-B' ΜΕΡΟΣ)

Όταν ο Υπεύθυνος της Οργάνωσης καταστρατηγεί την αρχή του σεβασμού παύει να είναι θετικό πρότυπο για τον Ε.Κ.Λ. Κυρίως μέσα από το πρόσωπο του Επόπτη η θεωρητική εκπαίδευση βοηθάει τον Ε.Κ.Λ. να αποκτήσει απαραίτητη συναισθηματική και νοητική θωράκιση ώστε να αντιληφθεί τις αιτίες και να κρίνει σωστά τη στάση των επαγγελματιών που υποχρεώνονται πολλές φορές να ακολουθούν ορισμένη συμπεριφορά δουλεύοντας σε ορισμένα πλαίσια. Τότε ο Ε.Κ.Λ. μπορεί να πάρει θέση απέναντι στην κατάσταση, να την αντιμετωπίσει και να απαγορεύσει σε διαλυτικά στοιχεία να περάσουν μέσα του. Ο Επόπτης πρέπει να προσέξει να μην θίξει τον συγκεκριμένο συνάδελφο. (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:145-146)

Υπό την εφαρμογή του συγκεκριμένου Εποπτικού Συστήματος, θα ήταν ευκαίιο να δούμε την διεργασία που ακολουθείται κατά την ανάληψη κι εργασία του Ε.Κ.Λ. με μία περίπτωση.

### B.2.4. Παράγοντες που εξαρτούν και αποσκοπούν στην σωστή βοήθεια του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού για εποικοδομητική αντιμετώπιση του προβλήματος του εξυπηρετούμενου σύμφωνα με το σύστημα μονής Εποπτείας.

1. Πόσο ο Ε.Κ.Λ. καταλαβαίνει το συγκεκριμένο άτομο. Πρέπει να το καταλάβει.
2. Τι γνώση έχει για το πρόβλημα και για την προσωπικότητα του πελάτη. Πρέπει ν' αξιολογήσει και να εφαρμόσει τις γνώσεις του και να πληροφορηθεί επαρκώς.
3. Πώς νιώθει απέναντι στους ανθρώπους με αυτό το πρόβλημα και τι στάση έχει απέναντι στον πελάτη και το πρόβλημα. Πρέπει να ξεκαθαρίσει τη θέση του και να τοποθετηθεί θετικά απέναντι σ' αυτό. Χρειάζεται ν' αντιμετωπίσει πρωταρχικά ο ίδιος το πρόβλημα που υπηρετεί η Οργάνωση.
4. Τι σχέση έχει με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη και αν τον δέχεται.
5. Τι πιστεύει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης ότι χρειάζεται εδώ και τώρα και κατά πόσο ο Ε.Κ.Λ. το δέχεται αυτό.
6. Αν ο Ε.Κ.Λ. έχει δεχθεί την Κοινωνική Υπηρεσία.



7. Ποια είναι τα όρια κι ο σκοπός της Οργάνωσης και τα όρια των αρμοδιοτήτων του Ε.Κ.Λ. και του επαγγελματία ανάλογα την Οργάνωση.
8. Ποιες είναι οι δυνατότητες του Ε.Κ.Λ.
9. Ποιες είναι οι δυνατότητες του πελάτη. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:9-11,13,15)

Αφού ανατεθεί μία περίπτωση στον Ε.Κ.Λ., ο ίδιος επικοινωνεί με τον πελάτη για ένα συγκεκριμένο σκοπό – τον ανάλογο με το πρόβλημά του και στην πορεία συντάσσει μία έκθεση. Η έκθεση υποβάλλεται έγκαιρα στον Επόπτη από τον Ε.Κ.Λ. Ο Επόπτης μέσα από την έκθεση είναι ανάγκη να κατανοήσει το άμεσο και το συνολικό πρόβλημα του πελάτη. Έπειτα εντοπίζει το πρόβλημα του Ε.Κ.Λ. και τον βοηθάει στους παραπάνω 9 παράγοντες. Θα τον βοηθήσει να εντοπίσει το πραγματικό πρόβλημα του πελάτη και ν' αναζητηθούν τρόποι αντιμετώπισής του. Λαμβάνονται υπόψη όλες οι θέσεις και δίνεται προτεραιότητα στη θέση του Εκπαιδευτή λόγω πείρας και γνώσεων σχετικά με την αντικειμενική αντιμετώπιση της πραγματικότητας. (ο.π.10-14)

## **Γ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΟΝΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ**

Ο Ε.Κ.Α. αφού καθορίσει τις περιοχές της Κ.Ε. για τις οποίες ενδιαφέρεται, πραγματοποιεί συνέντευξη με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, ώστε να δει αν η Οργάνωση ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά του. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης αξιολογεί τον Ε.Κ.Α. ως ενδεχόμενο μαθητή εντός Οργάνωσης. Μετά την αμοιβαία επιλογή, η μάθηση προχωράει από τον προσανατολισμό μέχρι και την τελική αξιολόγηση και τη λήξη. Καθ' όλη τη διάρκεια της τοποθέτησης, διευθύνονται συνεδριάσεις μεταξύ Εκπαιδευτή/Επόπτη κι Ε.Κ.Α. για παροχή ανατροφοδότησης, συμβουλευτική περιπτώσεων και συνεχή αξιολόγηση κι υποστήριξη.

Η διαδικασία περιλαμβάνει συνοπτικά:

Επιλογή → Προσανατολισμός → Διαπραγμάτευση Συμβολαίου Μάθησης → Συνεδριάσεις → Αξιολόγηση στα μέσα του εξαμήνου → Συνεδριάσεις → Τελική Αξιολόγηση → Λήξη. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:5)

### Γ.1. Πριν την τοποθέτηση στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού

#### Γ.1.1 Διαδικασίες που εκτελεί το Κέντρο Πρακτικής Άσκησης και ο Εκπαιδευτής/Επόπτης

Η Οργάνωση και το Τμήμα καθορίζουν τη σκοπιμότητα παροχής μίας τοποθέτησης για έναν Ε.Κ.Α. βασισμένη σε προηγουμένως ορισμένες απαιτήσεις.

1. Η Οργάνωση προορίζει έναν Εκπαιδευτή/Επόπτη που ν' ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις οι οποίες υποδεικνύονται από το Τμήμα.
2. Μία Οργάνωση που ενδέχεται να λειτουργήσει ως Κ.Π.Α. πληροί και υποβάλλει μία αίτηση στο Τμήμα για την τοποθέτηση του Ε.Κ.Α.
3. Το Τμήμα και η Οργάνωση πραγματοποιούν ένα Συμφωνητικό Συμβόλαιο που απεικονίζει τις ευθύνες του Τμήματος, της Οργάνωσης, του Εκπαιδευτή/Επόπτη και του Ε.Κ.Α.
4. Η Οργάνωση παίρνει συνέντευξη από ενδεχόμενους Ε.Κ.Α. και παρέχει σ' αυτόν που θα επιλεγεί για την τοποθέτηση ορισμένες πληροφορίες για το ξεκίνημα της εμπειρίας. (ο.π.15)

#### Γ.1.2 Διαδικασίες που εκτελεί ο Εκπαιδευόμενος Κοινωνικός Λειτουργός

1. Ο Ε.Κ.Α. υποβάλλει μία περίληψη κι αντίγραφο στο Τμήμα μέσω του Συντονιστή και κάνει διακανονισμούς για συνέντευξη με τον Συντονιστή.
2. Ο Ε.Κ.Α. κι ο Συντονιστής θα συναντηθούν με σκοπό την αναθεώρηση της καταλληλότητας για την τοποθέτηση, την αναγνώριση διδακτικών αντικειμενικών στόχων, τη συζήτηση των προσδοκιών για την εμπειρία της Ε.Π.Α. και την αναγνώριση ενδεχόμενων Κ.Π.Α.
3. Ο Ε.Κ.Α. επικοινωνεί με 2-3 Οργανώσεις και κάνει διευθετήσεις για συνεντεύξεις μ' αυτές.

4. Μετά την αμοιβαία επιλογή της τοποθέτησης από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη και τον Ε.Κ.Λ., ο Ε.Κ.Λ. είναι υπεύθυνος για τη γραπτή ενημέρωση του Συντονιστή, αξιοποιώντας το έντυπο επιλογής τοποθέτησης.
5. Οι τοποθετήσεις όπου ο Ε.Κ.Λ. ήταν προηγουμένως ή είναι εθελοντής ή εργαζόμενος δεν προωθούνται. Ωστόσο μία τέτοια τοποθέτηση μπορεί να διαπραγματευθεί με τον Συντονιστή.

Το σύστημα που εφαρμόζεται στο Πανεπιστήμιο του New Hampshire (2004-2006:16) διαφέρει ως προς το ότι ο Συντονιστής κάνει την αρχική επαφή με την Οργάνωση, παρέχοντάς της πληροφορίες για τον Ε.Κ.Λ. και τους όρους της Ε.Π.Α. Ο Ε.Κ.Λ. αφού πληροφορηθεί για την επιλεγμένη Οργάνωση, επικοινωνεί με τον Συντονιστή για να θέσουν μία συνέντευξη πριν την τοποθέτηση. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης κι ο Ε.Κ.Λ. θα επικοινωνήσουν με τον Συντονιστή για την επικύρωση της τοποθέτησης. Η τελική απόφαση για μία τοποθέτηση παίρνεται από τον Συντονιστή. Λαμβάνονται, ωστόσο, υπόψη τα ενδιαφέροντα, οι προτιμήσεις κι οι μαθητικές ανάγκες του Ε.Κ.Λ.

### Γ.1.3. Διαδικασίες που εκτελεί ο Συντονιστής Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης

Ο Συντονιστής είναι υπεύθυνος για τις εξής ενέργειες:

1. τη συνάντησή του με τις Οργανώσεις για την παροχή πληροφόρησης και τον καθορισμό αν η κάθε Οργάνωση ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις που υπάρχουν για την πραγματοποίηση μίας τοποθέτησης.
2. τη διατήρηση αρχείων (π.χ. αιτήσεις Οργανώσεων, συμφωνητικά, αξιολογήσεις)
3. τον κανονισμό μίας Έκθεσης από κάθε Οργάνωση κάθε χρόνο, ώστε να εισάγει τον Ε.Κ.Λ. στις Οργανώσεις της Κοινότητας οι οποίες πιθανόν διατίθενται για τοποθέτηση. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:16)

## Γ.2. Κατά την διάρκεια της τοποθέτησης στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού

### Γ.2.1 Προσανατολισμός του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης

Η Οργάνωση κι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να προετοιμαστούν για την υποδοχή του νέου Ε.Κ.Λ. Πρέπει να γνωρίζουν από που ν' αρχίσουν μ' αυτό το ιδιαίτερο άτομο και να καθορίσουν το περιεχόμενο εργασίας του Ε.Κ.Λ., δηλαδή της θέσης του και των υπηρεσιών που θα κληθεί να προσφέρει, μ' άλλα λόγια του ρόλου και των ευθυνών του. Η ευθύνη του Εκπαιδευτή/Επόπτη απέναντι στον Ε.Κ.Λ. ξεκινάει με τον προγραμματισμό, δηλαδή τον καθορισμό και την περιγραφή της εργασίας που θα αναλάβει. Αυτό περιλαμβάνει απλά πράγματα, όπως που θα καθίσει, σε ποιον θα είναι υπόλογος, τι είδους ομάδα ή περιπτώσεις θ' αναλάβει – πράγματα που αν αμεληθούν, μπορούν να δημιουργηθούν συχνά μακροχρόνιες ανωμαλίες. Περιλαμβάνει, επίσης, το που και με ποιους θα εργασθεί, το πώς θα τον παρουσιάσει στο προσωπικό και θα τον εξοικειώσει με την εργασία της Οργάνωσης και το ποιες ευθύνες – περιπτώσεις θ' αναλάβει.

Ο Ε.Κ.Λ. πρέπει να κατατοπιστεί για την Οργάνωση στην οποία θα ασκήσει την Ε.Π.Α.του. (Mary Keeley, 1965:6-7,Α΄ ΜΕΡΟΣ) Αναλυτικά, θα ενημερωθεί για το λόγο ύπαρξής της, τις νομικές κι οικονομικές ευθύνες της, τους κανονισμούς, τους περιορισμούς, τη θέση της στο πλαίσιο μέτρων πρόνοιας που παίρνει η Κοινότητα, τις προσφερόμενες υπηρεσίες της και την ευθύνη της απέναντι στους πελάτες της. Η θέση, δηλαδή, του Εκπαιδευτή/Επόπτη είναι να χειρίζεται τους πρακτικούς παράγοντες της Κ.Ε. (Mary Keeley, 1965:11-B΄ ΜΕΡΟΣ)

Η κατατόπιση περιλαμβάνει επίσης το σαφή καθορισμό του ρόλου του Ε.Κ.Λ. στην Οργάνωση. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα εξηγήσει επιπλέον στον Ε.Κ.Λ. τον τρόπο εργασίας που ο ίδιος ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θ' ακολουθήσει, το που και το πότε θα γίνονται οι Εποπτικές συνεντεύξεις και το τι θα κάνει ο Ε.Κ.Λ. όταν χρειαστεί τη βοήθεια του Εκπαιδευτή/Επόπτη σε ώρα που αυτός δεν είναι διαθέσιμος. Αυτή η ενημέρωση θα έχει ως αποτέλεσμα ο Ε.Κ.Λ. να μην αισθάνεται χαμένος και να μη χάνει την απαραίτητη επαφή με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, ο οποίος πρέπει πάντα να είναι ενήμερος για την πορεία της εργασίας του Ε.Κ.Λ. (Mary Keeley, 1965:21,23-24-A΄ ΜΕΡΟΣ)

Πρέπει να γίνει προγραμματισμός της επαφής, δηλαδή των όσων θα πει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης, γιατί αυτό δίνει περισσότερη ασφάλεια στον Ε.Κ.Λ. και στον ίδιο τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, εφόσον γνωρίζουν και οι δύο εκ των προτέρων τι πρόκειται να κάνουν. Ο προγραμματισμός αυτός γίνεται με τρόπο που ν' ανταποκρίνεται στις ανάγκες του Ε.Κ.Λ. και η ενημέρωση με τρόπο που ο Ε.Κ.Λ. θ' αφομοιώσει και θα χρησιμοποιήσει τις πληροφορίες. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης είναι καλύτερο να μην προεξοφλεί πως ο Ε.Κ.Λ. δεν ξέρει τίποτα κι αν ο Ε.Κ.Λ. διστάζει, τότε ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να προτείνει την προετοιμασία του Ε.Κ.Λ. Το πόσες φορές θα συμπληρωθεί η κατατόπιση σχετικά με τη λειτουργία της Οργάνωσης θα εξαρτηθεί από την πείρα και την εκπαίδευση του Ε.Κ.Λ. και τη φύση της Οργάνωσης. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να διαθέσει χρόνο για τη γνωριμία του με τον Ε.Κ.Λ., γι' αυτό στην αρχή πρέπει να γίνονται περισσότερες συναντήσεις. (ο.π.23) Το πρώτο στάδιο, όμως δεν πρέπει να παρατείνεται γιατί ίσως μετά να είναι αδύνατη η προσφορά βοήθειας στον Ε.Κ.Λ. που θα τον ενισχύσει να προχωρήσει στη μάθηση. (ο.π.116)

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης είναι υπεύθυνος για την κατάρτιση και την εξασφάλιση ενός προγράμματος προσανατολισμού για τον Ε.Κ.Λ. Ο Προσανατολισμός αφορά τη βοήθεια του Ε.Κ.Λ. για την εξοικείωσή του στην Οργάνωση. Πρέπει να είναι η πρώτη βδομάδα της τοποθέτησης και να περιλαμβάνει το να συστήσει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης τον Ε.Κ.Λ. στο προσωπικό, να τον ενημερώσει για τις υπηρεσίες της Οργάνωσης, τα προγράμματα, τις πολιτικές και τις προσδοκίες. Ο Ε.Κ.Λ. θα λάβει πληροφόρηση για την κουλτούρα του Κ.Π.Α., συμπεριλαμβανομένου για κατευθυντήριες γραμμές ντυσίματος, ώρες λειτουργίας, τήρηση διακοπών, διακανονισμοί γευμάτων και πρωτόκολλο τηλεφώνου. Ο Ε.Κ.Λ. πρέπει ακόμη να καταλάβει με ποιον να έρχεται σ' επαφή σ' επείγουσες περιπτώσεις, όταν απουσιάζει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης ή σ' άλλες σημαντικές καταστάσεις. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. να κατανοήσει τη φύλαξη αρχείου, θέματα εμπιστευτικότητας κι άλλες άμεσες ηθικές ανησυχίες που ίσως ο Ε.Κ.Λ. αντιμετωπίσει μέσα στο Κ.Π.Α. Πρέπει ακόμη να υπάρχει μία αντίληψη του τρόπου που ο Ε.Κ.Λ. θα συστήνεται στους πελάτες. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:16)

Ο τρόπος πλησιάζματος του Ε.Κ.Λ. από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη είναι διττός. Πρώτον, θα υπάρχει μία επιστημονική προσέγγιση από την πλευρά του Εκπαιδευτή/Επόπτη προς τον Ε.Κ.Λ. και μία προσπάθεια γνωριμίας του τρόπου

σκέψης, συμπεριφοράς κι αντίδρασης του Ε.Κ.Λ. Δηλαδή, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα εργαστεί στην ίδια βάση που εργάζεται με τον πελάτη. Δεύτερον, θα υπάρξει μία άσκηση εξουσίας για να ζητηθούν ευθύνες από αυτόν που του έχει ανατεθεί εργασία. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα υποστηρίξει με το βάρος της εξουσίας του ότι ο Ε.Κ.Λ. βρίσκεται εκεί για να κάνει δουλειά κι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης για να τον βοηθήσει και να τον επιβλέψει ώστε η δουλειά αυτή να γίνει. Με τον τρόπο αυτό, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης χρησιμοποιεί τις γνώσεις του για την ανθρώπινη συμπεριφορά και τις διαπροσωπικές σχέσεις και θυμάται τη διοικητική πλευρά και την εκπαιδευτική υφή της Εποπτείας. (Mary Keeley, 1965:119-A' ΜΕΡΟΣ)

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρώτα θα παρατηρήσει τον Ε.Κ.Λ. Η παρατήρηση αυτή εξυπηρετεί τη σχέση τους γιατί θα λειτουργήσει ως μέσο για την αξιολόγηση της ωριμότητας, της πείρας, της εκπαίδευσης, της ευαισθησίας και της πνευματικής ικανότητας του Ε.Κ.Λ. (ο.π.15,22-23) Θα παρατηρήσει τους τρόπους που ο Ε.Κ.Λ. αμύνεται σε καταστάσεις που του στοιχίζουν. (ο.π.125) Ο τρόπος που ο Εκπαιδευτής/Επόπτης μπορεί να παρατηρήσει την ικανότητα κοινωνικών καταστάσεων του Ε.Κ.Λ. είναι μέσα από το πώς φέρεται όταν τον συστήσουν στους συναδέλφους ή όταν επισκέπτεται ένα θάλαμο του ιδρύματος ή χώρο που παρευρίσκεται ο εξυπηρετούμενος. (ο.π.22)

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα δημιουργήσει και θα αναπτύξει με τον Ε.Κ.Λ. μία ικανοποιητική κι εποικοδομητική σχέση. Για τη δημιουργία αυτής, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να λαμβάνει υπόψη του πως ο Ε.Κ.Λ. έρχεται στην πρώτη του Εποπτική συνέντευξη με όλες του τις εμπειρίες, με τη δική του μοναδική προσωπικότητα κι απόθεμα γνώσεων, τους ποικίλους και βαθιά ριζωμένους τρόπους συμπεριφοράς που έχει υιοθετήσει, τους μηχανισμούς άμυνας, τα πολλά του συναισθήματα κι ανάγκες του, τις απόψεις του για τη θέση του Επόπτη και τους γνώριμους του τρόπους αντίδρασης κι αντιμετώπισης της ζωής. Ο Ε.Κ.Λ. έρχεται συχνά μ' ανασφάλεια κι αβεβαιότητα. (Mary Keeley, 1965:17,20-A' ΜΕΡΟΣ,12-B' ΜΕΡΟΣ) Βιώνει μία νέα εμπειρία, νιώθει απροετοίμαστος κι ότι θα κριθεί από τους συναδέλφους κι έτσι δεν προλαβαίνει να συγκεντρωθεί και να εφαρμόσει τα όσα διδάσκει ο Εκπαιδευτής/Επόπτης. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να καταλάβει πώς αισθάνεται ο Ε.Κ.Λ. όταν του ανατίθεται απρόοπτα μία εργασία και όταν αναμένεται αυτόματη συμμόρφωση. (Mary Keeley, 1965:105-A' ΜΕΡΟΣ)

Το σημείο εκκίνησης της Εποπτικής σχέσης θα είναι το που βρίσκεται ο Ε.Κ.Λ. και πιθανότατα ο Εκπαιδευτής/Επόπτης σε σχέση με το είδος Οργάνωσης που αντιπροσωπεύει. (ο.π.15,23) Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να προσπαθήσει να δημιουργήσει μία άνετη επαφή και να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις συναισθημάτων ασφάλειας, σιγουριάς κι ικανότητας του Ε.Κ.Λ. (ο.π.21) Ένας τρόπος για να γνωριστούν και να δημιουργηθεί αυτή η άνετη επαφή είναι να αρχίσει τη διαδικασία με το να διατυπώνει σκέψεις και να δίνει πληροφορίες που προκαλούν ερωτήσεις. (ο.π.16) Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να είναι φιλικός. Είναι σημαντικό να βρει ένα μέρος όπου θα μπορούν να συζητήσουν μόνοι τους κι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης να μιλήσει για τον εαυτό του. Η κατάσταση θα είναι όμοια με αυτή του Κ.Λ. – πελάτη. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα εξηγήσει ποιος είναι και το λόγο της συνάντησης. Με το να μιλήσει για τον εαυτό του, αντί να κάνει ερωτήσεις στον Ε.Κ.Λ. που αφορούν τον ίδιο, θα τον κάνει να νιώσει πιο άνετα. (ο.π.17-18)

Ο Επόπτης θα μπορέσει να βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. εάν τον προετοιμάσει έτσι ώστε να καταφεύγει σ' αυτόν όταν έχει ανάγκη καθοδήγησης. (ο.π.25) Η θέση του Εκπαιδευτή/Επόπτη δίνει στον ίδιο σιγουριά και μπορεί πρώτος να πλησιάσει το φοβισμένο και ανασφαλή Ε.Κ.Λ. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης υποδέχεται ευχάριστα τον Ε.Κ.Λ. Ως Εκπαιδευτής/Επόπτης είναι το πρόσωπο που εκπροσωπεί την Οργάνωση

και ο σύνδεσμος μεταξύ αυτής και του Ε.Κ.Λ. Υποχρεούται από την αρχή να περιγράψει την Οργάνωση στον Ε.Κ.Λ. και να εξηγήσει και να ερμηνεύσει το ρόλο του καθενός, άσχετα με το αν ο Ε.Κ.Λ. έχει κατατοπισθεί από τον υπεύθυνο της Σχολής. Ο Ε.Κ.Λ. γνωρίζει πως ο Εκπαιδευτής/Επόπτης έχει ορισμένες πληροφορίες γι' αυτόν και γι' αυτό τον απασχολεί περισσότερο απ' όλα να μάθει σχετικά με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, δηλαδή το όνομά του, τις σπουδές και τη θέση του στην Οργάνωση. (ο.π.26,28,30)

Ο κύριος ορισμός της Εποπτικής σχέσης θα δοθεί από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη. Ο τρόπος που ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα εξηγήσει τη σχέση του με τον Ε.Κ.Λ. στον ίδιο τον Ε.Κ.Λ. όταν μείνουν μόνοι θα περιλαμβάνει απλά και συγκεκριμένα πράγματα. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει μ' ένα χειροπιαστό τρόπο να δείξει το νόημα του ρόλου του. Μπορεί να πει στον Ε.Κ.Λ.: «Θα γνωρίζεις ότι είμαι αυτός που θα σου αναθέτει τις εργασίες που θα εκτελείς. Είμαι ο πρώτος μέσα στην Οργάνωση που θα ρωτάς για όσα δεν ξέρεις. Στην αρχή θα νιώθεις την ανάγκη να ρωτάς συχνά, αλλά όσο θα κατατοπίζεσαι θα την ξεπεράσεις. Θα υπάρξουν φορές που θα ζητήσουμε πληροφορίες ή άδεια από άλλους.» Μετά θα του μιλήσει για τις τακτές ώρες και μέρες των Εποπτικών Συναντήσεων, τη σύνταξη των εκθέσεων και για τις λεπτομέρειες της συνεργασίας τους. Όσο θα μιλάει μπορεί να του συστήσει να παίρνει σημειώσεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εδραιώνεται αμοιβαία σχέση και γίνεται σαφές πως ο Ε.Κ.Λ. έχει ευθύνες και πως ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα τον βοηθήσει ν' αντεπεξέρθει σε αυτές. (ο.π.30)

Πρέπει δηλαδή να δοθούν γενικές πληροφορίες, αλλά κατόπιν ν' ανατεθεί στον Ε.Κ.Λ. από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη μία σαφή, συγκεκριμένη και προδιαγραμμένη εργασία. Η συζήτηση ίσως αυξήσει την ανασφάλεια, γι' αυτό πρέπει να δοθεί στον Ε.Κ.Λ. κάτι συγκεκριμένο να κάνει. Αυτό αποτελεί συγκεκριμένο θέμα συζήτησης κι έτσι καταπολεμείται το άγχος. Η συζήτηση γύρω από πρακτικά συνήθως θέματα που πρέπει να μάθει και που περιμένει ν' ακούσει ο Ε.Κ.Λ. προσφέρει μία καλή βάση για τη δημιουργία σχέσης και την αρχική ανάθεση εργασίας. (ο.π.17-18,21,31-32)

Η αξία της ανάθεσης συγκεκριμένης εργασίας έγκειται στα εξής:

1. η δράση βοηθάει στην εξουδετέρωση της έντασης.
2. Ο Ε.Κ.Λ. έχει την ευκαιρία να δείξει την ικανότητά του μ' αποτέλεσμα να αισθάνεται ασφάλεια.
3. Με το να δοθούν σαφείς και συγκεκριμένες οδηγίες, τότε μπορούν να ζητηθούν ευθύνες, κάτι που είναι πολύ δύσκολο για μία αόριστη εργασία.
4. Είναι ευκολότερο να ενεργήσει κάποιος σωστά, όταν γνωρίζει τα όρια που του επιτρέπεται να κινηθεί ελεύθερα. Μέσα στα πλαίσια της σχέσης «εξουσίας – Ε.Κ.Λ.», ο Ε.Κ.Λ. καταλαβαίνει τι είναι η ουσία της ανεξάρτητης σχέσης δύο ενηλίκων.
5. Αποφεύγονται οι κίνδυνοι της ανάληψης περισσότερων ευθυνών από τον Ε.Κ.Λ. από όσες μπορεί να φέρει εις πέρας καθώς και του αισθήματος ότι ξοδεύει άσκοπα τις ώρες του αφού δεν έχει συγκεκριμένη δουλειά να κάνει. (ο.π.21-24,30)

Η συγκεκριμένη εργασία μπορεί να είναι μία καλοδιαλεγμένη περίπτωση προς μελέτη, την οποία ο Ε.Κ.Λ. θα επιστρέψει σ' ορισμένο χρόνο και μετά θα συζητηθούν οι εντυπώσεις του, τα ερωτηματικά του και θα του ζητηθεί να εκθέσει τον τρόπο που θα εργαζόταν ο ίδιος. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης μπορεί να του πει «Σου αναθέτω αυτήν την εργασία γιατί πρέπει να γνωρίσεις την Οργάνωση και να δω τι μπορείς να κάνεις. Αργότερα θα σου αναθέσω δυσκολότερη δουλειά.» Η

συγκεκριμένη εργασία είναι η σωστή αφετηρία κι ένα χειροπιαστό παράδειγμα του ρόλου του Εκπαιδευτή/Επόπτη, ενώ καθορίζεται κι ο ρόλος του Ε.Κ.Λ. Δίνονται οι βάσεις για τον διπλής κατεύθυνσης χαρακτήρα της Εποπτικής σχέσης. (ο.π.31-32)

Τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει η εργασία, ώστε να επιφέρει κι αντίστοιχα θετικά αποτελέσματα είναι τα εξής:

1. Πρέπει να είναι εύληπτη: ώστε να δοθεί η ιδέα της φύσης της Εποπτικής σχέσης. Ο Ε.Κ.Λ. μαθαίνει για την Οργάνωση και τη φιλοσοφία της, ταυτίζει τον Εκπαιδευτή/Επόπτη με την Οργάνωση και τους σκοπούς της κι έχει την ευκαιρία να αρχίσει την εργασία και να πάρει θέση ως μέλος της Οργάνωσης. Αρχίζει η περίοδος του προσανατολισμού και δίνεται στον Ε.Κ.Λ. το συναίσθημα ότι εφαρμόζει αυτά που μαθαίνει κι ότι είναι μέρος της όλης διαδικασίας. Γίνεται, ακόμη, σαφές ότι η Εποπτική σχέση δεν έχει ούτε θεραπευτικό, ούτε φιλικό χαρακτήρα κι ότι δεν είναι σχέση εξουσίας – εξάρτησης, δηλαδή η συμμετοχή του Εκπαιδευτή/Επόπτη και του Ε.Κ.Λ. σ' αυτή έχει ως σκοπό να γίνει αρτιότερη η εργασία. Αν δοθεί αυτή η έννοια στην Εποπτική σχέση, κάθε κριτική ή παρατήρηση παίρνει αντικειμενική χροιά, μ' αποτέλεσμα να γίνεται ευκολότερη η άσκηση κριτικής.
2. Πρέπει να είναι προσιτή κι ενδιαφέρουσα: ώστε να έχει έστω και μερική επιτυχία κι ικανοποίηση.
3. Πρέπει να απαιτεί συγκεκριμένες ενέργειες και να φαίνονται τ' αποτελέσματα των προσπαθειών του αρχάριου Ε.Κ.Λ.: Αυτό πρέπει να συμβαίνει γιατί ο αρχάριος Ε.Κ.Λ. θέλει να βλέπει τα αποτελέσματα αυτά. Μόνο ο προχωρημένος Ε.Κ.Λ. ικανοποιείται με τη σιγανή εξέλιξη της θεραπευτικής εργασίας.
4. Πρέπει να είναι εύκολη: Ένα έργο στο οποίο αποκρινόμαστε εύκολα ενισχύει την αυτοπεποίθησή μας. Η αυτοπεποίθηση οδηγεί στην ανάπτυξη του ενδιαφέροντος του Ε.Κ.Λ. για την εργασία του. Ο Ε.Κ.Λ. χρησιμοποιεί την ενεργητικότητά του για να μάθει, όταν πιστεύει πως ο Εκπαιδευτής/Επόπτης τον παραδέχεται και τον συμπαθεί. Τότε πιθανόν ο Ε.Κ.Λ. να μπορέσει να κάνει παρατηρήσεις που θα βοηθήσουν τον Εκπαιδευτή/Επόπτη να τον αξιολογήσει. (ο.π.21-22,31-33)

Είναι δύσκολο για τον Εκπαιδευτή/Επόπτη να διδάξει – να αναθέσει συγκεκριμένη εργασία αν η σχέση του με τον Ε.Κ.Λ. δεν έχει εδραιωθεί κι αν ο ίδιος δεν έχει αρχίσει να σχηματίζει μία γνώμη για την ικανότητα απόδοσης, τις γνώσεις, τις ανάγκες και τις επιθυμίες του Ε.Κ.Λ. (ο.π.30)

Η περίοδος του προσανατολισμού είναι επιτακτική ανάγκη. Ο Ε.Κ.Λ. χρειάζεται να εισαχθεί με προσοχή στη δουλειά και να προσανατολιστεί στις αρχές και τους σκοπούς της Οργάνωσης. Χρειάζεται χρόνο για να αναπτύξει γνώσεις και δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να εργασθεί παραγωγικά για την Οργάνωση.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης προγραμματίζει το περιεχόμενο της περιόδου αυτής, σκέπτεται τι πρέπει να μάθει ο Ε.Κ.Λ. για την Οργάνωση και ποιες πληροφορίες και προεργασία πρέπει να προηγηθούν πριν την ανάθεση ευθύνης. Προγραμματίζει τακτικές Εποπτικές συνεντεύξεις για τον Ε.Κ.Λ. Μέσω συζήτησης για περιπτώσεις, ομάδες και τις αρχές της Οργάνωσης, αντιλαμβάνεται σε ποιον τύπο περίπτωσης και σε ποια σημεία γενικά ο Ε.Κ.Λ. χρειάζεται τακτική παροχή συμβουλών και σε ποια σημεία είναι έτοιμος να προχωρήσει ανεξάρτητα. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης εξηγεί στον Ε.Κ.Λ. τον τρόπο που περιμένει να γίνεται εργασία και το λόγο που πρέπει να γίνεται έτσι. Βεβαιώνεται ότι ο Ε.Κ.Λ. ξέρει τι πρέπει να κάνει και γνωρίζει πιθανές

ικανότητες του Ε.Κ.Λ. Αρχίζει με λίγη δουλειά και τον δοκιμάζει σε απλά καθήκοντα κι έπειτα του δίνει πιο εκτεταμένες ευθύνες και προγραμματίζει λογική ποσότητα εργασίας με προσεκτικά καθορισμένα καθήκοντα κι ευθύνες. Αποφεύγει να δίνει στον Ε.Κ.Λ. δουλειές στιγμής, σωρούς περιπτώσεων να διαβάσει κι άσχετες εργασίες με τις γνώσεις του. (Mary Keeley, 1965:68-69-B' ΜΕΡΟΣ)

Τέλος, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης έχει την ευθύνη να παρουσιάσει τον Ε.Κ.Λ. στους πελάτες του. Ένας τρόπος να το κάνει αυτό είναι με την ευκαιρία της συνέντευξης που θα κάνει ο ίδιος με τον πελάτη στο γραφείο του, να παρευρίσκεται κι ο Ε.Κ.Λ. ώστε να συναντηθεί ο Ε.Κ.Λ. με τον πελάτη. Άλλος τρόπος είναι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης να γράψει ένα γράμμα στον πελάτη και να τον πληροφορεί ότι πρόκειται οι συνεντεύξεις να γίνονται από εδώ και στο εξής με τον Ε.Κ.Λ. (Mary Keeley, 1965:80-A' ΜΕΡΟΣ)

#### ● ΓΡΑΠΤΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΡΩΤΗΣ ΕΠΑΦΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ/ΕΠΟΠΤΗ

Αυτή έχει σκοπό ίδιο μ' αυτόν που έχουν οι εκθέσεις συνεντεύξεων ή συναντήσεων. Βοηθάει τον Εκπαιδευτή/Επόπτη να εξετάσει τον τρόπο της εργασίας του και να την ελέγξει, ανακαλύπτοντας αυτά που δεν έκανε και προγραμματίζοντας αυτά που πρέπει να κάνει.

Στην περιγραφή αυτή πρέπει να αναφερθούν όλα τα ενδιαφέροντα σημεία και να αποφευχθούν οι όχι τόσο σημαντικές λεπτομέρειες. Αν περιγραφεί με μεγάλη συντομία, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης δε θα προσέξει τις λεπτομέρειες που θα τον βοηθήσουν να μάθει. Αντίθετα, αν αναφερθούν όλες οι λεπτομέρειες, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης δε θα μπορέσει ν' ανταποκριθεί λόγω χρόνου. (Mary Keeley, 1965:27-28-A' ΜΕΡΟΣ)

Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να εξετάζει αυτό που κάνει και γιατί το κάνει. Πρέπει να σκέφτεται τι πρέπει να κάνει και πώς, ώστε να έχει την πεποίθηση ότι χρησιμοποιεί τον τρόπο που ταιριάζει στο συγκεκριμένο άνθρωπο κάτω από τις συγκεκριμένες συνθήκες. (ο.π.44)

#### Γ.2.2. Επισύναψη του Συμβολαίου μάθησης μεταξύ Εκπαιδευτή/Επόπτη και Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού

Ο Ε.Κ.Λ. κι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα επισυνάψουν μαζί ένα συμβόλαιο εντός των τριών πρώτων εβδομάδων της τοποθέτησης. Αυτό πρέπει να απεικονίζει μαθητικούς αντικειμενικούς στόχους, ευθύνες και καθήκοντα του Ε.Κ.Λ. και πρέπει να σκιαγραφεί καθαρά διευθετήσεις για την αξιολόγηση. Επιπροσθέτως πρέπει να συμπεριληφθούν οι προσδοκίες της Εποπτείας κι άλλα θέματα που αφορούν τον Ε.Κ.Λ. και τον Εκπαιδευτή/Επόπτη. Ο Ε.Κ.Λ., ο Εκπαιδευτής/Επόπτης κι ο Συντονιστής πρέπει να διατηρήσουν ένα αντίγραφο του συμβολαίου. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:17)

#### Γ.2.3. Επιλογή μαθητικών δραστηριοτήτων και ευθυνών του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού

Καθ' όλη τη διάρκεια της τοποθέτησης, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης έχει κατά κύριο λόγο την ευθύνη για την επιλογή των μαθητικών δραστηριοτήτων που θα καταστήσουν τον Ε.Κ.Λ. ικανό να επιτύχει τους αντικειμενικούς στόχους του



προγράμματος της Ε.Π.Α. και καλύψει τις προσωπικές εκπαιδευτικές ανάγκες του ίδιου.

Ο Ε.Κ.Λ. χρειάζεται μία ευκαιρία να δουλέψει με μία ποικιλία πελατών: άτομα, ομάδες, οικογένειες, οργανισμούς και κοινότητες. Οι Μαθητικές δραστηριότητες πρέπει να παρέχουν την ευκαιρία στον Ε.Κ.Λ. να εκτελέσει τους εξής αντικειμενικούς στόχους:

1. Να εξετάσει τις αξίες του, τις αξίες του επαγγέλματος, της κοινότητας και των πελατών. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσει και να εξετάσει ο Ε.Κ.Λ. συγκρούσεις αξιών.
2. Να χρησιμοποιήσει αποτελεσματικές διαπροσωπικές ικανότητες για ν' αναπτύξει σχέσεις επαγγελματικής βοήθειας που προωθούν την αλλαγή.
3. Να επιδεικνύει γνώση κι ικανότητα στη λύση προβλημάτων με συστήματα πελατών αξιολογώντας τις καταστάσεις των πελατών, εστιάζοντας στην αλληλεπίδραση του συστήματος πελάτη και περιβάλλοντος, θέτοντας τελικούς στόχους, κάνοντας συμβάσεις, σκιαγραφώντας αμοιβαία καθήκοντα κι ευθύνες, παρεμβαίνοντας βασισμένος στους αμοιβαίους στόχους, αξιολογώντας την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης και τερματίζοντας κατάλληλα με τον πελάτη.
4. Να επιδεικνύει ηθική συμπεριφορά σύμφωνη με τις επαγγελματικές αξίες και την ηθική της Κ.Ε.
5. Να αναπτύξει ευαισθησία σε διάφορες εκδηλώσεις της ποικιλίας μέσα στην κοινότητα, ώστε οι διαφορές να μη γίνουν ένα σημαντικό εμπόδιο στην παροχή υπηρεσιών.
6. Να εξετάσει τρόπους που αναπτύχθηκε κι υλοποιήθηκε η πολιτική της Οργάνωσης και ν' αξιολογήσει την αποτελεσματικότητά της στην εκπλήρωση της αποστολή της.
7. Ν' αξιολογήσει τον τρόπο που η έρευνα χρησιμοποιείται από την Οργάνωση και ν' αναγνωρίσει το δυναμικό για την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της έρευνας.
8. Να επιδεικνύει αποτελεσματικές γραπτές ικανότητες.
9. Να ενοποιήσει την κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς που απέκτησε από τη θεωρητική διδασκαλία και το κοινωνικό περιβάλλον καθώς αξιολογεί τις καταστάσεις των πελατών.
10. Να επεκταθεί στην κατανόηση των πόρων της Κοινότητας και του χάσματος στις υπηρεσίες της Κοινότητας και ν' αναγνωρίσει τρόπους που επίσημες κι ανεπίσημες πηγές θα μπορούσαν ν' αναπτυχθούν.
11. Να αναγνωρίσει το αντίκτυπο του αγροτικού ή αστικού περιβάλλοντος πάνω στους πελάτες και τη χρήση των υπηρεσιών.
12. Να κατανοήσει το [άτομο μέσα στο περιβάλλον] μέσω αξιολόγησης καταστάσεων πελατών, σχεδιασμού και κατάλληλης παρέμβασης με τους πελάτες ή εκ μέρους αυτών.
13. Να αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της Ε.Π.Α. του.
14. Να κατανοήσει τον Υπηρεσιακό ρόλο της Οργάνωσης μέσα στην Κοινότητα. (ο.π.9-10,17)

Οι μαθητικές δραστηριότητες που μπορούν να μεσολαβήσουν για την επίτευξη των παραπάνω στόχων μπορούν να περιλαμβάνουν:

1. δουλειά με 2 ή περισσότερους πελάτες με παρέμβαση, αξιολόγηση και λήξη.
2. δουλειά με οικογένειες όπου θ' αναγνωρίσει και θα ανταποκριθεί στις ανάγκες τους ως ομάδων.

3. δουλειά με πελάτες των οποίων η φυλή, το γένος, η εθνικότητα, η ηλικία ή / και η κουλτούρα διαφέρει απ' αυτή του Ε.Κ.Λ.
4. σχεδιασμός και διευκόλυνση ομάδων πελατών ή / και επαγγελματιών ( όπως ενδοϋπηρεσιακή εκπαίδευση, συσκέψεις για περιπτώσεις).
5. συμμετοχή σε συλλογή στοιχείων κι άλλες ερευνητικές δραστηριότητες για να εξακριβώσει τις ανάγκες της Κοινότητας.
6. σύνδεση με Οργανώσεις Κοινότητας για να προσδιοριστούν κοινές ανησυχίες και στρατηγικές για την αντιμετώπιση των αναγκών των πελατών.
7. συζήτηση με ομάδες Κοινότητας για εξήγηση των προσφερόμενων από την Οργάνωση υπηρεσιών.
8. ετοιμασία για Εποπτικές συνεδριάσεις, διαβάζοντας κατάλληλη επαγγελματική βιβλιογραφία, καταγραφή υλικού περίπτωσης για ανάλυσή του από Ε.Κ.Λ. και Εκπαιδευτή/Επόπτη και αναγνώριση ερωτήσεων πριν την Εποπτική συνάντηση που επιθυμεί να ρωτήσει τον Εκπαιδευτή/Επόπτη.
9. αναθέωση εντύπων αξιολόγησης υπηρεσιών Οργάνωσης κι άλλων υλικών για να καθορίσει τρόπους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ. με τους πελάτες
10. παρακολούθηση μεγάλων συγκεντρώσεων, επαγγελματικών εργαστηρίων, πολυπειθαρχικών συμβουλίων, νομοθετικών εκδικάσεων και άλλων δραστηριοτήτων. (ο.π.17-18)

Στο εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Πανεπιστημίου New Hampshire (2004-2006:1) καταγράφεται μία λίστα με αντικειμενικούς μαθητικούς στόχους της Ε.Π.Α., που όπως αναφέρει δεν τους περιλαμβάνει όλους, αλλά βοηθάει ως ένας οδηγός για καλύτερη βοήθεια στην εκπαίδευση του Ε.Κ.Λ. Συγκεκριμένα, ο Ε.Κ.Λ. είναι σημαντικό να έχει την ευκαιρία να:

1. μάθει τη δομή και τη λειτουργία της Οργάνωσης π.χ. τη φιλοσοφία, τους σκοπούς, το οργανωτικό σύστημα, τις τακτικές και το πρόγραμμά της.
2. καταλάβει τις σχέσεις του Κ.Π.Α. με τις άλλες Οργανώσεις στο δίκτυο Υπηρεσιών της Κοινότητας
3. γίνει ένα μέλος μίας ομάδας της Οργάνωσης.
4. αναπτύξει τεχνικές παρατήρησης και συλλογή στοιχείων για να καταλάβει καλύτερα τις διαστάσεις των προβλημάτων που αντιμετωπίζονται.
5. μάθει πώς να αξιοποιεί τη θεωρία της κοινωνικής επιστήμης και της επιστήμης συμπεριφοράς για να προάγει την κατανόηση προβλημάτων ατόμων, ομάδων και κοινότητας και να καθορίσει κατάλληλες μεθόδους παρέμβασης.
6. μάθει να θεωρεί τον εαυτό του ως μέλος Κ.Ε. μίας μεγαλύτερης Κοινότητας που βοηθούν τα άτομα με κοινούς τελικούς στόχους κοινωνικής βελτίωσης
7. αναγνωρίσει την ευθύνη ενός Κ.Λ. να κάνει μία εισαγωγή στην αξιολόγηση των υπηρεσιών, τη βελτίωση των υπηρεσιών και έναν προγραμματισμό γι' ανάγκες που δεν έχουν υπάρξει ακόμη.
8. αναπτύξει μία επίγνωση της ανάγκης για συνεχή προσωπική κι επαγγελματική ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένου της ανάπτυξης ειδικών τελικών στόχων για συνεχή εκπαίδευση.

Για την επιλογή της περίπτωσης ή της ομάδας που θ' ανατεθεί στον Ε.Κ.Λ., ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να ξέρει και να λάβει υπόψη του:

- τις ανάγκες, το δυναμικό και τη φύση της περίπτωσης ή της ομάδας

- την ηλικία, τις θεωρητικές γνώσεις, την εκπαίδευση, την πείρα και τις ικανότητες του Ε.Κ.Λ. Αυτά πρέπει να τα γνωρίζει πριν έρθει ο Ε.Κ.Λ. στην Οργάνωση, αλλά και από τις πρώτες εντυπώσεις που έχει από την επαφή μαζί του.
- τις ανάγκες και τις συνθήκες της Οργάνωσης και τις απαιτήσεις της εργασίας.

Δίνονται δηλαδή από τις πιο χαρακτηριστικές περιπτώσεις. Στόχο αποτελεί η προστασία της περίπτωσης – ομάδας και του Ε.Κ.Λ. καθώς και η ικανοποίησή του. Αν ξεφύγει ο έλεγχος της περίπτωσης – ομάδας, πιθανόν ο Ε.Κ.Λ. να φοβηθεί και να απογοητευθεί και να μην τολμήσει να προχωρήσει. (Mary Keeley, 1965:35-36,39,41-Α΄ ΜΕΡΟΣ)

Ένας νέος Ε.Κ.Λ. πιθανόν να παρουσιαστεί φαινομενικά ήρεμος και να εκφράζει τις απόψεις του με σιγουριά γιατί αντιλαμβάνεται πολλά στο νοητικό επίπεδο. Το θέμα είναι η ικανότητα του Ε.Κ.Λ. να εφαρμόσει τη θεωρία στην πράξη.

Ο τρόπος που ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα αντιληφθεί την ικανότητα του Ε.Κ.Λ. είναι η δοκιμασία του Ε.Κ.Λ. με μία περίπτωση ή ομάδα και η απόσυρσή του ίδιου του Εκπαιδευτή/Επόπτη σε ένα μέρος απ' όπου θα μπορεί να παρατηρήσει τη συμπεριφορά του Ε.Κ.Λ. Από τη συμπεριφορά αυτή ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα σχηματίσει μία εικόνα για τις πρώτες αντιδράσεις του Ε.Κ.Λ. στην ανάληψη ευθύνης. Ωστόσο, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να έχει υπόψη του πως η παρουσία του στις αρχικές συνεντεύξεις του Ε.Κ.Λ. με τον πελάτη, ενοχλεί τον Ε.Κ.Λ. γιατί αισθάνεται πως η στάση του ελέγχεται και ίσως δεν έχει την άνεση να εργαστεί καλά. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να ζυγίσει και ν' αξιολογήσει τις αντιδράσεις του Ε.Κ.Λ. Ο καθένας αντιδράει διαφορετικά στις ίδιες πληροφορίες. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να ξέρει πότε, πώς και πόσες πληροφορίες θα δώσει στον Ε.Κ.Λ. Θα παρακολουθήσει πώς ο Ε.Κ.Λ. θα χρησιμοποιήσει αυτές τις πληροφορίες, το αν θα μπορέσει να τις αφομοιώσει και το πώς θ' αντιδράσει σ' αυτές. Η άγνωστη ορολογία ίσως προκαλέσει απρόσμενες αντιδράσεις λόγω της υποκειμενικής ερμηνείας που ο Ε.Κ.Λ. δίνει σε κάποιες λέξεις. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει, ακόμη, να σταθμίσει τις αντιδράσεις του Ε.Κ.Λ. σε γνώμες και προκαταλήψεις των άλλων. (ο.π.41-42,78)

- ΚΑΤΑΛΛΗΛΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ Ε.Κ.Λ.

1. Οι συνηθισμένες για την Οργάνωση κι όχι αυτές που αποτελούν εξαίρεση
2. οι ξεκάθαρες κι όχι οι πολύπλοκες, ώστε να μην προκληθεί σύγχυση ή φόβος
3. όχι οι μονότονες, ώστε να προκληθεί ενδιαφέρον για τους πελάτες και συγκέντρωση της προσοχής στις ανάγκες τους
4. αυτές που δείχνουν τις υπηρεσίες που προσφέρει η Οργάνωση
5. οι σχετικές με όσες ο Εκπαιδευτής/Επόπτης σχεδιάζει να αναθέσει αργότερα στον Ε.Κ.Λ.
6. αυτές που δεν είναι νέες για την Οργάνωση. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να ξέρει την περίπτωση και να έχει συνεργαστεί με τον Ε.Κ.Λ. ώστε να βασιστεί σ' αυτά καθώς αξιολογεί την ορθότητα των απόψεων του Ε.Κ.Λ. για την περίπτωση (ο.π.74,76-77)
7. όσες αφορούν ανθρώπινες σχέσεις μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον
8. αυτές που είναι ανάλογες με την ικανότητα, την ηλικία, την ωριμότητα και την πείρα του Ε.Κ.Λ. και που θα του δώσουν τις απαραίτητες ευκαιρίες στο στάδιο εκπαίδευσης που βρίσκεται. Αν ο Ε.Κ.Λ. έχει την ευκαιρία να αναλάβει ελεγχόμενη εργασία που προσφέρει ποικιλία εμπειριών ώστε να μπορεί να μάθει και να έχει τη δυνατότητα ν' αφομοιώσει όσα διδάχθηκε στη

θεωρία και παρακολούθησε στην πράξη, τότε θα γίνει ένας σωστός επαγγελματίας

9. το είδος των περιπτώσεων αυτών που προσφέρουν στον Ε.Κ.Λ. την ευρύτερη εμπειρία. Δεν επιδιώκεται αυτό που γίνεται σε ορισμένες Οργανώσεις οι οποίες έχουν ευθύνη για προσωρινή περίθαλψη κι οι περιπτώσεις κλείνουν σύντομα (ο.π.140-141). Ωστόσο, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει ανάμεσα στις πρώτες περιπτώσεις να του αναθέσει κάποιες που μπορεί να κλείσουν μετά από συγκεκριμένη βοήθεια, ώστε να το εμπεδώσει ο Ε.Κ.Λ.
10. απλές στην αρχή, ώστε να μπορεί να τις αναλάβει υπεύθυνα (ο.π.150)

- ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ Ε.Κ.Λ. ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ – ΟΜΑΔΑΣ

Ο Ε.Κ.Λ. πρέπει να προετοιμαστεί κατάλληλα και με επιστημονικό και πειθαρχημένο τρόπο για την εκτέλεση αυτού του έργου, γιατί έτσι θα προχωρήσει βαθύτερα και καλύτερα. (ο.π.39) Η προετοιμασία του Ε.Κ.Λ. περιλαμβάνει τις εξής ενέργειες:

1. Θα γίνει μία γενική περιγραφή της περίπτωσης – ομάδας από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη
2. Ο Ε.Κ.Λ. θα πληροφορηθεί αντικειμενικά από τους φακέλους. Καλό είναι ο Ε.Κ.Λ. να δει από την αρχή τα κοινωνικά ιστορικά, μα να συγκεντρώσει όλες τις πληροφορίες από τους φακέλους αφού πρώτα δει την περίπτωση – ομάδα για να μην επηρεαστεί από τις απόψεις του προηγούμενου Ε.Κ.Λ. Ωστόσο υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις όπου είναι απαραίτητη η προκαταρκτική κατατόπιση π.χ. ένα αντικοινωνικό παιδί.
3. Πρέπει να συσχετιστούν οι πληροφορίες αυτές με τις γνώσεις του Ε.Κ.Λ. (ο.π.37,44)
4. Καλό είναι ο Ε.Κ.Λ. να διαβάσει εκθέσεις για περιπτώσεις – ομάδες που δεν πρόκειται ν' αναλάβει και να τις συζητήσει με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, διατυπώνοντας τις ερωτήσεις που θα έκανε αυτός και λέγοντας τις σκέψεις του για το χειρισμό της. Αυτός είναι ένας τρόπος να διδαχθεί την τεχνική της συνέντευξης.
5. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να ανακαλύψει ειδικά ενδιαφέροντα και δεξιότητες του Ε.Κ.Λ. και να ενθαρρύνει την εφαρμογή σχετικού προγράμματος σε μία πρώτη συνέντευξη με την περίπτωση ή σε ομαδική συγκέντρωση, ώστε ο Ε.Κ.Λ. να νιώσει άνετα. (ο.π.41-42)
6. Ο Ε.Κ.Λ. πρέπει να προετοιμαστεί στην ελαστικότητα της περίπτωσης – ομάδας. (ο.π.36)

#### Γ.2.4. Ανάλυση εμπειρίας /μαθητικών δραστηριοτήτων του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού

Κατά τη διάρκεια της Εποπτείας, ο Ε.Κ.Λ. αναμένεται να αναλύσει την εμπειρία του, να ενοποιήσει τη θεωρία με δραστηριότητες στις οποίες εμπλέκεται, να συζητήσει σχετικά κείμενα προς μελέτη με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη, να κάνει ερωτήσεις κι αυτοκριτική της απόδοσής του. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα χρησιμοποιήσει μία ποικιλία μεθόδων διδασκαλίας, όπως ανάλυση περίπτωσης, χειρισμό περίπτωσης, ανατροφοδότηση, role playing, τρέχουσα τεχνολογία κι άλλες εκπαιδευτικές μεθόδους.

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης, ο Συντονιστής κι ο Ε.Κ.Λ. θα συναντηθούν κατά τη διάρκεια του εξαμήνου να συζητήσουν για τη μάθηση του Ε.Κ.Λ. και ν' αναγνωρίσουν τρόπους που η θεωρητική διδασκαλία θα σχετίζεται με την εμπειρία που αποκτιέται από την Ε.Π.Α.. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:18)

- **ΤΟ ROLE PLAYING ΩΣ ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ**

Με ομάδες μικρού αριθμού, με προηγούμενη καθοδήγηση και προετοιμασία, με ατμόσφαιρα ήρεμης ανάλυσης και καλοπροαίρετης ανταπόκρισης του Εκπαιδευτή/Επόπτη και των Ε.Κ.Λ. της ομάδας, ο Ε.Κ.Λ. αισθάνεται πιο ελεύθερος να συμμετέχει. Εμπλέκεται γιατί είναι σχεδόν αδύνατο να μείνει ανεπηρέαστος ενώ παίζει το ρόλο του. (Καλλιόπη Παπαϊωάννου, Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:54-55)

- **ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΧΕΙΡΙΣΜΟ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ Ε.Κ.Λ.**

Υπάρχει ο κίνδυνος, καθώς ο Ε.Κ.Λ. εργάζεται με όλες τις πλευρές της ανθρώπινης προσωπικότητας και τις βαθμίδες κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών, να εμπλακεί συναισθηματικά χωρίς να καταλάβει ότι έχει προκατάληψη απέναντι σε ορισμένες καταστάσεις. Ο ρόλος του Εκπαιδευτή/Επόπτη αφορά τα εξής:

1. να έχει διαβάσει αρκετές εκθέσεις και να έχει παρατηρήσει την εκτέλεση της εργασίας του Ε.Κ.Λ. από πολύ κοντά, ώστε να γνωρίζει που ακριβώς επιτυγχάνει ή αποτυγχάνει ο Ε.Κ.Λ. Πριν από την εποπτική συνάντηση, διαβάζει προσεκτικά την έκθεση του Ε.Κ.Λ. και αντιλαμβάνεται σιγά – σιγά πως ο Ε.Κ.Λ. επαναλαμβάνει πολλές φορές το ίδιο λάθος
2. χρησιμοποιεί την εργασία του Ε.Κ.Λ. ως αφετηρία για την συζήτησή τους. Μπορεί να του πει «παρατηρώ πόσο καλά συνεργάζεσαι με όλες τις περιπτώσεις, εκτός της Χ. Ας μιλήσουμε για αυτήν και ας δούμε γιατί είναι διαφορετική».
3. έχει προγραμματίσει πως και πότε θα συζητήσουν το πρόβλημα, δηλαδή σε μία εποπτική συνάντηση που θα υπάρχει χρόνος και δεν πρόκειται να τους διακόψουν.
4. βοηθάει τον Ε.Κ.Λ. να μιλήσει, δίνοντάς του την ευκαιρία να σκεφτεί πάνω στην περίπτωση και να εξετάσει τα αίτια που αντιπαθεί κάποια συμπεριφορά. Τον αναγκάζει να κάνει επιστημονική διάγνωση, τον ενθαρρύνει να αναπτύξει ένα σχέδιο για την αντιμετώπιση του προβλήματος και να βάλει αντικειμενικό σκοπό για την εργασία και την σχέση του με την περίπτωση Χ. Σχετικά με την περίπτωση μπορεί να τον ρωτήσει «τι είπες ; Εσύ τότε τι έκανες ; Γιατί νομίζεις ότι φέρθηκε έτσι ;» Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης βοηθάει και οδηγεί τον Ε.Κ.Λ. σιγά – σιγά να δει και να συνειδητοποιήσει ότι η Χ είναι εξυπηρετούμενος που έχει μεγάλη ανάγκη από κατανόηση και βοήθεια.
5. αν τα παραπάνω αποτύχουν και δεν μπορέσει ως Εκπαιδευτής/Επόπτης να ξυπνήσει συμπάθεια στον Ε.Κ.Λ. για την περίπτωση Χ, χρησιμοποιεί την πείρα και την εξουσία του ως Επόπτης. Ίσως τότε χρειαστεί να ζητήσει από τον Ε.Κ.Λ. να κάνει συγκεκριμένα πράγματα.

Γενικά, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης προσπαθεί να βοηθήσει τον Ε.Κ.Λ. να μάθει, να αναλαμβάνει την ευθύνη της προστασίας των συμφερόντων των πελατών και να κατορθώνει την δημιουργία ενός καλού επιπέδου υπηρεσιών προς όλους τους πελάτες

της Οργάνωσης. Ο τρόπος που ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα ελέγξει την επιτυχία των τεχνικών που χρησιμοποίησε για να προσεγγίσει την κατάσταση, είναι η προσεκτική παρακολούθηση των σχετικών περιπτώσεων τους επόμενους μήνες για το αν ο Ε.Κ.Α. έμαθε να μεταφέρει τις γνώσεις του σε μία νέα κατάσταση (Mary Keeley, 1965:69-72-B' ΜΕΡΟΣ)

#### Γ.2.5. Αξιολόγηση του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη

Από την αρχή έως και το τέλος της τοποθέτησης, ο Ε.Κ.Α. κι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα αξιολογήσουν τη βελτίωση και την απόδοση του Ε.Κ.Α. Η ανατροφοδότηση αποτελεί ένα ειδικά σημαντικό κομμάτι μαθητικής διαδικασίας. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:18)

Το Συμβόλαιο μάθησης γίνεται η βάση για την αξιολόγηση της προόδου του Ε.Κ.Α. έναντι εξατομικευμένων μαθητικών αντικειμενικών στόχων. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. Τμήματος Κ.Ε. Πανεπιστημίου New Hampshire, 2004-2006:17)

Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης θα είναι υπεύθυνος για τη συζήτηση με τον Ε.Κ.Α. συμπληρωμένων αξιολογήσεων στα μέσα του εξαμήνου και στο τέλος της εμπειρίας. Ο Ε.Κ.Α. θα χρησιμοποιήσει την αξιολόγηση ως βάση για περαιτέρω ανάπτυξη κι εξέλιξη ως αρχάριος επαγγελματίας Κ.Α. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:18-19)

Πολλές φορές, μετά την αξιολόγηση της εργασίας του εξαμήνου που φαίνεται ολόκληρη η περίπτωση, εγείρονται προβληματισμοί και φαίνεται πιο ξεκάθαρη η ανάγκη έρευνας κι εργασίας σε συγκεκριμένη κατεύθυνση. (Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, 1996:60)

Η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται με βάση στοιχεία από την εργασία και την προσωπικότητα που σχετίζονται κι επηρεάζουν την απόδοση του Ε.Κ.Α. Πρέπει να υπάρχει μια επιτροπή που να σχεδιάσει το δελτίο αξιολόγησης το οποίο θα εφαρμοστεί ομοιόμορφα από τις Σχολές και θα αποτελέσει οδηγό για τους Εκπαιδευτές/Επόπτες. Το δελτίο χρειάζεται να έχει τη δυνατότητα για τακτική ανασύνταξη, γιατί τα κριτήρια της αξιολόγησης αλλάζουν. (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:169)

Η αξιολόγηση πρέπει να είναι αντικειμενική, ενώ ξεκινάει από υποκειμενικά συμπεράσματα και στο σημείο αυτό έγκειται η δυσκολία της. Εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την υποκειμενική κρίση του Εκπαιδευτή/Επόπτη και του Συντονιστή. Πρέπει να υπάρχουν τυπωμένα, αντικειμενικά και κωδικοποιημένα κριτήρια ώστε να είναι ομοιογενής, να εξασφαλίζεται η δίκαιη κρίση απέναντι στον Ε.Κ.Α. και να δίνεται σαφή εικόνα της επίδοσής του. Σ' αυτήν ισχύουν πάντα βαθμολογικές κλίμακες. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένος και να έχει ανοιχτή διάθεση απέναντι στον Ε.Κ.Α. Η ενημέρωση του Ε.Κ.Α. για τον τρόπο που γίνεται η αξιολόγησή του είναι στοιχείο σεβασμού απέναντί του. Το στοιχείο της αξιολόγησης αποτελεί και το βαθμό της αυτογνωσίας που μπορεί να δεχτεί ο Ε.Κ.Α.

Χωρίς κριτήρια, ερωτηματολόγια κι αξιολόγηση θα διαλυόταν το σύστημα Σχολή – Εποπτεία – Οργάνωση – Ε.Κ.Α. σε ένα μεγάλο κενό. Το ερωτηματολόγιο και κάθε χαρτί αξιολόγησης είναι η πιο υπεύθυνη απάντηση στο πώς ανταποκρίνεται ο Ε.Κ.Α. στις απαιτήσεις της Ε.Π.Α. του. (ο.π.143-145)

Η αξιολόγηση της απόδοσης και των δυνατοτήτων εξέλιξης του Ε.Κ.Λ. ίσως παρουσιάσει δυσκολίες στον Εκπαιδευτή/Επόπτη αν δεν του αρέσει να κρίνει και να κρίνεται. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να αξιολογεί τις περιπτώσεις περιοδικά ώστε να παρακολουθεί τον τρόπο ενέργειας του Ε.Κ.Λ. και να 'χει ένα δείγμα των δυνατοτήτων και των αδυναμιών του. Αυτός είναι ένας τρόπος έγκαιρης διάγνωσης των σημείων που ο Ε.Κ.Λ. χρειάζεται βοήθεια και διευκολύνει την αξιολόγηση της απόδοσης. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει να κρατάει σημειώσεις από την αρχή για να είναι αντικειμενικός στην τελική αξιολόγηση, γιατί η πείρα δε βοηθάει από μόνη της. Μία καλή τεχνική είναι ο Εκπαιδευτής/Επόπτης να κρατάει ένα αντίγραφο της έκθεσης του Ε.Κ.Λ. και να σημειώνει πάνω σχόλια και παρατηρήσεις, ώστε να έχει συγκεκριμένα στοιχεία να βασίσει την αξιολόγηση. (Mary Keeley, 1965:111-113-A' ΜΕΡΟΣ)

Ως κομμάτι της αξιολογητικής διαδικασίας, ο Συντονιστής κάνει επισκέψεις στο Κ.Π.Α. και στον Εκπαιδευτή/Επόπτη. Η συζήτηση με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη θα περιλαμβάνει, μα δε θα περιοριστεί σε θέματα όπως:

- ✓ Επικαιρότητα και συνέπεια Ε.Κ.Λ. στην παρουσίαση κι ανταπόκρισή του στο Κ.Π.Α.
- ✓ Επικαιρότητα Ε.Κ.Λ. στη συμπλήρωση προσδιορισμένων δραστηριοτήτων ή σχεδίων.
- ✓ Χρήση από τον Ε.Κ.Λ. προγραμματισμένου και απρογραμμάτιστου χρόνου.
- ✓ Προσπάθειες του Ε.Κ.Λ. να εξοικειωθεί με το προσωπικό και την κουλτούρα της Οργάνωσης.
- ✓ Προετοιμασία του Ε.Κ.Λ. για την Εποπτεία – ερωτήσεις, ανησυχίες.
- ✓ Προθυμία Ε.Κ.Λ. να εποπτεύεται.
- ✓ Προσπάθειες Ε.Κ.Λ. να εξοικειωθεί με θέματα που μπορεί να είναι σημαντικά για τον εξυπηρετούμενο πληθυσμό.
- ✓ Επίδειξη μίας κατανόησης και ικανότητας να διαχειριστεί τη γραφική εργασία που επί του παρόντος προχωράει με άλλες υπηρεσιακές ευθύνες.
- ✓ Καταλληλότητα του Ε.Κ.Λ. για Κ.Ε. όπως αποδεικνύεται από χαρακτηριστικά όπως ενσυναίσθηση, παρατηρητικότητα, επίδειξη προθυμίας να δράσει εκ μέρους των άλλων, εκδήλωση μίας αίσθησης ενδιαφέροντος για την ευημερία των άλλων, φανέρωση κάποιας αίσθησης χιούμορ, το να είναι επικοινωνιακός κι αποκριτικός. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:18-19)

Σε περίπτωση που προκύψουν προβλήματα ή ανησυχίες στην Ε.Π.Α., οι Ε.Κ.Λ. πρέπει να επιχειρήσουν άμεσα να τα λύσουν με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη σε συνεδρίαση μαζί του. Εάν αυτό αποδειχθεί ανικανοποίητο, τότε ο Ε.Κ.Λ. μπορεί να επικοινωνήσει με τον Συντονιστή, ο οποίος θα ξεκινήσει επαφή με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. Τμήματος Κ.Ε. Πανεπιστημίου New Hampshire, 2004-2006:17)

#### Γ.2.6. Λήξη Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης

Το τέλος είναι σημαντικό εφόσον είναι μαζί με την κατάληξη οποιασδήποτε έντονης εμπειρίας. Η συζήτηση της λήξης, η αναθεώρηση της εμπειρίας κι ο υπολογισμός σε νέες εμπειρίες είναι σημαντικά για τον Ε.Κ.Λ. και τον Εκπαιδευτή/Επόπτη. Ο Συντονιστής θα επικοινωνήσει τηλεφωνικώς ή θα επισκεφθεί

τον Ε.Κ.Α. και τον Εκπαιδευτή/Επόπτη για να συζητήσουν αυτά τα θέματα της λήξης. (εγχειρίδιο Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia, 1999:19)



## **Δ. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΟΥ ΠΛΗΡΟΙ ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ**

(Για κριτήρια που ορίζονται από την Ελληνική Νομοθεσία βλ. Παράρτημα ΙΙ)

Οι συνθήκες της Ε.Π.Α. όταν είναι κατάλληλες, βοηθούν στην πληρέστερη γνώση και κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, των σχέσεων δράσεων κι αντιδράσεων κι επιτρέπουν αποτελεσματική εκπαίδευση. (Σοφία Μουρούκα, Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:78) Αυτές συνδέονται με τις καθορισμένες προϋποθέσεις λειτουργίας των Κ.Π.Α. και με τα υπηρεσιακά όργανα που αναλαμβάνουν το έργο της παρακολούθησης των ασκουμένων αφενός και με την εκπαιδευτική ευθύνη των Σχολών Κ.Ε. στον τομέα αυτό αφετέρου. (ο.π.73)

Σύμφωνα με τη Mary Keeley (1965:146-Α΄ ΜΕΡΟΣ) υπάρχει ποικιλία στο επίπεδο των υπάρχοντων Οργανώσεων π.χ. μπορεί να παρέχουν σημαντικές εκπαιδευτικές εμπειρίες στον Ε.Κ.Λ., μα να στερούνται διοικητικού – Εποπτικού προσωπικού με πλήρεις θεωρητικές γνώσεις.

Το Τμήμα Κ.Ε. του Κολεγίου της Δυτικής Virginia (1999:12-13) τα εξής κριτήρια που απαιτείται να καλύπτει η Οργάνωση προκειμένου να αποτελέσει ένα Κ.Π.Α.:

1. Η Οργάνωση πρέπει να αναγνωρίζεται από την Κοινότητα ως παροχέας ποιότητας κι επαγγελματικών κοινωνικών υπηρεσιών. Εάν υπάρχει ζήτημα για το αν η Οργάνωση πληροί αυτό το κριτήριο, ο Συντονιστής συσκέπτεται μαζί με τη Συμβουλευτική Επιτροπή Ε.Π.Α., η οποία αποτελείται από Κ.Λ. κι άλλους επαγγελματικούς επιστημονικούς κλάδους. Η Επιτροπή θ' αξιολογήσει την Οργάνωση και θα κάνει σύσταση σχετικά με την τοποθέτηση.
2. Χρειάζεται να υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς αντικειμενικούς στόχους της πρακτικής εμπειρίας και να επιδεικνύει αφοσίωση στην εκπαιδευτική προετοιμασία του Ε.Κ.Λ. Πρέπει να αναγνωρίζει και να τιμά τον πρωταρχικό ρόλο του Ε.Κ.Λ. ως εκπαιδευόμενου.
3. Θα συμφωνήσει να συμμορφωθεί με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Εθνικού Συνδέσμου των Κ.Λ. και να τηρήσει νόμους της μη διάκρισης όταν εξετάζει τους αιτούντες για τοποθέτηση Ε.Κ.Λ.
4. Πρέπει να παρέχει επαρκή προσανατολισμό στην Οργάνωση, τις προθέσεις, την αποστολή και τις υπηρεσίες της. Θ' αναγνωρίσει τις ειδικές προσδοκίες της για τον Ε.Κ.Λ. και θ' αποκρίνεται στις προσδοκίες του Ε.Κ.Λ. γι' αυτήν.
5. Θα δουλεύει με τη Σχολή για την αξιολόγηση της προόδου και της απόδοσης του Ε.Κ.Λ. Θα υποστηρίζει δραστηριότητες που σχετίζονται με την πρακτική εμπειρία του Ε.Κ.Λ. Θα κάνει προτάσεις όσον αφορά τη βελτίωση του προγράμματος και θα ενημερώνει τη Σχολή για αλλαγές στο προσωπικό ή τις υπηρεσίες που επηρεάζουν το πρόγραμμα της Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ.
6. Αναμένεται να παρέχει στον Ε.Κ.Λ. ποικίλες εμπειρίες – δραστηριότητες άμεσης κι έμμεσης υπηρεσίας, δηλαδή την ευκαιρία να δουλέψει με άτομα, οικογένειες, ομάδες, κοινότητες κι οργανισμούς.
7. Πρέπει να επιβεβαιώσει ότι θα δοθεί στον Ε.Κ.Λ. η κατάλληλη ευθύνη να εκπληρώσει τους μαθητικούς αντικειμενικούς στόχους. Ο Ε.Κ.Λ. είναι συμμετέχων στην παροχή υπηρεσιών κι όχι μόνο ένας παρατηρητής.
8. Απαιτείται να παρέχει εξοπλισμό, υλικά κι υποστηρικτικές υπηρεσίες στον Ε.Κ.Λ., απαραίτητα για τη διεξαγωγή των ευθυνών του. Αυτό περιλαμβάνει

υπαλληλική βοήθεια, τηλέφωνο, τεχνολογική υποστήριξη και φυσικό χώρο δουλειάς.

9. Παρέχει πρόσβαση σε ιστορικά περιπτώσεων που είναι κατευθυνόμενος από τον Κώδικα Δεοντολογίας του Εθνικού Συνδέσμου των Κ.Λ. Η βοήθεια του Ε.Κ.Λ. να καταλάβει και να εμμένει στην εμπιστευτικότητα είναι ευθύνη της Οργάνωσης και της Σχολής.
10. Πρέπει να στηρίζει τον Εκπαιδευτή/Επόπτη παραχωρώντας του ικανοποιητικό χρόνο να παρέχει κανονική εκπαίδευση και καθοδήγηση στον Ε.Κ.Λ.

Το Τμήμα Κ.Ε. του Πανεπιστημίου New Hampshire (2004-2006:11) προσδιορίζει το επίπεδο που πρέπει να έχει μια Οργάνωση για να λειτουργήσει ως Κ.Π.Α. Το επίπεδο αφορά τα ακόλουθα:

1. Πρέπει να υπάρχει συνοχή μεταξύ της αποστολής της Οργάνωσης για ανθρώπινες υπηρεσίες και της αποστολής του επαγγέλματος της Κ.Ε.
  2. Η Οργάνωση πρέπει να δεσμευτεί ως προς την αξία και την ανάγκη για επαγγελματική εκπαίδευση στην Κ.Ε.
  3. Η διοίκηση της Οργάνωσης πρέπει να δημιουργεί και να διατηρεί ευνοϊκές συνθήκες για μάθηση.
  4. Χρειάζεται να υπάρχουν διαθέσιμα αρμόδια μέλη του προσωπικού, κάτοχοι μεταπτυχιακών ή προπτυχιακών για να αναλάβουν ρόλο Εκπαιδευτή/Επόπτη ή να υπάρχουν πρόθυμα μέλη αυτού για στενή και συνεργατική δουλειά με τους αρμόδιους Εκπαιδευτές/Επόπτες κατόχους μεταπτυχιακών που παρέχονται από το Τμήμα Κ.Ε.
  5. Απαιτείται να υπάρχει ένα πρόγραμμα ή προγράμματα που να προσφέρει την ευκαιρία της έκθεσης του Ε.Κ.Λ. σε μία έκταση επίκαιρων προσεγγίσεων στην Ε.Π.Α. της Κ.Ε. και που να είναι κατάλληλο στο επίπεδο που ο Ε.Κ.Λ. είναι αποδεκτός στην τοποθέτηση.
  6. Πρέπει να έχει επικύρωση ή νόμιμη άδεια από κατάλληλα επικυρωτικά ή αδειούχα σώματα τοπικά σε Κρατικά και Ομοσπονδιακά επίπεδα.
7. Οι φυσικοί πόροι πρέπει να παρέχουν απαραίτητο χώρο, υλικά κι αποστήριξη για ένα Ε.Κ.Λ. να λειτουργήσει μ' έναν αποτελεσματικό επαγγελματικό τρόπο και να προωθείται ευνοϊκότερη μάθηση.
8. Απαιτείται να υπάρχει προθυμία να προορίσει έναν Εκπαιδευτή/Επόπτη εντός της Οργάνωσης, ο οποίος θα πάρει την ευθύνη για Εποπτεία τουλάχιστον μία ώρα την εβδομάδα και θα είναι πρόθυμος να παρακολουθήσει συνεδριάσεις προσανατολισμού, καθώς και συνεδριάσεις συνεχιζόμενης εκπαίδευσης προγραμματισμένες για Εκπαιδευτές/Επόπτες.
9. Χρειάζεται να αποδεικνύει ευαισθησία σε θέματα πολιτιστικής ποικιλίας, καθώς και αμερόληπτες πρακτικές στις πολιτικές και τα πρότυπα παροχής υπηρεσιών της.

Το ίδιο Τμήμα, συνεχίζει αναφέροντας τις προσδοκίες που αυτό έχει από ένα Κ.Π.Α.(ο.π.12):

1. Πρέπει να υπάρχει ένας επαρκής αριθμός και μία ποικιλία ανατεθέντων έργων εντός της Οργάνωσης, με ελάχιστο όριο 5-8 ανατεθέντα έργα για 2 ημέρες τη βδομάδα τοποθέτησης, ώστε να ασφαλιστεί επαρκή εμπλοκή του Ε.Κ.Λ. και πρόοδος κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης.
2. Πρέπει να γίνει ένας προσανατολισμός στην Οργάνωση και στη γύρω Κοινότητα.

3. Χρειάζεται να υπάρχει κατάλληλος χώρος δουλειάς κι απαραίτητα υλικά για την επίτευξη προσδιορισμένων καθηκόντων.
4. Πρέπει να παρέχεται επαρκής κανονικά προγραμματισμένη Εποπτεία, με ελάχιστο όριο μία ώρα τη βδομάδα.
5. Πρέπει να αποπληρώνονται οι Ε.Κ.Λ. για τα έξοδά τους στην παροχή υπηρεσιών της Οργάνωσης.
6. Απαιτείται να συνυπολογίζεται ο Ε.Κ.Λ. στο προσωπικό της Οργάνωσης, την Επιτροπή, την ομάδα Διοικούντων και σ' άλλες συνεδριάσεις και συσκέψεις.
7. Ο Ε.Κ.Λ. πρέπει να έχει πρόσβαση σε αρχεία περιπτώσεων κι άλλες σχετικές πληροφορίες για τους πελάτες που είναι απαραίτητες για την εκπλήρωση των προσδιορισμένων του καθηκόντων.

Η Mary Keeley (1965:5-A' ΜΕΡΟΣ) αναφέρει ότι η Οργάνωση που λειτουργεί ως Κ.Π.Α. απαιτείται να ενδιαφέρεται καταρχάς για τις υπηρεσίες που προσφέρει στους πελάτες. Αφού η προσφορά υπηρεσιών βασίζεται στις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες των Κ.Λ., πρέπει συγχρόνως να φροντίζει την προετοιμασία και την εξέλιξή τους – να θέτει κριτήρια για τη στάθμιση της αποδοτικότητας της εργασίας τους. Είναι ανάγκη να προγραμματίζεται η προετοιμασία για την Εποπτεία των Ε.Κ.Λ. Ο Εκπαιδευτής/Επόπτης διευκολύνεται να επιτύχει στη διεκπεραίωση της εργασίας του όταν η πολιτική της Οργάνωσης είναι σαφής, δηλαδή η απόφαση του αν αποδεχθεί να εκπαιδεύσει Ε.Κ.Λ. κι ο καθορισμός του αριθμού τους και του χώρου που χρειάζονται αυτοί και ο Εκπαιδευτής/Επόπτης.

Η Σοφία Μουρούκα (Σ.Ε.Κ.Ε., Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κ.Ε., 1981:79-81) κάνει λόγο για τα υποδειγματικά Κ.Π.Α. Ως τέτοια ορίζει:

1. αυτά που συντονίζουν το πρόγραμμά τους με την προσφερόμενη από τις Σχολές βασική και γενική εκπαίδευση, η οποία δίνει έμφαση στην προσφορά των γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων γι' άμεση παροχή υπηρεσιών. Οι Οργανώσεις που αφορούν εξειδίκευση κι εμπάθυνση σ' ιδιαίτερους τομείς (π.χ. κλινική Κ.Ε., Κ.Ε. σε ειδικές ομάδες αλκοολικών και τοξικομανών) να προσφέρονται ως Κ.Π.Α. για το έβδομο εξάμηνο και μετά.
2. αυτά που έχουν τη δυνατότητα άσκησης σε όλες τις μεθόδους και τους αντιπροσωπευτικούς τομείς της Κ.Ε.
3. να είναι όλα ταυτόσημα ώστε να προσφέρεται ομοιόμορφη Ε.Π.Α. και κοινές εμπειρίες σε όλους τους Ε.Κ.Λ.
4. αυτά που παρέχουν τη δυνατότητα για απόκτηση εμπειριών στην κοινωνική έρευνα και το σχεδιασμό.
5. όσα δίνουν τη δυνατότητα πειραματισμού σε νέες μεθόδους Κ.Ε., δηλαδή χρήσης Εποπτικών μέσων (π.χ. αφίσες, video)
6. αυτά που δίνουν κίνητρα επιστημονικής ποιοτικής προαγωγής και πληρέστερης επιστημονικής κατάρτισης των Εκπαιδευτών/Εποπτών στα πλαίσια ηθικών κι υλικών αμοιβών. Πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες όπως την ευκαιρία διαφοροποίησης των υπηρεσιακών τους υποχρεώσεων και των προγραμμάτων, ώστε να δίνεται χρόνος κι έμφαση στην Ε.Π.Α., την ευκαιρία ενημέρωσής τους στις σύγχρονες εξελίξεις της εφαρμοσμένης επιστήμης της Κ.Ε. – των νέων επιστημονικών επιτευγμάτων, και την ευκαιρία συμμετοχής τους σε ειδικά Σεμινάρια Ε.Π.Α. για να αποκτήσουν δεξιότητες στις μεθόδους μετάδοσης γνώσεων κι εμπειριών στον Ε.Κ.Λ. Οι Εκπαιδευτές/Επόπτες πρέπει να έχουν γνώσεις και κατάρτιση μα και τη δυνατότητα και τη μέθοδο για τη μετάγγισή τους στον Ε.Κ.Λ.

7. Να αποδέχονται την εκπαίδευση, αλλά να έχουν και πρόγραμμα εκπαίδευσης ώστε να υπάρξουν εναλλακτικές λύσεις στον τομέα της Εποπτείας και να δοκιμαστούν νέες μέθοδοι.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### **A. ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η παρούσα έρευνα είναι διαγνωστική, τίτλος ο οποίος υπάγεται κάτω από το γενικότερο τίτλο της περιγραφικής έρευνας. Σύμφωνα με το Βασίλη Φίλια (2004:31-32), περιγραφική είναι η έρευνα της οποίας το αντικείμενο είναι η λήψη πλήρους και ακριβούς πληροφόρησης. Ο περιγραφικός τύπος διερευνά το τι συμβαίνει (ανάλυση), ενώ ο διαγνωστικός διερευνά επιπλέον και το πώς και τι πρέπει να γίνει (σύνθεση). Η διαγνωστική, δηλαδή, έρευνα ανιχνεύει αιτιακές κι άλλες σχέσεις μεταξύ λανθανουσών και επιφανειακών μεταβλητών κι έτσι μάς κατευθύνει πιο άμεσα προς τη λήψη επανορθωτικών μέτρων.

## **B. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Ο γενικός σκοπός της έρευνας αφορά την αξιολόγηση της παρεχόμενης Εποπτείας του Τμήματος Κ.Ε. Πάτρας στους Ε.Κ.Λ. του ΣΤ' εξαμήνου και άνω.

Η έρευνα περιείχε δύο βασικούς άξονες :

1. Επικεντρώθηκε στις προσωπικές εκτιμήσεις των Εποπτών, που ενδέχεται τα αποτελέσματα να είναι πιο ρεαλιστικά και άμεσα.
2. Αφορούσε δείγμα Ε.Κ.Λ. οι οποίοι ήταν σε θέση να αναφερθούν στην προσωπική τους εμπειρία και στα εφόδια που αποκόμισαν από την Εποπτεία στην Ε.Π.Α. τους.

Η έρευνα, λοιπόν, είχε συγκεκριμένο σκοπό και διεξήχθη μέσω δύο ερωτηματολογίων με διαφορετικές ερωτήσεις το καθένα, όπου το ένα απευθυνόταν σε δείγμα Εποπτών της Ε.Π.Α. του Τμήματος Κ.Ε. του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας και το δεύτερο σε δείγμα των Ε.Κ.Λ. που φοιτούν στο ίδιο Τμήμα και πραγματοποιούν την Ε.Π.Α. τους.

Τέλος, συσχετίστηκαν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις δύο πλευρές και εντοπίστηκε η μεγάλη, η ελάχιστη ή και καθόλου απόσταση των γεγονότων βάσει του τρόπου που τα αντιλαμβάνονται καθώς και των απόψεών τους.

## **Γ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ / ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ**

### Ερωτήματα

1. Τηρούνται στην πράξη τα κριτήρια που ορίζει ο Νόμος της Ελλάδας, τα Πανεπιστήμια του εξωτερικού και η σχετική βιβλιογραφία για να γίνει κάποιος Επόπτης Ε.Κ.Λ.;
2. Τηρούνται στην πράξη τα κριτήρια που ορίζει ο Νόμος της Ελλάδας, τα Πανεπιστήμια του εξωτερικού και η σχετική βιβλιογραφία για να επιλεγθεί μία Οργάνωση ως Κ.Π.Α.;
3. Ποιος είναι ο σκοπός και ο ρόλος της Εποπτείας και του Επόπτη;
4. Τηρούνται όσα απαιτεί η θεωρία σχετικά με την Εποπτεία και την Ε.Π.Α.;
5. Ποιες είναι οι στάσεις και οι γνώσεις των Εποπτών και των Ε.Κ.Λ. για την Εποπτεία;
6. Κατά πόσο οι Ε.Κ.Λ. γνώρισαν τους Επόπτες τους;
7. Τηρούνται στην πράξη τα όσα ορίζει ο Νόμος και η σχετική βιβλιογραφία για τη συχνότητα της Εποπτείας;
8. Είναι χρήσιμη η Συμβουλευτική των Εποπτών των Ε.Κ.Λ.;

### Υποθέσεις

1. Η Εποπτεία στην Ε.Π.Α. των Ε.Κ.Λ. του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας είναι επαρκής
2. Το Εποπτικό Σύστημα διπλής Εποπτείας δεν είναι κατάλληλο

## **Δ. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ**

### Δ.1. Δείγμα Εποπτών

#### Καθορισμός πληθυσμού

Όπως αναφέρεται αναλυτικά στο υποκεφάλαιο «ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ» και συγκεκριμένα στην ενότητα «δομή», η πλειονότητα των ερωτήσεων αφορούσε την Ε.Π.Α. που πραγματοποιήθηκε κατά το Εαρινό Εξάμηνο 2004. Συνεπώς το δείγμα έπρεπε να αποτελείται από επαγγελματίες Κ.Α. που άσκησαν ρόλο Επόπτη αυτήν τη σπουδαστική περίοδο.

Κρίθηκε επιπλέον σκόπιμο, το δείγμα να αφορά τους Επόπτες που διατηρούσαν συνεργασία με το Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας το Χειμερινό Εξάμηνο 2004 – 2005, στα μέσα του οποίου πραγματοποιήθηκε η έρευνα.

#### Αρχικό Δείγμα

Ο συνολικός αριθμός των επαγγελματιών Κ.Α. που τηρούσαν αυτές τις δύο προϋποθέσεις ήταν 32, εκ των οποίων οι 22 Έκτακτοι Εργαστηριακοί Συνεργάτες και οι 10 Μόνιμοι Καθηγητές. Για την εξυπηρέτηση του σκοπού της έρευνας, αποφασίστηκε να συμμετάσχει στην έρευνα ολόκληρος ο πληθυσμός των 32 επαγγελματιών Κ.Α.

Προϋπόθεση της έρευνας, ήταν ο αποκλεισμός από το «δείγμα» των Κ.Α. οι οποίοι εργάζονταν και διέμεναν εκτός Πατρών για εξοικονόμηση χρόνου και χρημάτων. Με αυτήν την απόφαση, το αρχικό «δείγμα» μειώθηκε κατά 3 (Έκτακτοι Εργαστηριακοί Συνεργάτες) και αποτελείτο από 29 Επόπτες Ε.Π.Α.

#### Παράδοση – Παραλαβή Ερωτηματολογίων

Η παράδοση των ερωτηματολογίων προϋπέθετε αρχικά τηλεφωνική επικοινωνία με το κάθε μέλος του δείγματος ξεχωριστά. Οι συναντήσεις με το μεγαλύτερο ποσοστό των Εποπτών πραγματοποιήθηκαν στον χώρο εργασίας ή στην κατοικία τους όπου τους παραδόθηκαν ιδιοχείρως τα ερωτηματολόγια. Υπήρχαν περιπτώσεις όπου, κατόπιν συνεννόησης, τα ερωτηματολόγια τοποθετήθηκαν στην προσωπική θυρίδα του κάθε Επόπτη.

Όμοιος ήταν κι ο τρόπος παραλαβής των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, ενώ σε ελάχιστες περιπτώσεις η συμπλήρωση γινόταν επιτόπου.

#### Διάρκεια Διεξαγωγής της έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη από την Τρίτη 14 Δεκεμβρίου 2004 έως Πέμπτη 23 Δεκεμβρίου 2004.



## Τελικό Δείγμα

Συνολικά επιστράφηκαν 26 ερωτηματολόγια τα οποία αποτέλεσαν το τελικό δείγμα των Εποπτών. Για την όσο δυνατόν αύξηση των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων δόθηκε σε 50% περίπου Επόπτες παράταση μιας εβδομάδας λόγω αυξημένου φόρτου εργασίας τους.

## Δ. 2. Δείγμα Ε.Κ.Λ.

### Καθορισμός πληθυσμού

Η έρευνα επικεντρώθηκε στους φοιτητές του Τμήματος Κ.Ε. του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας οι οποίοι:

- στο αμέσως προηγούμενο εξάμηνο από αυτό που διανυόταν η παρούσα εργασία, είχαν ασκήσει μία από τις Ε.Π.Α., εφόσον οι ερωτήσεις αναφέρονταν στη συγκεκριμένη σπουδαστική περίοδο και ταυτόχρονα
- στην έως τώρα φοίτησή τους έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον δύο Ε.Π.Α., εφόσον μία ερώτηση ζητούσε να γίνει σύγκριση από πλευράς των Ε.Κ.Λ. για τις Ε.Π.Α. που έχουν πραγματοποιήσει.

Συνεπώς οι Ε.Κ.Λ. από τους οποίους θα προερχόταν το δείγμα, βρίσκονταν – κατά την περίοδο που πραγματοποιούνταν η έρευνα – στο ΣΤ΄ ουσιαστικό εξάμηνο και άνω, εφόσον η πρώτη Ε.Π.Α. σε Υπηρεσίες πραγματοποιείται στο Δ΄ εξάμηνο.

Ο συνολικός αριθμός των φοιτητών που πληρούσαν αυτές τις προϋποθέσεις ήταν 293. Αναλυτικότερα:

- 87 Ε.Κ.Λ. ανήκαν στο ΣΤ΄ εξάμηνο κατά την περίοδο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα και στο σύνολό τους πραγματοποίησαν την Ε.Π.Α. του Ε΄ το περασμένο εαρινό εξάμηνο.
- 104 Ε.Κ.Λ. ανήκαν στο Ζ΄ εξάμηνο κατά την περίοδο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα και στο σύνολό τους πραγματοποίησαν την Ε.Π.Α. του ΣΤ΄ το περασμένο εαρινό εξάμηνο.
- 102 Ε.Κ.Λ. ανήκαν στο Η΄ εξάμηνο κατά την περίοδο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα και στο σύνολό τους πραγματοποίησαν την Ε.Π.Α. του Ζ΄ το περασμένο εαρινό εξάμηνο.

### Αρχικό Δείγμα

Η έρευνα θα διεξαγόταν σε φοιτητές οι οποίοι παρακολουθούσαν κάποιο εργαστήριο στο χώρο του Α.Τ.Ε.Ι., για εξοικονόμηση κόστους. Από την αρχή, θεωρήθηκε αδύνατη η λήψη δείγματος από τους Ε.Κ.Λ. των ουσιαστικών ΣΤ΄ και Η΄ εξαμήνων, εφόσον τα συγκεκριμένα εξάμηνα δεν απασχολούνται με εργαστήρια, εκτός των Ε.Π.Α. τους.

Αποφασίστηκε ο συνολικός αριθμός των φοιτητών που παρακολουθούσαν το Εργαστήριο «Σεμινάρια» του Ζ΄ εξαμήνου ν' αποτελέσει το δείγμα της έρευνας. Η απόφαση αυτή κρίθηκε αξιόλογη διότι εν λόγω φοιτητές θεωρούνται πιο έμπειροι και ώριμοι από τους νεώτερους, την στιγμή που στην πλειοψηφία τους έχουν πραγματοποιήσει τις περισσότερες Ε.Π.Α. και βρίσκονται πολύ κοντά στην απόκτηση του πτυχίου τους. Εξασφαλιζόταν ταυτόχρονα η ποικιλομορφία του δείγματος, εφόσον οι Ε.Κ.Λ. προέρχονταν από διάφορα ουσιαστικά εξάμηνα κι από διαφορετικές Ε.Π.Α.

Η μέθοδος λήψης του δείγματος από κάποιο εργαστήριο δεν εξασφάλιζε απόλυτα ότι οι φοιτητές που το παρακολουθούσαν είχαν ασκήσει Ε.Π.Α. στο προηγούμενο εξάμηνο, ούτε ότι μέχρι την τώρα φοίτησή τους έχουν πραγματοποιήσει συνολικά τουλάχιστον δύο Ε.Π.Α., αν και οι προϋποθέσεις αυτές τηρούνταν από το μεγαλύτερο ποσοστό.

Η παράδοση των ερωτηματολογίων στον πληθυσμό που προϋπέθετε η έρευνα εξασφαλίστηκε αρχικά με τη μορφή των ερωτήσεων αν συμμετείχαν σε κάποια Ε.Π.Α. κατά το προηγούμενο εξάμηνο κι αν έχουν ασκήσει συνολικά δύο Ε.Π.Α. μέχρι την τώρα πορεία τους στο Τμήμα Κ.Ε. Στη συνέχεια επαληθεύτηκε από τις απαντήσεις του δείγματος στην ίδια γραπτή ερώτηση (Ερ.8αΕ.Κ.Λ.) κατά την επεξεργασία των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων όπου δεν εμφανίστηκαν τέτοιου είδους περιπτώσεις.

Ο αριθμός των Ε.Κ.Λ. που παρακολουθούσαν το Εργαστήριο «Σεμινάρια» ήταν 110 κι ο αριθμός αυτών που ανήκαν στον πληθυσμό που αφορούσε την έρευνα ήταν 89. Το ερωτηματολόγιο παραδόθηκε σε 76 συνολικά Ε.Κ.Λ. οι οποίοι ήταν παρόντες την αντίστοιχη μέρα που διεξήχθη η έρευνα.

#### Παράδοση – Παραλαβή Ερωτηματολογίων

Για την πραγματοποίηση της έρευνας προηγήθηκε προσωπική επικοινωνία με τους υπεύθυνους Καθηγητές οι οποίοι είχαν αναλάβει το κάθε Εργαστήριο. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων γινόταν πριν ή μετά από κάθε Εργαστήριο, ανάλογα με τη συνεννόηση με τον αντίστοιχο καθηγητή. Σε 2 ομάδες Εργαστηρίων τα ερωτηματολόγια παραδόθηκαν για συμπλήρωση κατ' οίκον και επιστράφηκαν κατά την επόμενη συνάντηση της Εργαστηριακής ομάδας.

#### Διάρκεια Διεξαγωγής της έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη από την Τρίτη 7 Δεκεμβρίου 2004 έως Δευτέρα 20 Δεκεμβρίου 2004 κατά την διάρκεια των «Σεμιναρίων».

#### Τελικό Δείγμα

Από τα παραδοθέντα 76 ερωτηματολόγια επιστράφηκαν συνολικά 65, ο αριθμός των οποίων αποτέλεσε το τελικό δείγμα των Ε.Κ.Λ.

## Ε. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Για τις δύο παράλληλες έρευνες, των Εποπτών και των Ε.Κ.Λ., κατασκευάστηκαν ερωτηματολόγια διαφορετικής μορφής.

### Ανωνυμία των ερωτηματολογίων

Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα κι αυστηρά απόρρητα. Για την περαιτέρω εξασφάλιση της ανωνυμίας, καθένα συνοδευόταν από έναν ειδικό φάκελο. Η ακριβής χρησιμότητα του φακέλου αναλυόταν στην εισαγωγική σελίδα του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα αναγραφόταν:

*Σας παρακαλούμε να συμμετάσχετε στην έρευνα συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο αυτό το οποίο είναι ανώνυμο και αυστηρά απόρρητο...*

*...Όταν το συμπληρώσετε τοποθετήστε το μέσα στον φάκελο και έπειτα σε όποια θέση θέλετε ανάμεσα στα άλλα ώστε να εξασφαλιστεί η ανωνυμία.*

- Δείγμα Εποπτών

Η αρχή της τοποθέτησης του φακέλου του κάθε μέλους σε όποια θέση επιθυμούσε ανάμεσα στους άλλους θεωρήθηκε υπερβολική κι ασυμβίβαστη ως προς την απαραίτητη εμπιστοσύνη μεταξύ συναδέλφων. Ταυτόχρονα, δεν ήταν εφικτή η μεταφορά του συνόλου των σφραγισμένων φακέλων στη συνάντηση με το κάθε μέλος για την παραλαβή του συμπληρωμένου ερωτηματολογίου του, χωρίς την άνεση μεταφορικού μέσου από την πλευρά της ερευνήτριας. Συνεπώς, δεν τηρήθηκε η αρχή αυτή.

- Δείγμα Ε.Κ.Λ.

Στη διαδικασία διανομής των ερωτηματολογίων στις δύο πρώτες Εργαστηριακές Ομάδες των «Σεμιναρίων» που συμπεριλαμβάνονταν στο συνολικό δείγμα μεταφέρθηκαν φάκελοι προς παράδοση. Τελικά δεν παραδόθηκαν, εφόσον μία τέτοια κίνηση δεν συνταίριαζε με το οικείο κλίμα συνεργασίας μας με τους Ε.Κ.Λ. Μετά τις δύο αυτές φορές απορρίφθηκε η εφαρμογή των διαδικασιών που ενίσχυαν την ανωνυμία και στις υπόλοιπες Εργαστηριακές Ομάδες.

### Αναφορά σε λόγο επισύναψης των ερωτηματολογίων

Θεωρήθηκε ευκαταίο να βεβαιώνεται το δείγμα για τον τρόπο και το σκοπό της παροχής των πληροφοριών που θα μας έδινε πριν τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Συνεπώς, ο λόγος που επισυνάπτεται το ερωτηματολόγιο και κατ' επέκταση ο περιορισμός της χρήσης του συγκεκριμένα για την παρούσα πτυχιακή εργασία φαίνονται στο εξώφυλλο (βλ. Παράρτημα Ι). Πιο αναλυτικά στην εισαγωγική σελίδα του ερωτηματολογίου, αναφέρονται τα εξής:

*Το ερωτηματολόγιο που επισυνάπτεται, έχει σκοπό τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την Εποπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργιών του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας.*

*Οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για την εκπόνηση Πτυχιακής Εργασίας...*

Επιπλέον, γίνεται αναφορά στον απαιτούμενο χρόνο για τη διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου (10 – 15 λεπτά) κι εκτιμάται η συνεισφορά της συνεργασίας του δείγματος στην περαιτέρω γνώση για την εφαρμογή της Εποπτείας.

### Δομή των ερωτηματολογίων

- Βασική διαίρεση του ερωτηματολογίου σε μέρη  
Τα ερωτηματολόγια των Εποπτών και των Ε.Κ.Λ. αποτελούνται από το Γενικό και το Ειδικό Μέρος.

Το Γενικό Μέρος περιέχει ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των δειγμάτων.

Το Ειδικό Μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που μετρούν την ίδια την Εποπτεία στην Ε.Π.Α. Διαιρείται σε ερωτήσεις γενικού περιεχομένου και σ' αυτές που διεξάγουν αποτελέσματα από τις Ε.Π.Α. συγκεκριμένου σπουδαστικού εξαμήνου, ώστε να είναι εξίσου συγκεκριμένα.

Οι ερωτήσεις που αναφέρονται σε συγκεκριμένο εξάμηνο αφορούν διάφορες φάσεις της Ε.Π.Α. όπως τη γνωριμία Επόπτη – Ε.Κ.Λ. και την τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ., γεγονός που προϋπέθετε την αναφορά σε Ε.Π.Α. που έχει ολοκληρωθεί. Επιλέχθηκε να αφορούν το περασμένο (εαρινό 2004) σπουδαστικό εξάμηνο, δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο δόθηκε για συμπλήρωση στο δείγμα σε χρονική περίοδο που πραγματοποιούνταν Ε.Π.Α.

- Διατύπωση ερωτήσεων  
Η διατύπωση της κάθε ερώτησης έγινε με επίκεντρο τη σαφήνεια, την αντικειμενικότητα.  
Οι περισσότερες από τις ερωτήσεις που υπάρχουν στα ερωτηματολόγια και των δύο δειγμάτων είναι όμοια διατυπωμένες.
- Έκταση ερωτήσεων  
Ανάλογα με το δείγμα στο οποίο αναφέρεται το ερωτηματολόγιο, υπάρχουν περισσότερες επιλογές σε κάποιες ερωτήσεις και γίνονται περισσότερες ερωτήσεις – υποερωτήσεις, στις οποίες το αντίστοιχο δείγμα προφανώς δε θα ήταν αρμόδιο να απαντήσει.

- Αριθμός ερωτήσεων

Το ερωτηματολόγιο των Εποπτών αποτελείται από 36 αριθμημένες ερωτήσεις, ενώ των Ε.Κ.Λ. από 44. Μαζί με τις υποερωτήσεις, ο αριθμός τους ανέρχεται στις 67 και στις 75 αντίστοιχα. Και στα δύο υπάρχουν δύο προαιρετικές ερωτήσεις στο τέλος που δεν έχουν αριθμηθεί, οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στα παραπάνω σύνολα.

Κάποιες ερωτήσεις – υποερωτήσεις ήταν συνέχεια συγκεκριμένων απαντήσεων σε προηγούμενες ερωτήσεις. Συνεπώς αναφέρονταν στα μέλη του δείγματος που είχαν δώσει την προηγούμενη σχετική απάντηση στην αντίστοιχη ερώτηση. Αυτές ανέρχονταν στις 18 για τους Επόπτες και στις 12 για τους Ε.Κ.Λ.

- Τύποι ερωτήσεων

Το ερωτηματολόγιο των Εποπτών αποτελείται βάσει του διαχωρισμού που αναφέρει ο Βασίλης Φίλιας (2004:152 – 153) από 41 πραγματικές ερωτήσεις, 25 ερωτήσεις γνώμης – πίστης και 1 ερώτηση «γιατί».

Από το σύνολο των ερωτήσεων οι 55 είναι κλειστές, οι 11 προκατασκευασμένες και η 1 ανοιχτή.

Σύμφωνα με την ειδικότερη ανάλυση των κλειστών ερωτήσεων που αναφέρει η Σαχίνη – Καρδάση (2004:129), χρησιμοποιήθηκαν οι εξής:

Οι 32 ερωτήσεις είναι πολλαπλής επιλογής, οι οποίες κατασκευάστηκαν με τρόπο που να είναι δεκτές όχι ταυτόχρονα περισσότερες από 1 απαντήσεις. Η μία από αυτές σχεδιάστηκε βάσει της κλίμακας Likert, περιλαμβάνοντας πέντε διαβαθμίσεις (Απόλυτα, Πολύ Καλά, Καλά, Λίγο, Καθόλου).

Υπάρχουν 22 διχοτομικές ερωτήσεις.

Η 1 είναι ερώτηση θέσης σειράς (rank order).

Οι προκατασκευασμένες όπως τις ονομάζει ο Βασίλης Φίλιας (2004:156) είναι 11. Περιέχουν μία σειρά από προτάσεις. Στις 7 από τις ερωτήσεις αυτές το δείγμα καλείται να απαντήσει όλες τις προτάσεις συμπληρώνοντας «ναι» ή «όχι» και στις 3 συμπληρώνοντας μία από τις διαβαθμίσεις «πάντα», «συχνά», «σπάνια» ή «καθόλου». Ως «συχνά» διευκρινίζεται ότι νοείται περισσότερο από το 50% των περιπτώσεων και ως «σπάνια» λιγότερο. Η 1 περιλαμβάνει τις διαβαθμίσεις «πολύ», «αρκετά», «λίγο» και «καθόλου».

Το ερωτηματολόγιο των Ε.Κ.Λ. περιέχει 59 πραγματικές ερωτήσεις, 15 ερωτήσεις γνώμης – πίστης και 1 ερώτηση «γιατί».

Οι 65 ερωτήσεις είναι κλειστές, οι 10 προκατασκευασμένες και η 1 ανοιχτή.

Αναλυτικότερα οι κλειστές έχουν ως εξής:

Υπάρχουν 39 πολλαπλής επιλογής με αποδεκτά μετρήσιμη όχι περισσότερες από 1 ταυτόχρονα απαντήσεις.

24 ερωτήσεις είναι διχοτομικές.

Η άλλη 1 ερώτηση είναι θέσης – σειράς.

Οι 10 προκατασκευασμένες περιέχουν μια σειρά από προτάσεις. Στις 9 από αυτές το δείγμα σημειώνει σε κάθε πρόταση «ναι» ή «όχι» και στην άλλη 1 σημειώνει μία από τις διαβαθμίσεις «πολύ», «αρκετά», «λίγο» και «καθόλου».

Οι προκατασκευασμένες ερωτήσεις και των δύο ερωτηματολογίων, όπως ορίζει ο Βασίλης Φίλιας (2004:158) περιλάμβαναν τη δυνατότητα καταγραφής επιπρόσθετης πληροφορίας δίπλα στην αντίστοιχη επιλογή «άλλο» την οποία ακολουθούσε παράκληση για διευκρίνιση. Αυτό τηρήθηκε και για την ερώτηση θέσης – σειράς. Η επιλογή «άλλο» αποτέλεσε τη δυνατότητα εναλλακτικής απάντησης σε 19 από τις ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και σε 27 από αυτές των Ε.Κ.Λ. Τέλος, ζητήθηκε επιπλέον διευκρίνιση σε μία ερώτηση των Εποπτών και την αντίστοιχη των Ε.Κ.Λ. δίπλα από την επιλογή «ναι».

- Σειρά ερωτήσεων

Σύμφωνα με τη Σαχίνη – Καρδάση (2004:130), οι ερωτήσεις πρέπει να τοποθετηθούν σε ακολουθία με μια ψυχολογικά σκόπιμη σειρά και με τρόπο που να ενθαρρύνει συνεργασία και ειλικρίνεια. Αυτό επιδιώχθηκε κατά τη σύνταξη των ερωτηματολογίων.

Όπως αναφέρει ο Βασίλης Φίλιας (2004:162), υπάρχουν ερωτήσεις, στις οποίες η απάντηση που θα δώσει ο ερωτώμενος είναι επηρεασμένη από τη γνώμη που έχει ήδη εκφράσει σε προηγούμενη ερώτηση. Σ' αυτές τις περιπτώσεις είναι σκόπιμο ν' απομακρύνουμε τις ερωτήσεις τη μία από την άλλη. Για την αντικειμενική χροιά των ερωτηματολογίων εντοπίστηκαν κι απομονώθηκαν οι συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Μ' επίκεντρο το δείγμα στο οποίο αναφερόταν το ερωτηματολόγιο, σχεδιάστηκε και η σειρά των ερωτήσεων βάσει των δύο παραπάνω στόχων. Συνεπώς, παρόλη την ομοιότητα στη διατύπωση των ερωτήσεων των δύο ερωτηματολογίων, η τοποθέτησή τους είναι σχετικά ανεξάρτητη.

#### Κριτική αναθεώρηση των ερωτηματολογίων

Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν μετά τη σύνθεσή τους σε δύο ερευνητές για την κριτική αναθεώρησή τους. Ακολούθησαν οι απαραίτητες διορθώσεις.

#### Έλεγχος επάρκειας των ερωτηματολογίων μέσω πιλοτικής έρευνας

Βάσει της Σαχίνη – Καρδάση (2004:130), το ερωτηματολόγιο πρέπει να δοθεί σε μικρό δείγμα, με στόχο τη διαπίστωση ότι είναι σαφώς διατυπωμένο κι ελεύθερο από μεγάλες προκαταλήψεις κι ότι ζητάει τον τύπο των προβλεπόμενων πληροφοριών.

Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν πιλοτικά σε 2 Επόπτες και 4 Ε.Κ.Λ. από τους οποίους ζητήθηκε να εκτιμήσουν τους παραπάνω παράγοντες.

Οι Επόπτες θεώρησαν το ερωτηματολόγιο σαφές, αντικειμενικό και πλήρως ενημερωμένο και δεν πρότειναν κάποια βελτίωσή του.

Από τους 4 Ε.Κ.Λ. οι 2 πρότειναν κάποιες αλλαγές στη διατύπωση δύο συνολικά ερωτήσεων. Δεν ακολούθησε επαναδιατύπωση των συγκεκριμένων ερωτήσεων, εφόσον κρίθηκε ότι αφορούσαν ιδιαίτερη λεπτομέρεια, η οποία συνίσταται στις ατομικές διαφορές.

#### Οι απόψεις των δειγμάτων για το ερωτηματολόγιο

Στο τέλος των ερωτηματολογίων υπάρχει μία προαιρετική ερώτηση που ζητάει τη γνώμη του δείγματος για το ερωτηματολόγιο.

Το ερωτηματολόγιο χαρακτηρίστηκε από το 48% του δείγματος των Εποπτών «ενδιαφέρον», από το 19% «βοηθητικό» κι από το 14% «κουραστικό». Ένα 19% σημείωσαν ότι την επιλογή «άλλο», από το οποίο το 11% διευκρίνισαν το χαρακτηρισμό «μεγάλο» και το υπόλοιπο 8% δήλωσαν ότι δυσκολεύτηκαν σε μερικές από τις ερωτήσεις προτείνοντας περισσότερες επεξηγήσεις.

Από το 19% που έκριναν το ερωτηματολόγιο βοηθητικό, το 4% πρόσθεσαν την προϋπόθεση «αν αξιοποιηθεί στην πορεία».

Ένα 19% δεν απάντησαν, ποσοστό που δε συμπεριλήφθηκε στο διάγραμμα.

Η άποψη του δείγματος των Ε.Κ.Λ. για το ερωτηματολόγιο, εστίασε στους χαρακτηρισμούς «ενδιαφέρον» (36%), «βοηθητικό» (31%), «κουραστικό» (23%) κι «ενοχλητικό» (2%). Ένα 8% επέλεξαν το «άλλο», από το οποίο προέκυψαν ίσα οι διευκρινήσεις «μεγάλο» (4%) και «πρακτικό» (4%).

Από το 31% που το θεώρησαν «βοηθητικό», το 8% εξέφρασαν τη δυσπιστία τους στη συνέχιση των προσπαθειών των αρμοδίων για τη βελτίωση της παρεχόμενης Εποπτείας στην Ε.Π.Α.

Στα παραπάνω δεν έχει υπολογιστεί το 6% των Ε.Κ.Λ., οι οποίοι δεν έδωσαν κανέναν χαρακτηρισμό.



## ΣΤ. ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΛΕΤΗ

### Δείγμα Εποπτών

Δεν υπήρχαν κατάλογοι που να περιέχουν αποκλειστικά τους Επόπτες Ε.Π.Α., αλλά μόνο όλους τους έκτακτους επιστημονικούς κι εργαστηριακούς συνεργάτες.

- Έκτακτοι Εργαστηριακοί Συνεργάτες που άσκησαν Εποπτεία  
Εαρινό Εξάμηνο 2004

Ο κατάλογος αυτής της σπουδαστικής περιόδου παραδόθηκε από την Προϊσταμένη του Τμήματος Κ.Ε. Πάτρας. Οι Έκτακτοι Εργαστηριακοί Συνεργάτες που άσκησαν συγκεκριμένα Εποπτεία ανέρχονταν στους 41.

### Χειμερινό Εξάμηνο 2004 – 2005

Η αρχική πηγή πληροφοριών στην οποία ανατρέξαμε ήταν ο πίνακας με τις Υπηρεσίες που λειτουργούσαν ως Κέντρα Πρακτικής Άσκησης. Ο πίνακας αυτός περιείχε κι ονόματα Εποπτών που έτυχε να γνωρίζουμε πως είχαν τερματίσει τη συνεργασία με το Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας. Για αποφυγή σφάλματος στη λήψη του προκαθορισμένου δείγματος παραδόθηκε από τη γραμματεία του Τμήματος Κ.Ε. ο κατάλογος με τα ονόματα των Έκτακτων Επιστημονικών και Εργαστηριακών Συνεργατών αυτής της σπουδαστικής περιόδου.

- Μόνιμοι Καθηγητές που άσκησαν Εποπτεία

Τα ονόματα κι ο αριθμός (10) των Μόνιμων Καθηγητών που ασκούσαν Εποπτεία Ε.Π.Α. και στα 2 εξάμηνα δόθηκαν από τη γραμματεία και την Προϊσταμένη του τμήματος Κ.Ε.

Τα απαραίτητα στοιχεία για τηλεφωνική επαφή με το δείγμα λήφθηκαν από τη Γραμματεία και την Προϊσταμένη του Τμήματος Κ.Ε. και από ανακοινώσεις των ίδιων των Εποπτών στον πίνακα με τα Κ.Π.Α.

### Δείγμα Ε.Κ.Λ.

Ο κατάλογος με τα ονόματα και το τυπικό εξάμηνο των φοιτητών που παρακολουθούσαν συνολικά το Εργαστήριο «Σεμινάρια» δόθηκε από την Προϊσταμένη του Τμήματος Κ.Ε.

Από τους καθηγητές που είχαν αναλάβει κάθε ομάδα Εργαστηρίου, δόθηκαν τα συγκεκριμένα ονόματα των φοιτητών που ανήκαν στην αντίστοιχη Εργαστηριακή Ομάδα.

Τα ονόματα των Ε.Κ.Λ. που άσκησαν Ε.Π.Α. στο εαρινό εξάμηνο 2004, λήφθηκαν από τους καταλόγους που περιέχουν τα ονόματα και τις βαθμολογίες των Ε.Κ.Λ. της κάθε Ε.Π.Α. ξεχωριστά οι οποίοι είναι σε διαθεσιμότητα μετά τη λήξη του συγκεκριμένου εξαμήνου – κατά τη διάρκεια της εξεταστικής περιόδου. Ο κατάλογος των Ε.Κ.Λ. που άσκησαν την Ε.Π.Α. του Ζ' εξαμήνου δόθηκε από τη γραμματεία, εφόσον δεν υπήρχε μαζί με τους υπόλοιπους.

- 93 Ε.Κ.Λ. του Δ' εαρινού εξαμήνου (που ανήκαν στο Ε' κατά την περίοδο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα)

## **Z. ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**

Τα ερωτηματολόγια ποσοτικοποιήθηκαν με το πρόγραμμα excel με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή. Στη συνέχεια οι ερωτήσεις σκιαγραφήθηκαν σε διαγράμματα (πίττες ή στήλες) ανάλογα με την αρμόζουσα περίπτωση.

## **Η. ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΤΟΥ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ Ή ΜΕΛΕΤΗΣ**

Τα αποτελέσματα της έρευνας καταγράφονται στη συνέχεια στο Κεφάλαιο IV

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Οι ερωτήσεις, όπως παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο έχουν ταξινομηθεί σε 10 Κατηγορίες, οι οποίες είναι κοινές και στα δύο ερωτηματολόγια. Ο διαχωρισμός των Κατηγοριών έγινε με κριτήριο το περιεχόμενο των ερωτήσεων. Αναλύθηκαν 26 ερωτηματολόγια Εποπτών και 65 ερωτηματολόγια Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών.

Οι κατηγορίες έχουν ως εξής:

11. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α΄ - Δημογραφικά στοιχεία δειγμάτων
12. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β΄ - Επαγγελματικά και προσωπικά στοιχεία Εποπτών. Πόσο τα γνωρίζουν οι Εκπαιδευόμενοι Κοινωνικοί Λειτουργοί
13. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ΄ - Στάσεις και γνώσεις των Εποπτών και των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών για την Εποπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση
14. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ΄ - Αξιολόγηση της Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
15. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ε΄ - Αξιολόγηση διαφόρων παραμέτρων της Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
16. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤ΄ - Ποσότητα / Συχνότητα Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
17. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ζ΄ - Δύο Εποπτικά Συστήματα
18. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Η΄ - Υπηρεσίες που λειτούργησαν ως Κέντρα Πρακτικής Άσκησης (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
19. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Θ΄ - Περιοχές Προβλημάτων (Εαρινό Εξάμηνο 2004)
20. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ι΄ - Προτάσεις Βελτίωσης Εποπτείας

Για αποφυγή επαναλήψεων και για επικέντρωση στα συμπεράσματα, τα αποτελέσματα των δύο ερευνών θα παρουσιαστούν παραλληλισμένα και συσχετισμένα, όπως έχουν καταχωρηθεί στις κοινές Κατηγορίες. Κατά κανόνα η αύξουσα σειρά των ερωτήσεων ή των υποερωτήσεων μίας ερώτησης η οποία επεξεργάζεται σε μία Κατηγορία τηρείται για τους Επόπτες κι αυτήν ακολουθούν οι ερωτήσεις ή υποερωτήσεις των Ε.Κ.Λ.

Οι Κατηγορίες είναι αλληλοσυμπληρούμενες.

Ιδιαίτερα, αρκετές ερωτήσεις από Κατηγορίες εκτός των δεδομένων Δ΄ και Ε΄ ερευνούν με λεπτομέρεια κι έκταση το επίπεδο και την πληρότητα της πραγματοποιηθείσας Εποπτείας και της κατάστασης γύρω από αυτήν. Εάν οι ερωτήσεις του περιεχομένου αυτού μεταφραστούν αρνητικά θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως περιοχές προβλημάτων τα οποία καταχωρούνται στην Κατηγορία Θ΄. Εάν αυτές διατυπωθούν θετικά δίνουν το έναυσμα και το υλικό για συγκεκριμένες προτάσεις βελτίωσης της Εποπτείας οι οποίες διατίθενται στην Κατηγορία Ι΄. Σε κάποιες περιπτώσεις, μετά από την αναφορά σε ορισμένες διαστάσεις της πραγματοποιηθείσας Εποπτείας, λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των δειγμάτων για

την αξιολόγηση ή τη βελτίωση της κατάστασης στο συγκεκριμένο θέμα, ενώ γενικά το υποκειμενικό στοιχείο των στάσεων – γνώσεων ερευνάται στην Κατηγορία Γ'.

Άλλο γεγονός που αποδίδει στις Κατηγορίες το χαρακτηρισμό «αλληλοσυμπληρούμενες» είναι ότι στοιχεία μιας υποερώτησης μπορεί να επαληθεύουν ή ν' αποδεικνύουν την ορθότητα ή να είναι συνέπεια στοιχείων κάποιας άλλης υποερώτησης που αναφέρεται στο ίδιο δείγμα κι ενσωματώνεται στην ίδια ή σε άλλη Κατηγορία.

Οι συγκεκριμένες υποερωτήσεις που περιέχουν αυτά τα στοιχεία και που ενσωματώνονται στην ίδια Κατηγορία, έχουν τοποθετηθεί κοντά, ώστε να είναι εμφανής η σχέση τους και να επικρατεί συνειρμική τάξη στην ανάγνωση των αποτελεσμάτων.

Κάθε ερώτηση συνοδεύεται από το αντίστοιχο διάγραμμα. Όπως αναφέρεται στο σύστημα επιλογής προτύπων διαγραμμάτων του excel, τα διαγράμματα – πίττα χρησιμοποιήθηκαν για «την εμφάνιση της συνεισφοράς κάθε τιμής σ' ένα σύνολο» και οι στήλες για «τη σύγκριση των τιμών κατά μήκος κατηγοριών».

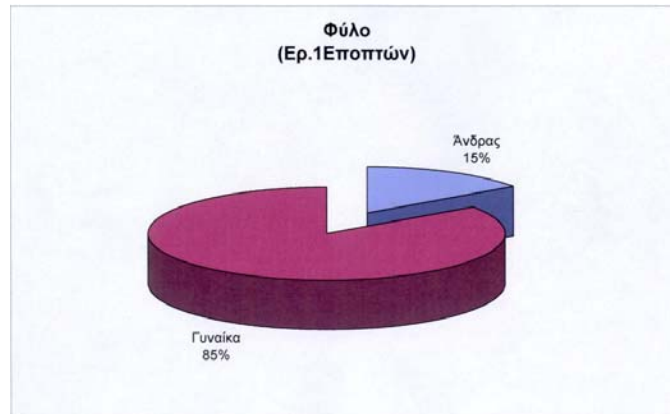
Στις περιπτώσεις που στο κείμενο γίνεται συσχετισμός υποερωτήσεων – υποερωτήσεων ή υποερωτήσεων - ερωτήσεων των δύο δειγμάτων μεταξύ τους, τα διαγράμματα τοποθετούνται στο τέλος των αναλύσεων όλων των στοιχείων.

Κάποιες ερωτήσεις – υποερωτήσεις αναφέρονται σε μέλη των δειγμάτων που είχαν δώσει συγκεκριμένη απάντηση σε προηγούμενη ερώτηση. Πριν τον τίτλο κάθε διαγράμματος αυτής της περίπτωσης, αναφέρεται η συγκεκριμένη προηγηθείσα απάντηση και το συγκεκριμένο ποσοστό του δείγματος που την έδωσαν. Όταν το διάγραμμα αυτό είναι διάγραμμα – πίττα, αξίζει να διευκρινιστεί πως το ποσοστό στο οποίο αναφέρεται η ερώτηση λαμβάνεται ποσοτικά ως 100% κατά την ανάλυση των στοιχείων που αντλούνται από αυτήν, για να είναι αντιληπτή η συνεισφορά της κάθε τιμής αλλά και για λόγους αισθητικής. Τα σαφή ποσοστά των τιμών καταγράφονται στην επεξεργασία της κάθε ερώτησης στο κείμενο.

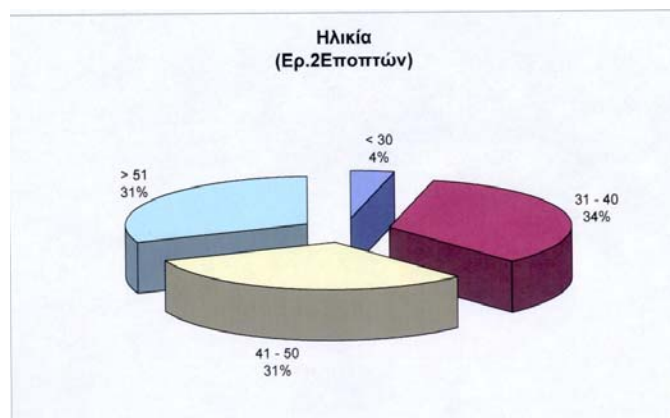
Τέλος, αναφέρουμε ότι η ερώτηση που μετράει τη γνώμη των δύο δειγμάτων για το ερωτηματολόγιο επεξεργάζεται στο κεφάλαιο *ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ*.

## Α. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α΄ - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ

### Ελόπτες



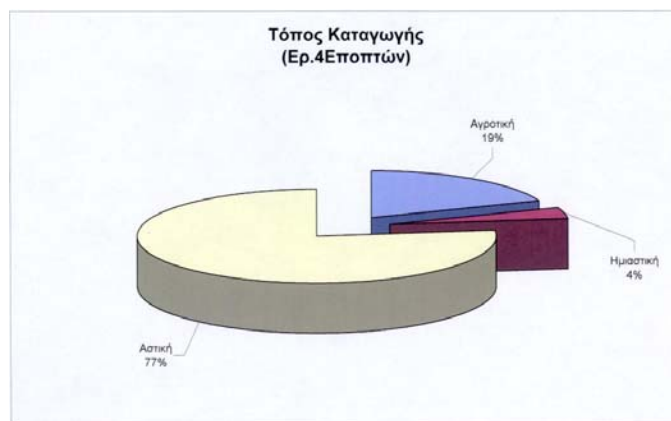
Το δείγμα αποτελείται κατά 85% από γυναίκες και 15% από άνδρες. (Ερ.1Εποπτών)



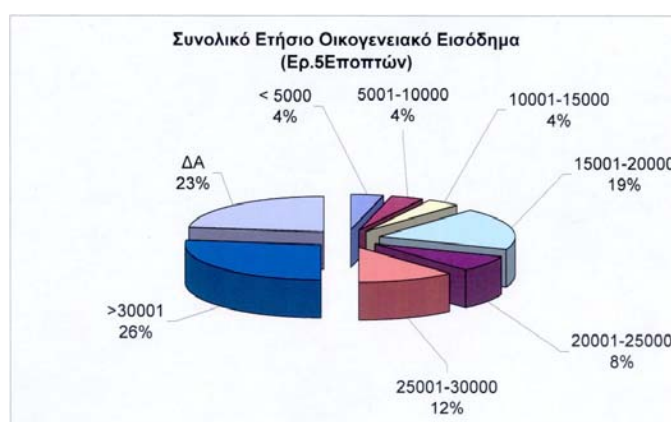
Οι ερωτώμενοι κυμαίνονται στις ηλικίες των 31 – 40 (34%), 41 – 50 (31%), άνω των 50 (31%) και κάτω των 30 ετών (4%). (Ερ.2Εποπτών)



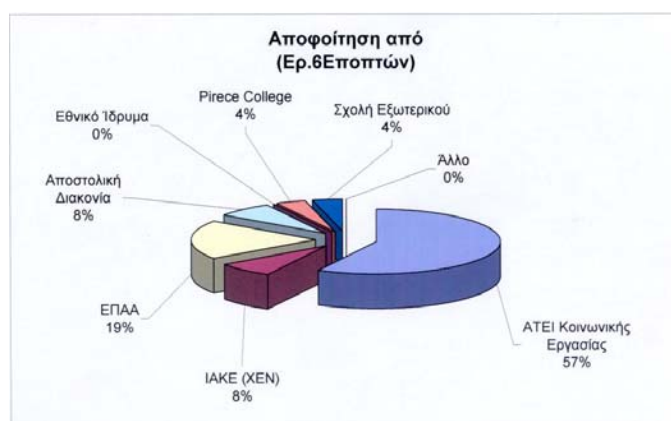
Στην ερώτηση για την οικογενειακή τους κατάσταση το 73% δήλωσαν έγγαμοι, το 19% άγαμοι και το 8% διαζευγμένοι. (Ερ.3Εποπτών)



Ο τόπος καταγωγής των μελών του δείγματος είναι αστική περιοχή (77%), αγροτική (19%) και ημιαστική (4%). (Ερ.4Εποπτών)

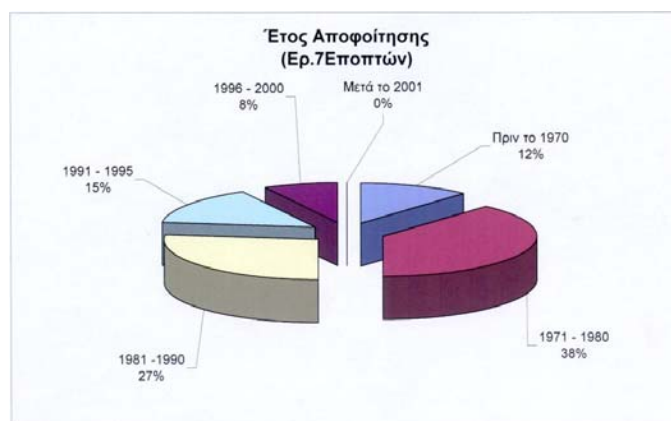


Το 26% απάντησαν ότι το συνολικό ετήσιο οικογενειακό εισόδημά τους ανέρχεται σε ποσό περισσότερο των 30.001 €, το 19% ότι εισπράττουν 15.001 – 20.000 €, το 12% 25.001 – 30.000 €, το 8% 20.001 – 25.000 € κι ένα 4% υπήρχε ίσο στις επιλογές του λιγότερο των 5.000 €, των 5.001 – 10.000 € και των 10.001 – 15.000 €. Το 23% του ερωτηθέντος πληθυσμού δεν απάντησαν σ' αυτήν την ερώτηση ή δε γνώριζαν. (Ερ.5Εποπτών)



Οι ερωτώμενοι επαγγελματίες Κ.Λ. είναι απόφοιτοι των Α.Τ.Ε.Ι. (57%), της Σχολής Κ.Ε. της Ε.Π.Α.Α. (19%), της Σχολής Κ.Ε. του Ι.Α.Κ.Ε. (8%), της Σχολής Διακονισσών της Αποστολικής Διακονίας (8%), της Σχολής Κ.Ε. του Αμερικάνικου Κολεγίου Pierce (4%) και Σχολής Κ.Ε. άλλης χώρας (4%). (Ερ.6Εποπτών)





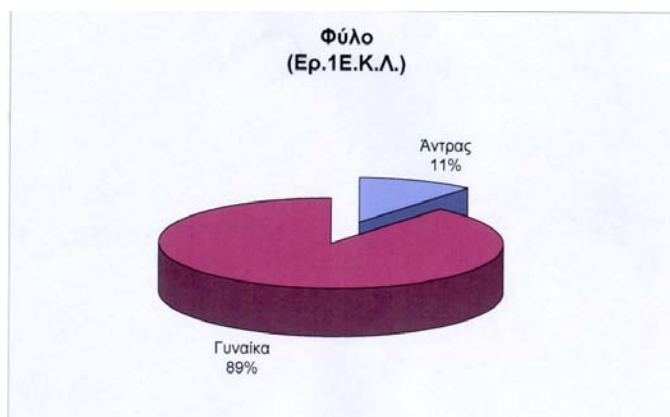
Το έτος αποφοίτησής τους κυμαίνεται μεταξύ των 1971 – 1980 (38%), 1981 – 1990 (27%), 1991 – 1995 (15%), πριν το 1970 (12%) και 1996 – 2000 (8%). (Ερ.7Εποπτών)

Τα θέματα των Μεταπτυχιακών Τίτλων και εργασιακής εμπειρίας των Εποπτών στις ερωτήσεις 8αΕποπτών, 8βΕποπτών, 9αΕποπτών, 9βΕποπτών και 10Εποπτών, επεξεργάζονται στην Κατηγορία Β΄.

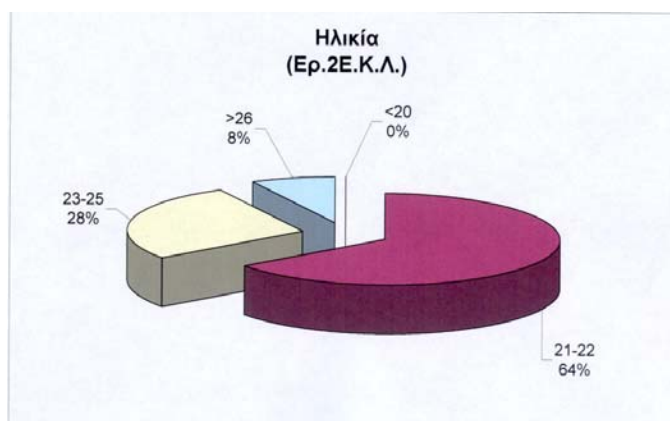
Το θέμα του νομικού πλαισίου του Κ.Π.Α. του Επόπτη, στις υποερωτήσεις 11αΕποπτών και 11βΕποπτών, επεξεργάζεται στην Κατηγορία Η΄.

Το θέμα ταυτοπροσωπίας Επόπτη με τον Κ.Α. της Οργάνωσης, στην ερώτηση 12Εποπτών, επεξεργάζεται στην Κατηγορία Ζ΄.

## Ε.Κ.Λ.



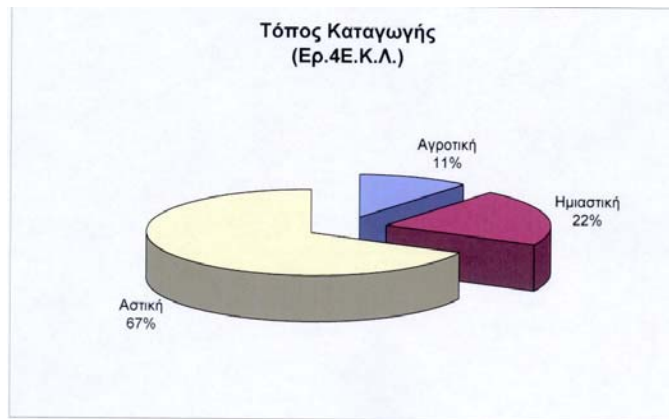
Το 89% του δείγματος αφορά γυναικείο πληθυσμό και το 11% αντρικό.  
(Ερ.1Ε.Κ.Λ.)



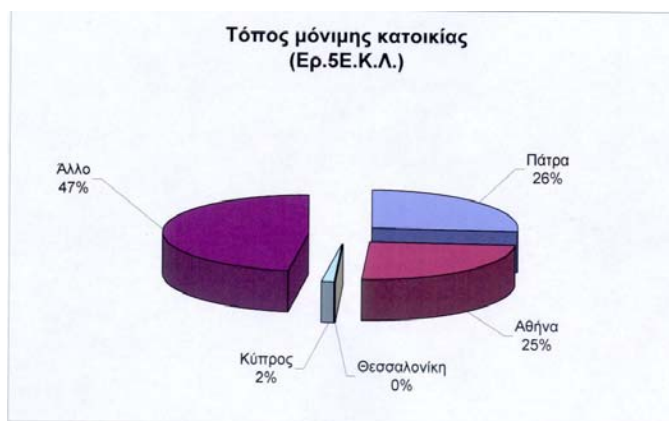
Οι ηλικίες των ερωτώμενων είναι 21 – 22 (64%), 23 – 25 (28%) και άνω των 26 ετών (8%). (Ερ.2Ε.Κ.Λ.)



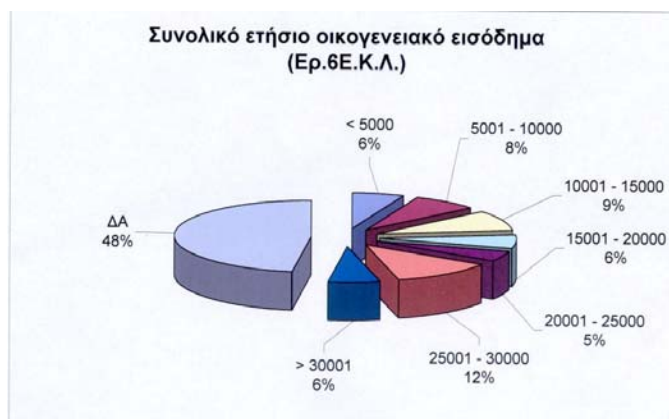
Το 94% δήλωσαν άγαμοι και το 6% έγγαμοι. (Ερ.3Ε.Κ.Λ.)



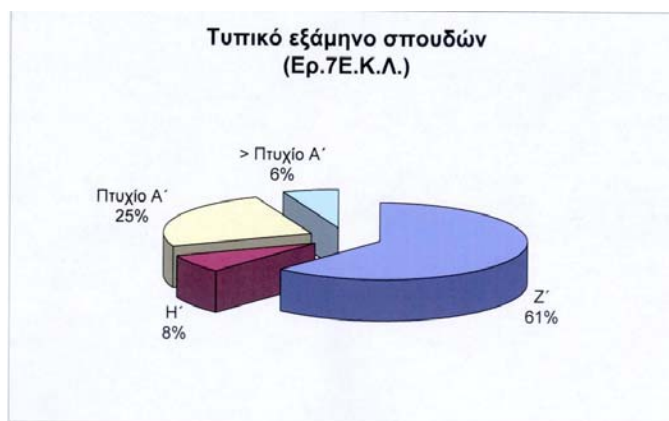
Το 67% κατάγονται από αστική περιοχή, το 22% από ημιαστική και το υπόλοιπο 11% από αγροτική. (Ερ.4Ε.Κ.Λ.)



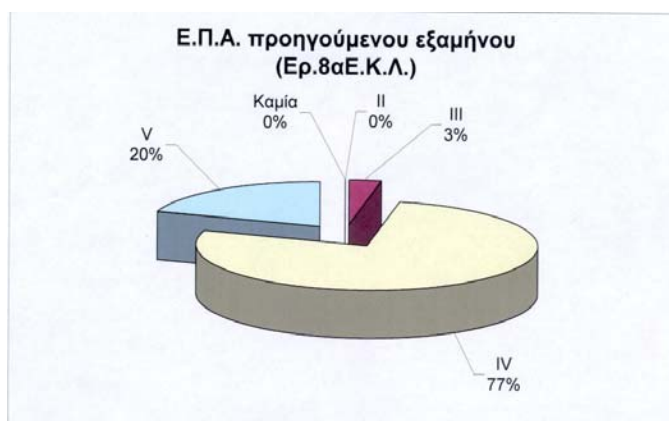
Οι μόνιμοι κάτοικοι Πάτρας αγγίζουν το 26% των ερωτώμενων, της Αθήνας το 25% και της Κύπρου το 2%, ενώ το 47% διαμένουν μόνιμα σε διάφορα άλλα μέρη. (Ερ.5Ε.Κ.Λ.)



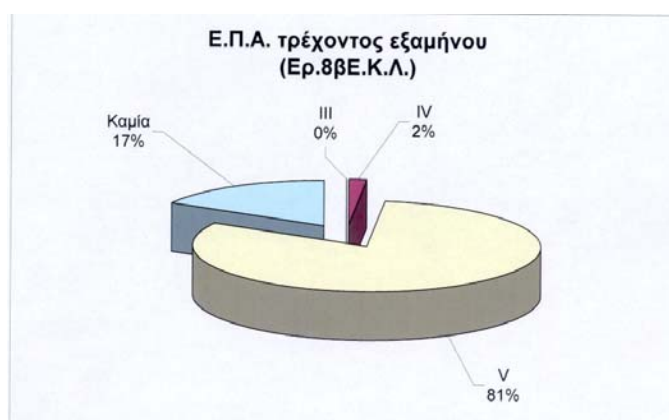
Το συνολικό ετήσιο οικογενειακό εισόδημα για το 12% κυμαίνεται μεταξύ των 25.001 – 30.000 €, για το 9% 10.001 – 15.000 €, για το 8% 5.001 – 10.000 €, ενώ ένα 6% προέκυψε ίσα στις απαντήσεις «μέχρι 5.000 €», «15.001 – 20.000 €» και «πάνω από 30.001 €». Το 5% λαμβάνουν 20.001 – 25.000 €. Ωστόσο ένα 48% δεν απάντησαν ή δε γνώριζαν. (Ερ.6Ε.Κ.Λ.)



Οι ερωτώμενοι Ε.Κ.Λ. βρίσκονται στο Ζ' τυπικό Εξάμηνο σπουδών (61%), στο πτυχίο Α' (25%), στο Η' (8%) και σε μεγαλύτερο του πτυχίου Α' (6%). (Ερ.7Ε.Κ.Λ.)



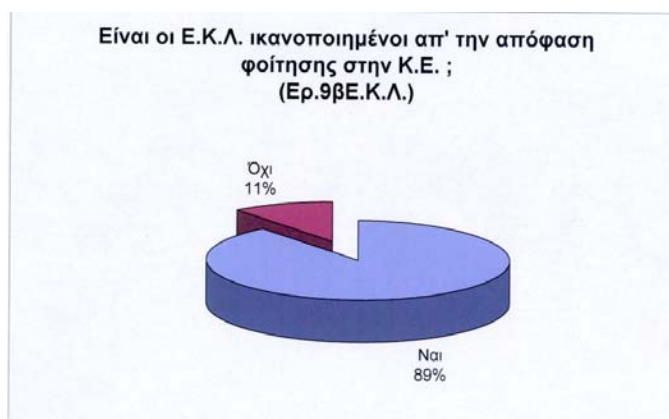
Στο προηγούμενο Εξάμηνο (Εαρινό 2004) από αυτό κατά το οποίο διεξήχθη η έρευνα (Χειμερινό 2004 – 2005) πραγματοποίησαν την IV κατά σειρά Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση (77%), την Ε.Π.Α. V (20%) και την Ε.Π.Α. III (3%). (Ερ.8αΕ.Κ.Λ.)



Στο σπουδαστικό Εξάμηνο κατά το οποίο διεξήχθη η έρευνα, το 81% διένυαν την Ε.Π.Α. V, το 2% την Ε.Π.Α. IV, ενώ το 17% δεν πραγματοποιούσαν καμία Ε.Π.Α. (Ερ.8βΕ.Κ.Λ.)



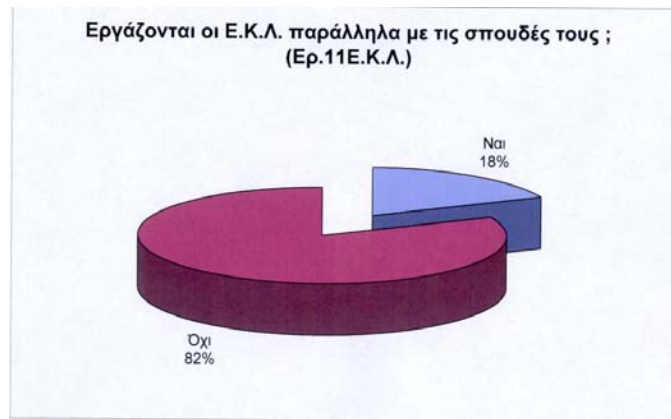
Το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας βρισκόταν ως προσωπική επιλογή στο μηχανογραφικό τους δελτίο στην 2<sup>η</sup> – 5<sup>η</sup> θέση (34%), σε μεγαλύτερη της 21<sup>ης</sup> (22%), στην 11<sup>η</sup> – 20<sup>η</sup> (15%), στην 6<sup>η</sup> – 10<sup>η</sup> (14%) και στην 1<sup>η</sup> (12%). Ένα 3% δήλωσαν ότι φοιτούν στο Τμήμα Κ. Ε. μετά από κατατακτήριες εξετάσεις. (Ερ.9αΕΚ.Λ.)



Το 89% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. δηλώνουν τώρα ικανοποιημένοι από την απόφασή τους να φοιτήσουν στη Σχολή, ενώ το 11% έχουν αντίθετη άποψη. (Ερ.9βΕ.Κ.Λ.)



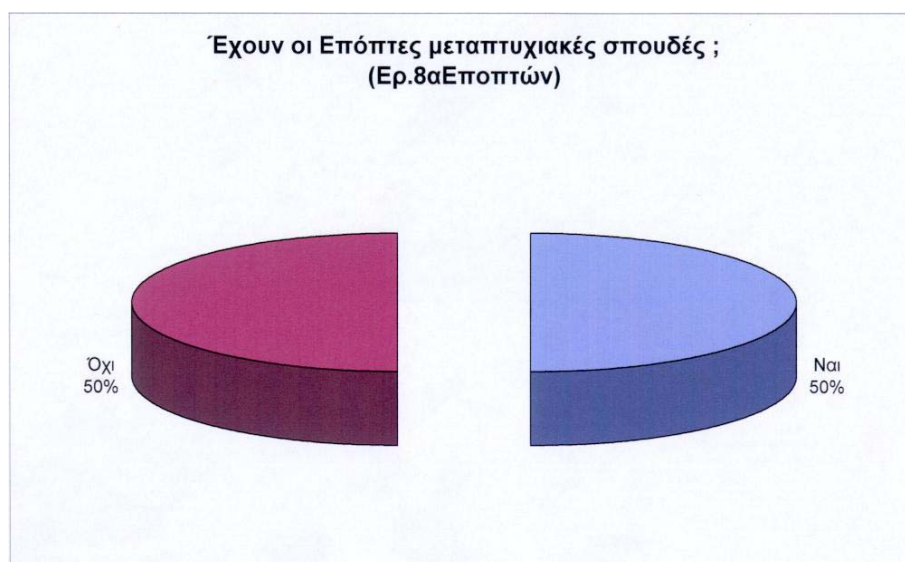
Στην πλειοψηφία τους (97%) δεν έχουν αποφοιτήσει κι από άλλη Σχολή, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 3%. (Ερ.10αΕ.Κ.Λ.)



Τέλος, το 82% του δείγματος δεν εργάζονται παράλληλα με τις σπουδές τους στο Τμήμα Κ.Ε., ενώ το 18% αφορά εργαζόμενους φοιτητές. (Ερ.11Ε.Κ.Λ.)

Το θέμα των προβλεπόμενων στόχων των Ε.Κ.Λ. για Μεταπτυχιακές σπουδές στην ερώτηση 10βΕ.Κ.Λ., επεξεργάζεται στην Κατηγορία Β'.

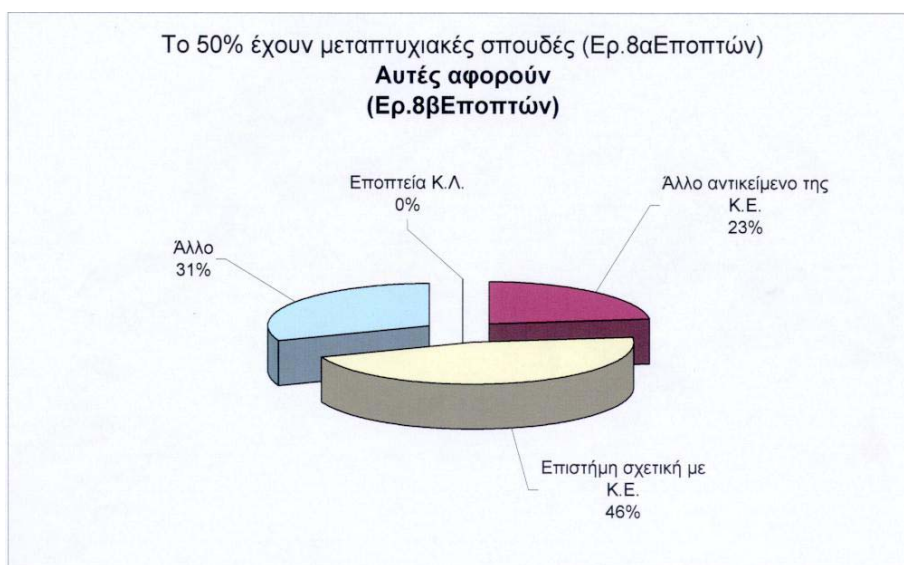
## **Β. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β΄ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΟΠΤΩΝ. ΠΟΣΟ ΤΑ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ**



Το δείγμα των Εποπτών διαιρείται σε δύο ίσες πλευρές, όπου το 50% δηλώνουν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος και σε αντίθεση με το άλλο 50%. (Ερ.8αΕποπτών)

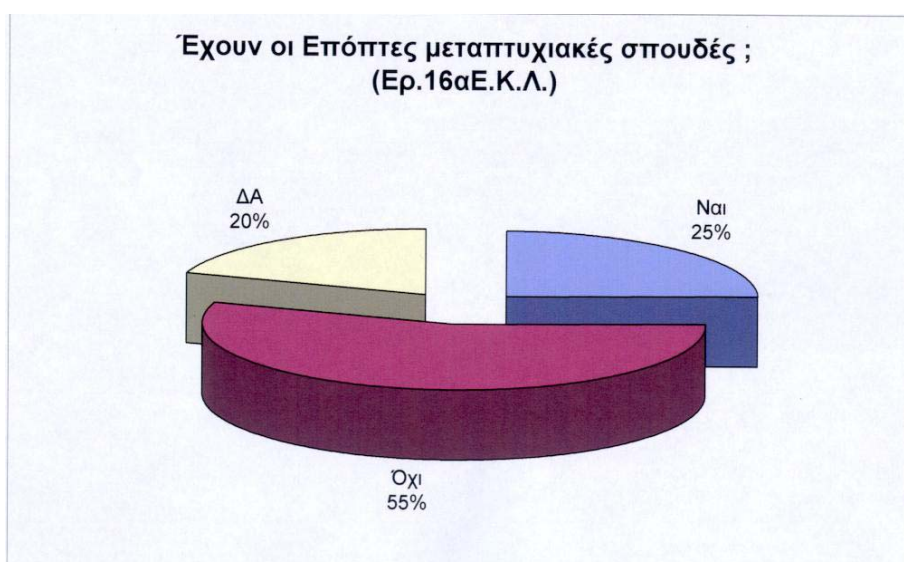


Κάνοντας μία παρενθετική σύγκριση των απαντήσεων των Εποπτών στην παραπάνω ερώτηση με τους μελλοντικούς στόχους των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ., το 68% των Ε.Κ.Λ. σκέφτονται να συνεχίσουν σε μεταπτυχιακές σπουδές, ενώ το άλλο 32% δηλώνουν ότι δεν έχουν τέτοιες προσδοκίες. (Ερ.10βΕ.Κ.Λ.)



Ιδιαίτερα, οι μεταπτυχιακές σπουδές του 23% των Εποπτών (46% σε σύνολο 100%) αφορούν Επιστήμη σχετική με την Κοινωνική Εργασία και του 12% (23% σε σύνολο 100%) αντικείμενο Κ.Ε. πλην της Εποπτείας των Κ.Λ..

Ένα 15% (31% σε σύνολο 100%) δε συμπεριλήφθηκαν στις παραπάνω Κατηγορίες, εκ του οποίου ένα 7% (15% σε σύνολο 100%) διευκρίνισαν τον τίτλο «εκπαίδευση ενηλίκων» από το οποίο το 4% (8% σε σύνολο 100%) επιπλέον την «παιδαγωγική κατάσταση» και «συμβουλευτική σε εργασιακά θέματα κι επιχειρηματικότητα» κι ένα 4% (8% σε 100%) υπήρχε ίσο στις διευκρινήσεις «διοίκηση μονάδων υγείας» και «εικαστική ψυχοθεραπεία». (Ερ.8βΕποπτών)

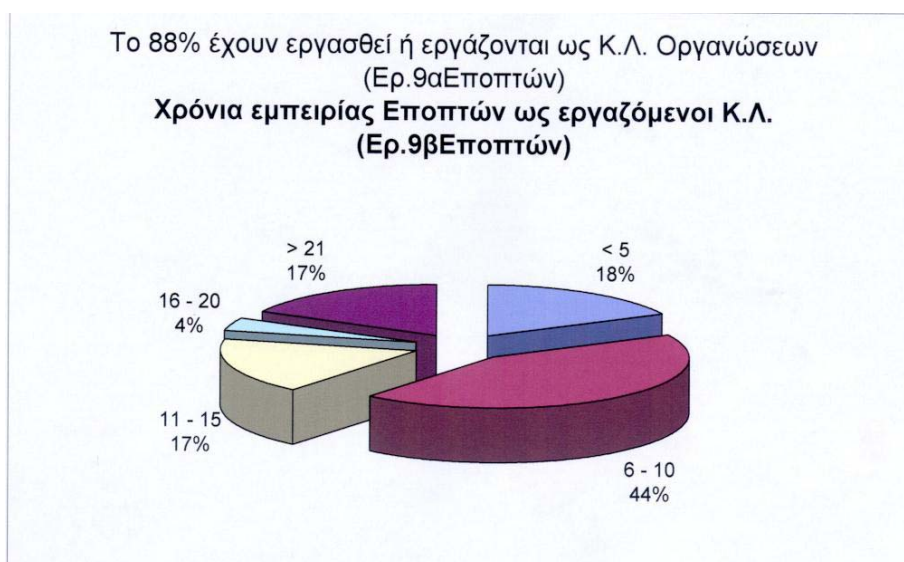


Συγκρίνοντας τα ποσοστά των απαντήσεων της 8αΕποπτών με τις γνώσεις που έχουν οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Λ. για τους Επόπτες τους, το 55% απαντούν ότι οι Επαγγελματίες Κ.Λ. που τους άσκησαν Εποπτεία το Εαρινό Εξάμηνο 2004 δεν είχαν μεταπτυχιακές σπουδές, το 25% ότι είχαν, ενώ ένα 20% δε γνώριζαν αυτήν την πληροφορία. (Ερ.16αΕ.Κ.Λ.)



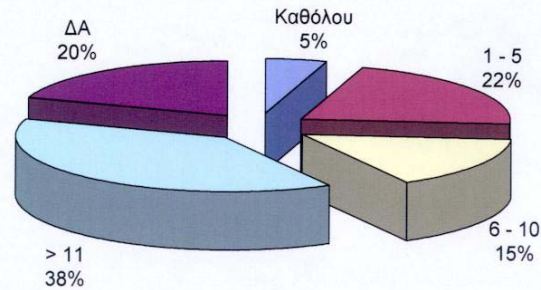


Το 88% των ερωτηθέντων Εποπτών σημείωσαν ότι εργάζονται ή έχουν εργαστεί στο παρελθόν σε Οργάνωση στη θέση Κοινωνικού Λειτουργού, ενώ το 12% ότι δεν έχουν τέτοια εργασιακή εμπειρία. (Ερ.9αΕποπτών)

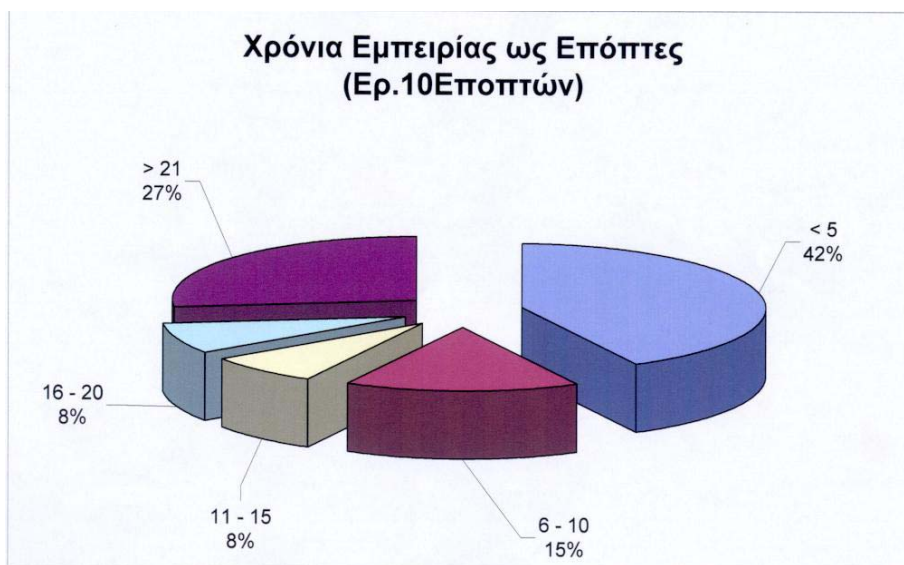


Από τους Επόπτες που αποκρίθηκαν θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας για το 38% (44% σε σύνολο 100%) είναι 6 – 10, για το 16% (18% σε σύνολο 100%) λιγότερα από 5, για το 15% (17% σε 100%) 11 – 15, για το 15% (17% σε 100%) περισσότερα από 21 και για το υπόλοιπο 4% (επίσης 4% σε 100%) 16 – 20 χρόνια. (Ερ.9βΕποπτών)

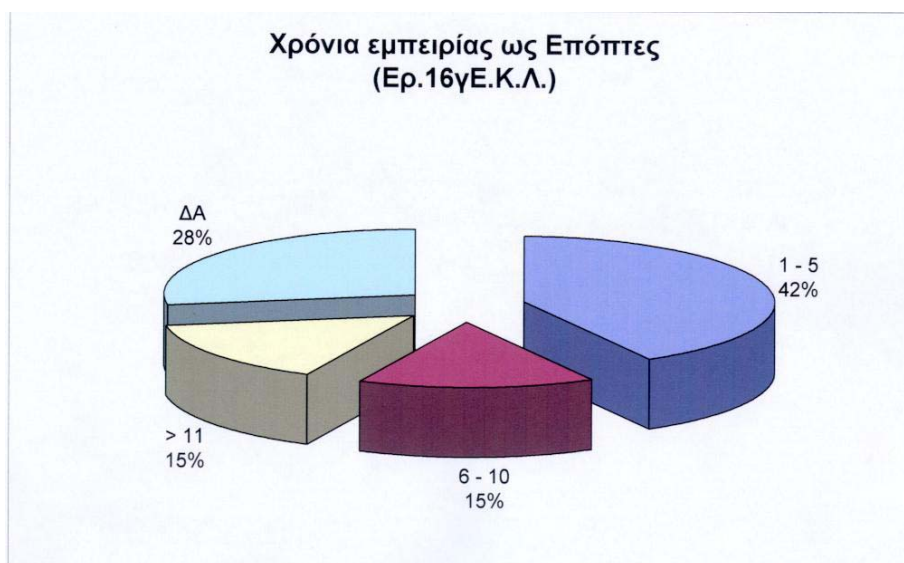
**Χρόνια Εμπειρίας Εποπτών ως εργαζόμενοι  
Κ.Λ.  
(Ερ.16βΕ.Κ.Λ.)**



Αντίστοιχα, οι Ε.Κ.Λ. απάντησαν ότι οι Επόπτες τους είχαν εμπειρία ως εργαζόμενοι Κ.Λ. μεγαλύτερη των 11ετών (38%), 1 – 5έτη (22%), 6 – 10 (15%) και καθόλου (5%). Ωστόσο, το υπόλοιπο 20% των Ε.Κ.Λ. δε γνώριζαν για την εργασιακή εμπειρία των Εποπτών τους. (Ερ.16βΕ.Κ.Λ.)

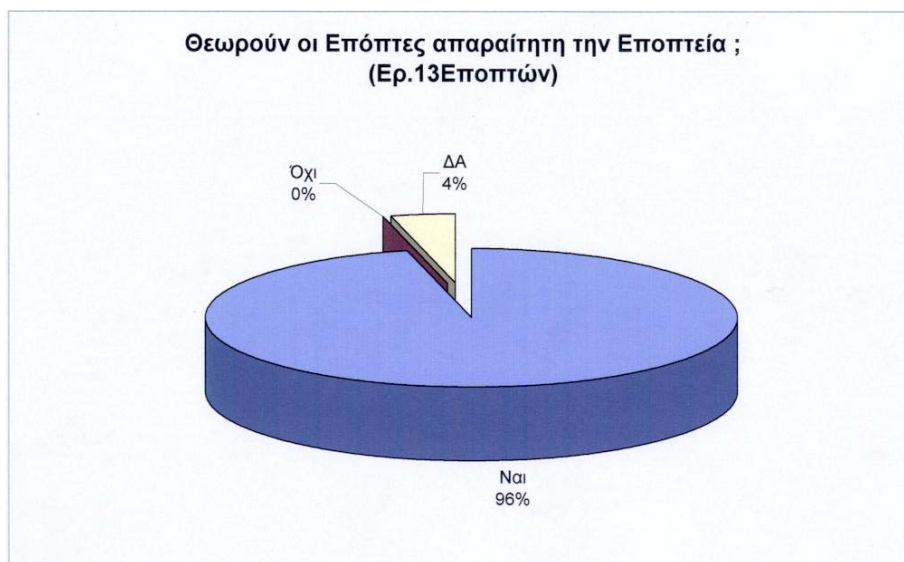


Οι Επόπτες απάντησαν κατά ένα 42% ότι έχουν λιγότερο των 5ετών εμπειρία ως Επόπτες Ε.Π.Α. ,27% ότι έχουν περισσότερο των 21ετών, 15% μεταξύ 6 –10ετών κι ένα 8% παρουσιάστηκε ίσα στις επιλογές «11 – 15» και «16 – 20». (Ερ.10Εποπτών)



Στην αντίστοιχη ερώτηση του ερωτηματολογίου των Ε.Κ.Λ., αυτοί μάζ πληροφόρησαν πως οι Επόπτες τους είχαν εποπτική εμπειρία στην Ε.Π.Α. 1 – 5χρόνια (42%), 6 – 10 (15%) και περισσότερο των 11χρόνων (επίσης 15%), ενώ ένα 28% επέλεξαν το «δεν ξέρω / δεν απαντώ». (Ερ.16γΕ.Κ.Λ.)

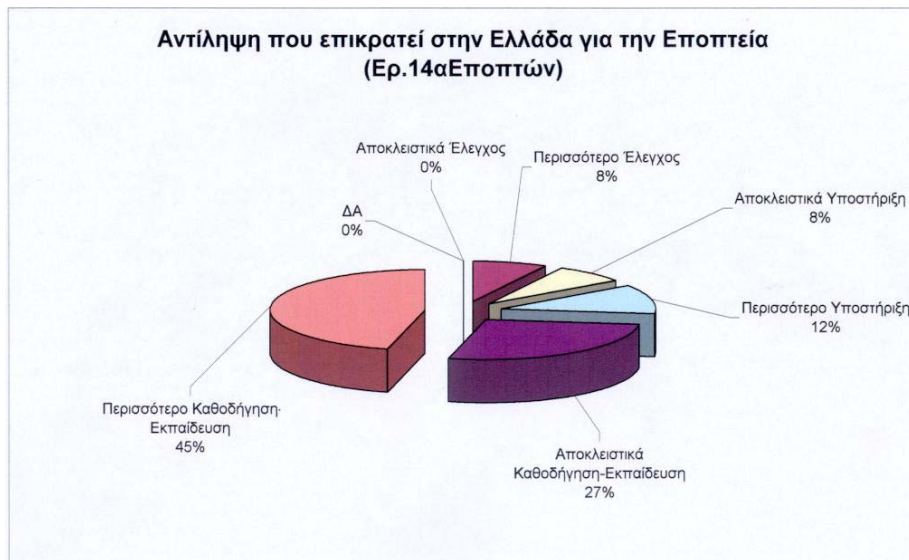
## Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ΄ - ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΓΝΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΟΠΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΆΣΚΗΣΗ



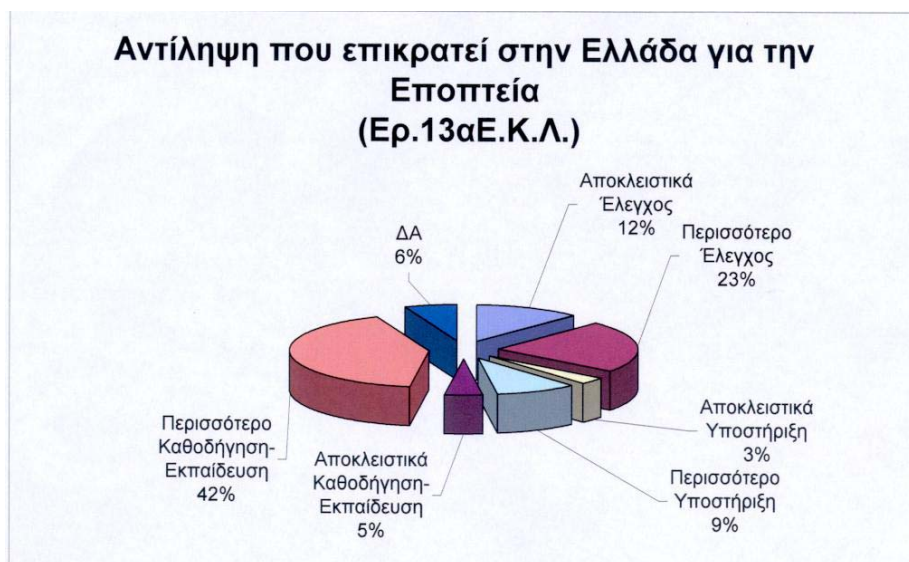
Το 96% του δείγματος των Εποπτών θεωρούν απαραίτητη την Εποπτεία στην Ε.Π.Α. των Ε.Κ.Λ., ενώ το 4% δεν παίρνουν θετική ή αρνητική θέση απέναντι στη σημαντικότητα της Εποπτείας σ' αυτό το πεδίο. (Ερ.13Εποπτών)



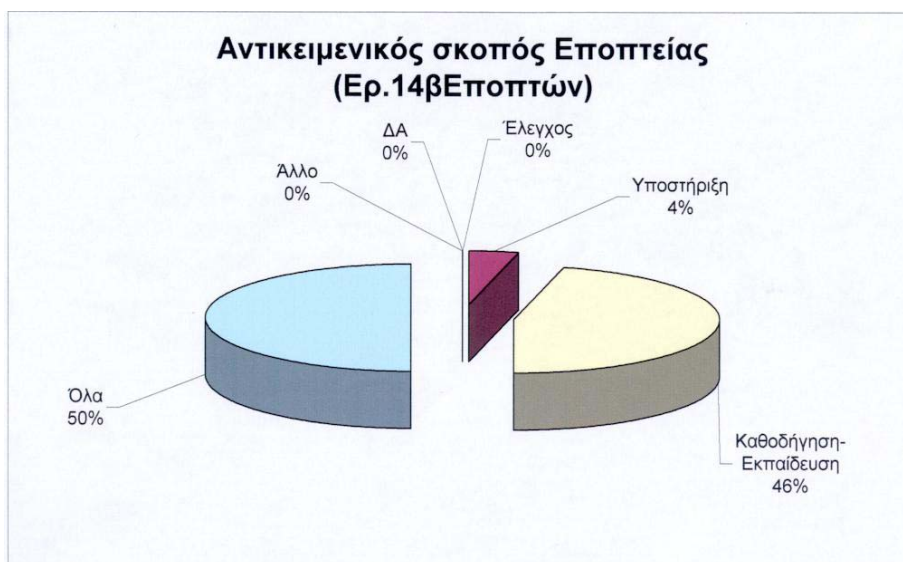
Αντίστοιχα, οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Λ. στην πλειοψηφία τους (98%) θεωρούν την Εποπτεία απαραίτητη στην Ε.Π.Α. τους, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 2%. (Ερ.12Ε.Κ.Λ.)



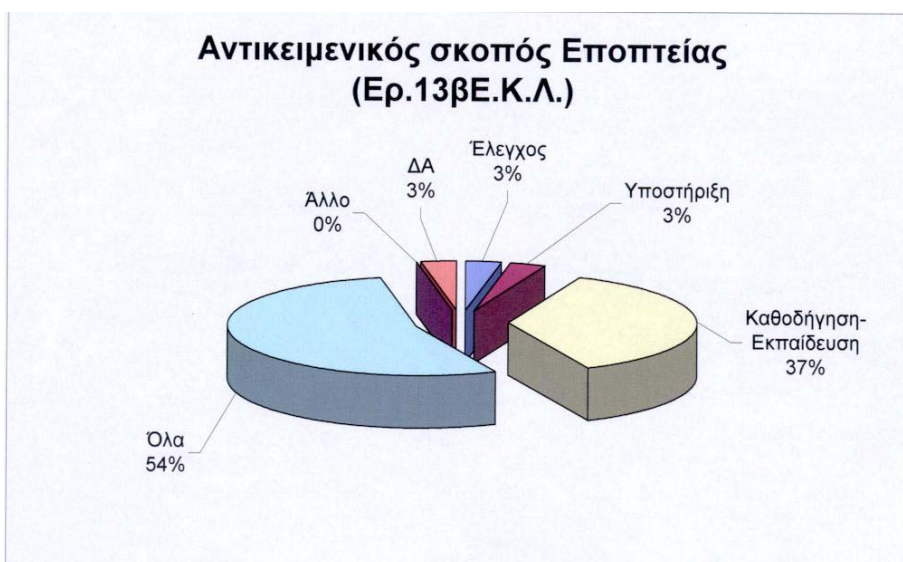
Η αντίληψη που επικρατεί στην Ελλάδα για την Εποπτεία κατά τη γνώμη των Εποπτών αφορά περισσότερο καθοδήγηση – εκπαίδευση (45%), αποκλειστικά καθοδήγηση – εκπαίδευση (27%), περισσότερο υποστήριξη (12%), αποκλειστικά υποστήριξη (8%) και περισσότερο έλεγχο (8%). (Ερ.14αΕποπτών)



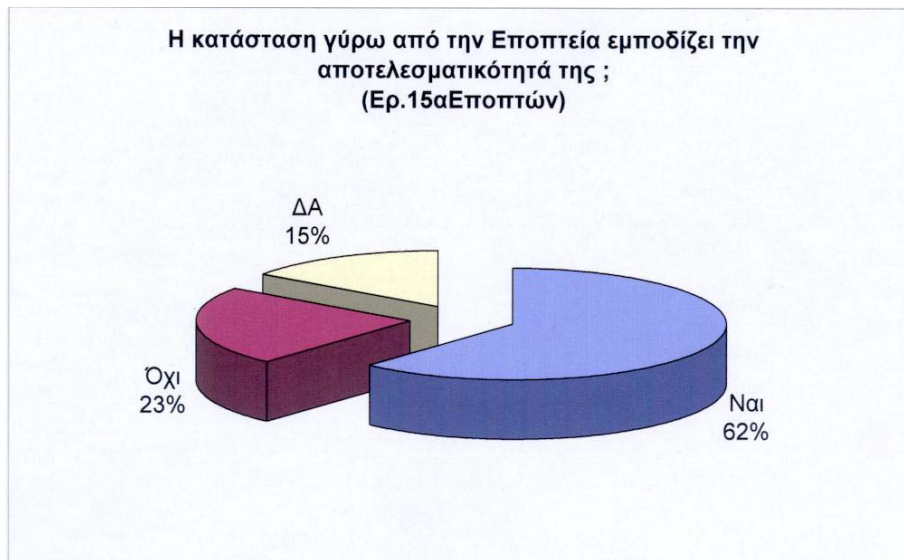
Οι Ε.Κ.Λ. θεωρούν πως η επικρατούσα αντίληψη για την Εποπτεία στην Ελλάδα αφορά περισσότερο καθοδήγηση – εκπαίδευση (42%), περισσότερο έλεγχο (23%), αποκλειστικά έλεγχο (12%), περισσότερο υποστήριξη (9%), αποκλειστικά καθοδήγηση – εκπαίδευση (5%) και αποκλειστικά υποστήριξη (3%), ενώ ένα 6% δεν είχαν άποψη. (Ερ.13αΕ.Κ.Λ.)



Σχετικά με τον αντικειμενικό σκοπό της Εποπτείας, για τους Επόπτες είναι έλεγχος, υποστήριξη και καθοδήγηση – εκπαίδευση (50%), μόνο καθοδήγηση – εκπαίδευση (46%) και μόνο υποστήριξη (4%). (Ερ.14βΕποπτών)



Σε αντιστοιχία οι Ε.Κ.Α. θεωρούν ως αντικειμενικό σκοπό της Εποπτείας τον έλεγχο, την υποστήριξη και την καθοδήγηση – εκπαίδευση (54%), μόνο την καθοδήγηση – εκπαίδευση (37%), μόνο τον έλεγχο (3%) και μόνο την υποστήριξη (επίσης 3%). Το υπόλοιπο 3% δεν πήραν κάποια θέση επί του θέματος. (Ερ.13βΕ.Κ.Α.)

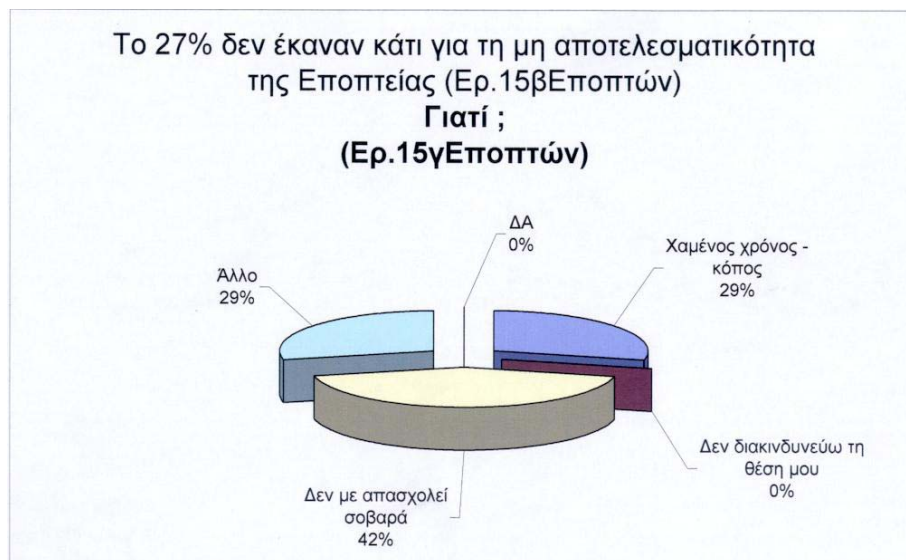


Στην ερώτηση αν η κατάσταση γύρω από το θεσμό της Εποπτείας στη Ελλάδα εμποδίζει την αποτελεσματικότητα του ίδιου του θεσμού, το 62% των Εποπτών αποκρίθηκαν θετικά, το 23% αρνητικά και το 15% δεν διατύπωσαν κάποια γνώμη. (Ερ.15αΕποπτών)



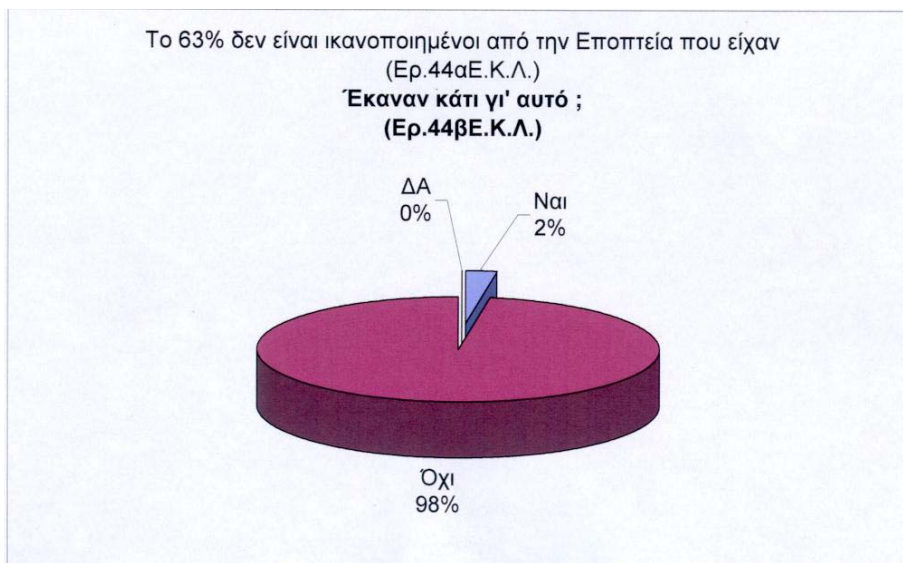
Από τους Επόπτες που συμφώνησαν με τη μη πλήρη αποτελεσματικότητα της Εποπτείας λόγω των σημερινών δεδομένων, το 31% (δηλαδή 50% σε σύνολο 100%) έκαναν κάτι για ν' αλλάξει η κατάσταση, το 27% (44% σε σύνολο 100%) δεν έκαναν κάτι, ενώ το άλλο 4% (6% σε 100%) δεν απάντησαν.

Από το παραπάνω 31%, το 4% διευκρίνισαν τις ενέργειές τους που αναφέρονται στο ότι ακολουθούν τις δικές τους αρχές στην Εποπτεία που ασκούν προσωπικά, ενώ το άλλο 27% δεν έδωσαν καμία πληροφορία, εκτός του ότι το 11% από το ίδιο 27% συμπλήρωσαν ότι προσπάθησαν χωρίς να υπάρχει αποτέλεσμα. (Ερ.15βΕποπτών)

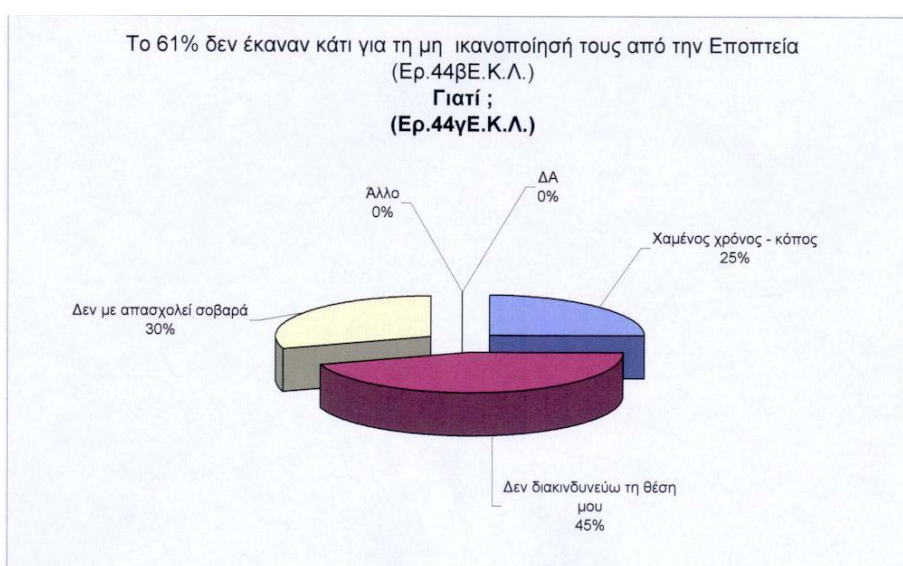


Από το 27% των Εποπτών που δεν έκαναν κάτι για την αλλαγή της υπάρχουσας κατά την άποψή τους κατάστασης, το 11% (δηλαδή 42% σε σύνολο 100%) αποδίδουν την αδράνειά τους στο γεγονός ότι δεν τους απασχόλησε τόσο σοβαρά ώστε να επιδιώξουν μία τέτοιου είδους αλλαγή και το 8% (29% σε 100%) στο ότι το θεώρησαν χαμένο χρόνο – κόπο. Ένα εξίσου 8% (29% σε 100%) σημείωσαν την επιλογή «άλλο», από το οποίο το 4% επεξήγησαν πως δε μπορούν να κάνουν κάτι, επειδή το φόρτο εργασίας τους δεν τους αφήνει χρονικά περιθώρια για όμοιες πρωτοβουλίες και το άλλο 4% επειδή εργάζονται για λίγο καιρό ως Επόπτες. (Ερ.15γΕποπτών)

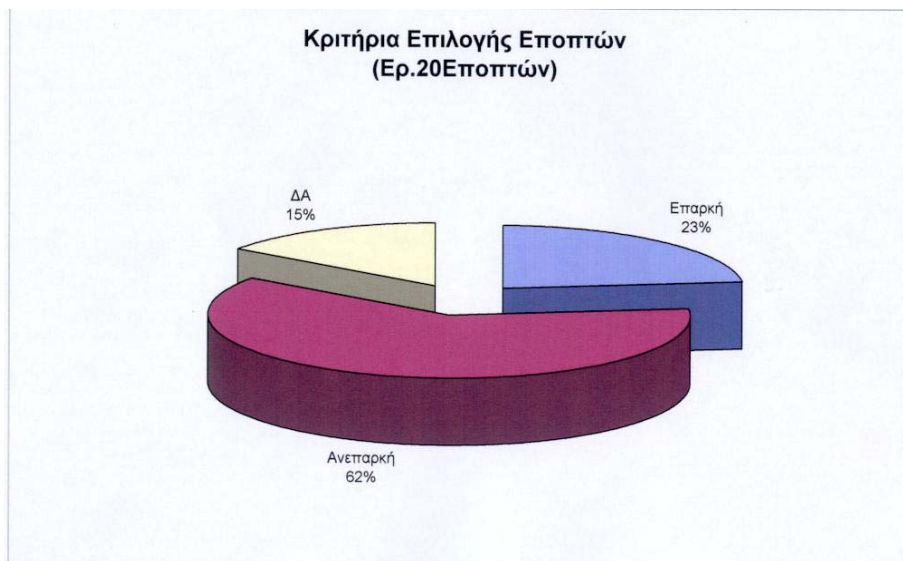




Αναλύοντας το 63% των Ε.Κ.Λ. (της ερώτησης 44αΕ.Κ.Λ. η οποία συσχετίζεται με την αντίστοιχη των Εποπτιών στην Κατηγορία Δ') που ισχυρίστηκαν ότι δε νιώθουν ικανοποιημένοι από την Εποπτεία που είχαν στο Εαρινό Εξάμηνο 2004, εκτιμήθηκε (σε σύνολο 100%) ένα 98% που ισχυρίστηκαν ότι δεν έκαναν κάτι για ν' αλλάξουν την κατάσταση που βίωναν κι ένα 2% ότι έκαναν κάτι, αλλά δεν αναφέρθηκαν με ακρίβεια σ' αυτό εκτός της πληροφορίας που μάς έδωσαν ότι η προσπάθειά τους δεν είχε αποτέλεσμα. (Ερ.44βΕ.Κ.Λ.)



Οι σκέψεις που δικαιολογούν την αδράνεια του 61% των Ε.Κ.Λ. ήταν κατά 28% (δηλαδή 45% σε σύνολο 100%) ότι δεν θέλησαν να διακινδυνεύσουν τη θέση τους, κατά 18% (30% σε 100%) ότι δεν τους απασχόλησε τόσο σοβαρά ώστε να επιδιώξουν αλλαγή της κατάστασης και κατά 15% (25% σε 100%) ότι το θεώρησαν χαμένο χρόνο – κόπο. (Ερ.44γΕ.Κ.Λ.)



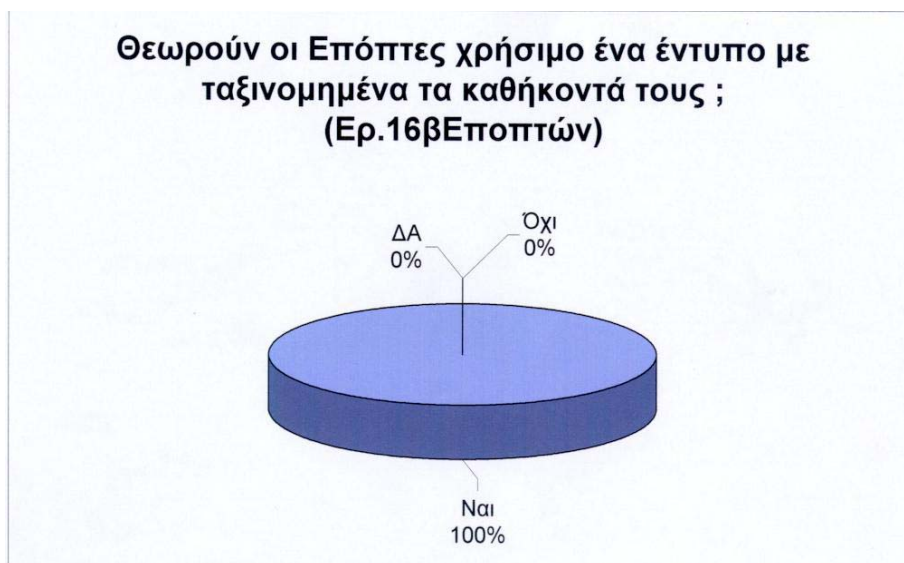
Το 62% των ερωτηθέντων Εποπτών θεωρούν τα κριτήρια βάσει των οποίων επιλέγονται οι Επόπτες ανεπαρκή, το 23% επαρκή, ενώ το άλλο 15% δεν τα χαρακτήρισαν. (Ερ.20Εποπτών)



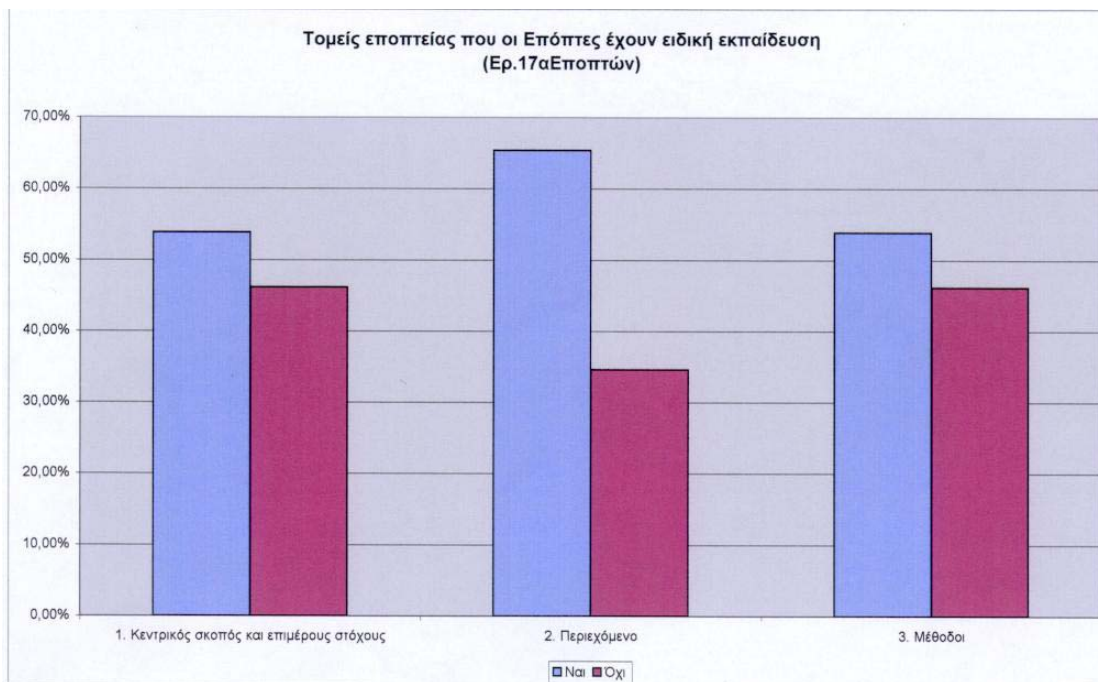
Στο ίδιο θέμα, το 69% των Ε.Κ.Λ. συμφώνησαν με τον χαρακτηρισμό «ανεπαρκής», το 14% με το «επαρκής», ενώ το 17% δεν εξέφρασαν καμία άποψη. (Ερ.15Ε.Κ.Λ.)



Σε ερώτηση που έγινε μόνο στο δείγμα των Εποπτών, το 54% μάς πληροφόρησαν ότι τους έχει χορηγηθεί ειδικός κανονισμός ή έντυπο που ταξινομεί τους Κατηγορίες που πρέπει να καλύψουν σαν Επόπτες στην Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ. και το 46% ότι δεν έχουν μία τέτοια βοήθεια. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 12% του 54%, έδωσαν την επιπλέον πληροφορία ότι το συγκεκριμένο έντυπο που έχουν δεν είναι σαφές και κατ' επέκταση βοηθητικό. (Ερ.16αΕποπτών)

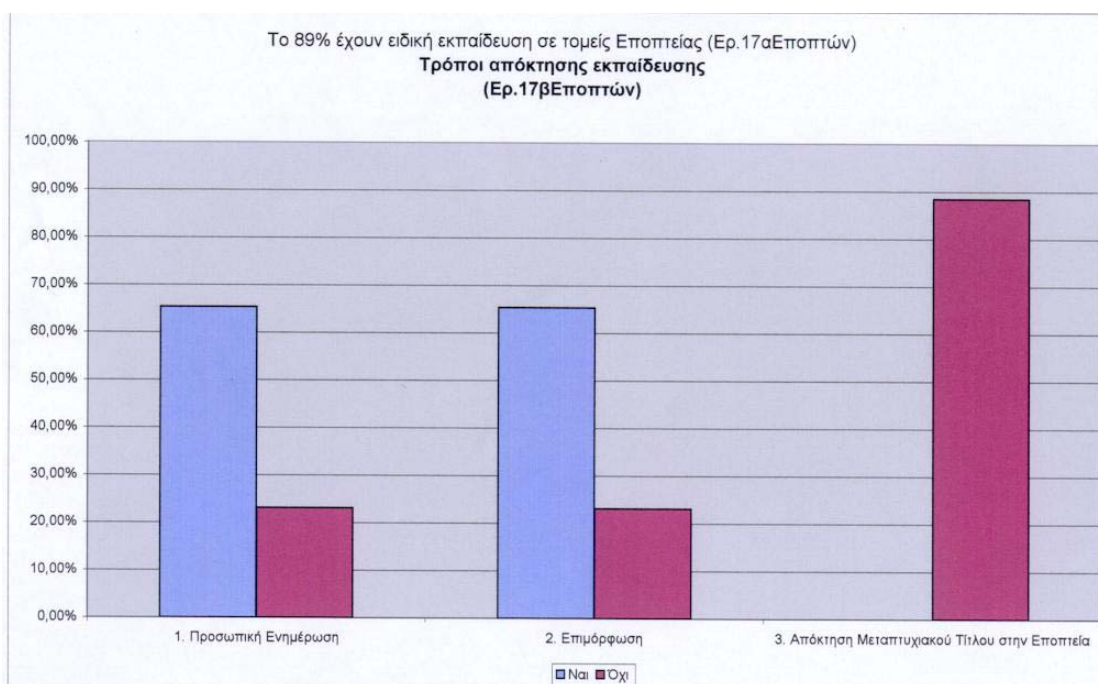


Παρουσιάστηκε ομοφωνία (100%) στην υποστήριξη της άποψης ότι ένα τέτοιο έντυπο είναι χρήσιμο. (Ερ.16βΕποπτών)



Συνεχίζοντας με ερώτηση (έγινε μόνο στους ερωτηθέντες Επόπτες) η οποία αναφέρεται στους τομείς Εποπτείας που οι Επόπτες έχουν ειδική εκπαίδευση, αντλήθηκαν τα εξής στοιχεία:

- Στον κεντρικό σκοπό και τους επιμέρους στόχους της Εποπτείας, το 54% απάντησαν πως έχουν ειδική εκπαίδευση, ενώ το 46% ότι δεν έχουν.
- Στο περιεχόμενο της Εποπτείας, το 65% αποκρίθηκαν πως έχουν και το 35% πως δεν έχουν.
- Στις μεθόδους που χρησιμοποιεί ο Επόπτης για την επίτευξη των στόχων του, το 54% απάντησαν θετικά και το υπόλοιπο 46% αρνητικά. (Ερ.17αΕποπτών)



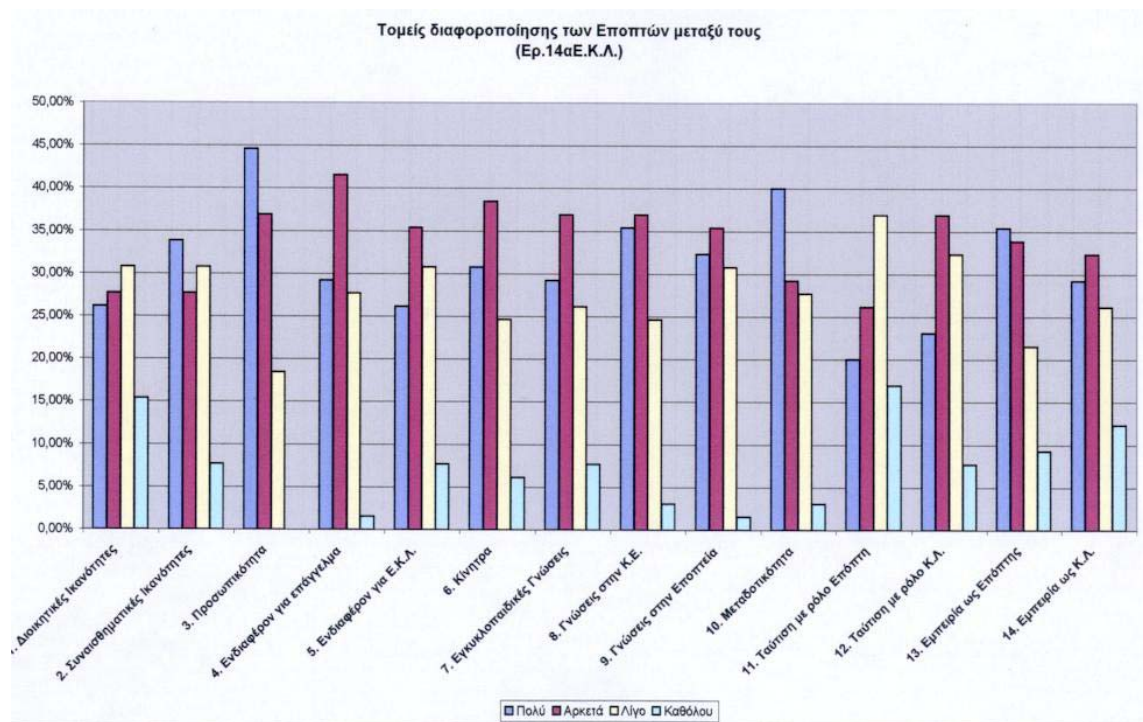
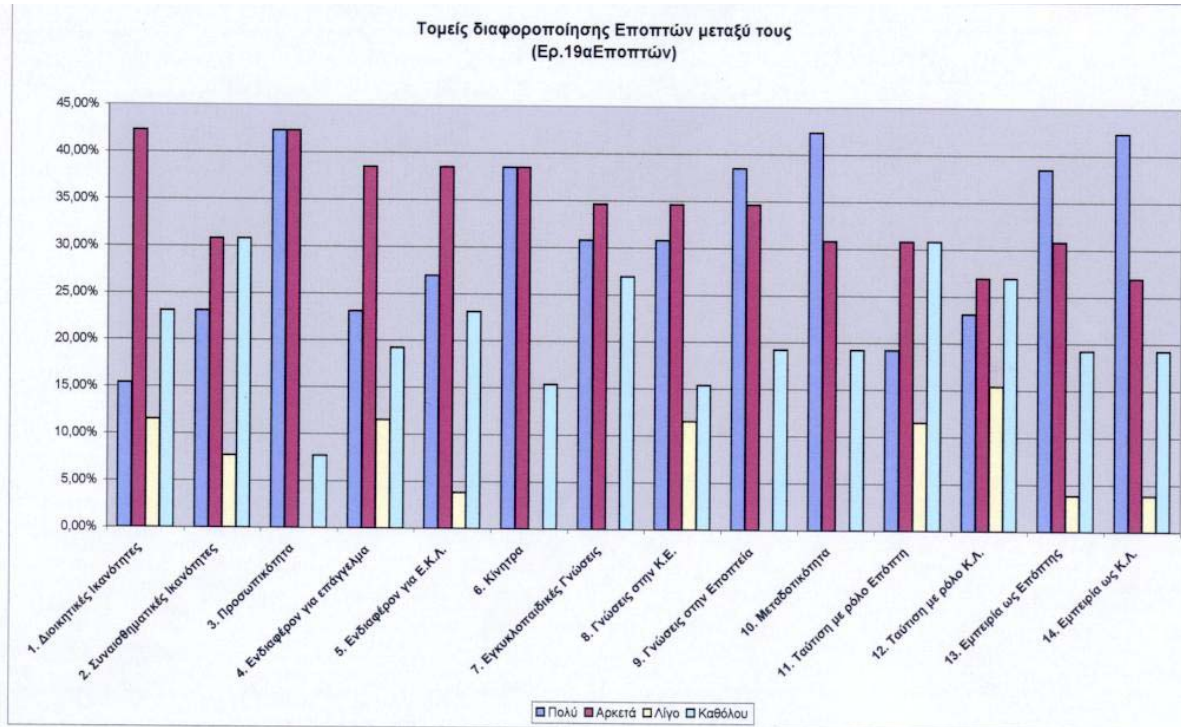
Για τους τρόπους με τους οποίους αποκτήθηκε η ειδική εκπαίδευση εκτιμήθηκαν τα παρακάτω (υπάρχει ένα ποσοστό 11% που δεν έχουν απαντήσει γιατί έχουν αποκλειστεί από την ερώτηση 17α Εποπτών στην οποία το ίδιο ποσοστό δεν έχουν εκπαιδευτεί σε κανέναν τομέα Εποπτείας):

- Το 65% ενημερώθηκαν προσωπικά μέσω βιβλίων και σημειώσεων, σε αντίθεση με το 24% που δεν εκπαιδεύτηκαν με το συγκεκριμένο τρόπο.
- Το 65% επιμορφώθηκαν (παρακολούθησαν συνέδρια, σεμινάρια ή ημερίδες που αφορούσαν την Εποπτεία), ενώ η επιμόρφωση δεν αποτέλεσε μέσο ειδικής εκπαίδευσης για το 24%.
- Η απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου στην Εποπτεία δεν επιλέχθηκε από κανένα μέλος του δείγματος ως τρόπος ειδικής εκπαίδευσης (89% απάντησαν αρνητικά).

Ένα 16% αναλυτικά πρόσθεσαν τις εξής πληροφορίες:

- Οι μεταπτυχιακές σπουδές (όχι στην Εποπτεία) βοήθησαν στην ορθή άσκησή της (4%).
- Άλλο 4% πρόσθεσαν ότι έχουν εκπαιδευτεί μέσω της Εποπτείας επιστημονικού προσωπικού στους φορείς που εργάστηκαν.
- Ένα 4% δήλωσαν ότι εκπαιδεύτηκαν στο θέμα έχοντας οι ίδιοι Εποπτεία στην εργασία τους.
- Τέλος, ένα 4% διευκρίνισαν ότι η επιμόρφωσή τους ήταν βάσει το γνωσιακό μοντέλο ψυχοθεραπείας. (Ερ.17β Εποπτών)

## Δ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ΄ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)



Όπως απεικονίζεται στα διαγράμματα, στο ερώτημα αν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών, τα 2 δείγματα κλήθηκαν να την εκτιμήσουν προσωπικά εστιασμένοι σε στοιχειώδεις (14) τομείς, οι μεν Επόπτες βασισμένοι στην άποψη που

έχουν αποκτήσει με την παρουσία τους στο χώρο, οι δε Ε.Κ.Α. στην άμεση προσωπική εμπειρία τους.

Από το σύνολο των ερωτηθέντων Εποπτών, το 92% εκτίμησαν προσωπικά τη διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών σ' όλους τους αναγραφόμενους τομείς, ενώ το 8% σε κανέναν απ' αυτούς.

Στη συνέχεια επεξεργάζονται παραλληλισμένα τα στοιχεία των δειγμάτων που προκύπτουν απ' τα παραπάνω διαγράμματα.

Στις διοικητικές ικανότητες, το 42% των Εποπτών θεωρούν πως υπάρχει αρκετά διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών Ε.Π.Α., το 23% πως δεν υπάρχει καθόλου, το 15% πως υπάρχει πολύ και το 12% λίγο. (Ερ.19α,1Εποπτών)

Αντίστοιχα, το 31% των Ε.Κ.Α. μάς ενημέρωσαν ότι υπήρχε λίγη διαφοροποίηση στις διοικητικές ικανότητες μεταξύ των Εποπτών Ε.Π.Α. που είχαν έως τώρα, το 28% ότι υπήρχε αρκετή, το 26% πολλή και το 15% καθόλου. (Ερ.14α,1Ε.Κ.Α.)

Στον τομέα των συναισθηματικών ικανοτήτων, το 31% των Εποπτών πιστεύουν πως υπάρχει αρκετά διαφοροποίηση μεταξύ αυτών που ασκούν το ρόλο του Επόπτη Ε.Π.Α., το 31% εξίσου πιστεύουν πως δεν υπάρχει καθόλου, το 23% πολύ και το 7% λίγο. (Ερ.19α,2Εποπτών)

Το 34% των Ε.Κ.Α. έδωσαν την πληροφορία ότι υπήρχε πολλή διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών που είχαν έως τώρα, το 31% ότι υπήρχε λίγη, το 28% αρκετή και το άλλο 7% καθόλου. (Ερ.14α,2Ε.Κ.Α.)

Στο αν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών στην προσωπικότητα (αυτογνωσία, ευαισθησία, κατανόηση), παρουσιάστηκε ένα 42% ίσα στις ποσότητες «πολύ» και «αρκετά», ενώ το υπόλοιπο 8% επέλεξαν το «καθόλου». (Ερ.19α,3Εποπτών)

Το 45% των Ε.Κ.Α. αποκρίθηκαν ότι οι επαγγελματίες Κ.Α. που τους έχουν ασκήσει προσωπικά Εποπτεία διαφοροποιούνταν πολύ μεταξύ τους ως προσωπικότητες (αυτογνωσία, ευαισθησία, κατανόηση), το 37% ότι διαφοροποιούνταν αρκετά και το 18% λίγο. (Ερ.14α,3Ε.Κ.Α.)

Στο ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Α., το 38% των Εποπτών συμφώνησαν με την «αρκετά» διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών, το 23% με την «πολύ», το 19% με την «καθόλου» και το άλλο 12% με τη «λίγο». (Ερ.19α,4Εποπτών)

Το δείγμα των Ε.Κ.Α. απάντησαν κατά ένα 42% ότι οι Επόπτες με τους οποίους έχουν συνεργαστεί κατά τις Ε.Π.Α. τους διαφοροποιούνταν αρκετά μεταξύ τους ως προς το ενδιαφέρον τους για το επάγγελμα του Κ.Α., το 29% ότι διαφοροποιούνταν πολύ, το 28% λίγο και το 1% καθόλου. (Ερ.14α,4Ε.Κ.Α.)

Οι ερωτηθέντες Επόπτες σημείωσαν κατά ένα 38% ότι υπάρχει αρκετά διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών στο ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Α., κατά ένα 27% ότι υπάρχει πολύ, κατά ένα 23% καθόλου και κατά ένα 4% λίγο. (Ερ.19α,5Εποπτών)

Αντίστοιχα, το 35% των Ε.Κ.Α. μάς ενημέρωσαν ότι οι Επόπτες που είχαν κατά τις Ε.Π.Α. τους, ήταν αρκετά διαφοροποιημένοι μεταξύ τους όσον αφορά το

ενδιαφέρον τους για τους Ε.Κ.Λ., το 31% ότι ήταν λίγο διαφοροποιημένοι, το 26% ότι ήταν πολύ και το άλλο 8% ότι δεν ήταν καθόλου. (Ερ.14α,5Ε.Κ.Λ.)

Στο αν υπάρχει διαφοροποίηση στα κίνητρα (επαγγελματισμός) των Εποπτών Ε.Π.Α., ένα 38% του δείγματος των Εποπτών παρουσιάστηκε ίσο στις ποσότητες «πολύ» και «αρκετά» και το υπόλοιπο 16% στο «καθόλου». (Ερ.19α,6Εποπτών)

Βάσει του 38% των Ε.Κ.Λ., τα κίνητρα (επαγγελματισμός) των Κ.Λ. που τους είχαν ασκήσει Εποπτεία διέφεραν αρκετά από τον έναν Κ.Λ. στον άλλον, βάσει του 31% διέφεραν πολύ, βάσει του 25% λίγο και του 6% καθόλου. (Ερ.14α,6Ε.Κ.Λ.)

Το 34% των Εποπτών θεωρούν ότι οι Επόπτες Ε.Π.Α. διαφοροποιούνται αρκετά στον τομέα των εγκυκλοπαιδικών γνώσεων, το 31% ότι διαφοροποιούνται πολύ και το άλλο 27% καθόλου. (Ερ.19α,7Εποπτών)

Το 37% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. μάς πληροφόρησαν ότι οι Επόπτες που είχαν στις Ε.Π.Α. τους διαφοροποιούνταν αρκετά μεταξύ τους στον τομέα των εγκυκλοπαιδικών γνώσεων, το 29% ότι διαφοροποιούνταν πολύ, το 26% λίγο και το άλλο 8% καθόλου. (Ερ.14α,7Ε.Κ.Λ.)

Στις γνώσεις που έχουν γενικά οι Επόπτες Ε.Π.Α. στο αντικείμενο της Κ.Ε., το 35% του δείγματος των Εποπτών πιστεύουν πως υπάρχει αρκετά διαφοροποίηση, το 31% πως υπάρχει πολύ, το 15% καθόλου και το άλλο 11% λίγο. (Ερ.19α,8Εποπτών)

Οι Ε.Κ.Λ. αποκρίθηκαν κατά ένα 37% ότι οι Επαγγελματίες Κ.Λ. που τους έχουν ασκήσει προσωπικά Εποπτεία διέφεραν αρκετά μεταξύ τους ως προς τις γνώσεις τους στο αντικείμενο της Κ.Ε., κατά ένα 35% ότι διέφεραν πολύ, κατά ένα 25% λίγο και κατά ένα 3% καθόλου. (Ερ.14α,8Ε.Κ.Λ.)

Το 38% των ερωτηθέντων Εποπτών σημείωσαν ότι οι Επόπτες διαφοροποιούνται «πολύ» στον τομέα των γνώσεων στο αντικείμενο της Εποπτείας, το 35% σημείωσαν «πολύ» και το υπόλοιπο 19% «καθόλου». (Ερ.19α,9Εποπτών)

Στον τομέα των γνώσεων των Εποπτών στο αντικείμενο της Εποπτείας με τους οποίους οι Ε.Κ.Λ. έχουν συνεργαστεί, το 35% των Ε.Κ.Λ. έδωσαν την πληροφορία ότι υπήρχε αρκετή διαφοροποίηση μεταξύ τους, το 32% ότι υπήρχε πολλή, το 31% λίγη και το υπόλοιπο 2% καθόλου. (Ερ.14α,9Ε.Κ.Λ.)

Στη μεταδοτικότητα που έχουν οι Επόπτες, το 42% του δείγματος των Εποπτών απάντησαν πως υπάρχει πού διαφοροποίηση μεταξύ τους, το 31% απάντησαν πως υπάρχει αρκετά και το 19% πως δεν υπάρχει καθόλου. (Ερ.19α,10Εποπτών)

Το 40% των Ε.Κ.Λ. σημείωσαν πως οι Επόπτες που είχαν έως τώρα διαφοροποιούνταν πολύ μεταξύ τους ως προς τη μεταδοτικότητά τους, το 29% ότι διαφοροποιούνταν αρκετά, το 28% λίγο και το άλλο 3% καθόλου. (Ερ.14α,10Ε.Κ.Λ.)

Στον τομέα της ταύτισης με το ρόλο του Επόπτη, κρίθηκε από ένα 31% του δείγματος των Εποπτών ότι υπάρχει «αρκετά» διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών, από ένα εξίσου 31% ότι δεν υπάρχει «καθόλου», από ένα 19% ότι υπάρχει «πολύ» και από ένα 11% «λίγο». (Ερ.19α,11Εποπτών)

Στον αν υπήρχε διαφοροποίηση στην ταύτιση με το ρόλο του Επόπτη μεταξύ των Εποπτών που το κάθε μέλος του δείγματος των Ε.Κ.Λ. είχε προσωπικά,



παρουσιάστηκε ένα 37% των Ε.Κ.Λ. που επέλεξαν το «λίγο», ένα 26% που επέλεξαν το «αρκετά», ένα 20% το «πολύ» κι ένα 17% το «καθόλου». (Ερ.14α,11Ε.Κ.Α.)

Στο αν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών στην ταύτιση με το ρόλο του Κ.Λ., παρουσιάστηκε ένα 27% του δείγματος των Εποπτών ίσα στις απαντήσεις «αρκετά» και «καθόλου», ένα 23% στην απάντηση «πολύ» κι ένα 15% στο «λίγο». (Ερ.19α,12Εποπτών)

Το 37% των Ε.Κ.Λ. μάς ανακοίνωσαν ότι οι Επόπτες που είχαν κατά τις Ε.Π.Α. τους διαφοροποιούνταν αρκετά μεταξύ τους ως προς την ταύτισή τους με το ρόλο του Κ.Λ., το 32% ότι διαφοροποιούνταν λίγο, το 23% πολύ και το υπόλοιπο 8% καθόλου. (Ερ.14α,12Ε.Κ.Α.)

Το 38% των Εποπτών θεωρούν πως οι Επόπτες Ε.Π.Α. διαφοροποιούνται πολύ μεταξύ τους στην Εποπτική τους εμπειρία, το 31% πως διαφοροποιούνται αρκετά, το 19% καθόλου και το 4% λίγο. (Ερ.19α,13Εποπτών)

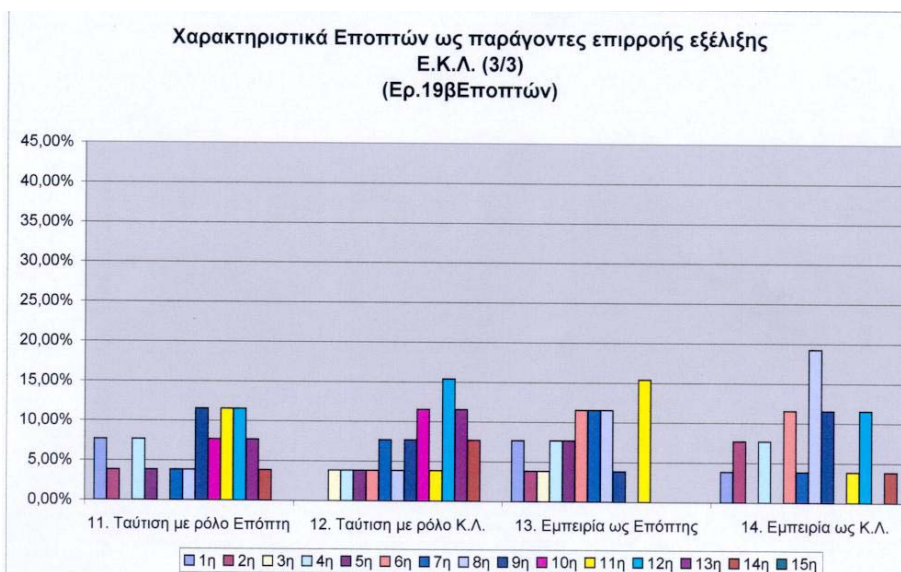
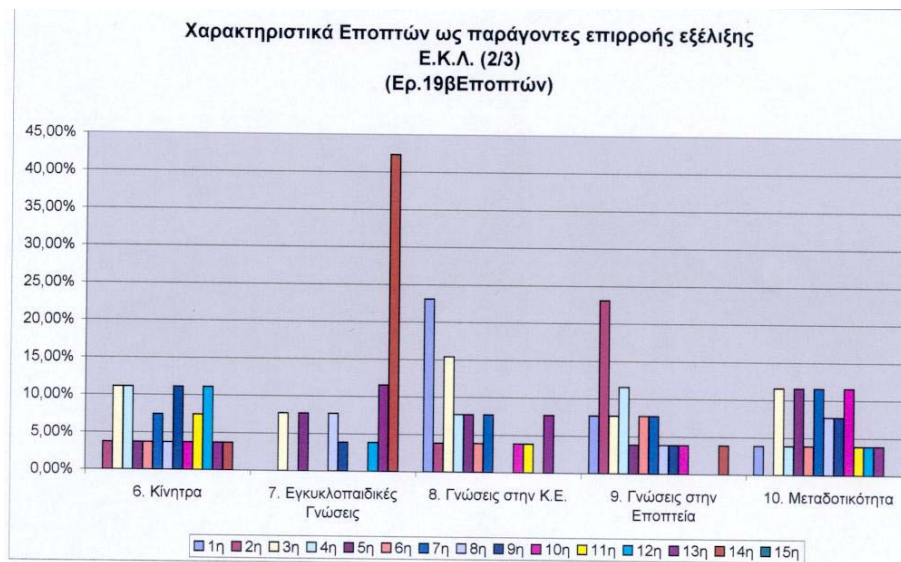
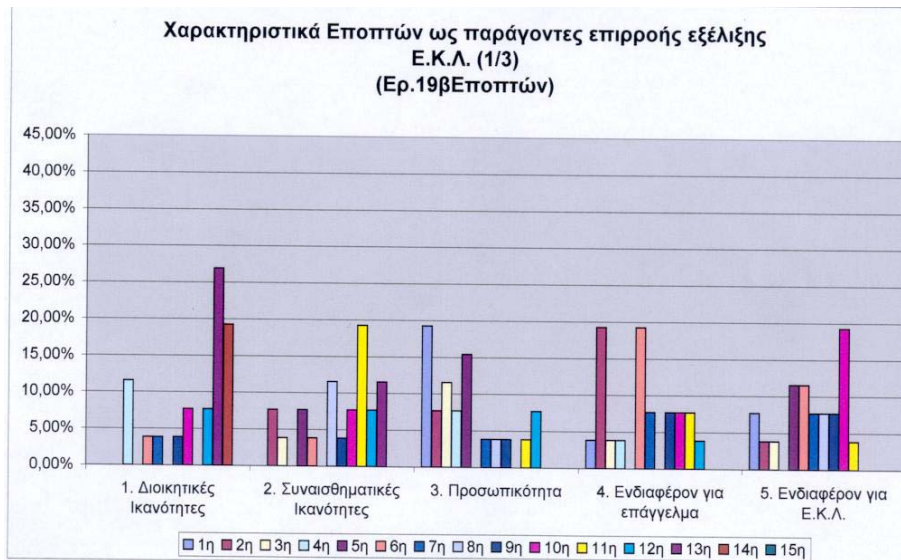
Το 35% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. μάς πληροφόρησαν ότι υπήρχε πολύ διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών Ε.Π.Α. που είχαν έως τώρα, το 34% ότι υπήρχε αρκετά, το 22% ότι υπήρχε λίγο και το 9% καθόλου. (Ερ.14α,13Ε.Κ.Α.)

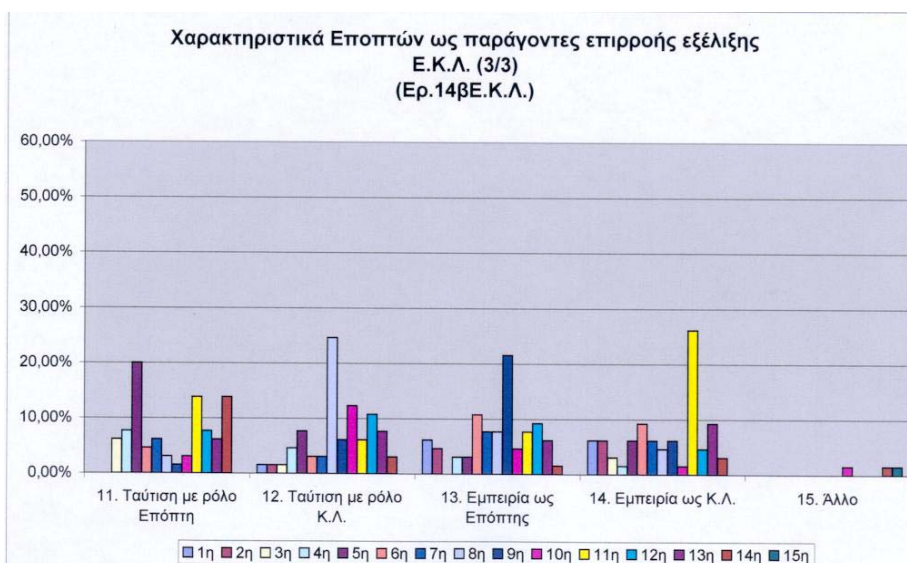
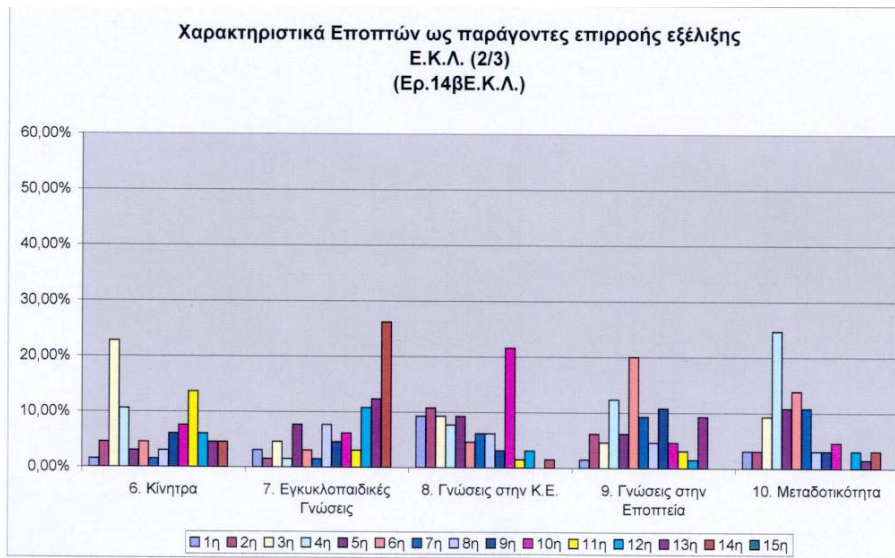
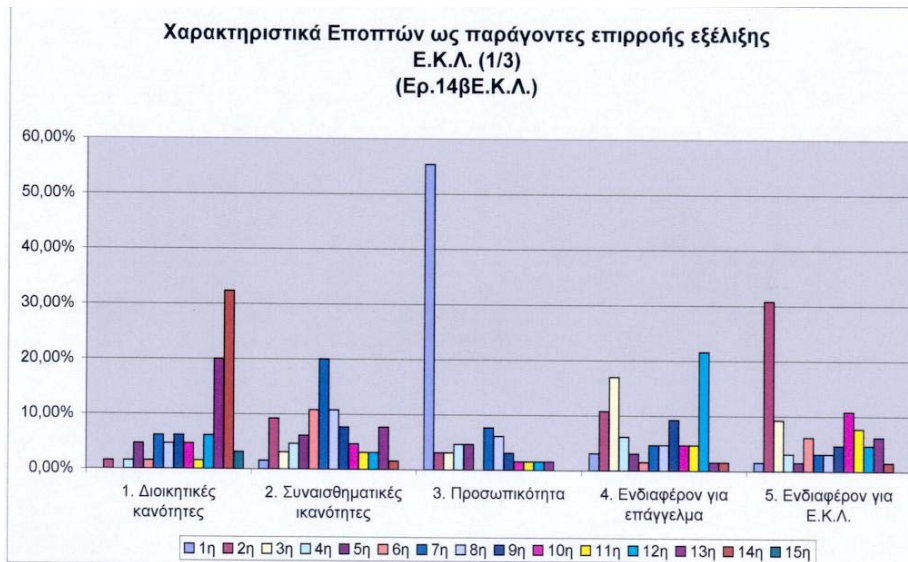
Τέλος, το 42% των ερωτηθέντων Εποπτών χαρακτηρίζουν την εργασιακή εμπειρία των Εποπτών Ε.Π.Α. ως Κ.Λ. πολύ διαφοροποιημένη, το 27% αρκετά διαφοροποιημένη, το 19% καθόλου και το 4% λίγο. (Ερ.19α,14Εποπτών)

Αντίστοιχα, το 33% των Ε.Κ.Λ. χαρακτήρισαν τη διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών Ε.Π.Α. που είχαν ως τώρα «αρκετή», το 29% «πολλή», το 26% «λίγη» και το υπόλοιπο 12% «καθόλου». (Ερ.14α,14Ε.Κ.Α.)

Από το σύνολο των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. προέκυψε ένα 6% που πρόσθεσαν ότι οι Επόπτες που είχαν στις μέχρι τώρα Ε.Π.Α. τους διαφοροποιούνταν πολύ μεταξύ τους ως προς:

- την αντικειμενική αντιμετώπιση των Ε.Κ.Λ. (2%), στοιχείο που εντάσσεται στον γενικό τομέα «προσωπικότητα» της ίδιας ερώτησης και το οποίο μετράει ιδιαίτερα η ερώτηση 22Ε.Κ.Α. η οποία επεξεργάζεται στην Κατηγορία Δ'.
- την ευσυνειδησία τους ως Κ.Λ. (4%), στοιχείο το οποίο θεωρείται πολύ κοντά στους τομείς «κίνητρα» και «ταύτιση με το ρόλο του Κ.Λ.» της ίδιας ερώτησης. (Ερ.14α,15Ε.Κ.Α.)





Στη συνέχεια τα δύο δείγματα κλήθηκαν να ιεραρχήσουν τους ίδιους τομείς της προηγούμενης ερώτησης – οι οποίοι αναφέρονται ως χαρακτηριστικά των Εποπτών – ως παράγοντες επιρροής της εξέλιξης των Ε.Κ.Λ. (*Ερ.19βΕποπτών*) και αντίστοιχα (*Ερ.14βΕ.Κ.Α.*)

Στο βαθμό της ιεράρχησης ο αριθμός 1 νοούταν ως ο πιο σημαντικός παράγοντας κι ο 15 ως ο λιγότερο σημαντικός. Τα αναγραφόμενα χαρακτηριστικά ανέρχονταν στα 14, ενώ το 15<sup>ο</sup> υπήρχε ως κενή επιλογή σε περίπτωση που τα μέλη των δειγμάτων επιθυμούσαν να προσθέσουν κάποιο άλλο.

Τα στοιχεία που αντλήθηκαν από το κάθε δείγμα ήταν αρκετά ποικιλόμορφα όπως αναμενόταν, εφόσον επρόκειτο για εύρος πιθανών συνδυασμών στοιχείων που μπορούσαν να συνθέσουν μία απάντηση. Για την αναπαράστασή τους χρειάστηκε να διαιρεθούν σε 3 υποδιαγράμματα.

Από το δείγμα των Εποπτών, το 85% ανταποκρίθηκαν στη συγκεκριμένη ερώτηση, σε αντίθεση με το άλλο 15%.

Από τους Ε.Κ.Λ. το 94% ιεράρχησαν τα χαρακτηριστικά των Εποπτών ως παράγοντες επιρροής της εξέλιξής τους, ενώ το 6% δεν έδωσαν κάποια πληροφορία.

Αξίζουν να αναφερθούν τα μεγαλύτερα ποσοστά απαντήσεων που έθεσαν κάθε χαρακτηριστικό Εποπτών σε συγκεκριμένο βαθμό ιεράρχησης. Στις περιπτώσεις που σε κάποιο χαρακτηριστικό Εποπτών η τιμή του μεγαλύτερου ποσοστού που συγκεντρώθηκε σε μία θέση είναι κοντά με την τιμή του αμέσως μικρότερου, αναφέρονται και τα δύο, με τον όρο ότι ξεπερνούν ένα 15% - ποσοστό το οποίο προσεγγίζει ελάχιστα το στοιχείο της δημοτικότητας μιας απάντησης στο συγκεκριμένο είδος ερώτησης.

Το χαρακτηριστικό «διοικητικές ικανότητες» παρουσιάστηκε στην 13<sup>η</sup> επιλογή για το 27% των Εποπτών και στην 14<sup>η</sup> για το 19%. (*Ερ.19β,1Εποπτών*) – *Διάγραμμα 1/3*

Το ίδιο χαρακτηριστικό αποτέλεσε την 12<sup>η</sup> επιλογή για το 32% των Ε.Κ.Λ. και την 11<sup>η</sup> για το 20%. (*Ερ.14β,1Ε.Κ.Α.*) – *Διάγραμμα 1/3*

Οι συναισθηματικές ικανότητες των Εποπτών ιεραρχήθηκαν ως παράγοντας επιρροής εξέλιξης των Ε.Κ.Λ. στην 11<sup>η</sup> θέση από το 19% των Εποπτών. (*Ερ.19β,2Εποπτών*) – *Διάγραμμα 1/3*

Αντίστοιχα στους Ε.Κ.Λ., οι συναισθηματικές ικανότητες ιεραρχήθηκαν στην 7<sup>η</sup> θέση από το 20% του δείγματος. (*Ερ.14β,2Ε.Κ.Α.*) – *Διάγραμμα 1/3*

Οι Επόπτες τοποθέτησαν τον παράγοντα «προσωπικότητα», νοώντας την «αυτογνωσία, ευαισθησία και κατανόηση» στην 1<sup>η</sup> θέση κατά ένα 19%. (*Ερ.19β,3Εποπτών*) – *Διάγραμμα 1/3*

Το 55% των Ε.Κ.Λ. έθεσαν την προσωπικότητα (αυτογνωσία, ευαισθησία και κατανόηση) στην 1<sup>η</sup> τους επιλογή. (*Ερ.14β,3Ε.Κ.Α.*) – *Διάγραμμα 1/3*

Στο ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Λ. εντοπίστηκε ως μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων ένα 19% στις θέσεις 2 και 6 εξίσου. (*Ερ.19β,4Εποπτών*) – *Διάγραμμα 1/3*

Το 22% των Ε.Κ.Λ. σημείωσαν στην 12<sup>η</sup> θέση το «ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Λ.» και το 17% στην 3<sup>η</sup> θέση. (*Ερ.14β,4Ε.Κ.Α.*) – *Διάγραμμα 1/3*

Το 19% των Εποπτών επέλεξαν το χαρακτηριστικό «ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Λ.» ως 10<sup>ο</sup>. (Ερ.19β,5Εποπτών) – Διάγραμμα 1/3

Στην 2<sup>η</sup> θέση παρουσιάστηκε ένα 31% των απαντήσεων των Ε.Κ.Λ. για το ίδιο χαρακτηριστικό. (Ερ.14β,5Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 1/3

Στο χαρακτηριστικό «κίνητρα (επαγγελματισμός)» παρουσιάστηκε ένα 11% των Εποπτών ίσα στις επιλογές 3, 4, 9 και 12. (Ερ.19β,6Εποπτών) – Διάγραμμα 2/3

Το 23% των Ε.Κ.Λ. ιεράρχησαν τα κίνητρα (επαγγελματισμός) στην 3<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,6Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 2/3

Ο παράγοντας «εγκυκλοπαιδικές γνώσεις (φιλοσοφία, τέχνη, φιλολογία)» επιλέχθηκε από το 42% των Εποπτών ως 14<sup>ο</sup>. (Ερ.19β,7Εποπτών) – Διάγραμμα 2/3

Ο ίδιος παράγοντας επιλέχθηκε από το 26% των Ε.Κ.Λ. ως 14<sup>ο</sup>. (Ερ.14β,7Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 2/3

Το 23% των Εποπτών ιεράρχησαν το χαρακτηριστικό «γνώσεις στο αντικείμενο της Κοινωνικής Εργασίας» στην 1<sup>η</sup> θέση και το 16% στην 3<sup>η</sup>. (Ερ.19β,8Εποπτών) – Διάγραμμα 2/3

Αντίστοιχα, το 21% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. απάντησαν ως 10<sup>η</sup> επιλογή τις γνώσεις πάνω στην Κ.Ε. (Ερ.14β,8Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 2/3

Το χαρακτηριστικό των Εποπτών «γνώσεις στο αντικείμενο της Εποπτείας» ως παράγοντας επιρροής εξέλιξης των Ε.Κ.Λ. ιεραρχήθηκε από το 23% του δείγματος των Εποπτών στη 2<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,9Εποπτών) – Διάγραμμα 2/3

Το ίδιο χαρακτηριστικό ιεραρχήθηκε από το 20% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. στην 6<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,9Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 2/3

Τα μεγαλύτερα ποσοστά απαντήσεων των Εποπτών για τον παράγοντα «μεταδοτικότητα» παρουσιάστηκαν ίσα στις θέσεις 3, 5, 7 και 10 και αφορούσαν ένα 11%. (Ερ.19β,10Εποπτών) – Διάγραμμα 2/3

Το 25% των Ε.Κ.Λ. σημείωσαν ως 4<sup>η</sup> επιλογή τον παραπάνω παράγοντα. (Ερ.14β,10Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 2/3

Ένα 12% των Εποπτών παρουσιάστηκε ίσα στις θέσεις 9, 11 και 12 όσον αφορά την «ταύτιση με το ρόλο του Επόπτη». (Ερ.19β,11Εποπτών) – Διάγραμμα 3/3

Ένα 20% των Ε.Κ.Λ. επέλεξαν την 5<sup>η</sup> θέση όσον αφορά το ίδιο χαρακτηριστικό. (Ερ.14β,11Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 3/3

Η «ταύτιση με το ρόλο του Κ.Λ.» ιεραρχήθηκε στην 12<sup>η</sup> θέση από το 16% των ερωτηθέντων Εποπτών. (Ερ.19β,12Εποπτών) – Διάγραμμα 3/3

Αντίστοιχα, το 25% των Ε.Κ.Λ. ιεράρχησαν το χαρακτηριστικό των Εποπτών «ταύτιση με το ρόλο του Κ.Λ.» στην 8<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,12Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 3/3

Στην 11<sup>η</sup> επιλογή του 16% των Εποπτών παρουσιάστηκε ο παράγοντας «εμπειρία ως Επόπτης». (Ερ.19,13Εποπτών) – Διάγραμμα 3/3

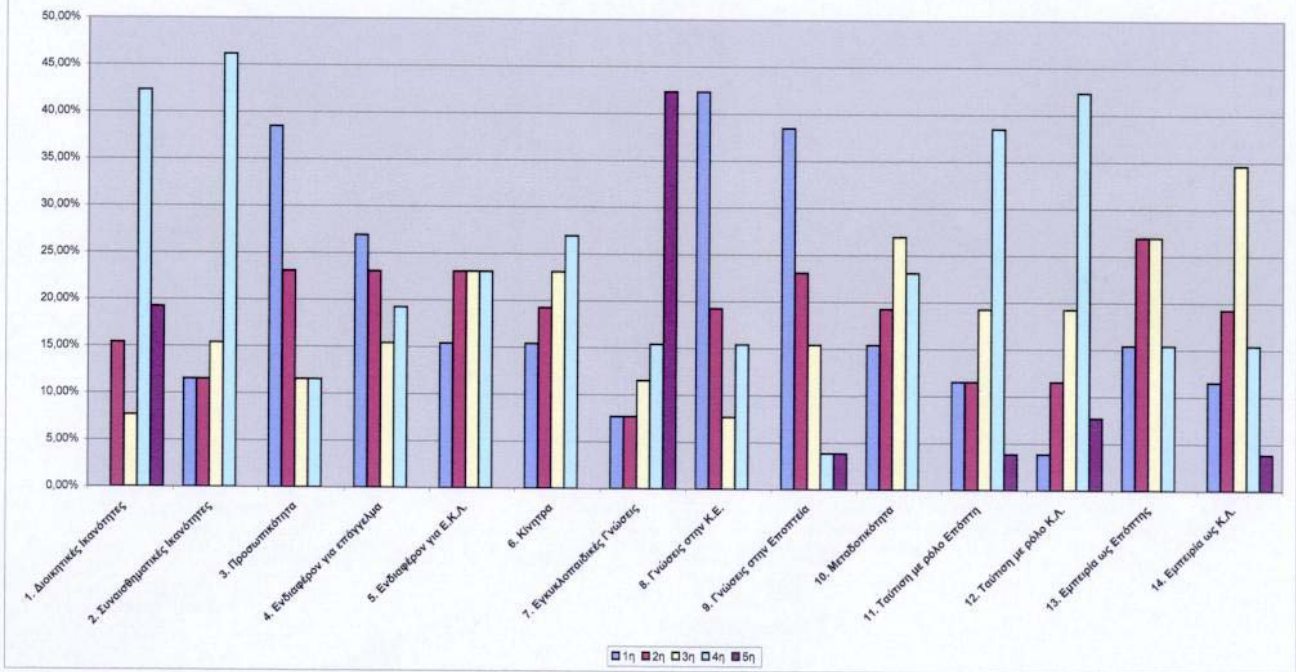
Το 22% των Ε.Κ.Λ. έθεσαν την «εμπειρία ως Επόπτης» στην 9<sup>η</sup> τους επιλογή. (Ερ.14β,13Ε.Κ.Α.) – Διάγραμμα 3/3

Τέλος, το 19% του δείγματος των Εποπτών ιεράρχησαν το χαρακτηριστικό «εμπειρία ως Κ.Λ.» ως παράγοντα επιρροής της εξέλιξης των Ε.Κ.Λ. στην 8<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,14Εποπτών) – Διάγραμμα3/3

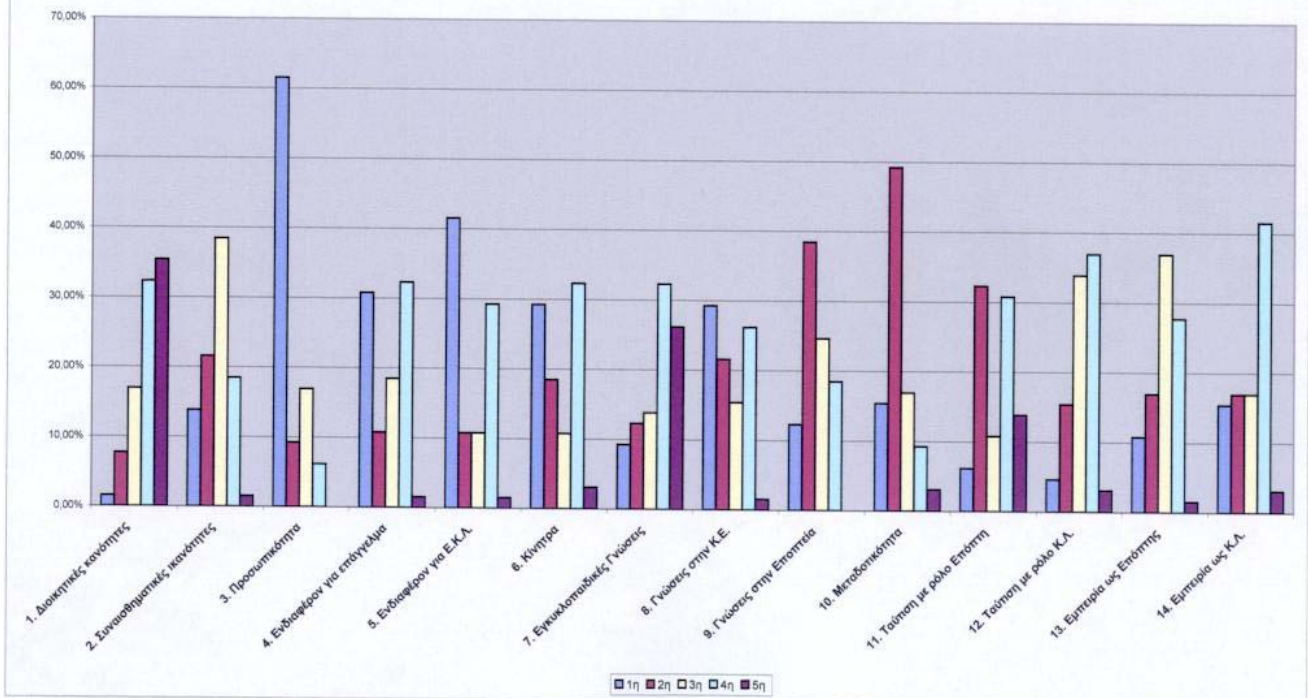
Το 26% των Ε.Κ.Λ. ιεράρχησαν το παραπάνω χαρακτηριστικό στην 11<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,14Ε.Κ.Λ.) – Διάγραμμα 3/3

Ένα 2% των Ε.Κ.Λ. πρόσθεσαν ως χαρακτηριστικό των Εποπτών για μία επιπλέον θέση (15<sup>η</sup>) την εμπιστοσύνη, ένα 2% την αμεσότητα κι ένα 2% την ευσυνειδησία. (Ερ.14β,15Ε.Κ.Λ.) – Διάγραμμα 3/3

Χαρακτηριστικά Εποπτών ως παράγοντες επιρροής εξέλιξης  
Ε.Κ.Α. - ομαδοποίηση  
(Ερ.19βΕποπτών)



Χαρακτηριστικά Εποπτών ως παράγοντες επιρροής εξέλιξης  
Ε.Κ.Α. - ομαδοποίηση  
(Ερ.14βΕ.Κ.Α.)



Όπως απεικονίζεται στα διαγράμματα της σελίδας αυτής, για περισσότερο ουσιαστικά αποτελέσματα του συνόλου των στοιχείων της Ερ.19βΕποπτών και

της αντίστοιχης Ερ.14βΕ.Κ.Α. αλλά και για την πιο κατανοητή παρουσίασή τους, ομαδοποιήσαμε τις απαντήσεις των δειγμάτων σε συνολικά 5 βαθμούς ιεράρχησης, δηλαδή:

- οι βαθμοί ιεράρχησης 1,2 και 3 μετατράπηκαν σε 1
- οι βαθμοί ιεράρχησης 4,5 και 6 σε 2
- οι 7,8 και 9 σε 3
- οι 10,11 και 12 σε 4
- οι 13 και 14 σε 5

Τα στοιχεία των ερωτήσεων των δύο δειγμάτων όπως προέκυψαν μετά τη διαδικασία αυτή επεξεργάζονται παραλληλισμένα παρακάτω.

Το 43% των Εποπτών έθεσαν το χαρακτηριστικό Εποπτών «διοικητικές ικανότητες» ως παράγοντα επιρροής εξέλιξης των Ε.Κ.Α. στην 4<sup>η</sup> τους επιλογή, το 19% στην 5<sup>η</sup>, το 15% στην 2<sup>η</sup> και το άλλο 8% στην 3<sup>η</sup>. (Ερ.19β,1Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Το 35% των Ε.Κ.Α. ιεράρχησαν τις διοικητικές ικανότητες στην 5<sup>η</sup> θέση, το 32% στην 4<sup>η</sup>, το 17% στην 3<sup>η</sup>, το 8% στη 2<sup>η</sup> και το 2% στην 1<sup>η</sup>. (Ερ.14β,1Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση

Ο παράγοντας «συναισθηματικές ικανότητες» ιεραρχήθηκε από το 46% των Εποπτών ως 4<sup>ος</sup> για την επιρροή που ασκεί στην εξέλιξη των Ε.Κ.Α., από το 15% ως 3<sup>ος</sup> κι ένα 12% παρουσιάστηκε ίσα στην 1<sup>η</sup> και τη 2<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,2Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Αντίστοιχα, το 38% των Ε.Κ.Α. έθεσαν τις συναισθηματικές ικανότητες στην 3<sup>η</sup> τους επιλογή, το 22% στη 2<sup>η</sup>, το 18% στην 4<sup>η</sup>, το 14% στην 1<sup>η</sup> και το υπόλοιπο 2% στην 5<sup>η</sup>. (Ερ.14β,2Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση

Το χαρακτηριστικό των Εποπτών «προσωπικότητα (αυτογνωσία, ευαισθησία, κατανόηση)» ιεραρχήθηκε ως παράγοντας επιρροής της εξέλιξης των Ε.Κ.Α. στην 1<sup>η</sup> θέση από το 38% των Εποπτών, στη 2<sup>η</sup> θέση από το 23% κι ένα 12% παρουσιάστηκε ίσα στην 3<sup>η</sup> και την 4<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,3Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Το ίδιο χαρακτηριστικό ιεραρχήθηκε στην 1<sup>η</sup> θέση από το 62% των Ε.Κ.Α., στην 3<sup>η</sup> θέση από το 17%, στη 2<sup>η</sup> από το 9% και στην 4<sup>η</sup> από το υπόλοιπο 6%. (Ερ.14β,3Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση

Το 28% των ερωτηθέντων Εποπτών έθεσαν το «ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Α.» στην 1<sup>η</sup> τους επιλογή, το 23% στη 2<sup>η</sup>, το 19% στην 4<sup>η</sup> και το άλλο 15% στην 3<sup>η</sup>. (Ερ.19β,4Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Οι Ε.Κ.Α. ιεράρχησαν το ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Α. κατά ένα 32% στην 4<sup>η</sup> θέση, κατά ένα 31% στην 1<sup>η</sup> θέση, κατά ένα 18% στην 3<sup>η</sup>, κατά ένα 11% στη 2<sup>η</sup> και κατά ένα 2% στην 5<sup>η</sup>. (Ερ.14β,4Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση

Για το χαρακτηριστικό «ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Α.» ένα 23% παρουσιάστηκε ίσα στην 2<sup>η</sup>, 3<sup>η</sup> και 4<sup>η</sup> θέση και το υπόλοιπο 16% στην 1<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,5Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Αντίστοιχα, το 41% των Ε.Κ.Α. ιεράρχησαν το ίδιο χαρακτηριστικό στην 1<sup>η</sup> θέση, το 29% στην 4<sup>η</sup> θέση κι ένα 11% παρουσιάστηκε ίσα στη 2<sup>η</sup> και την 3<sup>η</sup> θέση, ενώ το υπόλοιπο 2% στην 5<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,5Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση



Ο παράγοντας «κίνητρα (επαγγελματισμός)» τέθηκε ως 4<sup>η</sup> επιλογή του 27% των Εποπτών, ως 3<sup>η</sup> επιλογή του 23%, ως 2<sup>η</sup> του 19% και ως 1<sup>η</sup> του 16%. (Ερ.19β,6Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Τα κίνητρα (επαγγελματισμός) αποτέλεσαν την 4<sup>η</sup> επιλογή του 32% των Ε.Κ.Λ., την 1<sup>η</sup> του 29%, την 2<sup>η</sup> του 19%, την 3<sup>η</sup> του 11% και την 5<sup>η</sup> του υπόλοιπου 3%. (Ερ.14β,6Ε.Κ.Λ.) – Ομαδοποίηση

Οι εγκυκλοπαιδικές γνώσεις (φιλοσοφία, τέχνη, φιλολογία) ως χαρακτηριστικό των Εποπτών ιεραρχήθηκαν από το 42% των ερωτηθέντων Εποπτών στην 5<sup>η</sup> θέση για την επιρροή που ασκούν στην εξέλιξη των Ε.Κ.Λ., από το 15% στην 4<sup>η</sup> θέση, από το 12% στην 3<sup>η</sup> θέση κι ένα 8% παρουσιάστηκε ίσα στην 1<sup>η</sup> και τη 2<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,7Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Αντίστοιχα, το 32% των Ε.Κ.Λ. ιεράρχησαν τις εγκυκλοπαιδικές γνώσεις (φιλοσοφία, τέχνη, φιλολογία) στην 4<sup>η</sup> θέση, το 26% στην 5<sup>η</sup> θέση, το 14% στην 3<sup>η</sup>, το 13% στη 2<sup>η</sup> και το άλλο 9% στην 1<sup>η</sup>. (Ερ.14β,7Ε.Κ.Λ.) – Ομαδοποίηση

Οι γνώσεις στο αντικείμενο της Κ.Ε. αποτέλεσαν την 1<sup>η</sup> επιλογή του 42% των Εποπτών, τη 2<sup>η</sup> επιλογή του 19%, την 4<sup>η</sup> του 16% και την 3<sup>η</sup> του υπόλοιπου 8%. (Ερ.19β,8Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Το 29% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. έθεσαν τις γνώσεις στην Κ.Ε. στην 1<sup>η</sup> τους επιλογή, το 26% στην 4<sup>η</sup>, το 22% στην 2<sup>η</sup>, το 15% στην 3<sup>η</sup> και το άλλο 2% στην 5<sup>η</sup>. (Ερ.14β,8Ε.Κ.Λ.) – Ομαδοποίηση

Το χαρακτηριστικό «γνώσεις στο αντικείμενο της Εποπτείας» ιεραρχήθηκε από το 38% των Εποπτών στην 1<sup>η</sup> θέση, από το 24% στη 2<sup>η</sup> θέση, από το 15% στην 3<sup>η</sup> κι ένα 4% παρουσιάστηκε ίσα στην 4<sup>η</sup> και την 5<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,9Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Αντίστοιχα, το ίδιο χαρακτηριστικό ιεραρχήθηκε από το 39% των Ε.Κ.Λ. στη 2<sup>η</sup> θέση, από το 25% στην 3<sup>η</sup> θέση, από το 18% στην 4<sup>η</sup> κι από το υπόλοιπο 12% στην 1<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,9Ε.Κ.Λ.) – Ομαδοποίηση

Οι ερωτηθέντες Επόπτες έθεσαν τον παράγοντα «μεταδοτικότητα» κατά ένα 28% στην 3<sup>η</sup> τους επιλογή, κατά ένα 23% στην 4<sup>η</sup>, κατά ένα 19% στη 2<sup>η</sup> και κατά ένα 15% στην 1<sup>η</sup> τους επιλογή. (Ερ.19β,10Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Η μεταδοτικότητα αποτέλεσε για το 49% των Ε.Κ.Λ. την 2<sup>η</sup> τους επιλογή, για το 17% την 3<sup>η</sup>, για το 16% την 1<sup>η</sup>, για το 9% την 4<sup>η</sup> και για το άλλο 3% την 5<sup>η</sup>. (Ερ.14β,10Ε.Κ.Λ.) – Ομαδοποίηση

Το 38% του δείγματος των Εποπτών ιεράρχησαν τον παράγοντα «ταύτιση με το ρόλο του Επόπτη» στην 4<sup>η</sup> θέση, το 19% στην 3<sup>η</sup> θέση κι ένα 12% παρουσιάστηκε ίσα στην 1<sup>η</sup> και τη 2<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,11Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Αντίστοιχα, το 32% των Ε.Κ.Λ. ιεράρχησαν τον παραπάνω παράγοντα στη 2<sup>η</sup> θέση, το 31% στην 4<sup>η</sup> θέση, το 14% στην 5<sup>η</sup>, το 11% στην 3<sup>η</sup> και το υπόλοιπο 6% στην 1<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,11Ε.Κ.Λ.) – Ομαδοποίηση

Ο παράγοντας «ταύτιση με το ρόλο του Κ.Λ.» επιλέχθηκε ως 4<sup>ο</sup> από το 42% των Εποπτών, ως 3<sup>ο</sup> από το 19%, ως 2<sup>ο</sup> από το 12%, ως 5<sup>ο</sup> από το 8% κι ως 10 από το άλλο 4%. (Ερ.19β,12Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Οι Ε.Κ.Λ., κατά ένα 37% έθεσαν την «ταύτιση με το ρόλο του Κ.Λ.» στην 4<sup>η</sup> τους επιλογή, κατά ένα 34% στην 3<sup>η</sup> τους επιλογή, κατά ένα 15% στη 2<sup>η</sup>, κατά ένα

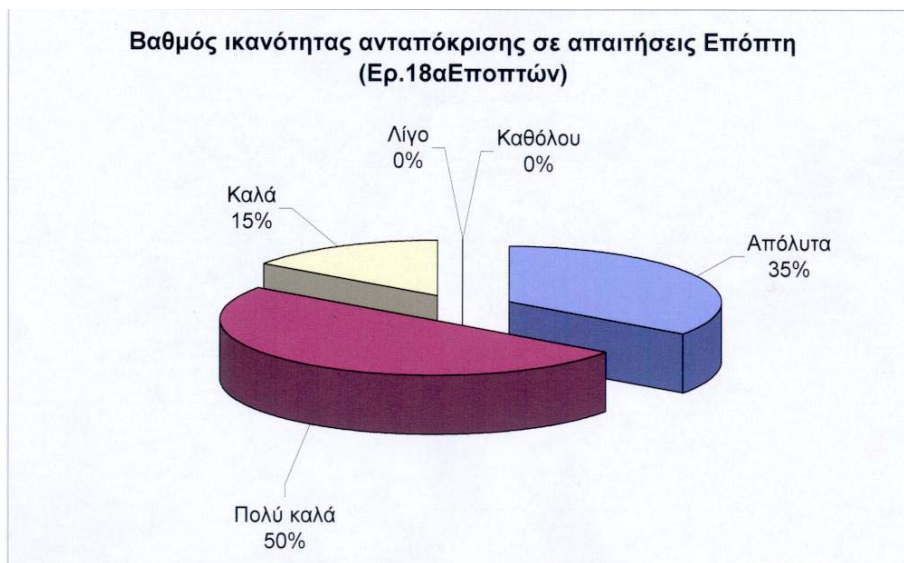
5% στην 1<sup>η</sup> και κατά ένα 3% στην 5<sup>η</sup> τους επιλογή. (Ερ.14β,12Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση

Για την επιρροή που ασκεί η «εμπειρία ως Επόπτης» ως χαρακτηριστικό του Επόπτη στην εξέλιξη του Ε.Κ.Α., ένα 27% του δείγματος των Εποπτών παρουσιάστηκε ίσα στη 2<sup>η</sup> και την 3<sup>η</sup> θέση, ένα 16% στην 1<sup>η</sup> κι ένα 15% στην 4<sup>η</sup> θέση. (Ερ.19β,13Εποπτών) – Ομαδοποίηση

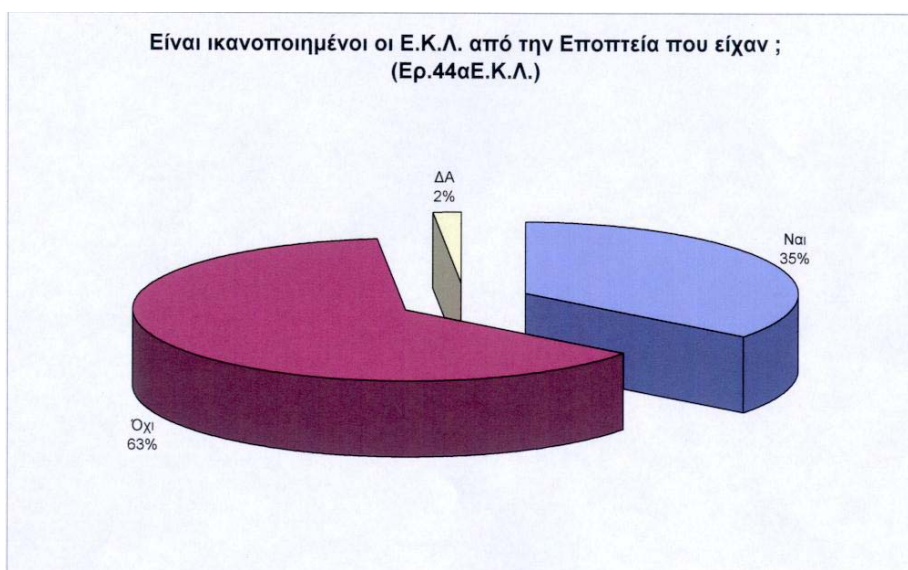
Το ίδιο χαρακτηριστικό ιεραρχήθηκε από το 37% των Ε.Κ.Α. στην 3<sup>η</sup> θέση, από το 27% στην 4<sup>η</sup> θέση, από το 17% στη 2<sup>η</sup>, από το 11% στην 1<sup>η</sup> και από το υπόλοιπο 2% στην 5<sup>η</sup> θέση. (Ερ.14β,13Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση

Τέλος, ο παράγοντας «εμπειρία ως εργαζόμενος Κ.Α.» αποτέλεσε την 3<sup>η</sup> επιλογή του 35% των ερωτηθέντων Εποπτών, τη 2<sup>η</sup> επιλογή του 19%, την 4<sup>η</sup> επιλογή του 15%, την 1<sup>η</sup> του 12% και την 5<sup>η</sup> του άλλου 4%. (Ερ.19β,14Εποπτών) – Ομαδοποίηση

Αντίστοιχα, η εμπειρία ως εργαζόμενος Κ.Α. αποτέλεσε για ένα 42% την 4<sup>η</sup> τους επιλογή, για ένα 17% τη 2<sup>η</sup> τους επιλογή, για άλλο ένα 17% την 3<sup>η</sup> τους επιλογή, για ένα 15% την 1<sup>η</sup> και για ένα 3% την 5<sup>η</sup> τους επιλογή. (Ερ.14β,14Ε.Κ.Α.) – Ομαδοποίηση

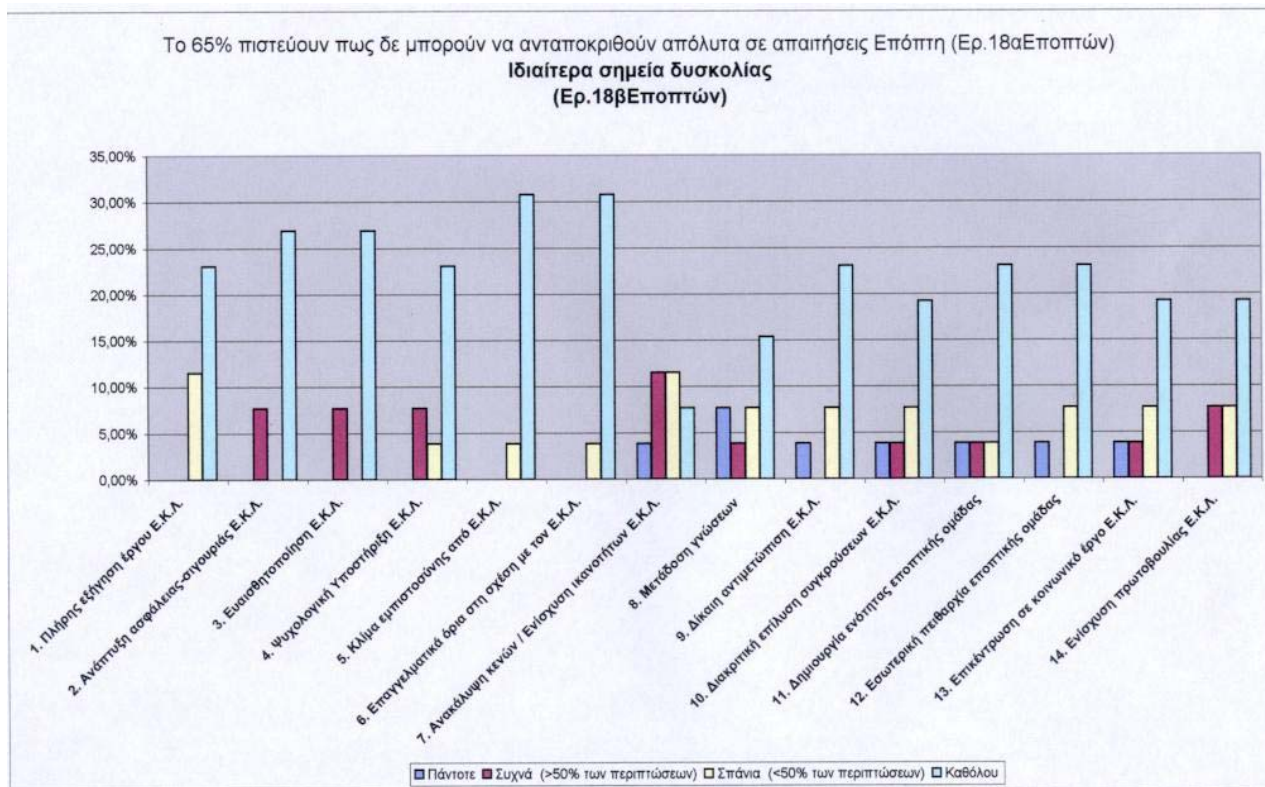


Η προσωπική εκτίμηση που κάνουν οι ερωτηθέντες Επόπτες για το βαθμό που μπορούν ν' ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του ρόλου τους αφορά το χαρακτηρισμό «πολύ καλά» (50%), «απόλυτα» (35%) και καλά (15%). (Ερ.18αΕποπτών)

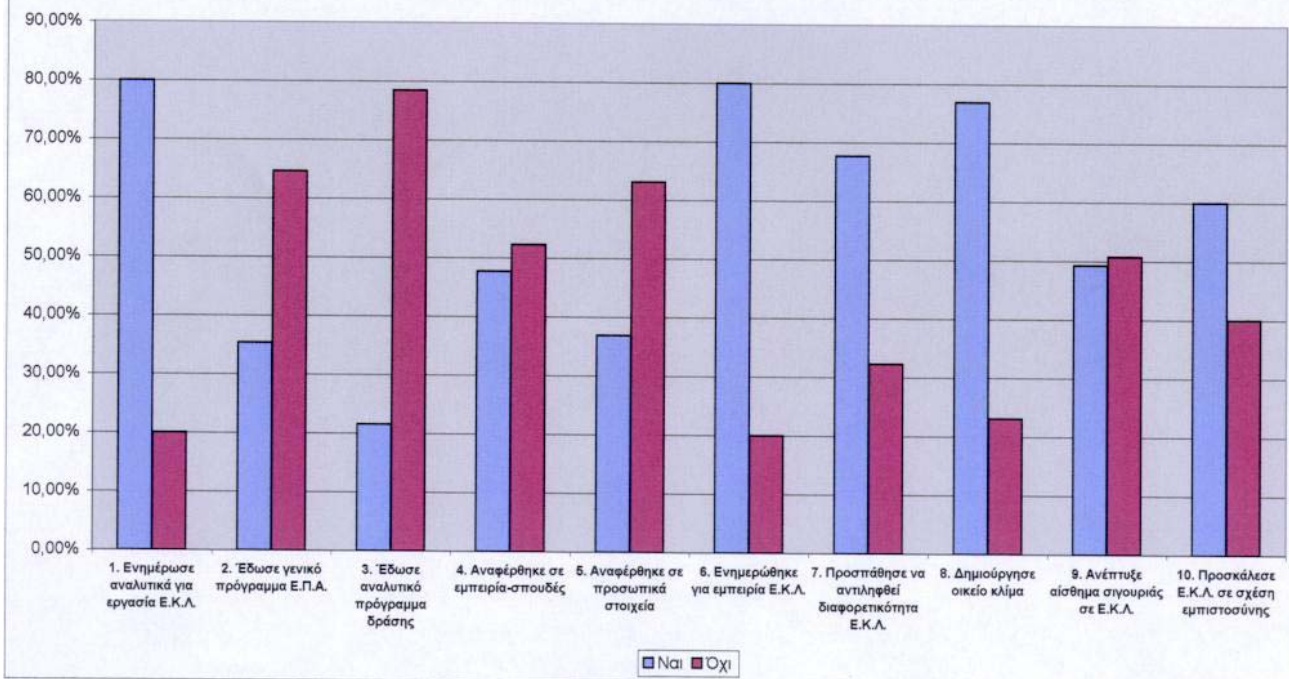


Σε αντιστοιχία, το δείγμα των Ε.Κ.Λ. ισχυρίστηκαν κατά ένα 63% ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την Εποπτεία που τους ασκήθηκε, σε αντίθεση με το 35% που δήλωσαν ικανοποίηση, ενώ ένα 2% δεν εξέφρασαν την προσωπική τους εμπειρία. (Ερ.44αΕ.Κ.Λ.)

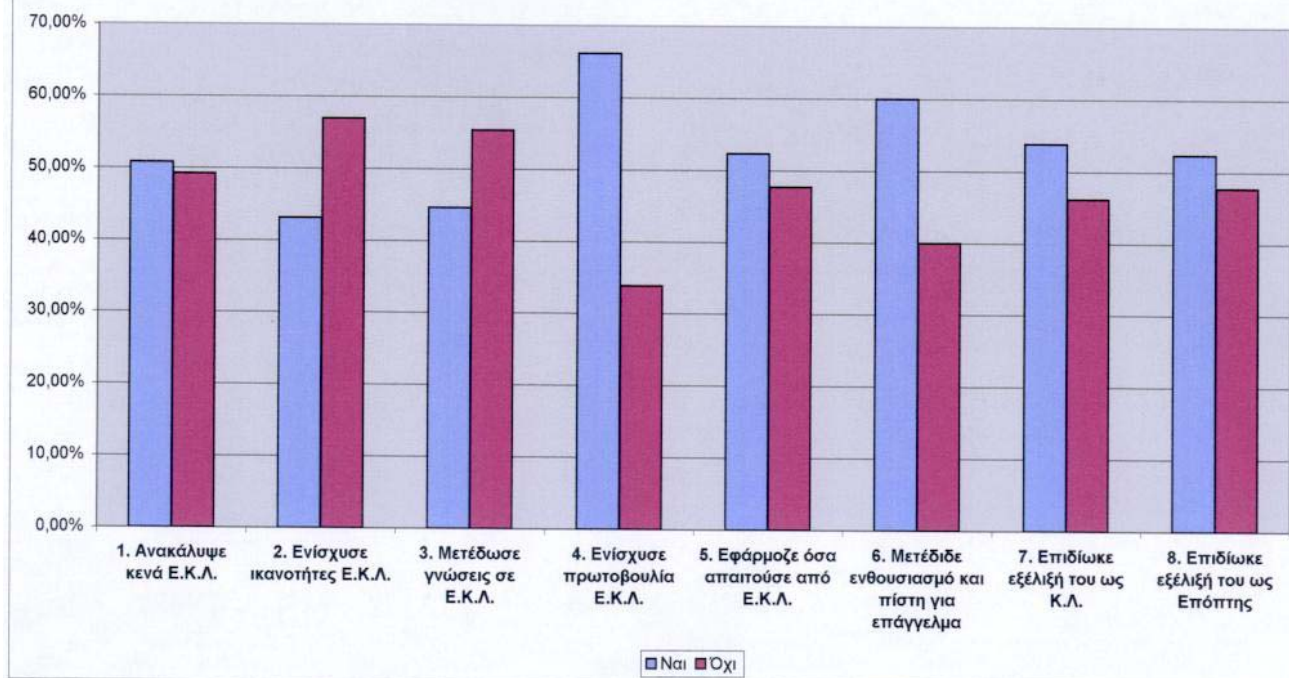
Τα διαγράμματα που ακολουθούν στις επόμενες σελίδες περιέχουν διάφορα κοινά στοιχεία μεταξύ τους. Μετά την σκιαγράφηση των διαγραμμάτων, τα κοινά στοιχεία επεξεργάζονται παραλληλισμένα, ενώ στο τέλος αναφέρονται τα επιπλέον στοιχεία που αντλήθηκαν μόνο από ένα εκ των δύο δειγμάτων.

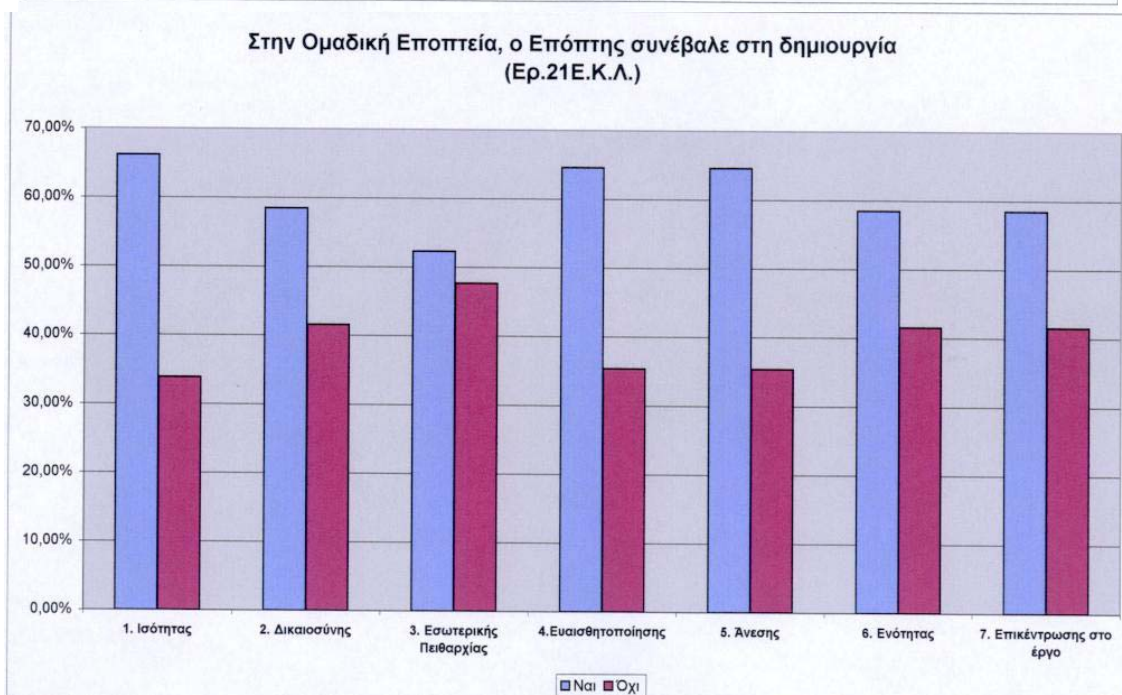
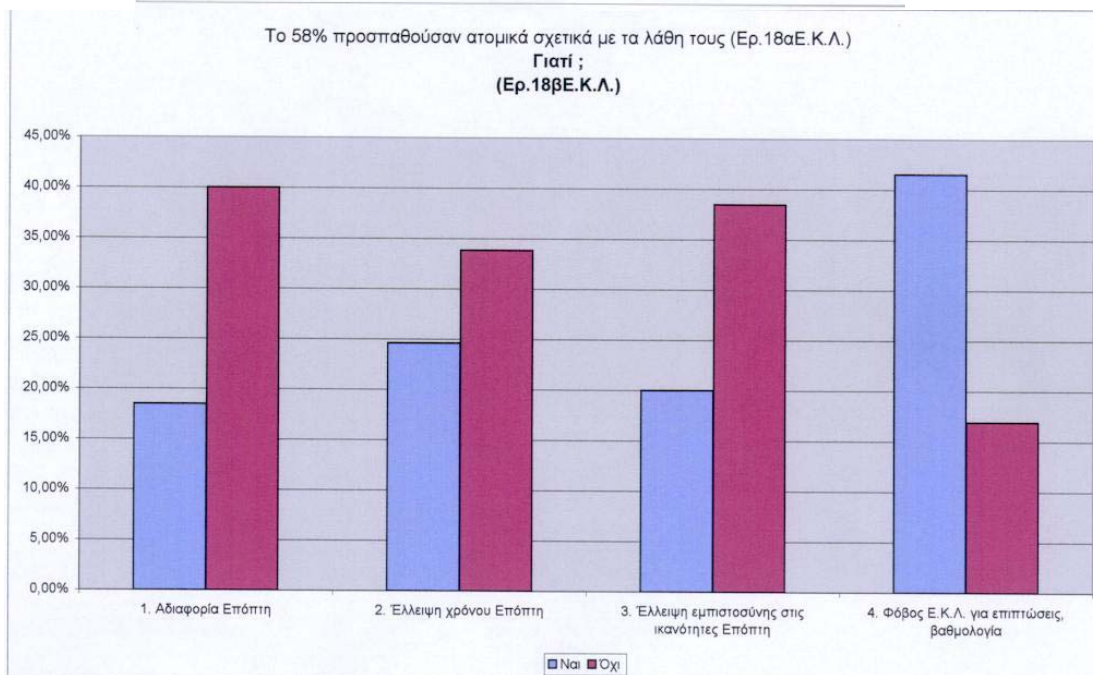
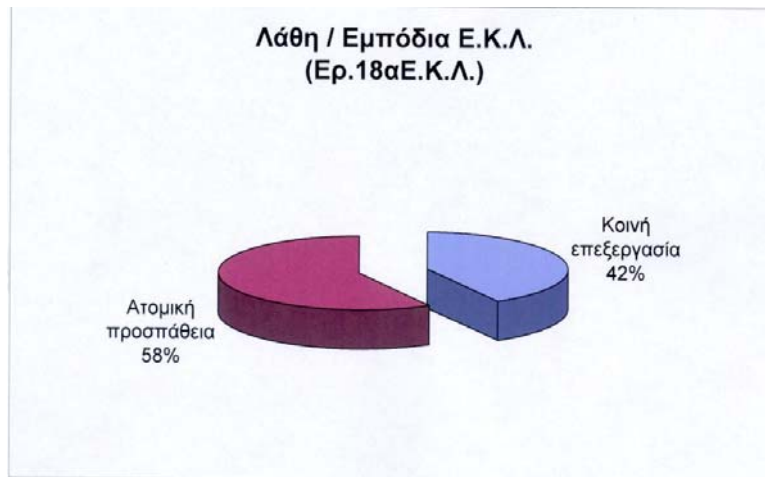


**Στις δύο πρώτες συναντήσεις ο Επόπτης  
(Ερ.17αΕ.Κ.Λ.)**

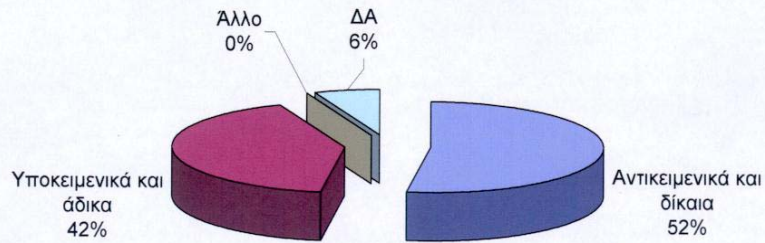


**Στη διάρκεια της συνεργασίας ο Επόπτης  
(Ερ.17βΕ.Κ.Λ.)**

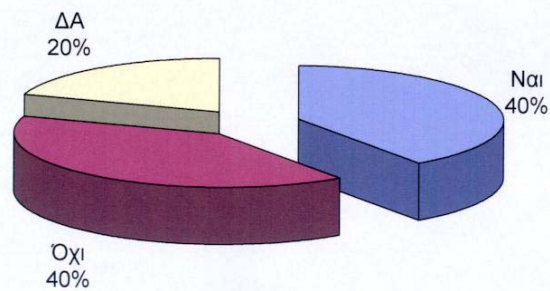




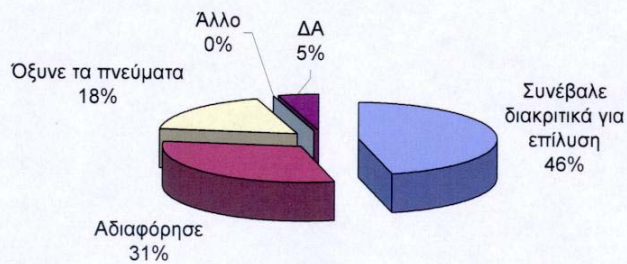
### Ο Επόπτης αντιμετώπισε τους Ε.Κ.Λ. (Ερ.22Ε.Κ.Λ.)



### Ο Επόπτης ήταν επιρρεπής σε τυχόν επιδίωξη των Ε.Κ.Λ. για να κερδίσουν την εύνοιά του ; (Ερ.23Ε.Κ.Λ.)



### Σε διαφωνίες μεταξύ Ε.Κ.Λ., ο Επόπτης (Ερ.24Ε.Κ.Λ.)



Το 35% των Εποπτών που απάντησαν «απόλυτα» στην ερώτηση 18α Εποπτών αποκλείστηκαν από την ερώτηση 18β Εποπτών. Από το 65% του δείγματος που δεν απάντησαν «απόλυτα», το 35% συνέχισαν την καταγραφή των ιδιαίτερων σημείων του Εποπτικού τους ρόλου που συναντούν δυσκολίες (Ερ.18β Εποπτών) και το 25% δεν απάντησαν.

Στην πλήρη και σαφή εξήγηση του έργου που καλείται ν' αναλάβει ο Ε.Κ.Α. το 23% των Εποπτών ανακοίνωσαν ότι δε δυσκολεύονται καθόλου και το 12% ότι δυσκολεύονται σπάνια. (Ερ.18β,1 Εποπτών)

Σε αντίστοιχη υποερώτηση που έγινε στους Ε.Κ.Α., το 80% παραδέχθηκαν ότι εντός των δύο πρώτων συναντήσεών τους με τους Επόπτες τους ενημερώθηκαν αναλυτικά από αυτούς για την πορεία και το περιεχόμενο της εργασίας τους, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 20%. (Ερ.17α,1 Ε.Κ.Α.)

Στην ανάπτυξη ασφάλειας και σιγουριάς για τον εαυτό και το ρόλο του Ε.Κ.Α. το 27% θεωρούν ότι δε δυσκολεύονται καθόλου και το 8% ότι δυσκολεύονται συχνά. (Ερ.18β,2 Εποπτών)

Στην όμοια διατυπωμένη υποερώτηση που έγινε στους Ε.Κ.Α., το 51% έδωσαν την πληροφορία ότι οι Επόπτες τους δεν τους ανέπτυξαν αυτού του είδους συναισθήματα στη διάρκεια των δύο πρώτων συναντήσεων μαζί τους, ενώ το 49% ότι εξέλαβαν αυτά τα ερεθίσματα. (Ερ.17α,9 Ε.Κ.Α.)

Έγιναν δύο παραπλήσιες ερωτήσεις μόνο στο δείγμα των Ε.Κ.Α. Το 65% σημείωσαν ότι στην Ομαδική Εποπτεία ο Επόπτης τους συνέβαλε στη δημιουργία άνεσης, σε αντίθεση με το άλλο 35%. (Ερ.21,5 Ε.Κ.Α.)

Το 77% των Ε.Κ.Α. έδωσαν την πληροφορία ότι ο Επόπτης τους δημιούργησε ένα οικείο κλίμα συνεργασίας, ενώ το 23% το αντίθετο. (Ερ.17α,8 Ε.Κ.Α.)

Στη συχνότητα δυσκολίας των Εποπτών για την ευαισθητοποίηση του Ε.Κ.Α. το 27% σημείωσαν «καθόλου» και το 8% «συχνά». (Ερ.18β,3 Εποπτών)

Οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Α. δήλωσαν κατά ένα 65% ότι στην Ομαδική Εποπτεία οι Επόπτες τους συνέβαλαν στη δημιουργία της ευαισθητοποίησης, ενώ κατά ένα 35% ότι δεν αντιλήφθηκαν κάτι τέτοιο. (Ερ.21,4 Ε.Κ.Α.)

Στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης προς τον ίδιον από τον Ε.Κ.Α. το 31% εκτιμούν πως δε δυσκολεύονται καθόλου και το 4% πως δυσκολεύονται σπάνια. (Ερ.18β,5 Εποπτών)

Το 60% των Ε.Κ.Α. παραδέχθηκαν ότι κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων συναντήσεων με τους Επόπτες τους, νοιώσανε ότι τούς προσκάλεσαν σε μία σχέση την οποία μπορούσαν να εμπιστευθούν, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 40%. (Ερ.17α,10 Ε.Κ.Α.)

Το στοιχείο της εμπιστοσύνης, μετρήθηκε επιπλέον σε ερώτηση που έγινε στους Ε.Κ.Α. κι αναφέρθηκε στα λάθη / εμπόδιά τους. Εκτιμήθηκε ένα 58% που ισχυρίστηκαν ότι προσπαθούσαν να διαπιστώσουν και να διορθώσουν μόνοι τους τα λάθη / εμπόδιά τους. Το άλλο 42% του δείγματος, δήλωσαν ότι τα λάθη / εμπόδιά τους τα επεξεργάζονταν από κοινού με τους Επόπτες τους σε μία διαδικασία εμπιστοσύνης με στόχο την επαγγελματική τους εκπαίδευση κι εξέλιξη. (Ερ.18α Ε.Κ.Α.)

Από το 58% που προσπάθησαν ατομικά, ως λόγοι για την κατάληξη αυτή σημείωσαν τα εξής:



- Για το 40% δεν αποτέλεσε αιτία κάποια αδιαφορία από μέρους του Επόπτη, σε αντίθεση με το άλλο 18%.
- Για το 33% ο λόγος δεν ήταν η έλλειψη χρόνου του Επόπτη, ενώ ήταν για το υπόλοιπο 24%.
- Το 38% δεν επέλεξαν αυτήν την κατεύθυνση εξαιτίας κάποιας έλλειψης εμπιστοσύνης τους προς την ικανότητα του Επόπτη να συμβάλλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη, ενώ αυτός ήταν ο λόγος για το 20%
- Το 41% προσπάθησαν μόνο ατομικά λόγω του ότι δεν είχαν πειστεί από τον Επόπτη ότι μπορούν να βασιστούν στη βοήθειά του, ως συνέπεια να φοβούνται τις επιπτώσεις (όχι καλός βαθμός) (Ερ.18βΕ.Κ.Α.)

Στην τοποθέτηση επαγγελματικών ορίων στη σχέση τους με τους Ε.Κ.Α. οι Επόπτες δήλωσαν κατά ένα 31% ότι δεν έχουν καθόλου δυσκολία και 4% ότι σπάνια έχουν. (Ερ.18β,6Εποπτών)

Σε σχετική ερώτηση, οι Επόπτες σημείωσαν ότι δε δυσκολεύονται καθόλου ν' αντιμετωπίσουν δίκαια όλους τους Ε.Κ.Α. ελέγχοντας τις προκαταλήψεις τους κατά ένα 23%, ότι δυσκολεύονται σπάνια κατά ένα 8% και πάντα κατά ένα 4%. (Ερ.18β,9Εποπτών)

Το θέμα της τοποθέτησης των επαγγελματικών ορίων από την πλευρά των Εποπτών στη σχέση τους με τους Ε.Κ.Α. και στη δίκαιη αντιμετώπισή τους, ερευνήθηκε στους Ε.Κ.Α. με τέσσερις περισσότερο διευκρινιστικές ερωτήσεις. Η πρώτη αναφέρθηκε στις απόψεις των μελών του δείγματος για τα μηνύματα που εξέπεμπε ο Επόπτης με τον οποίο συνεργάστηκαν. Ένα 52% συμφώνησαν με το χαρακτηρισμό «αντικειμενικός και δίκαιος» στην αντιμετώπιση του κάθε Ε.Κ.Α., ενώ ένα 42% με το «υποκειμενικός και άδικος». Ένα 6% δεν κατέγραψαν τις προσωπικές τους εκτιμήσεις στο συγκεκριμένο θέμα. (Ερ.22Ε.Κ.Α.)

Η δεύτερη ερώτηση μετρούσε την κρίση του δείγματος στο αν οι Επόπτες τους ήταν επιρρεπείς σε όσους Ε.Κ.Α. πιθανόν προσπαθούσαν να κερδίσουν την εύνοιά τους μέσω της επιδίωξης προσωπικής επαφής ανεξαρτήτου σωστής διεκπεραίωσης του έργου. Οι θετικές κι αρνητικές αποκρίσεις κυμάνθηκαν σε ίσα ποσοστά (40% και 40% αντίστοιχα), ενώ το υπόλοιπο 20% δεν πήρε κάποια θέση επί του θέματος. (Ερ.23Ε.Κ.Α.)

Το 58% των Ε.Κ.Α. σημείωσαν πως στην Ομαδική Εποπτεία, ο Επόπτης τους συνέβαλε στη δημιουργία δικαιοσύνης, ενώ το 42% ότι δε βίωσαν αυτό το θετικό αποτέλεσμα. (Ερ.21,2Ε.Κ.Α.)

Τέλος, το 66% των Ε.Κ.Α. έδωσαν την πληροφορία ότι ο Επόπτης τους συνέβαλε στη δημιουργία ισότητας εντός της Ομαδικής Εποπτείας, ενώ το 34% ότι δε συνέβαλε συγκεκριμένα σε κάτι τέτοιο. (Ερ.21,1Ε.Κ.Α.)

Το δείγμα των Εποπτών αποκρίθηκαν κατά 19% ότι δε συναντούν καθόλου δυσκολία στη διακριτική και αποτελεσματική επίλυση των συγκρούσεων των Ε.Κ.Α. μεταξύ τους, κατά 8% ότι συναντούν σπάνια, 4% πάντα και 4% συχνά. (Ερ.18β,10Εποπτών)

Το 46% των Ε.Κ.Α. ισχυρίστηκαν πως οι Επόπτες τους, σε πιθανές προσωπικές διαφωνίες των ίδιων των Ε.Κ.Α. μεταξύ τους, συνέβαλαν διακριτικά στο να υπάρχει δικαιοσύνη και συνειδητοποίηση πως δουλεύουν για ένα κοινό σκοπό. Το 31% απάντησαν πως σε πιθανά τέτοια προβλήματα ο Επόπτης τους αδιαφόρησε και το 18% ότι όξυνε τα πνεύματα. Το υπόλοιπο 5% δεν επέλεξαν καμία από τις αναγραφόμενες απαντήσεις. (Ερ.24Ε.Κ.Α.)

Στην επικέντρωση των Ε.Κ.Α. στο κοινωνικό τους έργο χωρίς να εστιάζονται στον τελικό βαθμό του μαθήματος, το 19% των Εποπτών μας πληροφορήσαν ότι δε συναντούν καθόλου δυσκολίες, το 8% ότι συναντούν σπάνια, 4% πάντα και το 4% συχνά. (Ερ.18β,13Εεποπτών)

Το 58% του δείγματος των Ε.Κ.Α. συμφώνησαν με τη συμβολή του Επόπτη τους στην επικέντρωση στο έργο κατά τη μέθοδο της Ομαδικής Εποπτείας, ενώ το 42% διαφώνησαν. (Ερ.21,7Ε.Κ.Α.)

Είναι εμφανής η επανάληψη της μέτρησης του εργοκεντρικού στοιχείου στη στάση των Εποπτών και κατ' επέκταση της μεταφοράς μιας τέτοιας αντίληψης στους Ε.Κ.Α. που έχει συμπεριληφθεί στις ερωτήσεις 23Ε.Κ.Α. και 24Ε.Κ.Α., στις οποίες αυτό το στοιχείο σχεδόν ταυτίζεται με αυτό της δικαιοσύνης. Το κατά πόσο η εργοκεντρική στάση υιοθετήθηκε στους Ε.Κ.Α. μετριέται επιπλέον στην υποερώτηση 18β,4Ε.Κ.Α.

Στην ανακάλυψη κενών και την ενίσχυση ικανοτήτων του κάθε Ε.Κ.Α. ξεχωριστά οι ερωτηθέντες Επόπτες αποκρίθηκαν πως συχνά δυσκολεύονται (12%), σπάνια (12%), καθόλου (7%) και πάντα (4%). (Ερ.18β,7Εποπτών)

Σε αντιστοιχία, εκτιμήθηκε ένα 51% των Ε.Κ.Α. που είπαν ότι σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας τους με τους Επόπτες τους, οι Επόπτες ανακάλυψαν τα κενά και τις αδυναμίες των ίδιων των Ε.Κ.Α. προσωπικά και κατά ένα 49% ότι δεν τα ανακάλυψαν. (Ερ.17β,1Ε.Κ.Α.)

Στην κάλυψη των κενών και την ενίσχυση των ικανοτήτων των Ε.Κ.Α. από την πλευρά των Εποπτών, το 57% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Α. δεν εξέλαβαν αυτό το πλεονέκτημα, σε αντίθεση με το άλλο 43%. (Ερ.17β,2Ε.Κ.Α.)

Το 15% του δείγματος των Εποπτών δε δυσκολεύονται καθόλου στη μετάδοση των γνώσεών τους με τον ευνοϊκό τρόπο μάθησης για τον κάθε Ε.Κ.Α, το 8% δυσκολεύονται πάντα, το 8% σπάνια και το 4% συχνά. (Ερ.18β,8Εποπτών)

Το 55% του δείγματος των Ε.Κ.Α. έδωσαν την πληροφορία πως σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας τους με τους Επόπτες τους, αυτοί δε μετέδωσαν στους Ε.Κ.Α. τις γνώσεις τους με τον ευνοϊκό γι' αυτούς τρόπο μάθησης, σε σχέση με το 45% που δήλωσαν πλήρεις στο θέμα αυτό. (Ερ.17β,3Ε.Κ.Α.)

Το 23% των ερωτηθέντων Εποπτών δε δυσκολεύονται καθόλου στο να δημιουργήσουν ενότητα μέσα στην εποπτική ομάδα, 4% δυσκολεύονται πάντα, το 4% συχνά και το 4% σπάνια. (Ερ.18β,11Εποπτών)

Το 58% των Ε.Κ.Α. δήλωσαν ότι ο Επόπτης τους συνέβαλε στην Ομαδική Εποπτεία στη δημιουργία ενότητας, ενώ το 42% δήλωσαν το αντίθετο. (Ερ.21,6Ε.Κ.Α.)

Στην εσωτερική πειθαρχία της Εποπτικής Ομάδας το 23% του δείγματος των Εποπτών δε δυσκολεύονται καθόλου, το 8% δυσκολεύονται σπάνια και το 4% πάντα. (Ερ.18β,12Εποπτών)

Οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Α. δήλωσαν κατά ένα 52% ότι ο Επόπτης τους συνέβαλε στη δημιουργία εσωτερικής πειθαρχίας της Εποπτικής Ομάδας, ενώ το 48% ότι δε συνέβαλε. (Ερ.21,3Ε.Κ.Α.)

Οι ερωτηθέντες Επόπτες δήλωσαν ότι δεν έχουν δυσκολευτεί καθόλου στο να ενισχύσουν την πρωτοβουλία του κάθε Ε.Κ.Α., ότι έχουν δυσκολευτεί συχνά (8%) και σπάνια (8%). (Ερ.18β,14Εποπτών)

Αντίστοιχα, το 66% των Ε.Κ.Λ. μάς πληροφόρησαν ότι, σε όλη τη διάρκεια συνεργασίας τους με τους Επόπτες τους, ενισχύθηκε η πρωτοβουλία τους από αυτούς, ενώ το 34% το αντίθετο. (Ερ.17β,4Ε.Κ.Α.)

Σε ερώτηση που έγινε μόνο στους Επόπτες, το 23% δήλωσαν ότι δε συναντούν καθόλου δυσκολία στην ψυχολογική υποστήριξη του Ε.Κ.Λ., το 8% ότι συναντούν συχνά και το 4% σπάνια. (Ερ.18β,4Εποπτών)

Επιπλέον, ένα 4% του δείγματος των Εποπτών πρόσθεσαν ότι συχνά δυσκολεύονται στη «παρακίνηση των Ε.Κ.Λ. για την ανάπτυξη της υπευθυνότητάς τους» κι ένα 4% «στα πλαίσια των Ε.Π.Α. και το ρόλο τους στην πράξη». (Ερ.18β,15Εποπτών)

Ζητήθηκαν περισσότερες διευκρινίσεις μόνο από το δείγμα των Ε.Κ.Λ. σχετικά με τα γεγονότα που διεξήχθησαν κατά τις δύο πρώτες τους συναντήσεις με τον Επόπτη τους κι αντλήθηκαν τα εξής στοιχεία:

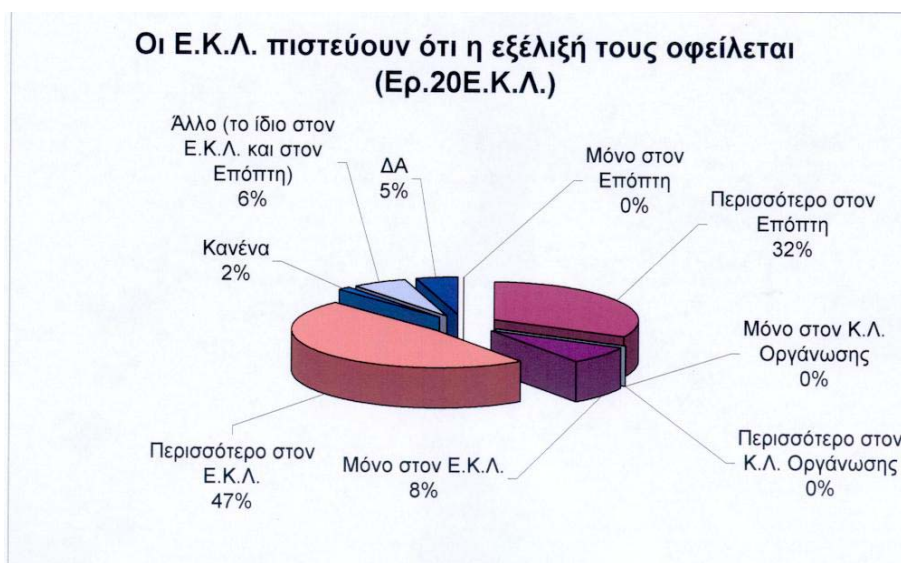
- Το 65% των Ε.Κ.Λ. μάς ενημέρωσαν ότι ο Επόπτης τους δεν τους έδωσε γενικό πρόγραμμα των δραστηριοτήτων της Ε.Π.Α., σε αντίθεση με το άλλο 35%. (Ερ.17α,2Ε.Κ.Α.)
- Το 78% των Ε.Κ.Λ. μάς πληροφόρησαν ότι ο Επόπτης τους δεν τους έδωσε αναλυτικό πρόγραμμα δράσης, ενώ το 22% ότι τους έδωσε. (Ερ.17α,3Ε.Κ.Α.)
- Εκτιμήθηκε ένα 52% που σημείωσαν ότι ο Επόπτης τους δεν τους ανέφερε την επαγγελματική του εμπειρία και τις σπουδές του κι ένα 48% που σημείωσαν ότι ο Επόπτης τους αναφέρθηκε στα συγκεκριμένα θέματα. (Ερ.17α,4Ε.Κ.Α.) Τα στοιχεία της συγκεκριμένης υποερώτησης μετρούνται αναλυτικότερα σε όλες τις ερωτήσεις της Κατηγορίας Β'.
- Στο αν ο Επόπτης ανέφερε στους Ε.Κ.Λ. προσωπικά του στοιχεία (οικογένεια, ενδιαφέροντα), το 63% των Ε.Κ.Λ. αποκρίθηκαν αρνητικά και το 37% θετικά. (Ερ.17α,5Ε.Κ.Α.)
- Οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Λ. απάντησαν κατά ένα 80% ότι ο Επόπτης τους ενδιαφέρθηκε να ενημερωθεί για την εμπειρία τους ως Ε.Κ.Λ., σε αντίθεση με το υπόλοιπο 20%. (Ερ.17α,6Ε.Κ.Α.)
- Βάσει του 68% των απαντήσεων των Ε.Κ.Λ. ο Επόπτης τους προσπάθησε να αντιληφθεί τα προσωπικά τους στοιχεία (τη διαφορετικότητά τους), ενώ βάσει του 32% δεν προσπάθησε. (Ερ.17α,7Ε.Κ.Α.)

Ένα 6% των Ε.Κ.Λ. πρόσθεσαν άλλες πληροφορίες σχετικά με τις εμπειρίες τους εντός των δύο πρώτων συναντήσεων με τον Επόπτη τους:

- Το 2% σημείωσαν ότι ο Επόπτης τους τούς ενθάρρυνε να αντιμετωπίσουν το Κ.Π.Α. ως πρόκληση.
- Το 2% δήλωσαν ότι ο Επόπτης τους «παραδέχθηκε ότι δεν είχε γνώσεις για το συγκεκριμένο Κ.Π.Α., εφόσον τοποθετήθηκε τυχαία από το Τμήμα Κ.Ε.»
- Το 2% μάς πληροφόρησαν ότι ο Επόπτης τους τούς έδωσε κίνητρα να προσπαθήσουν και ότι υπήρχε ανατροφοδότηση. (Ερ.17α,11Ε.Κ.Α.)

Σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας τους με τους Επόπτες τους, οι Ε.Κ.Λ. μάς πληροφόρησαν για τα εξής επιπλέον γεγονότα στα οποία ερωτήθηκαν:

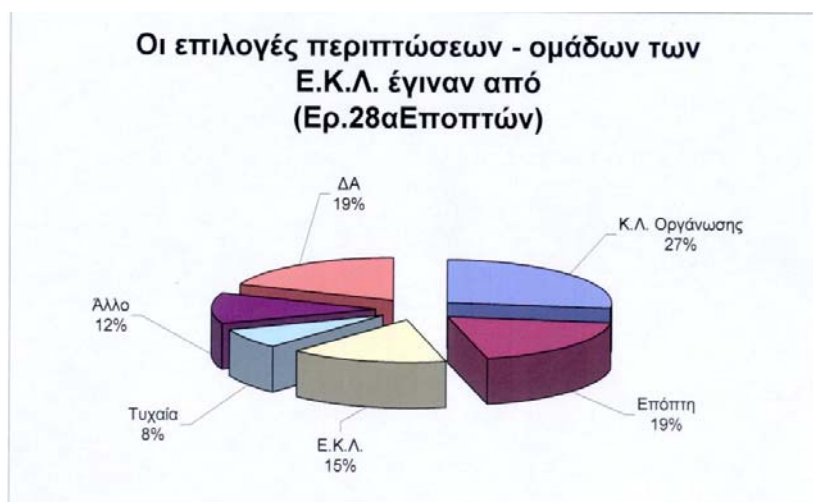
- Το 52% των Ε.Κ.Λ. έδωσαν την πληροφορία ότι ο Επόπτης τους έδειχνε να εφαρμόζει ο ίδιος αυτά που απαιτούσε από τους Ε.Κ.Λ., ενώ το 48% δήλωσαν το αντίθετο. *(Ερ.17β,5Ε.Κ.Λ.)*
- Οι Ε.Κ.Λ. απάντησαν κατά ένα 60% ότι ο Επόπτης τους μετέδιδε ενθουσιασμό και πίστη στο επάγγελμα του Κ.Λ. και κατά ένα 40% ότι δεν παρείχε αυτά τα ερεθίσματα. *(Ερ.17β,6Ε.Κ.Λ.)*
- Στο αν ο Επόπτης φαινόταν να επιδιώκει ο ίδιος την εξέλιξή του ως Κ.Λ., το 54% των Ε.Κ.Λ. αποκρίθηκαν θετικά και το άλλο 46% αρνητικά. *(Ερ.17β,7Ε.Κ.Λ.)*
- Το 52% των Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι ο Επόπτης τους φαινόταν να επιδιώκει ο ίδιος την εξέλιξή του ως Επόπτη, σε αντίθεση με το άλλο 48%. *(Ερ.17β,8Ε.Κ.Λ.)*
- Τέλος, ένα 4% των Ε.Κ.Λ. πρόσθεσαν ότι ο Επόπτης τους τους βοήθησε να αντιμετωπίσουν προσωπικά – συναισθηματικά τους προβλήματα. *(Ερ.17β,9Ε.Κ.Λ.)*



Τέλος, σε ερώτηση που έγινε μόνο στους Ε.Κ.Λ. το 47% θεωρούν πως η προσωπική τους εξέλιξη οφείλεται περισσότερο στους ίδιους, το 32% περισσότερο στον Επόπτη τους, το 8% μόνο στους ίδιους. Το 2% απάντησαν ότι δεν τους αντιπροσώπευαν καμία από τις αναγραφόμενες προτάσεις και το 6% σημείωσαν την επιλογή «άλλο» διευκρινίζοντας ότι η εξέλιξή τους οφείλεται το ίδιο σ' αυτούς και στον Επόπτη τους. Το υπόλοιπο 5% δεν έδωσαν κάποια πληροφορία. (Ερ.20Ε.Κ.Λ.)

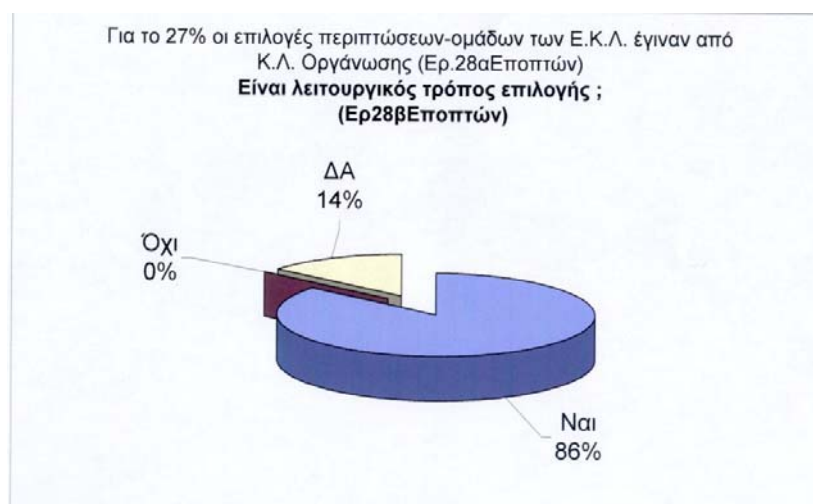
*Το θέμα των παραγόντων στους οποίους οι Επόπτες αποδίδουν τις δυσκολίες που συναντούν στον Εποπτικό τους ρόλο στην ερώτηση 18γΕποπτών, επεξεργάζεται στην Κατηγορία Γ'.*

## Ε. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ε΄ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)

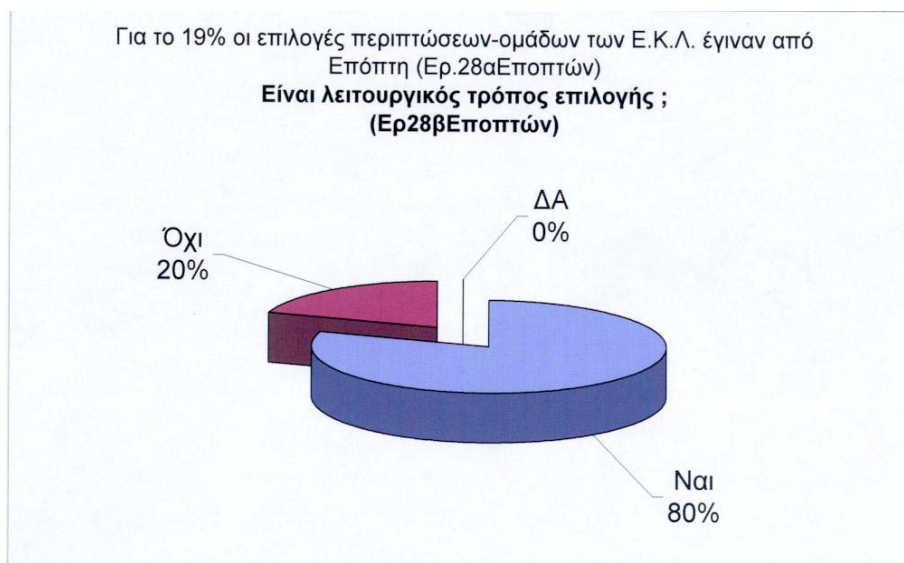


Το 27% των Εποπτών μάς ανακοίνωσαν ότι οι περιπτώσεις – ομάδες που αναλάβανε οι Ε.Κ.Λ. επιλέχθηκαν από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης, το 19% ότι επιλέχθηκαν από τον ίδιο τον Επόπτη, το 15% από τον Ε.Κ.Λ. και το 8% τυχαία. Ένα 12% επέλεξαν το «άλλο», εκ του οποίου το 8% διευκρίνισαν ότι οι επιλογές έγιναν από κοινή συνεργασία Κ.Λ. Οργάνωσης, Επόπτη κι Ε.Κ.Λ. και το 4% ότι έγιναν από τον διευθυντή. Ένα 19% δεν έδωσαν καμία απάντηση. (Ερ.28αΕποπτών)

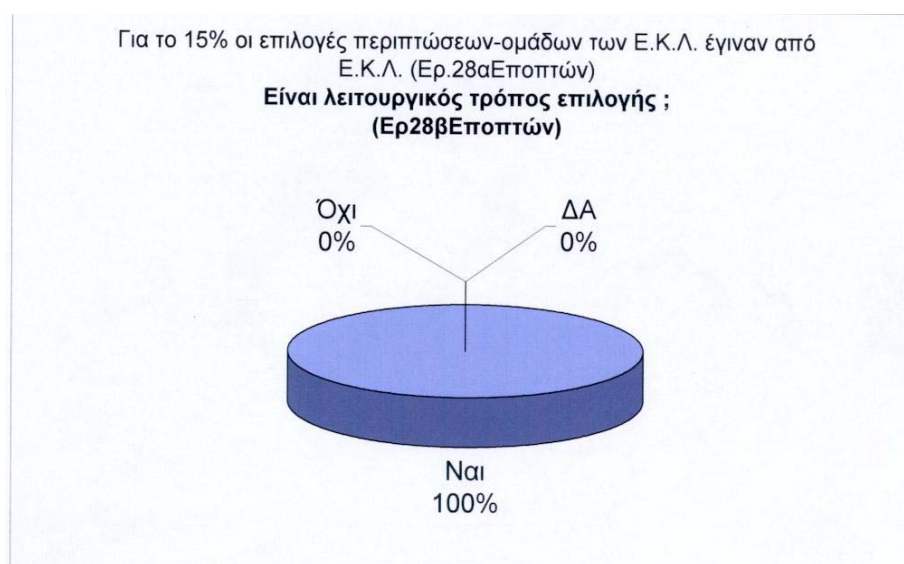
Στη συνέχεια, ζητήθηκε από το δείγμα των Εποπτών να εκτιμήσουν προσωπικά και γενικά τη λειτουργικότητα του τρόπου επιλογής που σημείωσαν.



Από το 27% των Εποπτών που ανέφεραν ότι οι επιλογές περιπτώσεων – ομάδων των Ε.Κ.Λ. έγιναν από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης, το 23% (δηλαδή 86% σε σύνολο 100%) θεωρούν τον τρόπο αυτό λειτουργικό, ενώ το υπόλοιπο 4% (14% σε 100%) δεν απάντησαν.



Από το 19% των Εποπτών οι οποίοι σημείωσαν ότι οι επιλογές των περιπτώσεων – ομάδων έγιναν από τους ίδιους, το 15% (80% σε σύνολο 100%) το θεωρούν λειτουργικό, σε αντίθεση με το άλλο 4% (20% σε 100%).

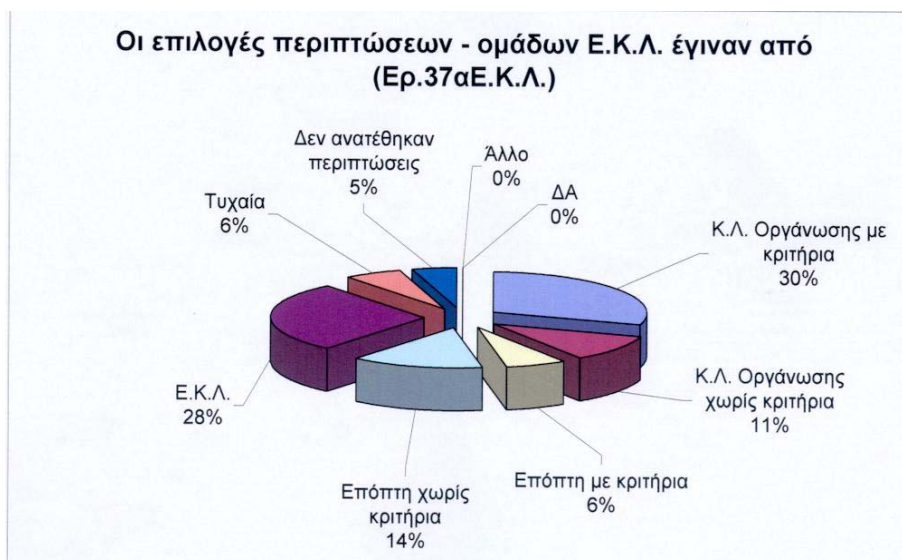


Το 15% των Εποπτών οι οποίοι δήλωσαν ότι οι περιπτώσεις – ομάδες επιλέχθηκαν από τους Ε.Κ.Λ. συμφώνησαν όλοι ότι αυτός ο τρόπος επιλογής είναι λειτουργικός.

Οι Επόπτες (8%) που μάς πληροφόρησαν ότι οι επιλογές έγιναν τυχαία, διαφώνησαν με τη λειτουργικότητα του τρόπου αυτού.

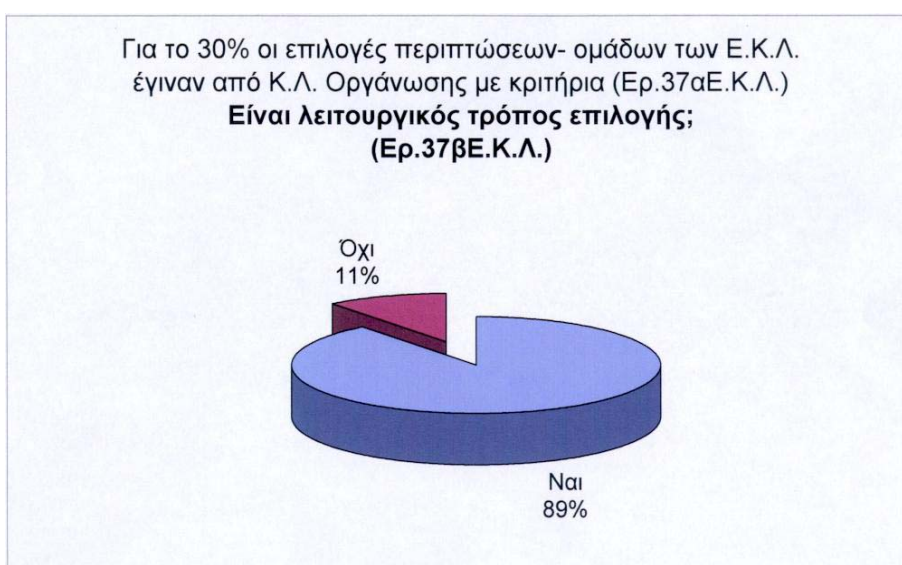
Το σύνολο των Εποπτών (8%) που διευκρίνισαν ότι οι επιλογές έγιναν σε συνεργασία Κ.Λ. Οργάνωσης, Επόπτη και Ε.Κ.Λ. το θεωρούν λειτουργικό.

Τέλος, το 4% των Εποπτών που ανέφεραν ότι οι περιπτώσεις – ομάδες επιλέχθηκαν από τον διευθυντή, συμφώνησαν με τη λειτουργικότητα αυτού του τρόπου. (Ερ.28βΕποπτών)



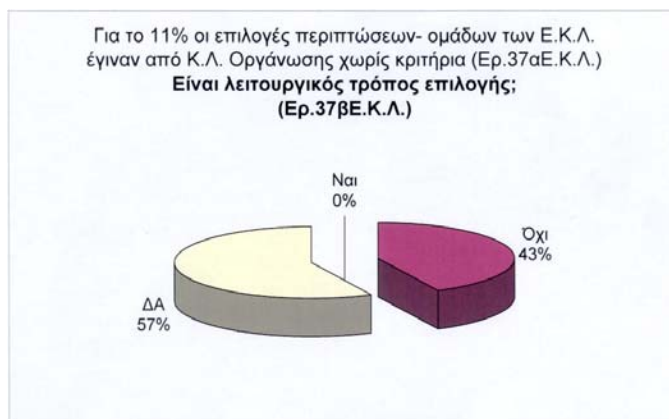
Αντίστοιχα, το 30% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. μάς έδωσαν την πληροφορία ότι οι περιπτώσεις – ομάδες που αναλάβανε, επιλέχθηκαν από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης με κριτήριο ότι είναι κατάλληλες βάσει της εκπαίδευσης, της πείρας και του χαρακτήρα τους, το 28% ότι επιλέχθηκαν από τους ίδιους τους Ε.Κ.Λ., το 14% από τον Επόπτη τους χωρίς κριτήρια και το 11% από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης χωρίς κριτήρια. Ένα 6% σημείωσαν ότι οι επιλογές έγιναν από τον Επόπτη τους με κριτήριο ότι είναι κατάλληλες βάσει της εκπαίδευσης, της πείρας και του χαρακτήρα τους κι άλλο ένα 6% ότι έγιναν τυχαία. Το υπόλοιπο 5% ανέφεραν ότι δεν ανέλαβαν περιπτώσεις. (Ερ.37αΕ.Κ.Λ.)

Στην ερώτηση αν ο συγκεκριμένος τρόπος επιλογής που σημείωσε το κάθε μέλος του δείγματος λειτούργησε θετικά στην εργασία του, προέκυψαν οι παρακάτω πληροφορίες.

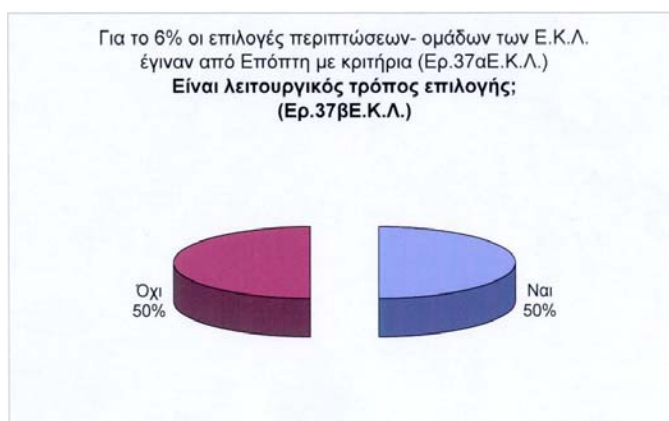


Από το 30% των Ε.Κ.Λ. που μάς ανακοίνωσαν ότι οι περιπτώσεις – ομάδες που αναλάβανε επιλέχθηκαν από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης με τα κριτήρια που προαναφέρθηκαν, το 27% (δηλαδή 89% σε σύνολο 100%) συμφώνησαν με τη λειτουργικότητα αυτού του γεγονότος στην εργασία τους, ενώ το 3% (11% σε 100%) διαφώνησαν.

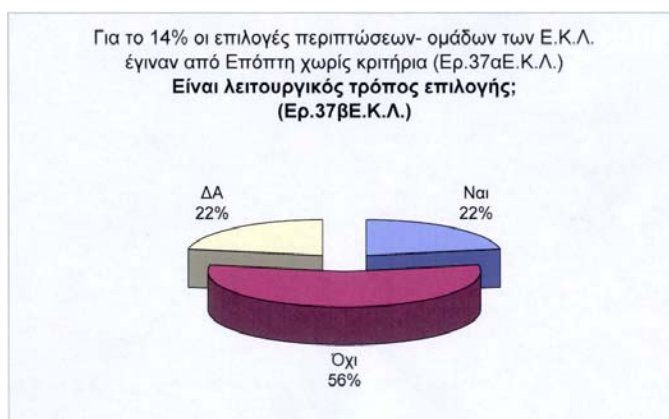




Το 11% των Ε.Κ.Λ. που σημείωσαν ότι οι επιλογές έγιναν από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης χωρίς κριτήρια, δήλωσαν ότι κατά ένα 5% (43% σε σύνολο 100%) ότι αυτό είχε αρνητικό αντίκτυπο στην εργασία τους, ενώ το 6% (57% σε 100%) δεν κατέγραψαν την προσωπική τους εμπειρία.



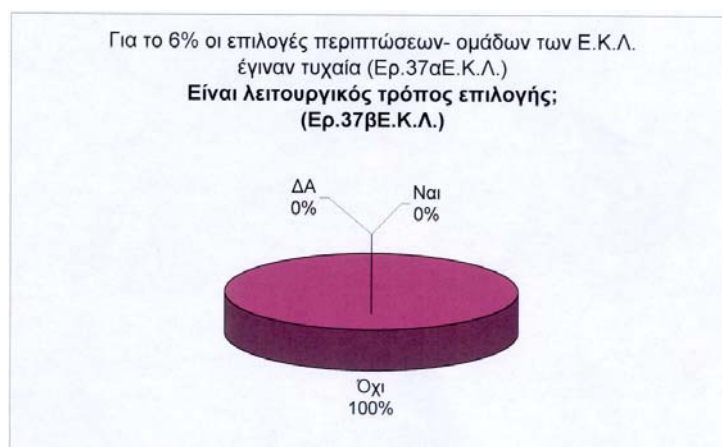
Για τη λειτουργικότητα των επιλογών περιπτώσεων – ομάδων από τον Επόπτη με κριτήρια στην εργασία των Ε.Κ.Λ., το ίδιο 6% των Ε.Κ.Λ. που είχαν σημειώσει ότι βίωσαν αυτή τη μέθοδο τοποθετήθηκαν κατά ίσα ποσοστά θετικά απέναντί της (3%, δηλαδή 50% σε σύνολο 100%) και αρνητικά (3% δηλαδή 50% σε 100%).



Το σύνολο του 14% των Ε.Κ.Λ. που ανέλαβαν περιπτώσεις – ομάδες επιλεγμένες από τον Επόπτη τους χωρίς κριτήρια, μάς ενημέρωσαν κατά ένα 8% (δηλαδή 56% σε σύνολο 100%) ότι αυτό λειτούργησε αρνητικά στην εργασία τους και κατά ένα 3% (22% σε 100%) ότι λειτούργησε θετικά, ενώ το άλλο 3% (22% σε 100%) δεν προσδιόρισαν τα βιώματά τους.

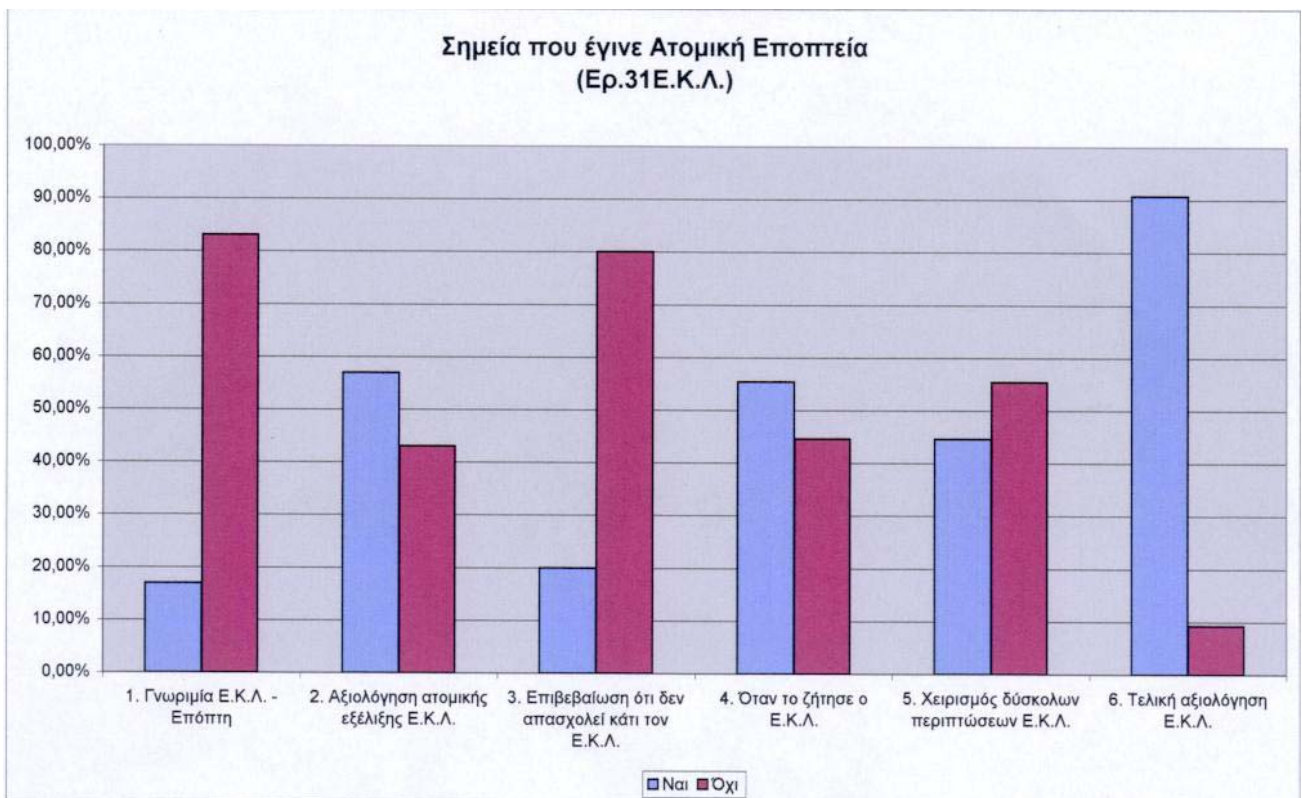
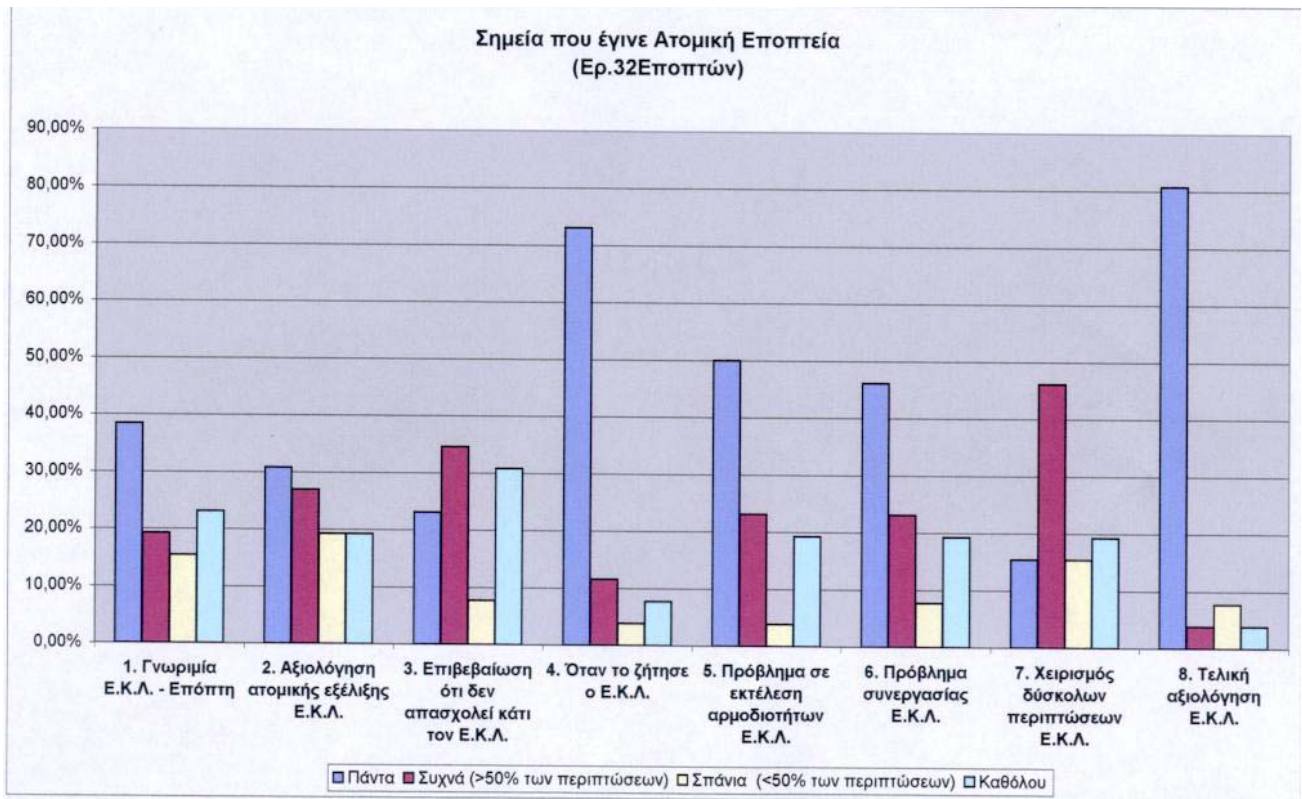


Από το 28% των Ε.Κ.Λ. που δήλωσαν ότι οι ίδιοι επέλεξαν τις περιπτώσεις – ομάδες τις οποίες ανέλαβαν, παρουσιάστηκε ένα 12% (44% σε σύνολο 100%) που ισχυρίστηκαν ότι αυτό είχε αρνητική επίπτωση στην εργασία τους κι ένα 8% (28% σε 100%) που ισχυρίστηκαν ότι είχε θετική επίπτωση, ενώ ένα εξίσου 8% (28% σε 100%) δεν ανταποκρίθηκαν.



Παρουσιάστηκε ομοφωνία του 6% των Ε.Κ.Λ. που ανέλαβαν περιπτώσεις – ομάδες τυχαία, στο γεγονός ότι ο τυχαίος τρόπος επιλογής λειτούργησε αρνητικά στην εργασία τους. (Ερ.37βΕ.Κ.Λ.)

Διευκρινίζουμε ότι εντοπίστηκαν οι περιπτώσεις στις οποίες τα δύο δείγματα παρείχαν την πληροφορία ότι ο Επόπτης ήταν το ίδιο πρόσωπο με τον Κ.Λ. της Οργάνωσης (στοιχείο που αντλήθηκε από την ερώτηση 12βΕποπτών και την αντίστοιχη 34βΕ.Κ.Λ. οι οποίες επεξεργάζονται στην Κατηγορία Ζ'). Όταν στις περιπτώσεις αυτές, υπήρχε στην ερώτηση 28αΕποπτών και στην αντίστοιχη 37αΕ.Κ.Λ. οι οποίες μόλις επεξεργάστηκαν συμπληρωμένη η επιλογή «από τον Επόπτη» αντικαταστήθηκε από την επιλογή «από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης», ώστε να υπάρχει σαφήνεια στα αποτελέσματα.



Στα σημεία που ακολουθήθηκε η μέθοδος της Ατομικής Εποπτείας, αντλήθηκαν τα στοιχεία που απεικονίζονται στα διαγράμματα κι επεξεργάζονται παραλληλισμένα στη συνέχεια (δεν αναφέρεται ένα 4% του δείγματος των Εποπτών που δεν απάντησαν).

Στη γνωριμία με τον κάθε Ε.Κ.Λ. το 39% των ερωτηθέντων Εποπτών έδωσαν την πληροφορία ότι την ακολούθησαν πάντα, το 23% ότι δεν την ακολούθησαν καθόλου, το 19% ότι την ακολούθησαν συχνά και το 15% σπάνια. (Ερ.32,1Εποπτών)

Το 83% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. σημείωσαν ότι δεν τους ασκήθηκε προσωπικά Ατομική Εποπτεία στη γνωριμία τους με τον Επόπτη, ενώ το 17% ότι τους ασκήθηκε. (Ερ.31,1Ε.Κ.Α.)

Για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της ατομικής εξέλιξης του Ε.Κ.Λ. το 31% των Εποπτών δήλωσαν ότι άσκησαν πάντα τη μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας, το 27% συχνά, το 19% σπάνια και το εξίσου 19% καθόλου. (Ερ.32,2Εποπτών)

Αντίστοιχα, το 57% των Ε.Κ.Λ. μάς ενημέρωσαν ότι τους ασκήθηκε Ατομική Εποπτεία για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της ατομικής τους εξέλιξης, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 43%. (Ερ.31,2Ε.Κ.Α.)

Για επιβεβαίωση ότι δεν απασχολούσε κάτι τον Ε.Κ.Λ. που δίσταζε να το εκφράσει με δική του πρωτοβουλία κι ίσως δεν είχε πέσει στην αντίληψη των Εποπτών, το 34% των Εποπτών σημείωσαν ότι τήρησαν σπάνια την Ατομική Εποπτεία, το 31% καθόλου, το 23% πάντα και το 8% σπάνια. (Ερ.32,3Εποπτών)

Το 80% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι δεν ακολουθήθηκε η μέθοδος της Ατομικής Εποπτείας ανά τακτά χρονικά διαστήματα για επιβεβαίωση ότι δεν τους απασχολεί κάτι που δίσταζαν να το εκφράσουν με δική τους πρωτοβουλία, σε αντίθεση με το 20% που βίωσαν αυτήν την εμπειρία. (Ερ.31,3Ε.Κ.Α.)

Ένα 73% των Εποπτών μάς πληροφόρησαν ότι άσκησαν πάντα Ατομική Εποπτεία όταν τους το ζήτησε ο ίδιος ο Ε.Κ.Λ., ένα 11% ότι την άσκησαν συχνά, ένα 8% καθόλου κι ένα 4% σπάνια. (Ερ.32,4Εποπτών)

Από τους Ε.Κ.Λ. προέκυψε ένα 55% που μάς ανακοίνωσαν ότι τους ασκήθηκε Ατομική Εποπτεία όταν το ζήτησαν οι ίδιοι, ενώ ένα 45% απάντησαν το αντίθετο. (Ερ.31,4Ε.Κ.Α.)

Στην επεξεργασία για το χειρισμό των δύσκολων περιπτώσεων που είχαν ανατεθεί στον Ε.Κ.Λ., το 46% των Εποπτών κατέγραψαν ότι ακολούθησαν συχνά τη μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας, το 20% καθόλου κι ένα 15% παρουσιάστηκε ίσο στις επιλογές «πάντα» και «σπάνια». (Ερ.32,7Εποπτών)

Αντίστοιχα, το δείγμα των Ε.Κ.Λ. απάντησαν κατά ένα 55% ότι δεν απέκτησαν την εμπειρία της Ατομικής Εποπτείας στην επεξεργασία για το χειρισμό δύσκολων περιπτώσεων που τους είχαν ανατεθεί και κατά ένα 45% ότι χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος αυτή στις συγκεκριμένες περιπτώσεις. (Ερ.31,5Ε.Κ.Α.)

Στην τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ., το δείγμα των Εποπτών αποκρίθηκαν κατά ένα 81% ότι τήρησαν πάντα την Ατομική Εποπτεία, κατά ένα 7% σπάνια, και ένα 4% επέλεξαν ίσα τις συχνότητες «σπάνια» και «καθόλου». (Ερ.32,8Εποπτών)

Το δείγμα των Ε.Κ.Λ. απάντησαν κατά 91% ότι η τελική τους αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε μέσω της Ατομικής Εποπτείας, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 9%. (Ερ.31,6Ε.Κ.Α.)

Έγιναν δύο επιπλέον ερωτήσεις μόνο στο δείγμα των Εποπτών. Το 50% των ερωτηθέντων Εποπτών σημείωσαν ότι ακολούθησαν πάντα την Ατομική Εποπτεία όταν αντιλήφθηκαν ότι υπήρχε πρόβλημα στην εκτέλεση των αρμοδιοτήτων

του Ε.Κ.Λ., το 23% συχνά, το 19% καθόλου και το άλλο 4% σπάνια. (Ερ.32,5Εποπτών)

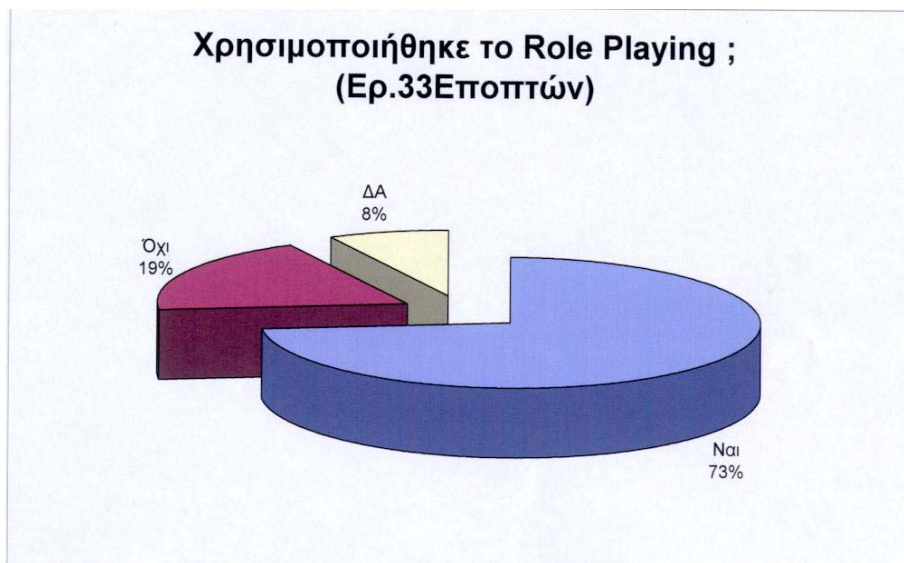
Όταν το 46% των ερωτηθέντων Εποπτών αντιλήφθηκαν ότι υπήρχε πρόβλημα στη συνεργασία του Ε.Κ.Λ. με τους άλλους, δήλωσαν ότι άσκησαν πάντα Ατομική Εποπτεία, το 23% συχνά, το 19% καθόλου και το 8% σπάνια. (Ερ.32,6Εποπτών)

Ένα 4% των Εποπτών πρόσθεσαν την πληροφορία ότι πάντα άσκησαν Ατομική Εποπτεία στον Ε.Κ.Λ., εάν αυτός είχε προσωπικά προβλήματα που του αποσπούσαν το ενδιαφέρον και τον εμπόδιζαν γενικότερα στην Ε.Π.Α. (Ερ.32,9Εποπτών)

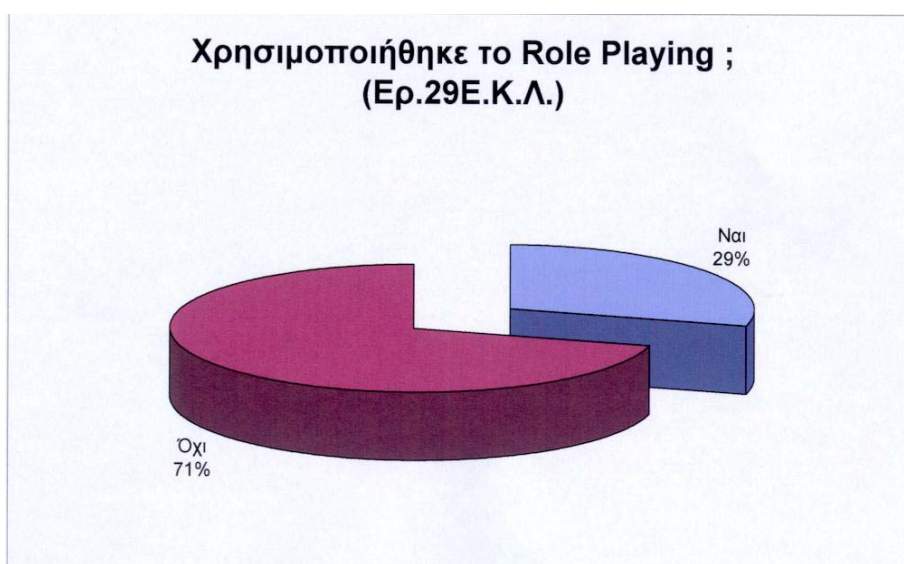


Σε ερώτηση που έγινε μόνο στους Ε.Κ.Λ., το 72% εξέφρασαν την πεποίθηση ότι χρειάζονταν περισσότερη Ατομική Εποπτεία, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 28%. (Ερ.32Ε.Κ.Λ.)

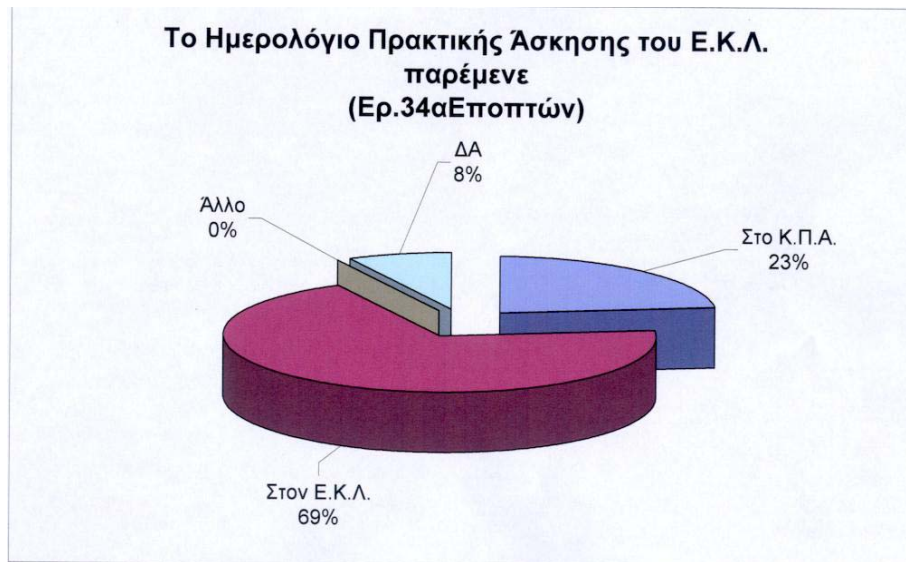
Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι το 42% των Ε.Κ.Λ. αντιμετώπισαν προσωπικά προβλήματα στο χρόνο που διατέθηκε για την Ατομική Εποπτεία, στοιχείο που αντλήθηκε από την ερώτηση 19,7Ε.Κ.Λ. η οποία επεξεργάζεται στην Κατηγορία Θ'.



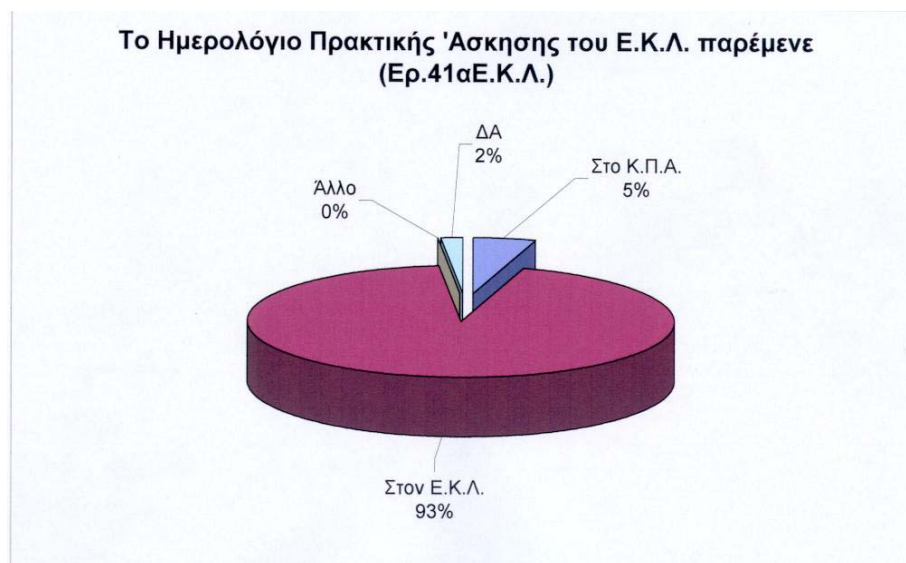
Το 73% των ερωτηθέντων Εποπτών μάς ενημέρωσαν ότι η τεχνική διδασκαλίας «role playing» χρησιμοποιήθηκε μέσα στην Εποπτεία, ενώ το 19% ότι δεν χρησιμοποιήθηκε. Το υπόλοιπο 8% δεν ανταποκρίθηκαν. (Ερ.33Εποπτών)



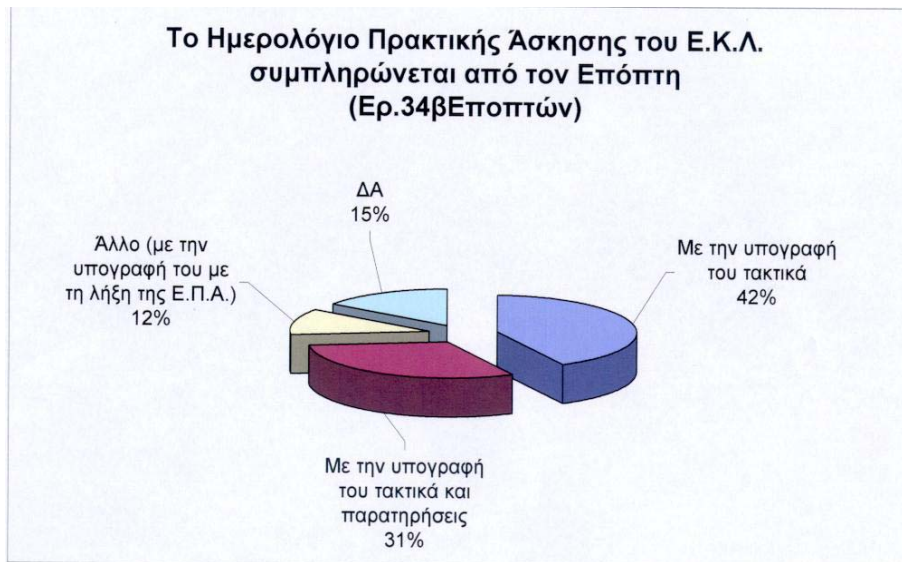
Από το δείγμα των Ε.Κ.Λ. προέκυψε ένα 71% που ισχυρίστηκαν ότι δε χρησιμοποιήθηκε το role playing μέσα στην Εποπτεία, σε αντίθεση με το άλλο 29%. (Ερ.29Ε.Κ.Λ.)



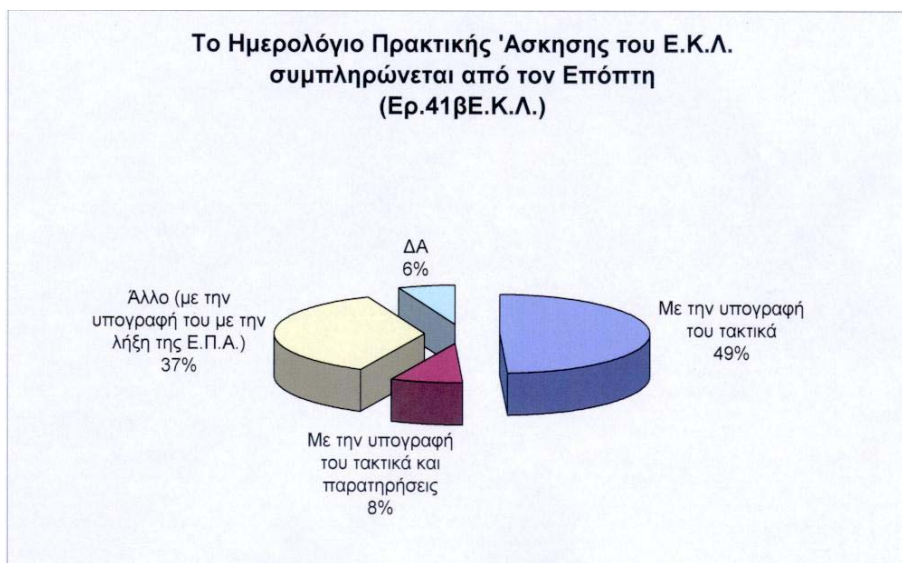
Το 69% του δείγματος των Εποπτών έδωσαν την πληροφορία ότι κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης του Ε.Κ.Λ. παρέμενε στον ίδιον τον Ε.Κ.Λ. και το 23% ότι παρέμενε στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης. Το υπόλοιπο 8% δεν σημείωσαν την επιλογή «δεν ξέρω / δεν απαντώ». (Ερ.34αΕποπτών)



Το 93% των Ε.Κ.Λ. μάς ενημέρωσαν ότι κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. τους το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης τους παρέμενε στους ίδιους και το 5% στο Κ.Π.Α. τους, ενώ το 2% δεν προσδιόρισαν. (Ερ.41αΕ.Κ.Λ.)

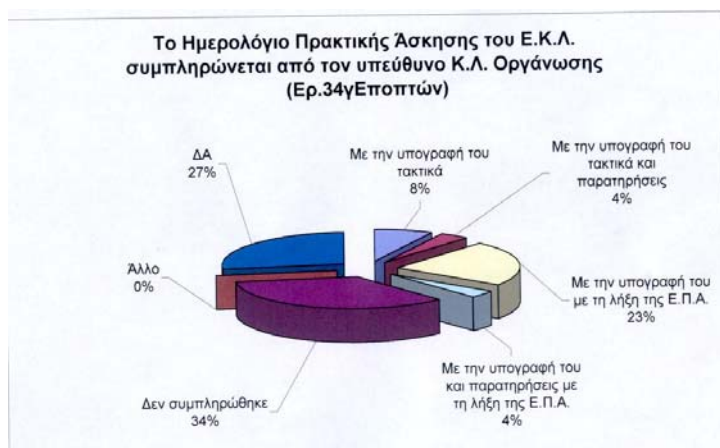


Το 42% των Εποπτών μάς ανακοίνωσαν ότι το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης του Ε.Κ.Λ. συμπληρωνόταν από τους ίδιους σε κάθε εποπτική συνάντηση με την υπογραφή τους και το 31% με την υπογραφή τους και επιπρόσθετες παρατηρήσεις (όταν χρειαζόταν). Το 12% σημείωσαν την επιλογή «άλλο» συνεχίζοντας με τη διευκρίνιση ότι συμπληρώθηκε από τους ίδιους με την υπογραφή τους αλλά με τη λήξη της Ε.Π.Α. Το υπόλοιπο 15% δεν έδωσαν κάποια απάντηση. (Ερ.34βΕποπτών)



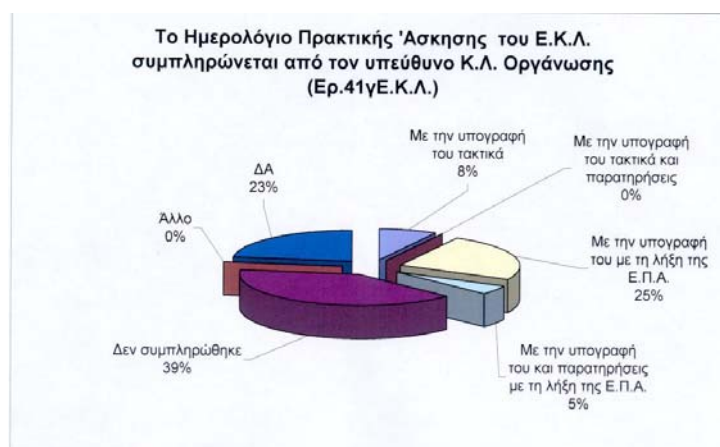
Από τις απαντήσεις των Ε.Κ.Λ. στην αντίστοιχη ερώτηση προέκυψε ένα 49% των οποίων τα Ημερολόγια Πρακτικής Άσκησης συμπληρώνονταν από τον Επόπτη σε κάθε συνάντηση με την υπογραφή του και ένα 8% με την υπογραφή του και επιπρόσθετες παρατηρήσεις (όταν χρειαζόταν). Ένα 37% σημείωσαν την περίπτωση «άλλο» διευκρινίζοντας ότι το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης συμπληρώθηκε με την υπογραφή του Επόπτη με τη λήξη της Ε.Π.Α. Το άλλο 6% δεν ανέφεραν την δική τους περίπτωση. (Ερ.41βΕ.Κ.Λ.)





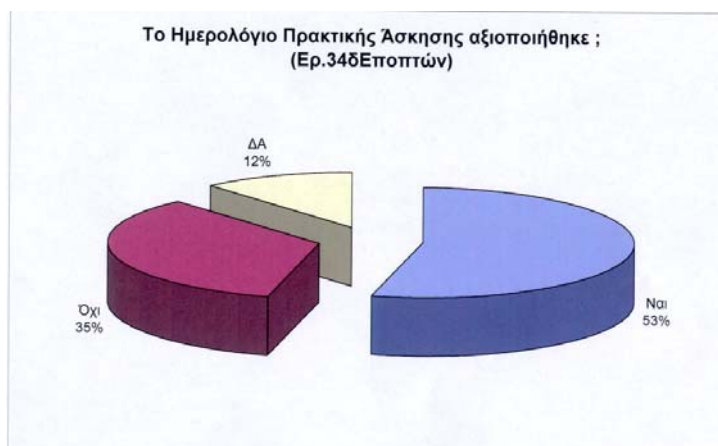
Οι ερωτηθέντες Επόπτες μάς πληροφόρησαν κατά ένα 34% ότι το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης του Ε.Κ.Α. δε συμπληρώθηκε καθόλου από τον υπεύθυνο Κ.Λ. της Οργάνωσης και κατά ένα 23% ότι συμπληρώθηκε με την υπογραφή του με τη λήξη της Ε.Π.Α. Ένα 8% δήλωσαν ότι συμπληρωνόταν με την υπογραφή του σε κάθε συνάντηση κι ένα 4% παρουσιάστηκε ίσο στις απαντήσεις «με την υπογραφή του σε κάθε συνάντηση και επιπρόσθετες παρατηρήσεις (όταν χρειαζόταν)» και «με την υπογραφή του και επιπρόσθετες παρατηρήσεις με τη λήξη της Ε.Π.Α.». Το υπόλοιπο 27% επέλεξαν την απάντηση «δεν ξέρω / δεν απαντώ». (Ερ.34γΕποπτών)

Το 50% των Εποπτών που μάς πληροφόρησαν ότι δεν υπήρχε Κ.Λ. στο Κ.Π.Α. των εποπτευομένων τους (στοιχείο που αντλήθηκε από την ερώτηση 12αΕποπτών η οποία επεξεργάζεται στην Κατηγορία Ζ'), εντοπίστηκε στο 28% του 34% που απάντησαν ότι το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης δε συμπληρώθηκε καθόλου και στο 22% του 27% που επέλεξαν «το δεν ξέρω / δεν απαντώ». Το 6% έδωσαν την πληροφορία ότι τα Ημερολόγια Πρακτικής Άσκησης δε συμπληρώθηκαν από τους υπάρχοντες Κ.Λ. των Οργανώσεων και το 5% των ερωτώμενων Εποπτών δε γνώριζαν αν συμπληρώθηκαν.

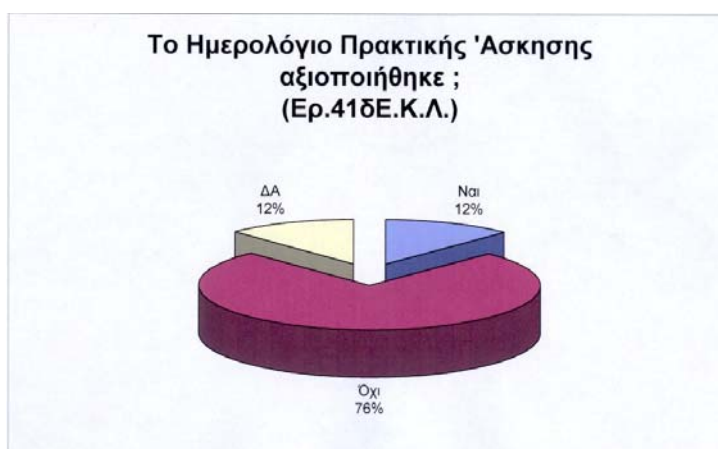


Αντίστοιχα, το 39% των Ε.Κ.Α. σημείωσαν ότι τα Ημερολόγια Πρακτικής Άσκησης τους δε συμπληρώθηκαν καθόλου από τον υπεύθυνο Κ.Λ. της Οργάνωσης και το 25% ότι συμπληρώθηκαν με την υπογραφή του με τη λήξη της Ε.Π.Α. Το 8% δήλωσαν ότι ο υπεύθυνος Κ.Λ. της Οργάνωσης υπέγραφε το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης σε κάθε συνάντηση και το 5% ότι το συμπλήρωσε με την υπογραφή του και επιπρόσθετες παρατηρήσεις με τη λήξη της Ε.Π.Α. Το υπόλοιπο 23% των Ε.Κ.Α. αγνόησαν τη συγκεκριμένη ερώτηση. (Ερ.41γΕ.Κ.Α.)

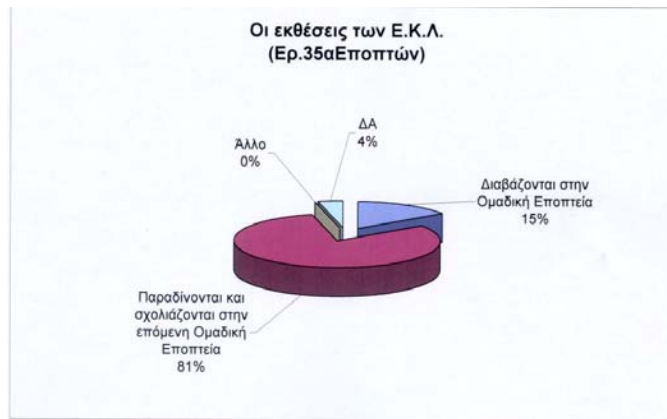
Διαπιστώθηκε ότι το 37% των Ε.Κ.Λ. που μάς ενημέρωσαν ότι στο Κ.Π.Α. τους δεν υπήρχε υπεύθυνος Κ.Λ. για την εκπαίδευση – επίβλεψη τους (στοιχείο που αντλήθηκε από την ερώτηση 34αΕ.Κ.Λ. η οποία επεξεργάζεται στην Κατηγορία Ζ') κάλυψαν το παραπάνω 23% της ερώτησης 41γΕ.Κ.Λ. και το 14% του 39% που δήλωσαν ότι τα Ημερολόγια Πρακτικής Άσκησης τους δε συμπληρώθηκαν από τον Κ.Λ. του Κ.Π.Α. Το 20% των Ε.Κ.Λ. στον οποίον τα Κ.Π.Α. υπήρχε Κ.Λ., το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης δε συμπληρώθηκε από αυτόν.



Το 53% των ερωτηθέντων Εποπτών θεωρούν ότι το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης αξιοποιήθηκε όπως θα έπρεπε, ενώ το 35% έχει αντίθετη γνώμη. Το άλλο 12% δεν είχαν συγκεκριμένη άποψη ή δεν την εξέφρασαν. (Ερ.34δΕποπτών)

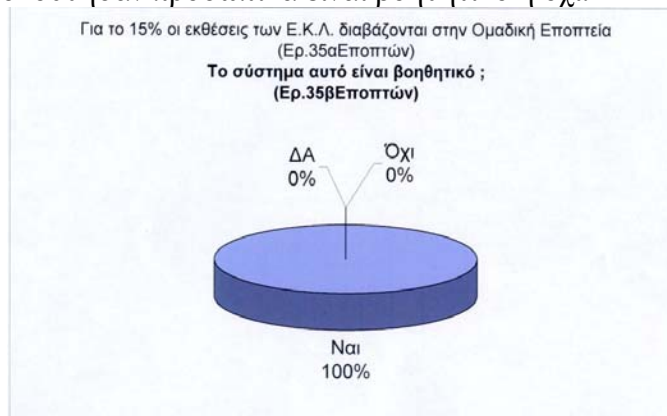


Το 76% των Ε.Κ.Λ. τοποθετήθηκαν αρνητικά στην πραγματοποιηθείσα αξιοποίηση του ημερολογίου Πρακτικής Άσκησης, το 12% θετικά και το εξίσου 12% δεν είχαν ή δεν κατέγραψαν προσωπική άποψη για το γεγονός αυτό. (Ερ.41δΕ.Κ.Λ.)

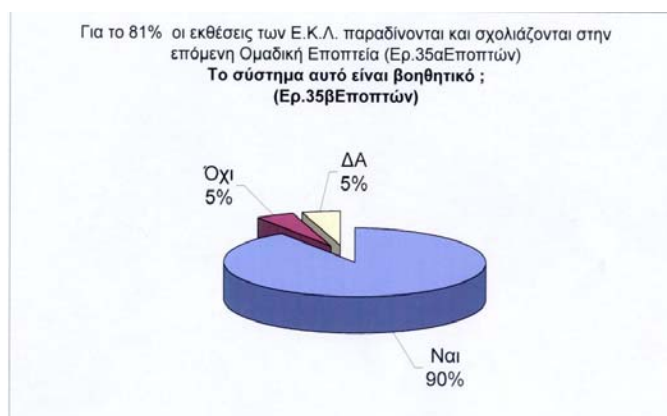


Το 81% των ερωτηθέντων Εποπτών μάς έδωσαν την πληροφορία ότι οι εκθέσεις των Ε.Κ.Λ. τούς παραδίδονταν προσωπικά και σχολιάζονταν κατά την επόμενη Ομαδική Εποπτεία, ενώ το 15% ότι διαβάζονταν κατά την Ομαδική Εποπτεία. Το υπόλοιπο 4% δεν απάντησαν. (Ερ.35αΕποπτών)

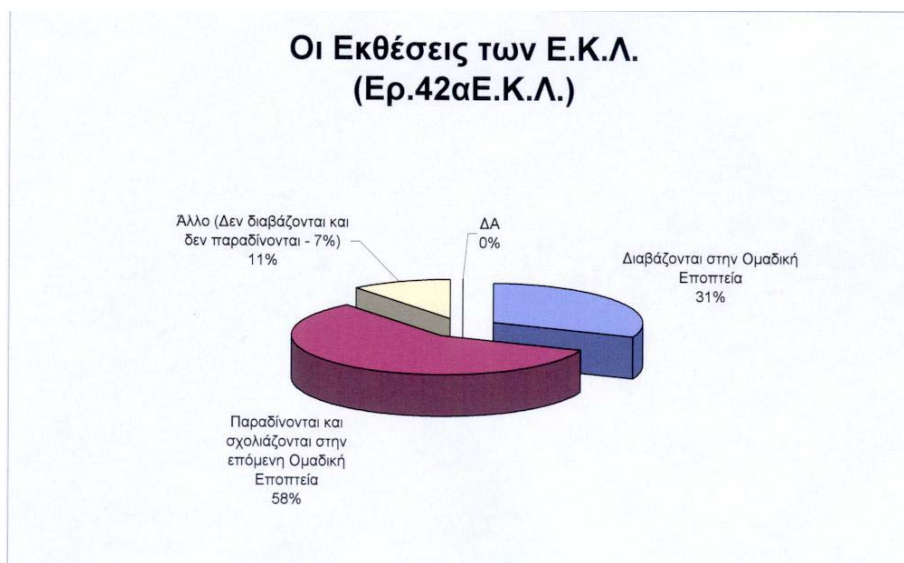
Στη συνέχεια, τα μέλη του δείγματος κλήθηκαν να τοποθετηθούν στο αν το σύστημα που ακολούθησαν προσωπικά είναι βοηθητικό ή όχι.



Το σύνολο του 15% των Εποπτών που δήλωσαν ότι οι εκθέσεις των Ε.Κ.Λ. διαβάζονταν κατά την Ομαδική Εποπτεία θεωρούν ομόφωνα βοηθητικό το σύστημα αυτό.

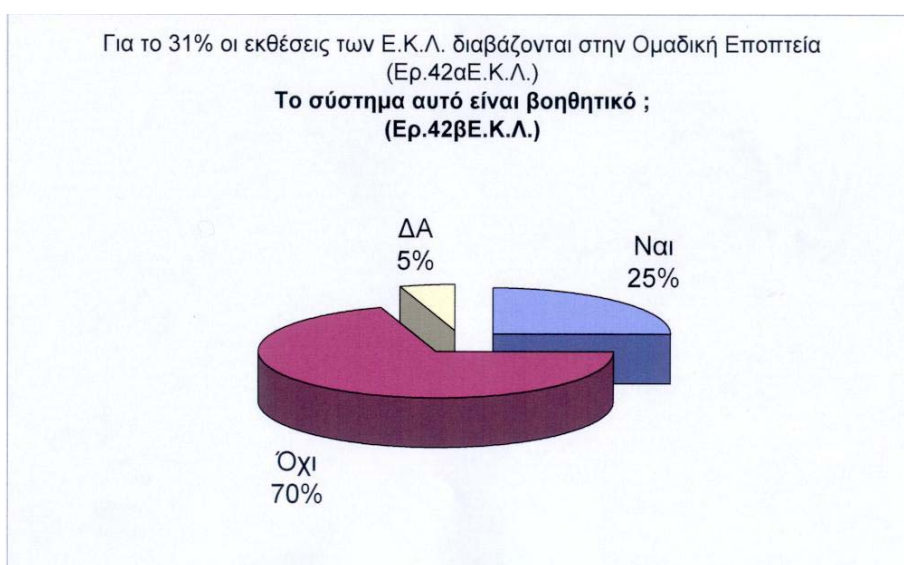


Από το 81% των Εποπτών που σημείωσαν ότι οι εκθέσεις των Ε.Κ.Λ. τούς παραδίδονταν προσωπικά και σχολιάζονταν κατά την επόμενη Ομαδική Εποπτεία, το 73% (90% σε σύνολο 100%) κρίνουν βοηθητικό το συγκεκριμένο σύστημα, σε αντίθεση με το 4% (5% σε 100%), ενώ ένα εξίσους 4% (5% σε 100%) δεν είχαν κάποια ιδιαίτερη θέση επί του θέματος. (Ερ.35βΕποπτών)

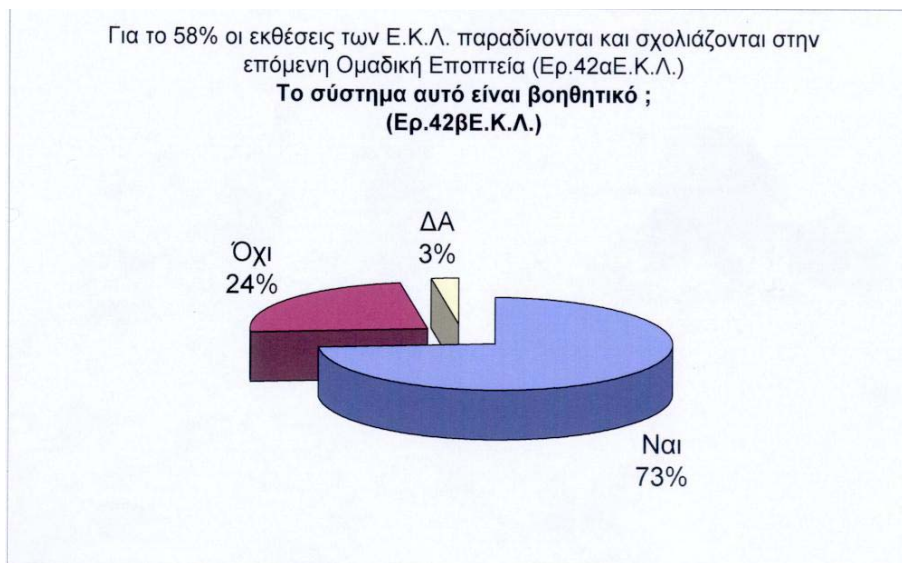


Το 58% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. μάς ενημέρωσαν ότι οι εκθέσεις τους παραδίνονταν προσωπικά στον Επόπτη και σχολιάζονταν κατά την επόμενη Ομαδική Εποπτεία και το 31% ότι διαβάζονταν κατά την Ομαδική Εποπτεία. Το υπόλοιπο 11% σημείωσαν την επιλογή «άλλο» από το οποίο το 7% διευκρίνισαν ότι οι εκθέσεις τους δε διαβάζονταν και δεν παραδίνονταν, το 2% ότι παραδίνονταν προσωπικά στον Επόπτη ο οποίος σημείωνε γραπτές παρατηρήσεις λόγω εμπιστευτικών δεδομένων και το εξίσου 2% ανακοίνωσαν ότι δεν έγραφαν εκθέσεις. (Ερ.42αΕ.Κ.Λ.)

Οι απόψεις των ίδιων των Ε.Κ.Λ. για τα συστήματα που εφαρμόστηκαν στις δικές τους περιπτώσεις καταγράφονται στη συνέχεια.



Από το σύνολο του 31% των Ε.Κ.Λ. οι οποίοι διάβαζαν τις εκθέσεις τους στην Ομαδική Εποπτεία, προέκυψε ένα 22% (δηλαδή 70% σε σύνολο 100%) που θεωρούν ότι το συγκεκριμένο σύστημα δεν είναι βοηθητικό, ένα 8% (25% σε σύνολο 100%) που έχουν αντίθετη γνώμη κι ένα 1% (5% σε 100%) που δεν απάντησαν.

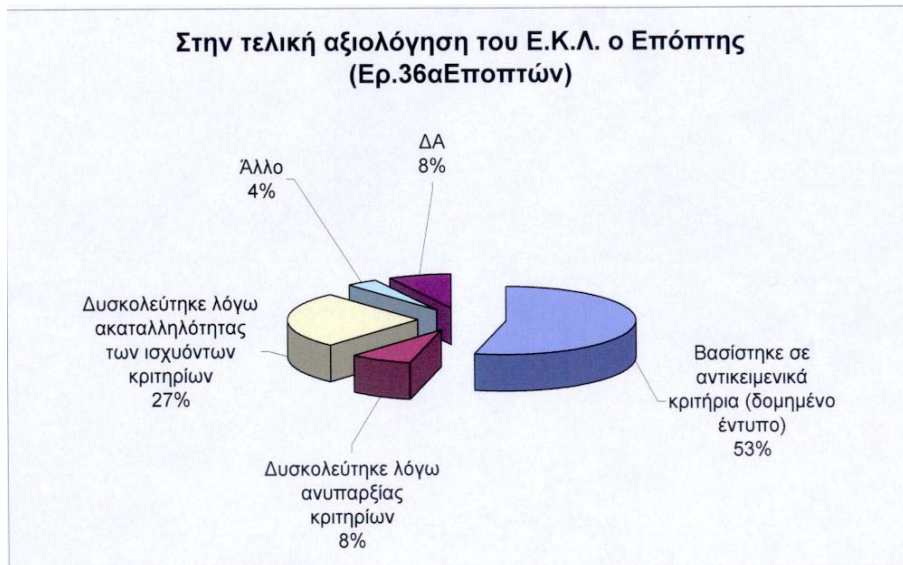


Από το σύνολο του 58% των Ε.Κ.Λ. των οποίων οι εκθέσεις παραδίνονταν προσωπικά στον Επόπτη και σχολιάζονταν κατά την επόμενη Ομαδική Εποπτεία το 42% (73% σε σύνολο 100%) θεωρούν βοηθητική αυτήν τη μέθοδο, ενώ το 14% (24% σε 100%) δεν τη θεωρούν. Το υπόλοιπο 2% (3% σε 100%) δεν εξέφρασαν την προσωπική τους άποψη.

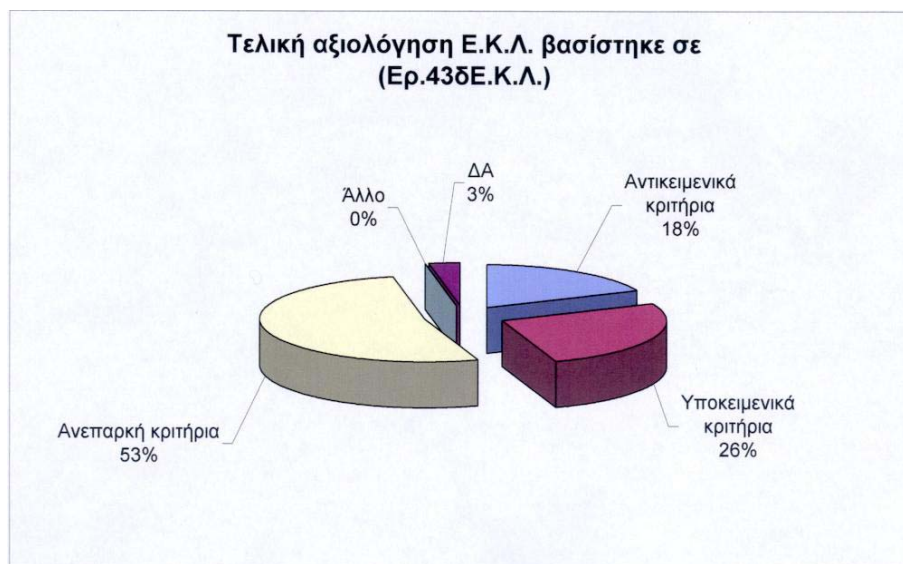
Το 7% που διευκρίνισαν ότι οι εκθέσεις τους δε διαβάζονταν και δεν παραδίνονταν, θεωρούν ότι αυτό δεν είναι βοηθητικό.

Το 2% που ανέφεραν ότι οι εκθέσεις τους παραδίνονταν στον Επόπτη ο οποίος έγραφε σχόλια σ' αυτές, θεωρούν κάτι τέτοιο βοηθητικό.

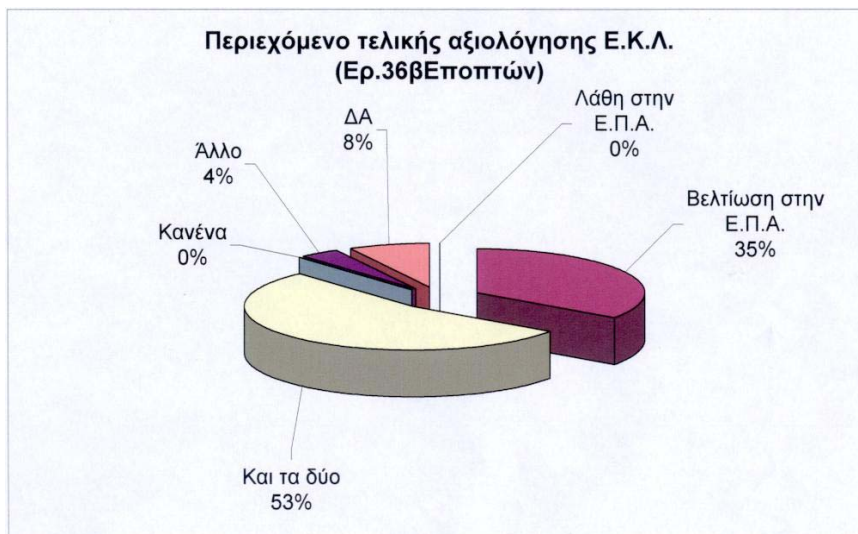
Τέλος, το 2% που μάς πληροφόρησαν ότι δεν έγραφαν εκθέσεις, δεν το βρίσκουν βοηθητικό. (Ερ.42βΕ.Κ.Λ.)



Σχετικά με την τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ., το 53% των Εποπτών σημείωσαν ότι βασίστηκαν σ' αντικειμενικά και πλήρη κριτήρια (κάποιο καθοδηγητικό και δομημένο έντυπο), το 27% ότι δυσκολεύτηκαν επειδή αν και υπάρχουν τέτοια κριτήρια δε θεωρούν ότι εξασφαλίζουν την αντικειμενικότητα και την πληρότητα και το 8% ότι δυσκολεύτηκαν επειδή δεν υπάρχουν τέτοια κριτήρια. Το 4% σημειώνοντας το «άλλο» διευκρίνισαν ότι βασίστηκαν σε κριτήρια τα οποία οι ίδιοι έχουν ορίσει και συγκεκριμένα αναφέρθηκαν σε γραπτές εργασίες, σε πρωτοβουλία και συνεργασία. Το υπόλοιπο 8% δεν ανταποκρίθηκαν στην ερώτηση αυτή. (Ερ.36αΕποπτών)

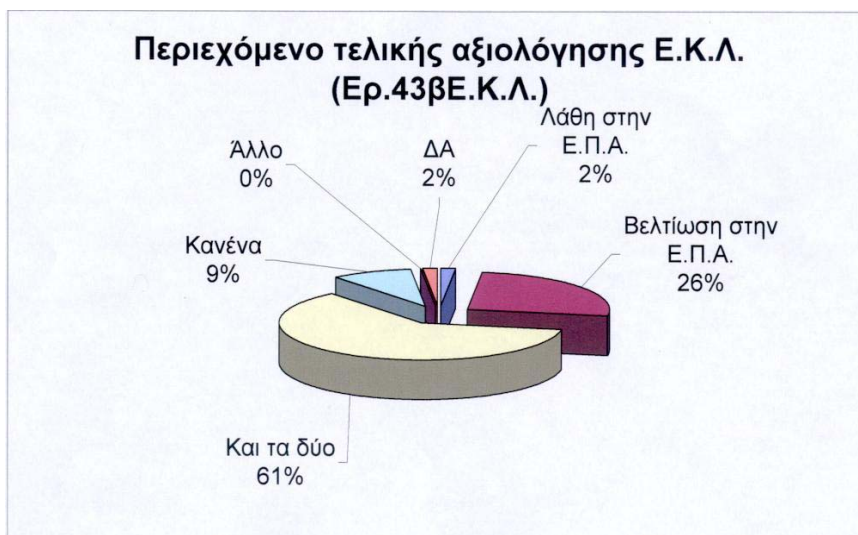


Το 53% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. ανέφεραν ότι η τελική αξιολόγηση της εργασίας τους από τον Επόπτη βασίστηκε σ' ανεπαρκή κριτήρια που δεν εξασφαλίζουν την αντικειμενικότητα, το 26% ότι βασίστηκε μόνο σε υποκειμενικά κριτήρια του Επόπτη και το 18% σε αντικειμενικά και πλήρη κριτήρια (κάποιο καθοδηγητικό και δομημένο έντυπο). Το άλλο 3% δε γνώριζε για να δώσει κάποια απάντηση. (Ερ.43δΕ.Κ.Λ.)



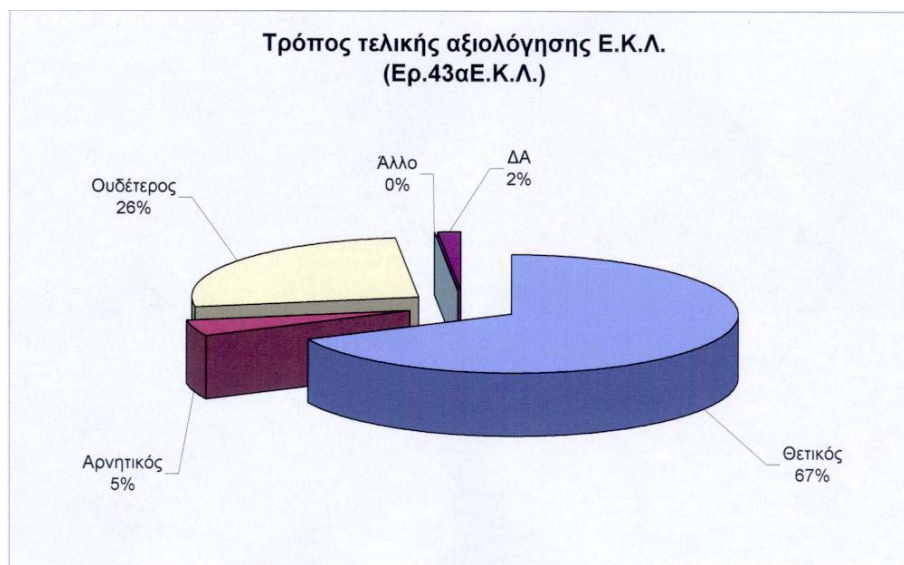
Το 53% των Εποπτών μάζ ενημέρωσαν ότι το περιεχόμενο της τελικής αξιολόγησης του Ε.Κ.Λ. αφορούσε το πόσα λάθη έκανε κατά τη διάρκεια της Π.Α. του και ταυτόχρονα το πόσο βελτιώθηκε κατά τη διάρκεια της Π.Α. του και το 35% ότι αφορούσε μόνο το πόσο βελτιώθηκε ο Ε.Κ.Λ. Ένα 4% επέλεξαν το «άλλο» και συνέχισαν σε μία αναλυτική καταγραφή παραμέτρων, που θα μπορούσαν να θεωρηθούν και απάντηση στα κριτήρια στα οποία βασίστηκαν. Συγκεκριμένα αναφέρονται: προσωπική βελτίωση του προφίλ του Ε.Κ.Λ. (επαγγελματισμός), συνέπεια και καλή επικοινωνία, μέθοδοι και τεχνικές που ενεργοποιήθηκαν, χειρισμός ομαδικής διεργασίας και ατομικών περιστατικών, συνεργασία με την εποπτική ομάδα και τους φορείς του προγράμματος, διεξαγωγή έρευνας και εμπειρίες και πρωτοβουλίες.

Τέλος, ένα 8% δεν έδωσαν κάποια πληροφορία. (Ερ.36βΕποπτών)

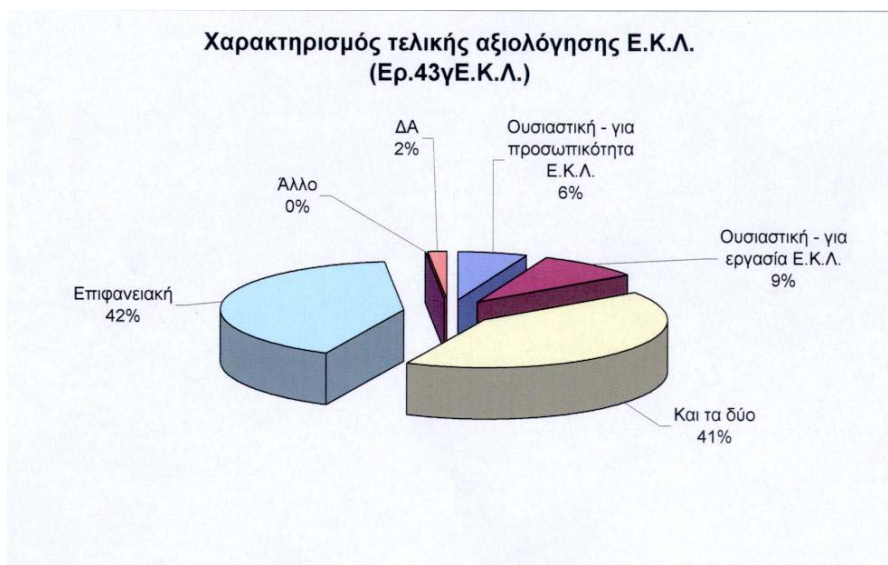


Βάσει των απαντήσεων των Ε.Κ.Λ., το περιεχόμενο της τελικής αξιολόγησης της εργασίας τους από τον Επόπτη αφορούσε κατά ένα 61% το πόσα λάθη έκαναν και ταυτόχρονα το πόσο βελτιώθηκαν κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. τους, κατά ένα 26% μόνο το πόσο βελτιώθηκαν και κατά ένα 2% μόνο το πόσα λάθη έκαναν. Ένα 9% σημείωσαν ότι κανένα από τα προτεινόμενα στοιχεία δεν αποτέλεσαν το περιεχόμενο της τελικής τους αξιολόγησης. Το άλλο 2% δεν απάντησαν. (Ερ.43βΕ.Κ.Λ.)

Στο θέμα της τελικής αξιολόγησης της εργασίας του Ε.Κ.Λ. από τον Επόπτη έγιναν δύο επιπλέον ερωτήσεις αποκλειστικά στους Ε.Κ.Λ.



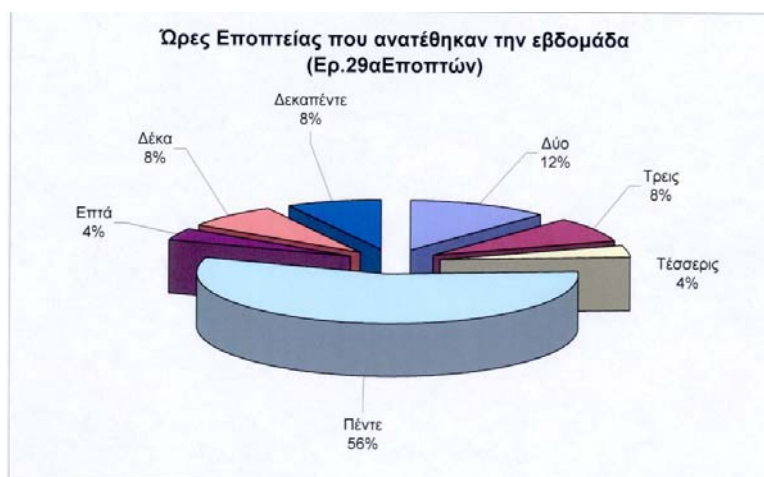
Το 67% των Ε.Κ.Λ. χαρακτήρισαν τον τρόπο με τον οποίον έγινε η τελική τους αξιολόγηση «θετικό» (τους έδωσε κατεύθυνση κι ελπίδες μελλοντικής εξέλιξης), το 26% «ουδέτερο» και το 5% «αρνητικό» (τους απογοήτευσε). (Ερ.43αΕ.Κ.Λ.)



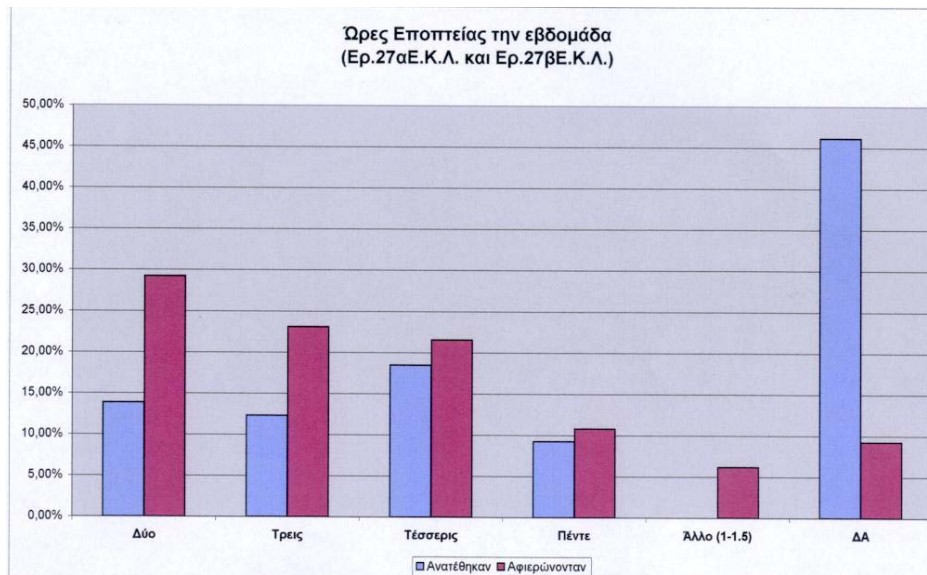
Το 42% των Ε.Κ.Λ. έδωσαν στην τελική τους αξιολόγηση τον χαρακτηρισμό «επιφανειακή και τυπική, μόνο για τη συμπλήρωση του απαραίτητου βαθμού», ενώ το 41% μάς έδωσαν την πληροφορία ότι αυτή ήταν ουσιαστική μ' επίκεντρο τους ίδιους προσωπικά και ταυτόχρονα την εργασία τους. Το 9% θεωρούν την τελική τους αξιολόγηση ουσιαστική μόνο μ' επίκεντρο την εργασία τους και το 6% τη θεωρούν ουσιαστική μόνο μ' επίκεντρο τους ίδιους. Τέλος, ένα 2% δεν έδωσαν κάποιο χαρακτηρισμό. (Ερ.43γΕ.Κ.Λ.)



**ΣΤ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤ΄ - ΠΟΣΟΤΗΤΑ / ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ  
ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ  
(ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)**



Οι Επόπτες μάς ενημέρωσαν ότι οι ώρες που τους διατέθηκαν εβδομαδιαίως από το Τμήμα Κ.Ε. για την Εποπτεία των Ε.Κ.Λ. συνολικά ανέρχονταν στις πέντε ώρες (56%), στις δύο ώρες (12%), στις τρεις (8%), δέκα (8%), δεκαπέντε (8%), τέσσερις (4%) κι επτά (4%). (Ερ.29αΕποπτών)

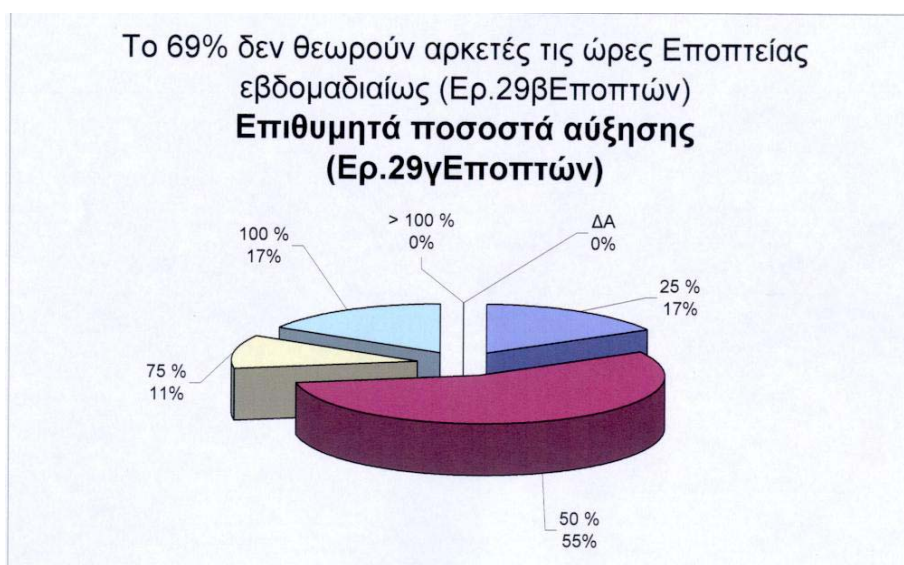


Το 19% των Ε.Κ.Λ. σημείωσαν ότι τέσσερις ώρες Εποπτείας την εβδομάδα ανατέθηκε από το Τμήμα Κ.Ε. στον Επόπτη τους, το 14% σημείωσαν δύο ώρες, το 12% σημείωσαν τρεις ώρες και το 9% πέντε ώρες Εποπτείας. Το 46% δε γνώριζαν να μάς δώσουν τη συγκεκριμένη πληροφορία. (Ερ.27αΕ.Κ.Λ.)

Σε ερώτηση που απευθύνθηκε μόνο στο δείγμα των Ε.Κ.Λ., το 29% δήλωσαν ότι στην πράξη αφιερώνονταν περίπου δύο ώρες την εβδομάδα για Εποπτεία, το 23% ότι αφιερώνονταν περίπου τρεις ώρες, το 22% δήλωσαν τέσσερις ώρες, το 11% των Ε.Κ.Λ. πέντε ώρες, το 6% μία με μιάμιση ώρα, ενώ το 9% δεν ανταποκρίθηκαν. (Ερ.27βΕ.Κ.Λ.)



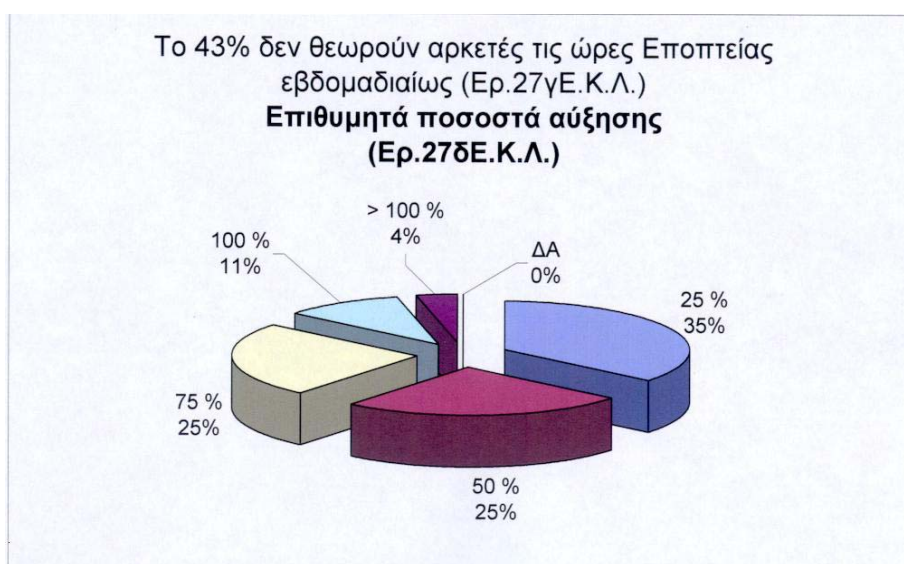
Το 69% του δείγματος των Εποπτών θεωρούν ότι οι ώρες που αντιστοιχούσαν εβδομαδιαία για κάθε Ε.Κ.Α. δεν ήταν αρκετές, ενώ το 27% έχουν αντίθετη γνώμη. Το άλλο 4% σημείωσαν την επιλογή «δεν ξέρω / δεν απαντώ». (Ερ.29βΕποπτών)  
Αναφέρουμε στο σημείο αυτό ότι τα ποσοστά των Ε.Κ.Α. που συνάντησαν προσωπικά προβλήματα σχετικά με το χρόνο που διατέθηκε σε κάθε μέθοδο Εποπτείας αναλύονται στις ερωτήσεις 19,7Ε.Κ.Α. και 19,8Ε.Κ.Α. που επεξεργάζονται στην Κατηγορία Θ'.



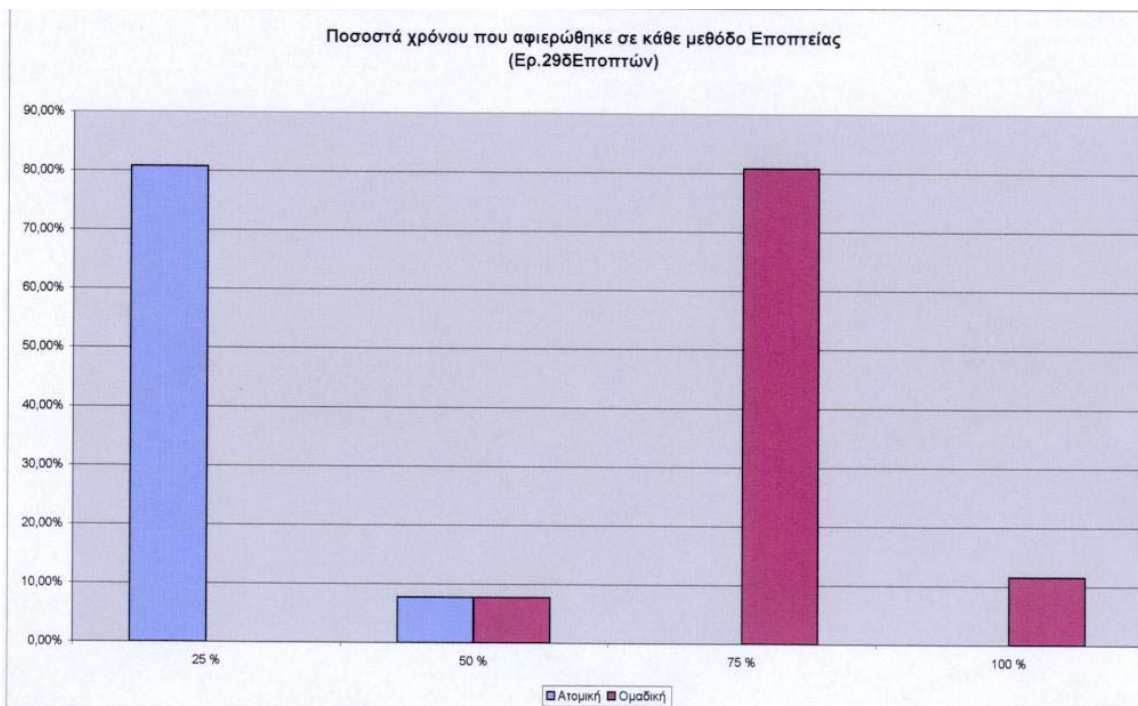
Από αυτούς που έκριναν ότι οι διατιθέμενες ώρες δεν επαρκούσαν, το 38% (δηλαδή 55% σε σύνολο 100%) θεώρησαν επιθυμητή μία αύξηση των ωρών κατά περίπου 50% κι ένα 12% (17% σε σύνολο 100%) παρουσιάστηκε ίσο στις επιλογές «περίπου 25% αύξηση» και «περίπου 100% αύξηση». Το 7% (11% σε 100%) εξέφρασαν ότι θα ήθελαν ν' αυξηθούν οι ώρες κατά περίπου 75%. (Ερ.29γΕποπτών)



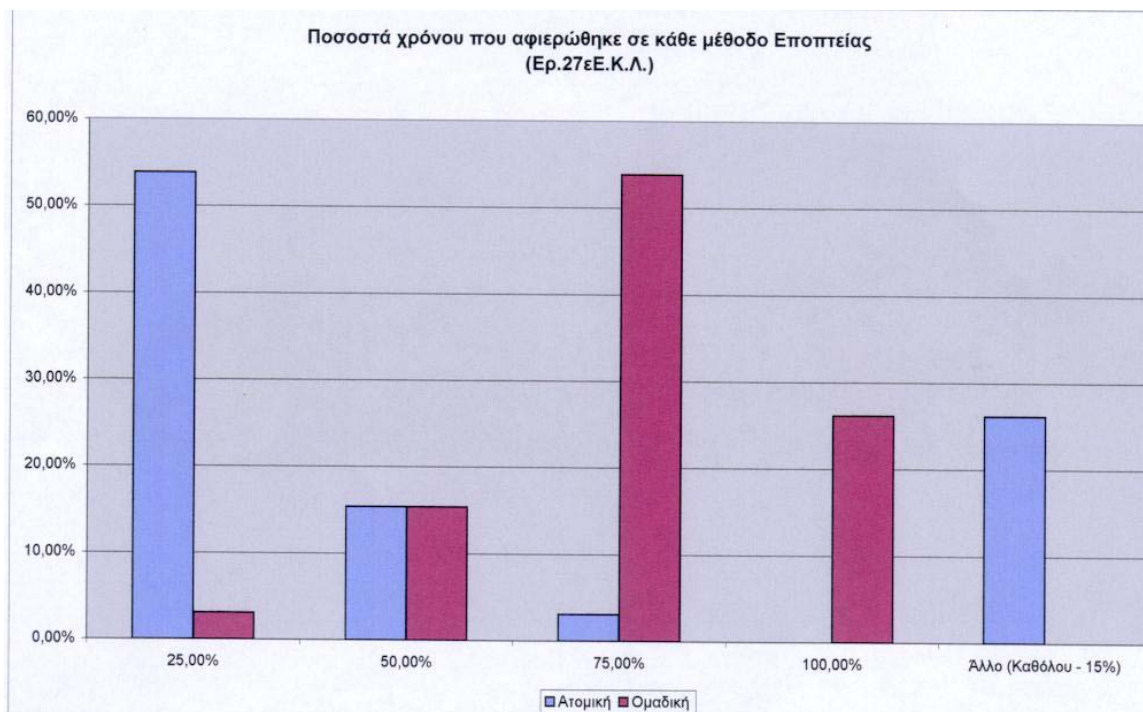
Το 55% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. θεωρούν ότι οι ώρες που αντιστοιχούσαν εβδομαδιαία για κάθε Ε.Κ.Λ. ήταν αρκετές, ενώ το 43% έχει αντίθετη γνώμη. Ένα 2% δεν πήραν κάποια θέση επί του θέματος. (Ερ.27γΕ.Κ.Λ.)



Από τους Ε.Κ.Λ. που διαφώνησαν με την επάρκεια των διατιθέμενων ωρών Εποπτείας, το 15% (δηλαδή 35% σε σύνολο 100%) πρότειναν μία αύξηση των ωρών κατά ένα 25% περίπου, το 11% (25% σε σύνολο 100%) των Ε.Κ.Λ. πρότειναν ίσα αυξήσεις των 50% και 75%, το 4% (11% σε 100%) των Ε.Κ.Λ. πρότειναν 100% αύξηση των ωρών και το 2% (4% σε 100%) περισσότερο από 100% αύξηση. (Ερ.27δΕ.Κ.Λ.)

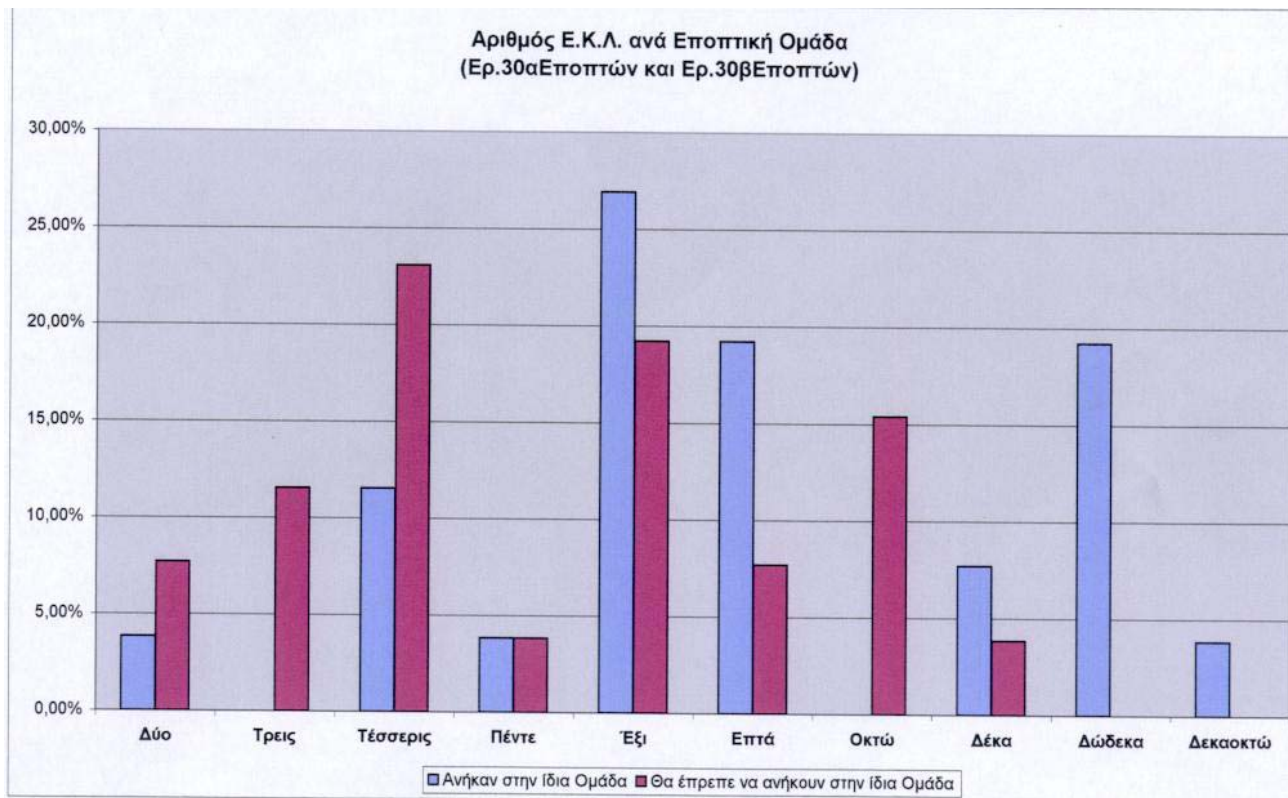


Το 81% των Εποπτών έδωσαν την πληροφορία ότι αφιέρωναν περίπου 25% του χρόνου τους στη μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας και 75% στη μέθοδο της Ομαδικής Εποπτείας. Το 11% αφιέρωναν όλον τον χρόνο τους (100%) στην Ομαδική Εποπτεία και το υπόλοιπο 8% των Εποπτών αφιέρωναν ίσα ποσοστά του χρόνου τους στην Ατομική (50%) και την Ομαδική Εποπτεία (50%). (Ερ.29δΕποπτών)



Αντίστοιχα, οι Ε.Κ.Λ. μάς ενημέρωσαν κατά ένα 54% ότι τους αφιερώθηκε προσωπικά περίπου 25% του χρόνου για τη μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας και 75% για την Ομαδική. Το 26% των Ε.Κ.Λ. σημείωσαν ότι όλος ο χρόνος (100%) που τους αφιερώθηκε, χρησιμοποιήθηκε για την Ομαδική Εποπτεία και έδωσαν απαντήσεις

από «καθόλου» έως και «15%» για την Ατομική Εποπτεία. Το 15% των Ε.Κ.Λ. απάντησαν ότι τους αφιερώθηκαν ίσα ποσοστά του χρόνου για την Ατομική (50%) και την Ομαδική (50%) Εποπτεία και το 3% των Ε.Κ.Λ. απάντησαν 75% στην Ατομική και 25% στην Ομαδική Εποπτεία. Το άλλο 2% δεν κατέγραψαν τη δική τους εμπειρία. (Ερ.27εΕ.Κ.Λ.)

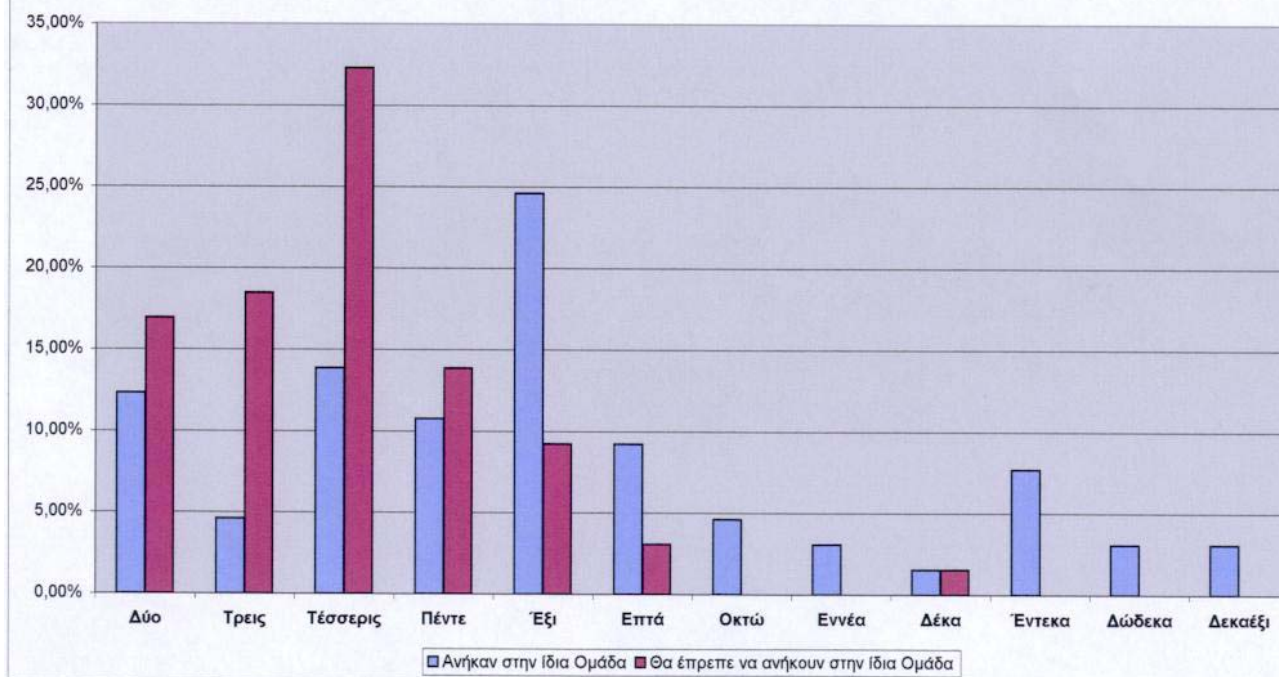


Ο αριθμός των Ε.Κ.Λ. που ανήκαν στην Εποπτεία του 27% του δείγματος των Εποπτών ανέρχονταν στους έξι, ενώ ένα 19% των Εποπτών παρουσιάστηκε ίσα στις απαντήσεις «επτά» και «δώδεκα» Ε.Κ.Λ. Το 11% είχαν τέσσερις Ε.Κ.Λ. υπό την Εποπτεία τους, το 7% είχαν δέκα Ε.Κ.Λ. κι ένα 4% υπήρχε στις επιλογές «δύο», «πέντε» και «δεκαοκτώ». Ένα 4% δεν αναφέρθηκαν στον αριθμό των Ε.Κ.Λ. που επόπτευαν. (Ερ.30αΕποπτών)

Το 23% των Εποπτών θα επιθυμούσαν ν' ανήκουν τέσσερις Ε.Κ.Λ. στην Εποπτεία τους ώστε το έργο τους να γίνει πιο αποδοτικό, το 19% θα επιθυμούσαν αριθμό των έξι Ε.Κ.Λ., το 15% των οκτώ και το 11% των τριών. Ένα 8% προέκυψε ίσα στις απαντήσεις των «δύο» και των «επτά» κι ένα 4% ίσα στις απαντήσεις των «πέντε» και «δέκα». Το υπόλοιπο 8% δεν προσδιόρισαν την προσωπική τους επιθυμία. (Ερ.30βΕποπτών)

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι παρατηρήθηκε ένα 92% των απαντήσεων που αποκρίθηκαν ότι θα επιθυμούσαν μικρότερο αριθμό Ε.Κ.Λ. από αυτόν με τον οποίον ήδη απασχολούνται, ένα 4% που απάντησαν μεγαλύτερο αριθμό κι ένα 4% που δεν εξέφρασαν διαφορετική προτίμηση από τον αριθμό των Ε.Κ.Λ. που ήδη εποπτεύουν.

Αριθμός Ε.Κ.Λ. ανά Εποπτική Ομάδα  
(Ερ.28αΕ.Κ.Λ. και Ερ.28βΕ.Κ.Λ.)



Οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Λ. αποκρίθηκαν κατά ένα 25% ότι έξι Ε.Κ.Λ. ανήκαν στην ίδια Εποπτική Ομάδα, κατά ένα 14% αποκρίθηκαν ότι ανήκαν τέσσερις, κατά ένα 13% αποκρίθηκαν «δύο», 11% αποκρίθηκαν «πέντε», 9% «επτά» και 8% «ένδεκα». Ένα 5% των Ε.Κ.Λ. παρουσιάστηκε στην επιλογή «οκτώ», ένα 4% στην επιλογή «τρεις» και ένα 3% παρουσιάστηκε ίσα στις απαντήσεις «εννέα», «δώδεκα» και «δεκαέξι». Τέλος, ένα 2% απάντησαν ότι η Εποπτική Ομάδα στην οποία ανήκαν αποτελούνταν από δέκα Ε.Κ.Λ. (Ερ.28αΕ.Κ.Λ.)

Το 32% των Ε.Κ.Λ. θα επιθυμούσαν ν' ανήκουν συνολικά τέσσερις Ε.Κ.Λ. στην ίδια Εποπτική Ομάδα ώστε να υπάρχει καλύτερο αποτέλεσμα, το 18% θα επιθυμούσαν αριθμό των τριών Ε.Κ.Λ. και το 17% των δύο Ε.Κ.Λ. Το 14% θεωρούν επιθυμητό αριθμό το πέντε, το 9% το έξι, το 3% το επτά και το 2% το δέκα. Το υπόλοιπο 5% δεν κατέγραψαν τις προτιμήσεις τους. (Ερ.28βΕ.Κ.Λ.)

Διαπιστώθηκε ένα 98% που φανέρωσαν την επιθυμία να υπήρχαν λιγότεροι Ε.Κ.Λ. στην Εποπτική τους Ομάδα, ενώ ένα 2% έκριναν αρκετό τον αριθμό των Ε.Κ.Λ. που είχαν στην Ομάδα τους, ο οποίος ανερχόταν στους δύο.

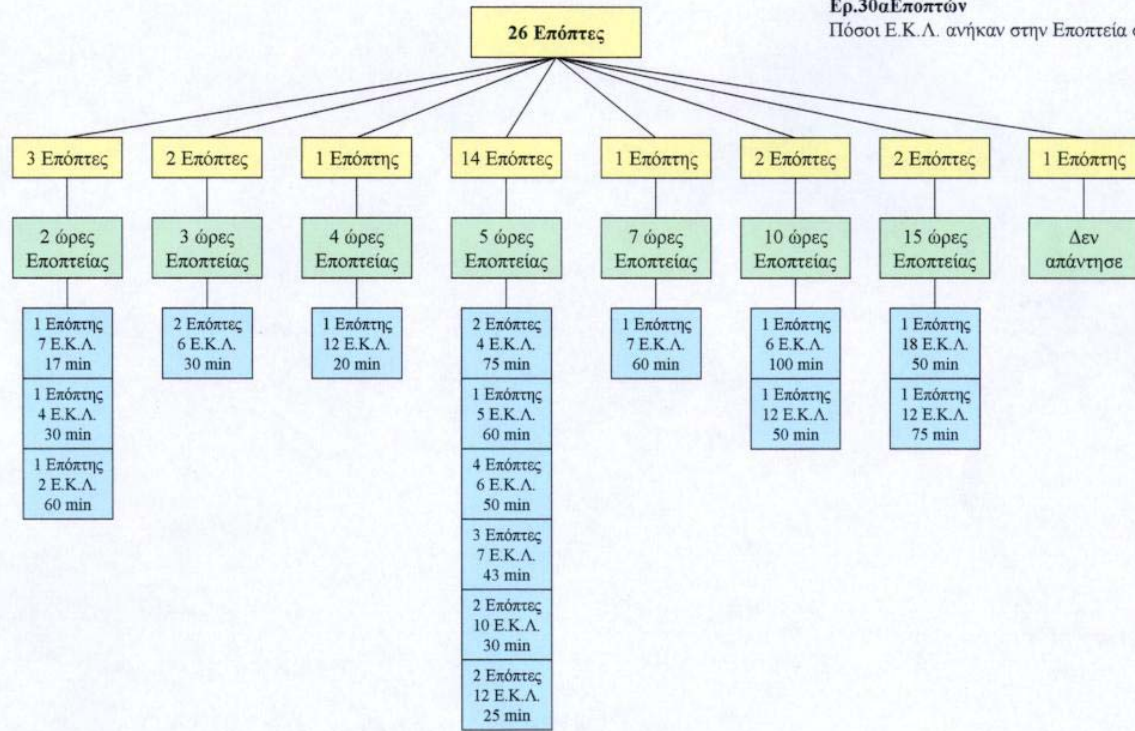
**Ερ.29α Εποπτών**

Πόσες ώρες την εβδομάδα σας διατέθηκε από το Τμήμα Κ.Ε. για την Εποπτεία των Ε.Κ.Λ. συνολικά ;

και

**Ερ.30α Εποπτών**

Πόσοι Ε.Κ.Λ. ανήκαν στην Εποπτεία σας ;



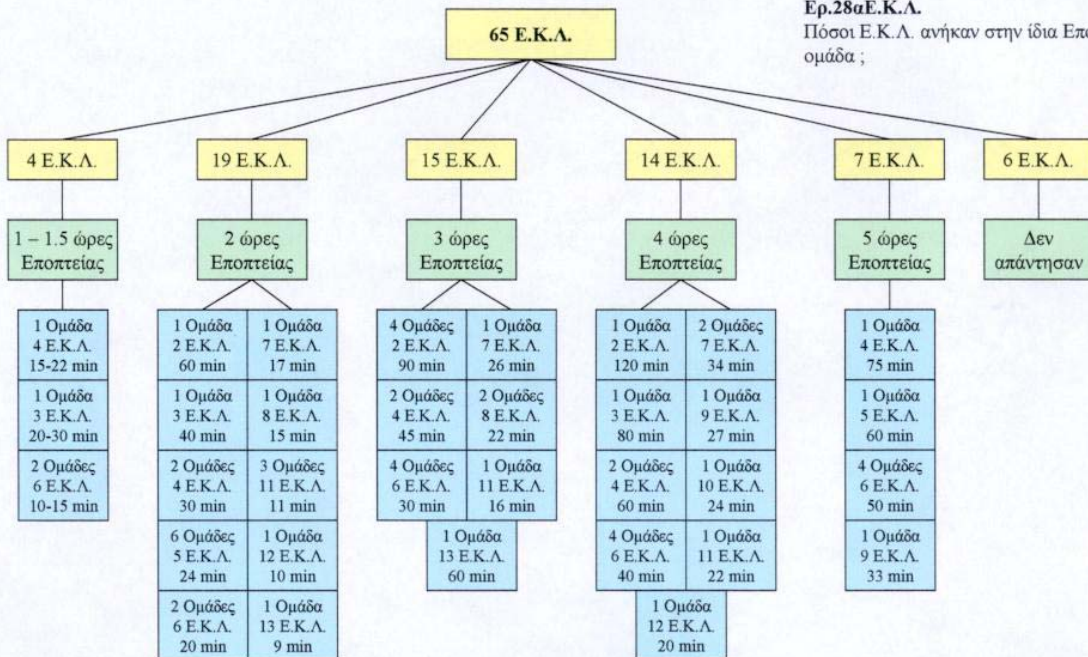
**Ερ.27β Ε.Κ.Λ.**

Πόσες ώρες την εβδομάδα αφιερώνονταν στην πράξη για την Εποπτεία των Ε.Κ.Λ. συνολικά ;

και

**Ερ.28α Ε.Κ.Λ.**

Πόσοι Ε.Κ.Λ. ανήκαν στην ίδια Εποπτική ομάδα ;



Προκειμένου να διαπιστωθεί ο αριθμός των ωρών Εποπτείας που αντιστοιχούσαν εβδομαδιαία σε κάθε Ε.Κ.Λ. έγινε διασταύρωση της ερώτησης του ερωτηματολογίου των Εποπτών που μετρούσε τις ώρες που διατέθηκαν σε κάθε Επόπτη του δείγματος από το Τμήμα Κ.Ε. για την Εποπτεία των Ε.Κ.Λ. συνολικά (Ερ.29αΕποπτών) και της ερώτησης που μετρούσε τους Ε.Κ.Λ. που ανήκαν στην Εποπτεία του ίδιου Επόπτη (Ερ.30αΕποπτών)

Αντίστοιχα στο δείγμα των Ε.Κ.Λ. διασταυρώθηκε η απάντηση του κάθε μέλους στην ερώτηση που αναφερόταν στις ώρες την εβδομάδα που αφιερώνονταν στην πράξη για Εποπτεία (Ερ.27βΕ.Κ.Λ.) με την απάντηση του ίδιου μέλους στην ερώτηση που αναφερόταν στον αριθμό των Ε.Κ.Λ. που ανήκαν στην ίδια Εποπτική Ομάδα (Ερ.28αΕ.Κ.Λ.)..

Όπως φαίνεται και στους πίνακες, διαπιστώθηκε εύρος απαντήσεων. Στην πρώτη θέση των δύο πυραμίδων σκιαγραφείται ο συνολικός αριθμός των μελών του δείγματος. Έπειτα, τα μέλη χωρίζονται με κριτήριο τις ίδιες ώρες Εποπτείας την εβδομάδα που απάντησαν. Μετά την τρίτη θέση των πυραμίδων τα μέλη χωρίζονται με κριτήριο:

- Δείγμα Εποπτών

Τον ίδιο αριθμό των Ε.Κ.Λ. που απάντησαν πως ανήκαν στην Εποπτεία τους.

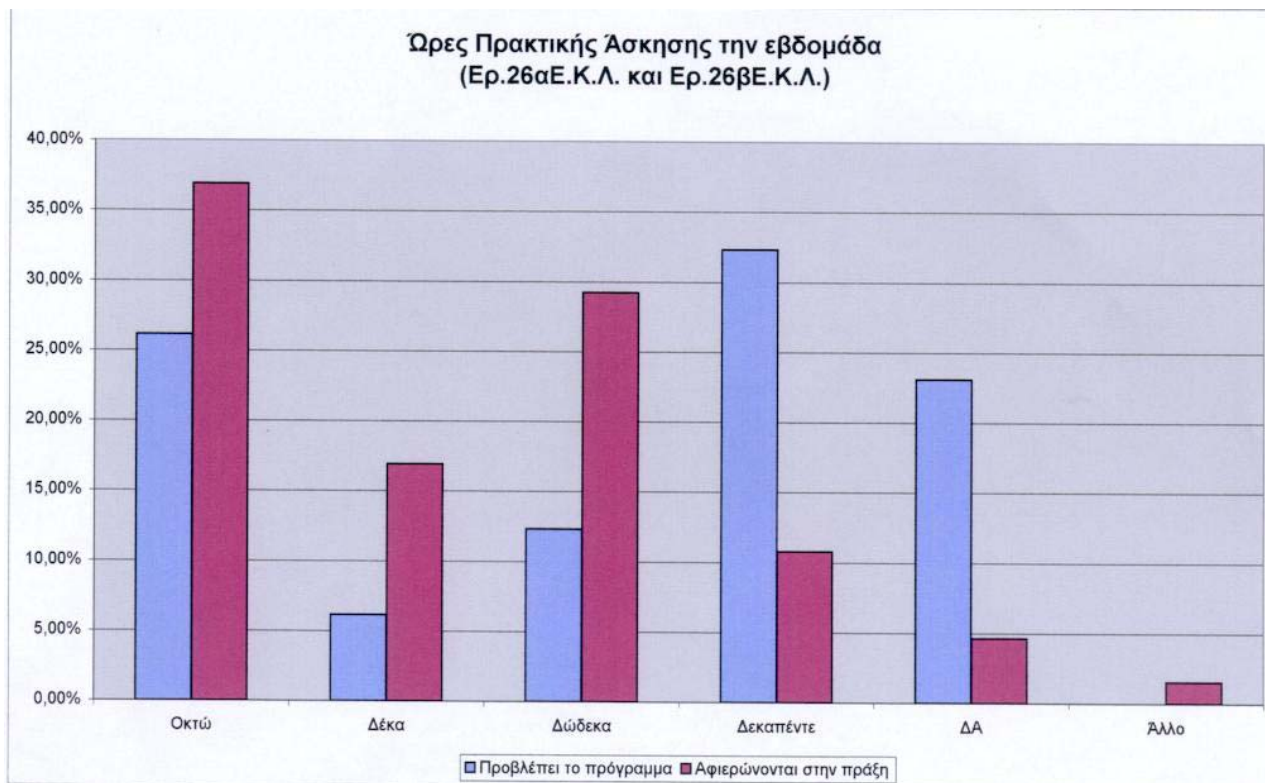
Στο τέλος διαιρούμε τις ώρες που διατέθηκαν σε κάθε Επόπτη με τον αριθμό των Ε.Κ.Λ. που ανήκαν στην Εποπτεία του και βρίσκουμε σε μορφή λεπτών της ώρας το χρόνο που αντιστοιχούσε σε κάθε Ε.Κ.Λ. ξεχωριστά.

- Δείγμα Ε.Κ.Λ.

Τον ίδιο αριθμό των Ε.Κ.Λ. που ανήκαν στην ίδια Εποπτική Ομάδα, που αναγράφονται στα γαλάζια κουτάκια με τον τύπο «x Ε.Κ.Λ.». Ο τύπος «x Ομάδα» αναφέρεται στον αριθμό των μελών του δείγματος. Προσθέτοντας, δηλαδή, τους αριθμούς που βρίσκονται μπροστά από την αναγραφόμενη λέξη «Ομάδα» βρίσκουμε το συνολικό αριθμό των μελών του δείγματος που ανέρχεται στους 65 Ε.Κ.Λ.

Στη συνέχεια διαιρούμε τις ώρες την εβδομάδα που αφιερώνονταν στην πράξη για Εποπτεία με τον αριθμό των Ε.Κ.Λ. που ανήκαν στην ίδια Εποπτική Ομάδα και βρίσκουμε σε μορφή λεπτών της ώρας το χρόνο που αντιστοιχούσε σε κάθε Ε.Κ.Λ. ξεχωριστά.



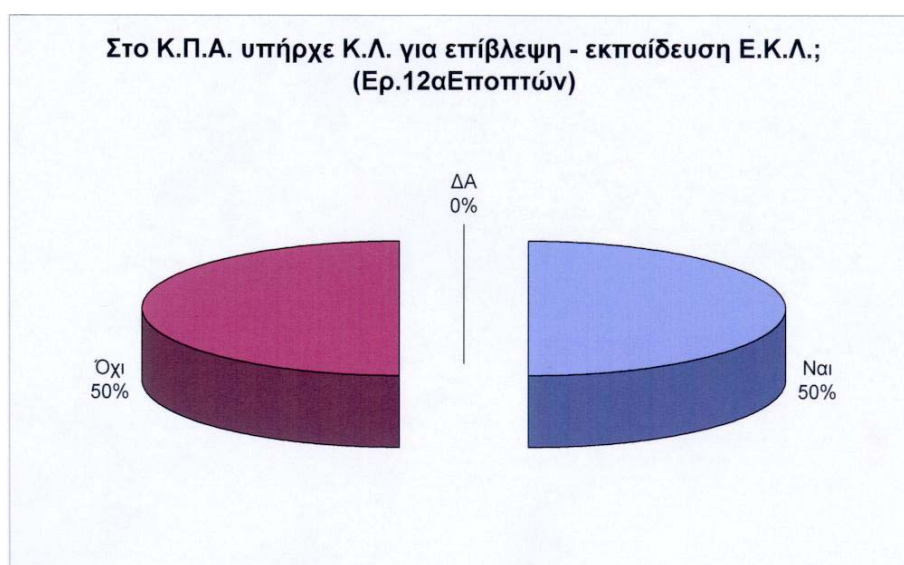


Για μία γενική αξιολόγηση του χρόνου που διατίθεται στην Ε.Π.Α. και της γνώσης των Ε.Κ.Λ. γι' αυτόν, έγιναν δύο σχετικές ερωτήσεις μόνο στο δείγμα των Ε.Κ.Λ.

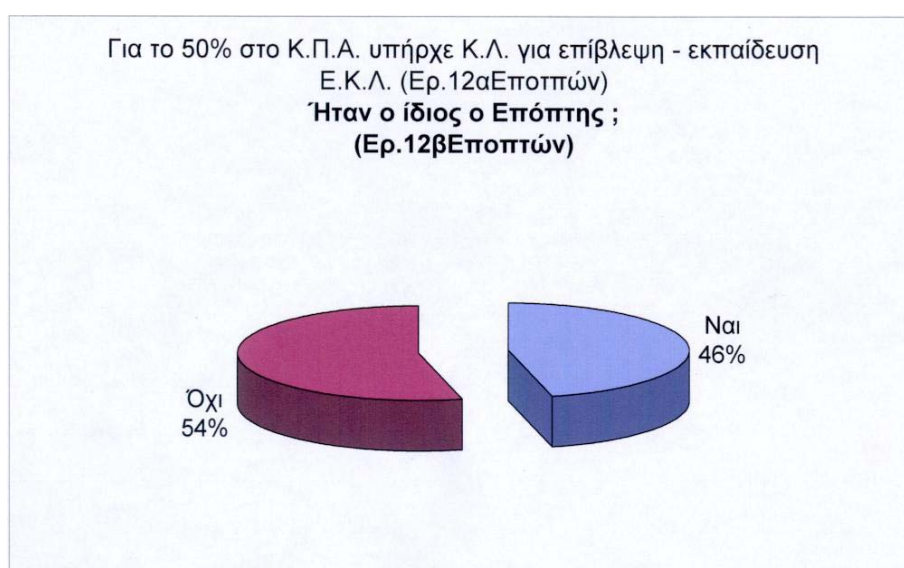
Το 32% των Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι το Πρόγραμμα Σπουδών προέβλεπε δεκαπέντε ώρες την εβδομάδα Ε.Π.Α., το 26% ότι προέβλεπε οκτώ ώρες, το 13% δώδεκα ώρες και το 6% δέκα ώρες. Σημειώθηκε ένα 23% που δε γνώριζαν το σύνολο των ωρών την εβδομάδα που προβλεπόταν από το Πρόγραμμα Σπουδών για Ε.Π.Α. (Ερ.26αΕ.Κ.Λ.)

Το 37% των Ε.Κ.Λ. έδωσαν την πληροφορία ότι περίπου οκτώ ώρες την εβδομάδα αφιερώνονταν στην πράξη για Ε.Π.Α., το 29% περίπου δώδεκα ώρες, το 17% δέκα ώρες και το 11% δεκαπέντε ώρες. Το 2% επέλεξε το «άλλο» και κατέγραψαν ότι οι ώρες ήταν ανάλογες των περιπτώσεων που προέκυπταν. Το υπόλοιπο 4% δεν έδωσαν κάποια απάντηση. (Ερ.26βΕ.Κ.Λ.)

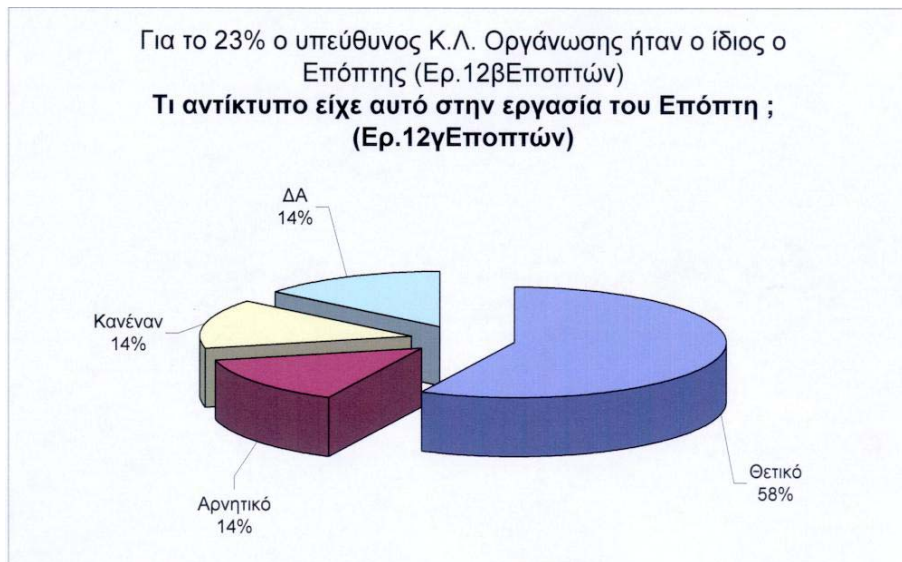
## Ζ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ζ΄ - ΤΑ ΔΥΟ ΕΠΟΠΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ



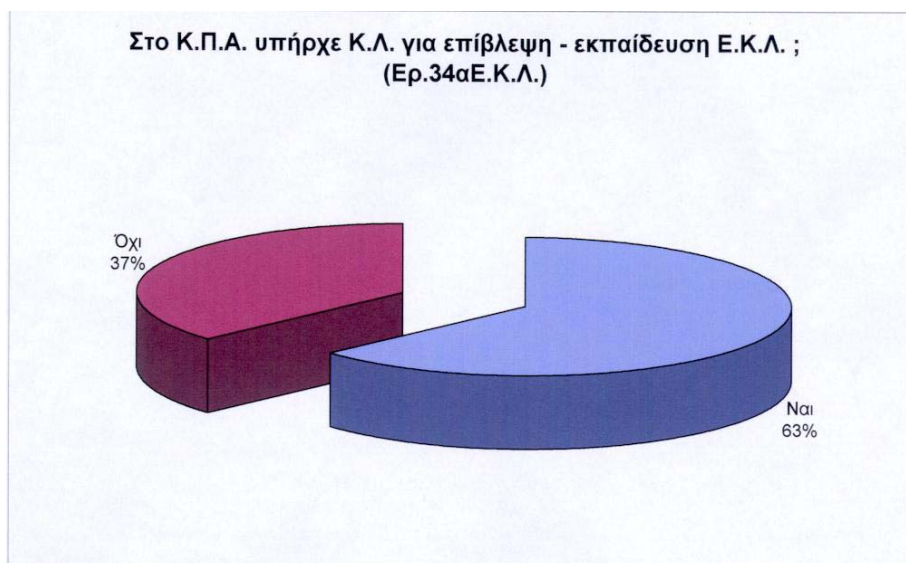
Οι Υπηρεσίες που λειτούργησαν ως Κέντρα Πρακτικής Άσκησης των Ε.Κ.Λ. τους οποίους οι ερωτηθέντες Επόπτες επέπτευσαν, βάσει των απαντήσεων των ίδιων των Εποπτών, κατά ένα 50% δεν είχαν υπεύθυνο Κοινωνικό Λειτουργό για την εκπαίδευση – επίβλεψη των Ε.Κ.Λ. και κατά ένα ίσο 50% είχαν. (Ερ.12αΕποπτών)



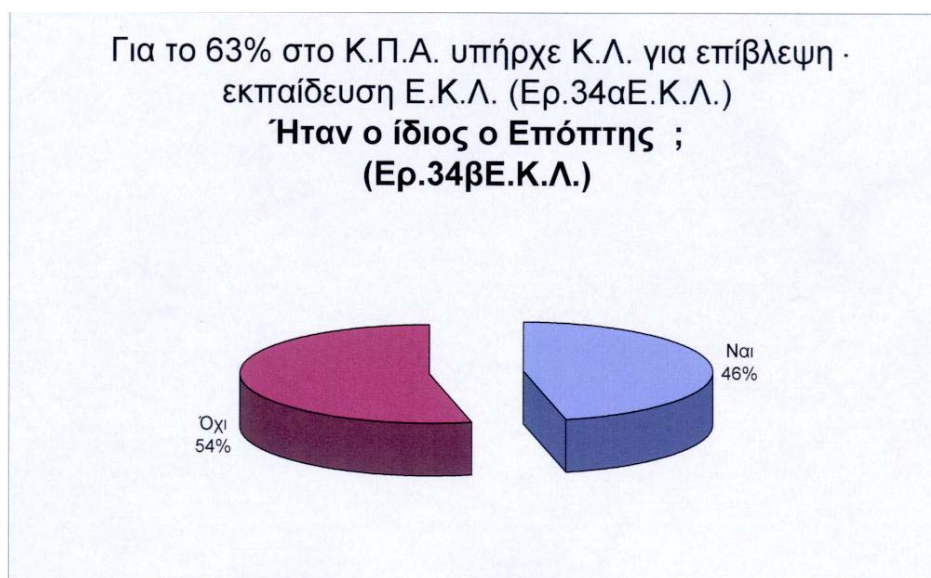
Από το 50% των Εποπτών που απάντησαν θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, το 27% (δηλαδή 54% σε σύνολο 100%) μάς πληροφόρησαν ότι ήταν άλλος ο Κ.Λ. που εκπαίδευε κι επέβλεπε τους Ε.Κ.Λ. τους οποίους επέπτευσαν, ενώ το άλλο 23% (δηλαδή 46% σε σύνολο 100%) ότι αυτοί ήταν που είχαν αναλάβει την εκπαίδευση – επίβλεψη των Ε.Κ.Λ. παράλληλα με την Εποπτεία τους. (Ερ.12βΕποπτών)



Από το 23% (δηλαδή 46% σε σύνολο 100%) του δείγματος που σημείωσαν ότι ασκούσαν και τους δύο ρόλους – αυτού του Επόπτη και αυτού του Εκπαιδευτή στους ίδιους Ε.Κ.Λ., προέκυψε ένα 15% (δηλαδή 58% σε σύνολο 100%) που δηλώνουν ότι αυτό είχε θετικό αντίκτυπο στην εργασία τους. Αρνητικός αντίκτυπος στην εργασία του δείγματος απαντήθηκε από ένα 4%(δηλαδή 14% σε σύνολο 100%) και κανένας αντίκτυπος από ένα εξίσου 4% (δηλαδή 14%). Το άλλο 4% (δηλαδή 14%) των Εποπτών δε διευκρίνισαν. (Ερ.12γΕποπτών)



Το 63% των Ε.Κ.Λ. έδωσαν την πληροφορία ότι στα Κέντρα Πρακτικής τους Άσκησης υπήρχε κάποιος Κοινωνικός Λειτουργός υπεύθυνος για την εκπαίδευση – επίβλεψή τους, ενώ δεν υπήρχε κανένας για το 37% του δείγματος. (Ερ.34αΕ.Κ.Λ.)



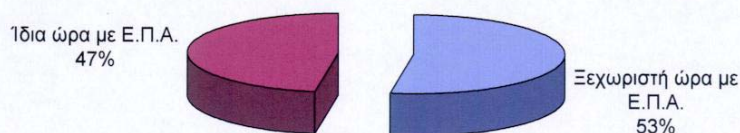
Από το 63% των Ε.Κ.Λ. που δήλωσαν ότι είχαν κάποιον Εκπαιδευτή στις Υπηρεσίες στις οποίες άσκησαν την Ε.Π.Α. τους, προέκυψε ένα 34% (δηλαδή 54% σε σύνολο 100%) που μάς ενημέρωσαν ότι ο Εκπαιδευτής δεν ήταν ο ίδιος ο Επόπτης τους κι ένα 29% (δηλαδή 46% σε σύνολο 100%) των οποίων ο Επόπτης ασκούσε παράλληλα το ρόλο του Εκπαιδευτή στους ίδιους. (Ερ.34βΕ.Κ.Λ.)

Για το 29% ο υπεύθυνος Κ.Λ. Οργάνωσης ήταν ο ίδιος ο Επόπτης (Ερ.34βΕ.Κ.Λ.)  
**Τι αντίκτυπο είχε αυτό στην εργασία του Ε.Κ.Λ.;**  
(Ερ.34γΕ.Κ.Λ.)

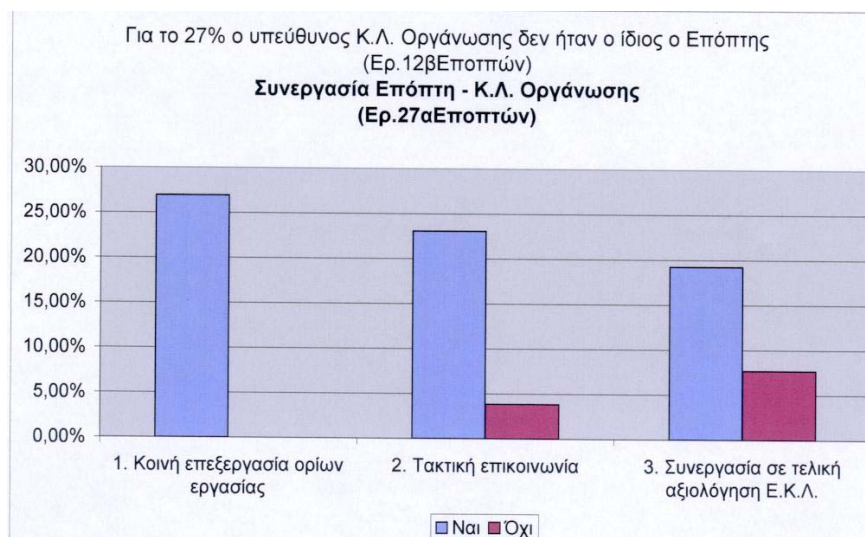


Το 29% των Ε.Κ.Λ. (δηλαδή 46% σε σύνολο 100%) που είχαν Εποπτεία και εκπαίδευση – επίβλεψη από τον ίδιο Επαγγελματία Κ.Λ., εξέφρασαν ότι αυτό είχε θετικό αντίκτυπο στην εργασία τους κατά ένα 26% (δηλαδή 89% σε σύνολο 100%) και αρνητικό κατά ένα 3% (δηλαδή 11%). (Ερ.34γΕ.Κ.Λ.)

Για το 29% ο υπεύθυνος Κ.Λ. Οργάνωσης ήταν ο ίδιος ο Επόπτης (Ερ.34βΕ.Κ.Λ.)  
**Πότε γινόταν η Εποπτεία ;**  
(Ερ.35Ε.Κ.Λ.)

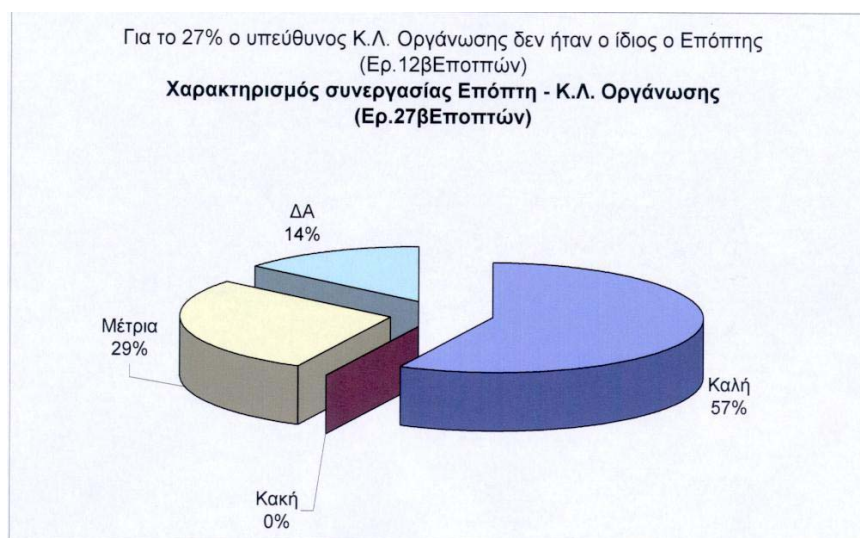


Για το παραπάνω 29% των Ε.Κ.Λ. των οποίων ο Επόπτης ήταν ο ίδιος ο Κ.Λ. που εργαζόταν στο Κ.Π.Α. τους έγινε μία επιπλέον ερώτηση, στην οποία το 15% (δηλαδή 53% σε σύνολο 100%) μάς ανακοίνωσαν ότι η Εποπτεία γινόταν σε ξεχωριστή ώρα από την Ε.Π.Α. και το 14% (δηλαδή 47%) που σημείωσαν ότι η Εποπτεία γινόταν κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. (Ερ.35Ε.Κ.Λ.)

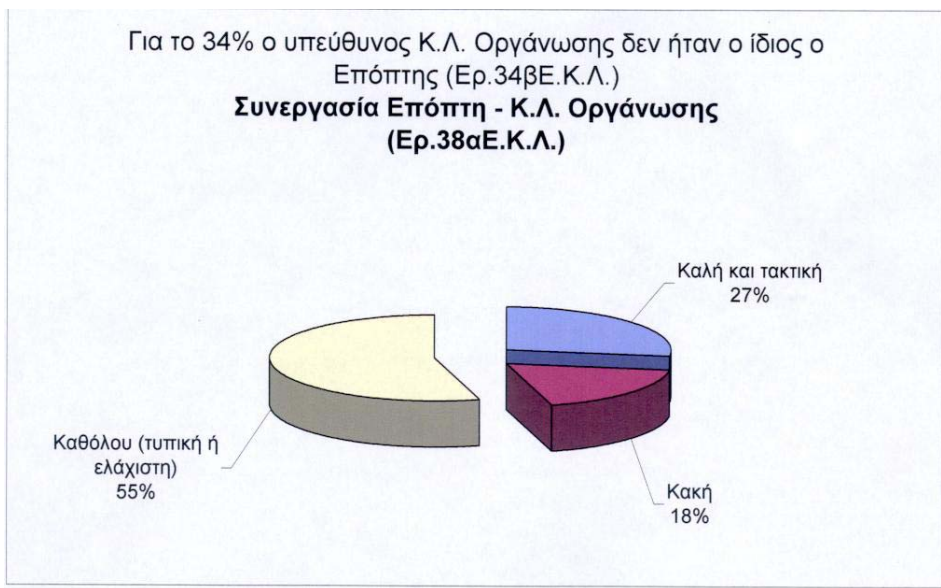


Το 27% των ερωτηθέντων Εποπτών που είχαν απαντήσει ότι ένας άλλος Κ.Λ. είχε αναλάβει την εκπαίδευση – επίβλεψη των εποπτευομένων τους (Ερ.12βΕποπτών), συνέχισαν στην περιγραφή της μεταξύ τους συνεργασίας και αντλήθηκαν τα εξής στοιχεία:

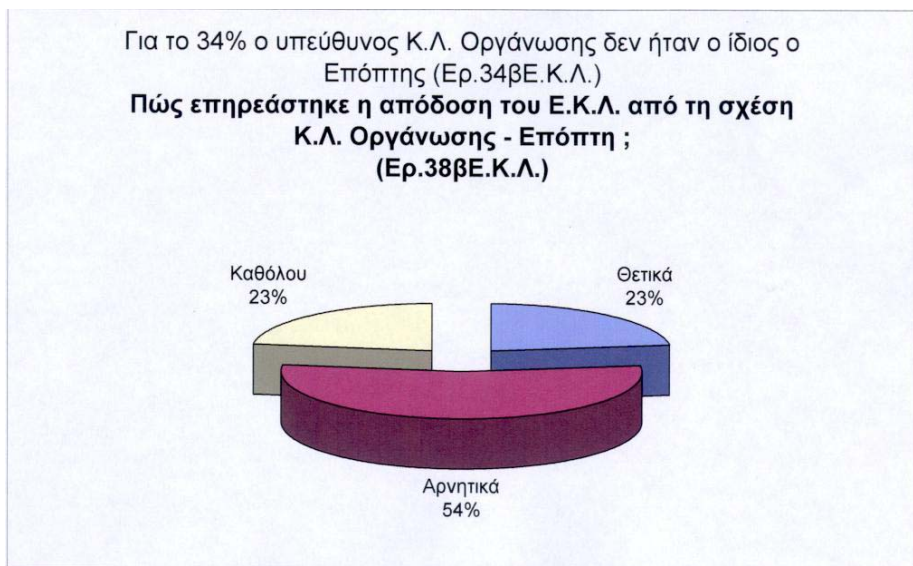
- Όλοι οι Επόπτες (27%) δήλωσαν πως είχαν καθορίσει από κοινού με τους Εκπαιδευτές τα πλαίσια στα οποία θα εργαζόταν ο καθένας με την έναρξη του σπουδαστικού έτους.
- Το 23% των Εποπτών μάς ενημέρωσαν ότι επικοινωνούσαν τακτικά με τον Κ.Λ. της Οργάνωσης για αλληλοενημέρωση και αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ., ενώ το 4% έπραξαν αντίθετα.
- Το 19% έδωσαν την πληροφορία ότι συνεργάστηκαν για την τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ. με τους Εκπαιδευτές, σε αντίθεση με το άλλο 8% του δείγματος. (Ερ.27αΕποπτών)



Έπειτα, το παραπάνω 27% του δείγματος των Εποπτών, κλήθηκαν να χαρακτηρίσουν τον τύπο της συνεργασίας που πραγματοποιήθηκε με τον υπεύθυνο Κ.Λ. για την εκπαίδευση – επίβλεψη των Ε.Κ.Λ. Το 15% (δηλαδή 57% σε σύνολο 100%) χαρακτήρισαν τη συνεργασία «καλή», το 8% (δηλαδή 29% σε σύνολο 100%) τη χαρακτήρισαν «μέτρια», ενώ το υπόλοιπο 4% (δηλαδή 14%) δε χαρακτήρισαν τη συνεργασία την οποία είχαν προσωπικά. (Ερ.27βΕποπτών)

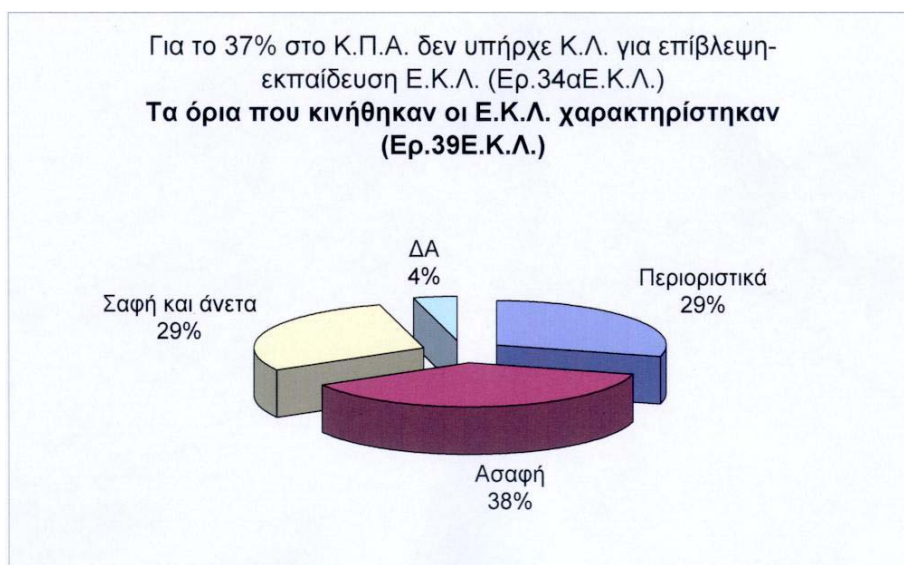


Αντίστοιχα, το 34% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. που είχαν δηλώσει ότι ο Εκπαιδευτής τους δεν ήταν ο ίδιος ο Επόπτης τους (Ερ.34βΕ.Κ.Λ.), συνέχισαν με την αναφορά στη συνεργασία μεταξύ του Επόπτη και του Εκπαιδευτή τους. Το 19% (δηλαδή 55% σε σύνολο 100%) σημείωσαν δεν υπήρχε μεταξύ τους συνεργασία ή αυτή ήταν τυπική και ελάχιστη π.χ. στο τέλος μόνο του σπουδαστικού έτους. Το 9% (δηλαδή 27% σε σύνολο 100%) χαρακτήρισαν τη συνεργασία αυτή καλή και τακτική με σαφείς κι αλληλοσυμπληρούμενους ρόλους. Το υπόλοιπο 6% (δηλαδή 18%) χαρακτήρισαν τη συνεργασία κακή, κατά την οποία ο ένας έριχνε στον άλλον τη δουλειά κι έδιναν στον Ε.Κ.Λ. αντιφατικά μηνύματα. (Ερ.38αΕ.Κ.Λ.)

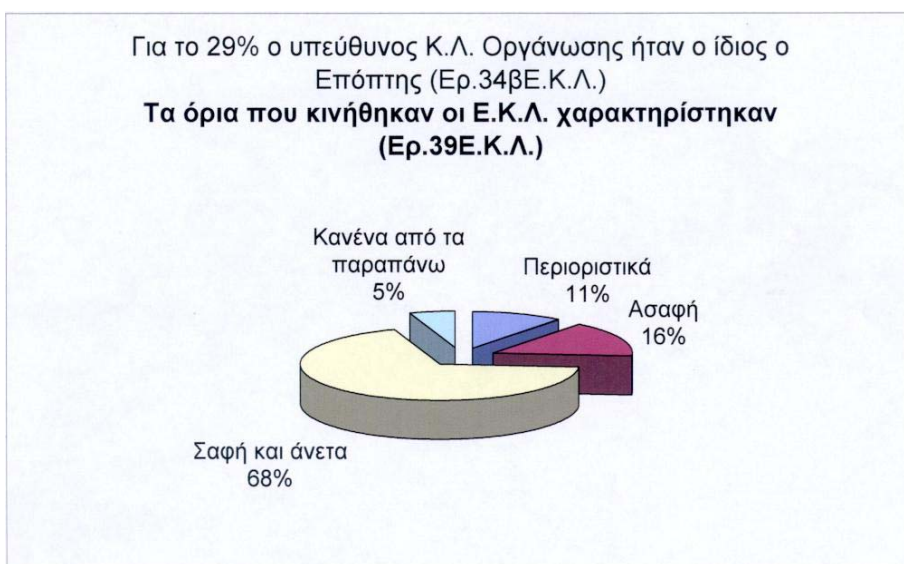


Από το παραπάνω 34% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. το 18% (δηλαδή 54% σε σύνολο 100%) έδωσαν την πληροφορία ότι η προσωπική τους απόδοση επηρεάστηκε αρνητικά από την ποιότητα της συνεργασίας του Επόπτη με τον Εκπαιδευτή τους. Το 8% (δηλαδή 23% σε σύνολο 100%) δήλωσαν ότι η απόδοσή τους επηρεάστηκε προς τη θετική κατεύθυνση από την προαναφερθείσα συνεργασία, ενώ το υπόλοιπο 8% (δηλαδή 23%) ότι δεν επηρεάστηκε. (Ερ.38βΕ.Κ.Λ.)

Οι Ε.Κ.Λ. κλήθηκαν να χαρακτηρίσουν τα όρια μέσα στα οποία τους επιτρεπόταν να κινηθούν εντός του Κ.Π.Α. τους. Οι απαντήσεις μετρήθηκαν ξεχωριστά σε τρία μέρη.



Το 37% των Ε.Κ.Λ. που είχαν σημειώσει πως δεν υπήρχε Κ.Λ. υπεύθυνος για την εκπαίδευση – επίβλεψή τους στο Κ.Π.Α. (Ερ.34αΕ.Κ.Λ.) θεώρησαν κατά ένα 14%(δηλαδή 38% σε σύνολο 100%) τα όρια αυτά «ασαφή» κι ένα 11% (δηλαδή 29% σε σύνολο 100%) παρουσιάστηκε ίσο στις επιλογές «περιοριστικά» και «σαφή και άνετα». Το υπόλοιπο 2% (4% σε σύνολο 100%) δεν κατέγραψαν την προσωπική τους εμπειρία.

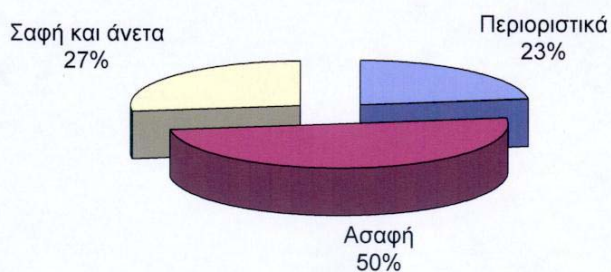


Το 29% των Ε.Κ.Λ. των οποίων ο Επόπτης ήταν παράλληλα κι ο Εκπαιδευτής τους (Ερ.34βΕ.Κ.Λ.), χαρακτήρισαν κατά ένα 20% (δηλαδή 68% σε σύνολο 100%) τα όρια «σαφή και άνετα», κατά ένα 5% (16% σε 100%) ασαφή και κατά ένα 3% (11% σε 100%) «περιοριστικά». Το άλλο 1% (5% σε 100%) δε συμφώνησαν με κανέναν από τους αναγραφόμενους χαρακτηρισμούς.

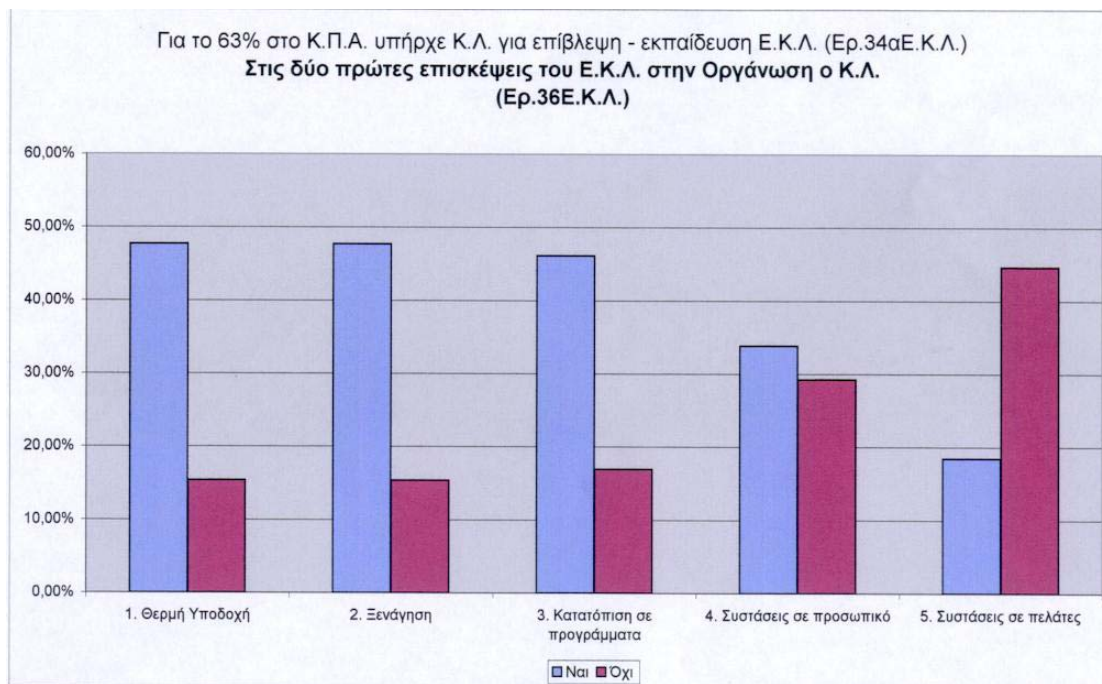


Για το 34% ο υπεύθυνος Κ.Λ. Οργάνωσης δεν ήταν ο ίδιος ο Επόπτης (Ερ.34βΕ.Κ.Λ.)

**Τα όρια που κινήθηκαν οι Ε.Κ.Λ. χαρακτηρίστηκαν (Ερ.39Ε.Κ.Λ.)**



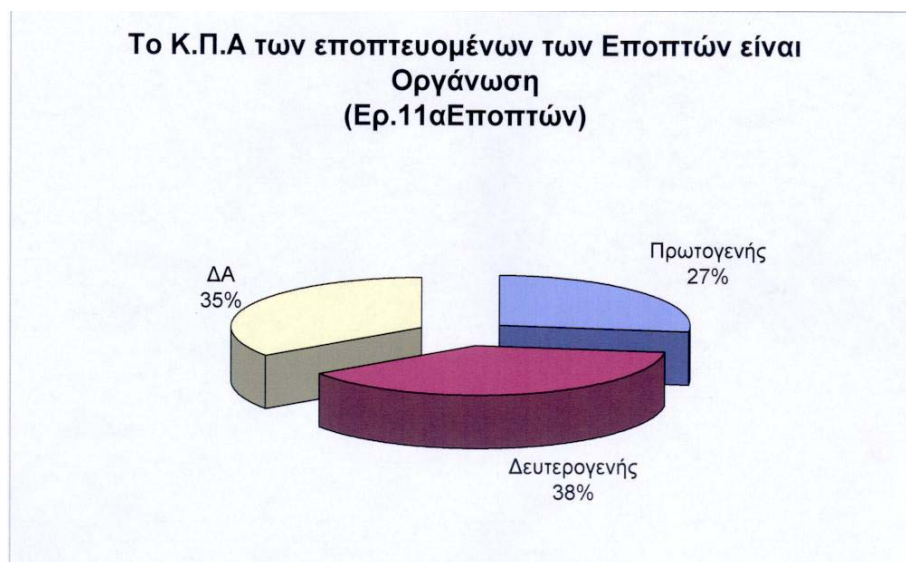
Τέλος, το 34% των Ε.Κ.Λ. που είχαν Εκπαιδευτή εντός του Κ.Π.Α. ο οποίος δεν ήταν ο ίδιος ο Επόπτης τους (Ερ.34βΕ.Κ.Λ.) σημείωσαν ότι κατά ένα 17% (δηλαδή 50% σε σύνολο 100%) τους επιτρεπόταν να κινήθουν μέσα σε ασαφή όρια, κατά ένα 9% (27% σε 100%) μέσα σε σαφή και άνετα και κατά ένα 8% (23% σε 100%) σε περιοριστικά. (Ερ.39Ε.Κ.Λ.)



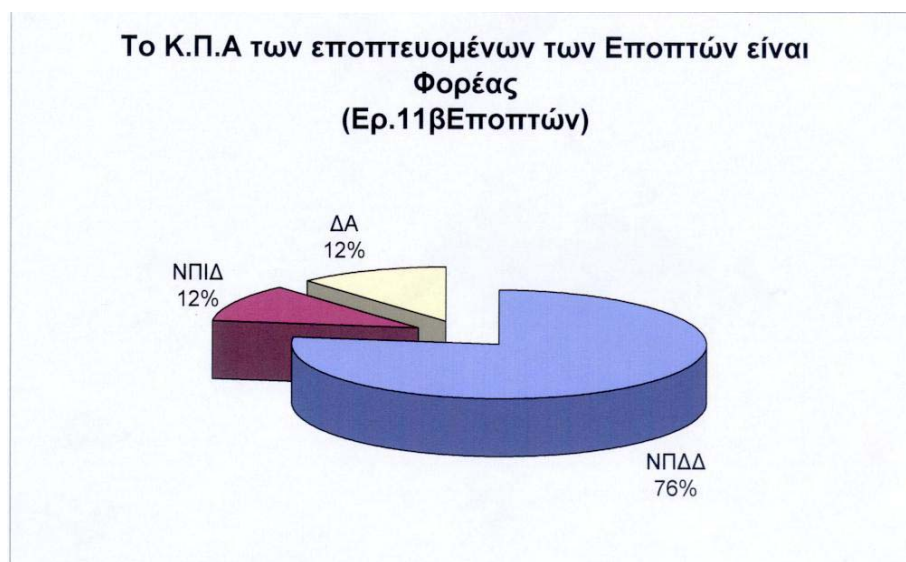
Το 63% των Ε.Κ.Λ. που σημείωσαν ότι υπήρχε Κ.Λ. υπεύθυνος για την εκπαίδευση – επίβλεψή τους στο Κ.Π.Α. τους (Ερ.34αΕ.Κ.Λ.) αναφέρθηκαν στα σημεία που τους εξυπηρέτησε στις δύο πρώτες τους επισκέψεις εκεί. Αντλήθηκαν οι εξής πληροφορίες:

- Οι εργαζόμενοι Κ.Λ. στα Κ.Π.Α. υποδέχθηκαν θερμά το 48% των Ε.Κ.Λ., σε αντίθεση με τους υπόλοιπους 15%.
- Το 48% των Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι ο Εκπαιδευτής τους ξενάγησε στο χώρο, ενώ το άλλο 15% δήλωσαν το αντίθετο.
- Η κατατόπιση στα προγράμματα έγινε από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης για το 46% των Ε.Κ.Λ. του δείγματος και όχι για το 17%.
- Οι Ε.Κ.Λ. απάντησαν κατά ένα 34% πως ο Εκπαιδευτής τους σύστησε στο προσωπικό της Υπηρεσίας και κατά ένα 29% πως δεν τους σύστησε.
- Τέλος, το 45% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. μάς πληροφόρησαν πως ο Εκπαιδευτής τους δεν τους σύστησε στους πελάτες, ενώ το υπόλοιπο 18% ότι τους σύστησε. (Ερ.36Ε.Κ.Λ.)

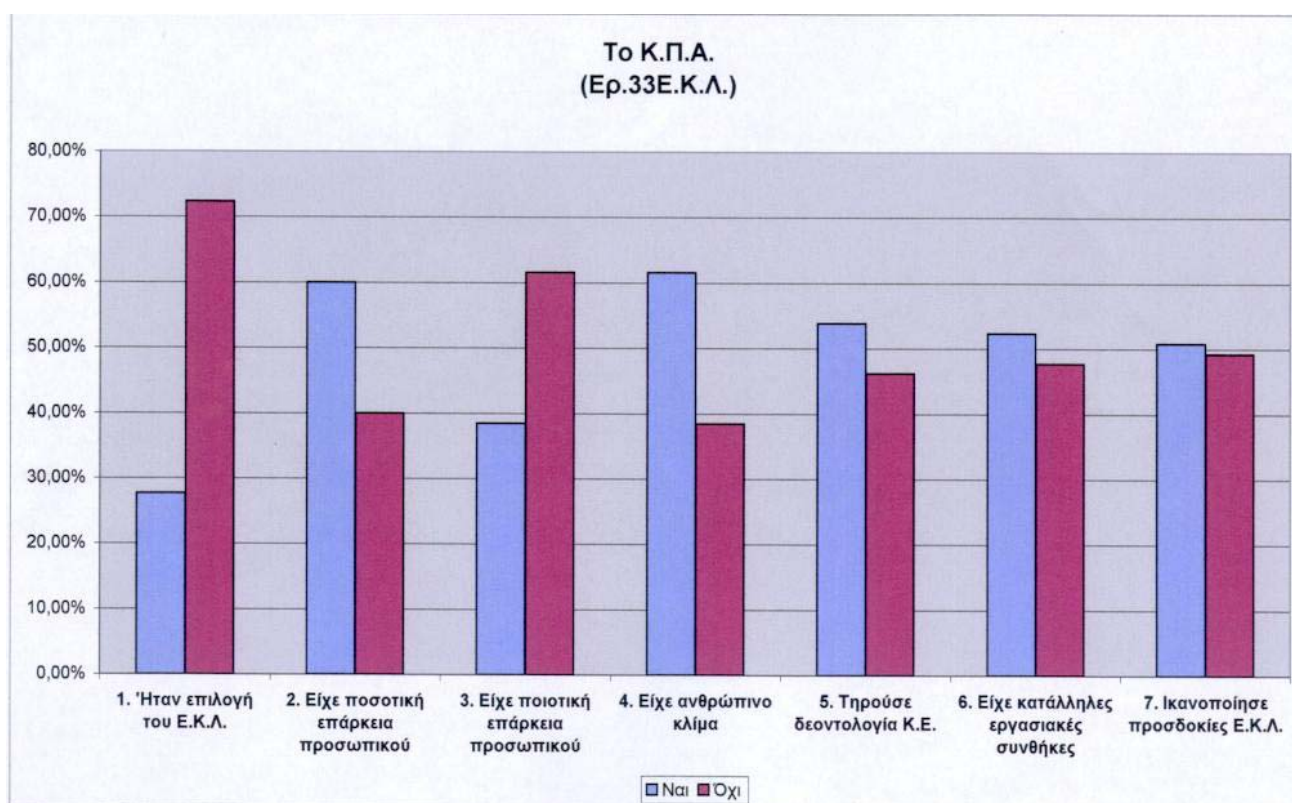
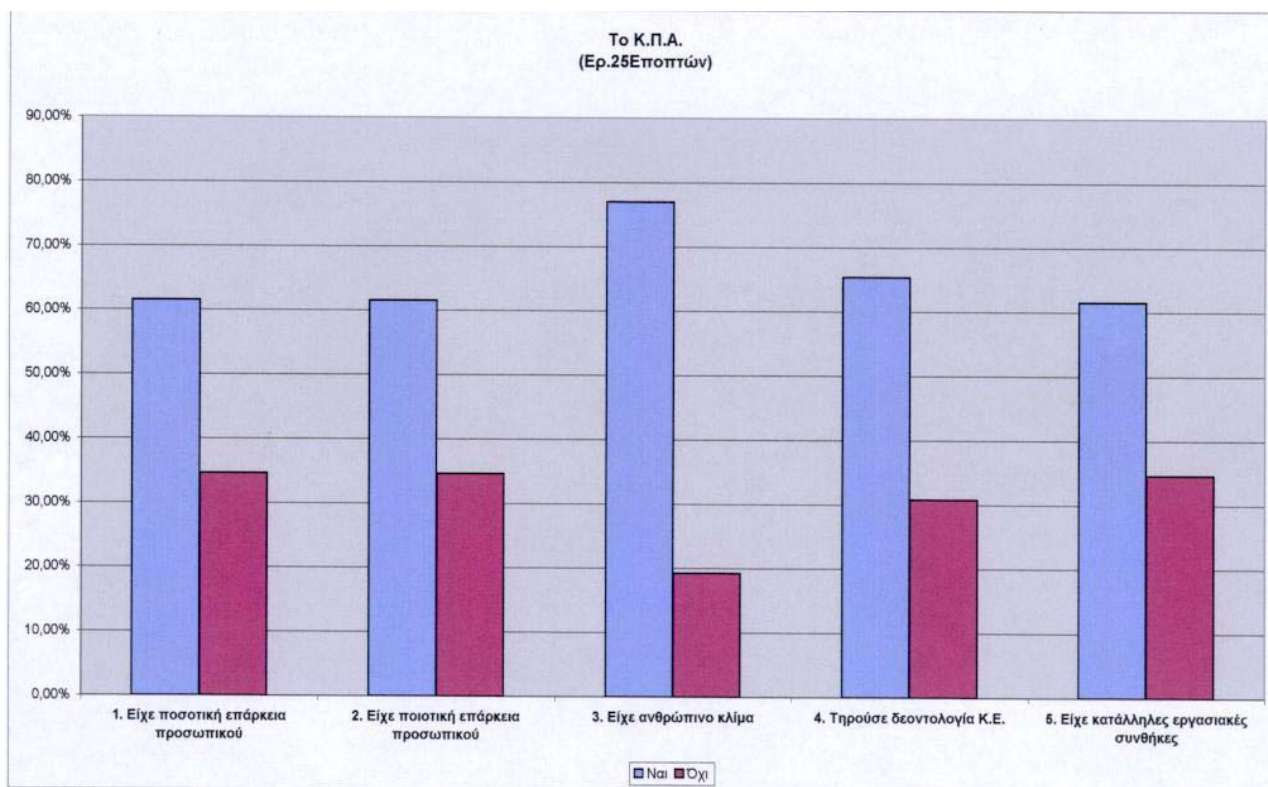
## Η. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Η΄ - ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΗΣΑΝ ΩΣ ΚΕΝΤΡΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΆΣΚΗΣΗΣ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)



Βάσει του 38% των απαντήσεων των Εποπτών, τα Κ.Π.Α. των εποπτευομένων τους είναι πρωτογενείς Οργανώσεις και βάσει του 27% δευτερογενείς. Το άλλο 35% δεν προσδιόρισαν τη φύση της Οργάνωσης. (Ερ.11αΕποπτών)



Το 76% των Εποπτών δήλωσαν ότι το Κ.Π.Α. είναι Φορέας ΝΠΔΔ, το 12% ότι είναι ΝΠΙΔ, ενώ το άλλο 12% δεν ανέφεραν το νομικό πλαίσιο του Κ.Π.Α. των Ε.Κ.Α. τους. (Ερ.11βΕποπτών)



Στη συνέχεια επεξεργάζονται παραλληλισμένα τα κοινά στοιχεία των διαγραμμάτων αυτών κι έπειτα τα επιπλέον στοιχεία που αναφέρονται μόνο στους Ε.Κ.Λ.

Το 61% των Εποπτών μάς πληροφόρησαν ότι το Κ.Π.Α. των εποπτευομένων τους είχε ποσοτική επάρκεια προσωπικού, σε αντίθεση με το 35%. Το 4% δεν ανταποκρίθηκαν. (Ερ.25,1Εποπτών)

Αντίστοιχα, το 60% των Ε.Κ.Α. δήλωσαν πως το Κ.Π.Α. τους είχε ποσοτική επάρκεια προσωπικού, ενώ το άλλο 40% ότι δεν είχε. (Ερ.33,2Ε.Κ.Α.)

Οι Επόπτες απάντησαν κατά ένα 61% ότι το Κ.Π.Α. των Ε.Κ.Α. τους οποίους επόπτευαν είχε ποιοτική επάρκεια προσωπικού, ενώ κατά ένα 35% απάντησαν ότι δεν είχε. Το άλλο 4% δεν έδωσαν κάποια πληροφορία. (Ερ.25,2Εποπτών)

Το 62% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Α. μάς ενημέρωσαν ότι το Κ.Π.Α. τους δεν είχε ποιοτική επάρκεια προσωπικού, ενώ το 38% ότι ήταν επαρκές σ' αυτό το θέμα. (Ερ.33,3Ε.Κ.Α.)

Το 77% του δείγματος των Εποπτών σημείωσαν ότι το Κ.Π.Α. των Ε.Κ.Α. στους οποίους ασκούσαν Εποπτεία είχε ζεστό κλίμα (ανθρώπινο στοιχείο) και το 19% ότι δεν είχε αυτό το στοιχείο, ενώ το 4% δεν απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση. (Ερ.25,3Εποπτών)

Από τις απαντήσεις των Ε.Κ.Α. προέκυψε ένα 62% που συμφώνησαν με την ύπαρξη του ζεστού κλίματος εντός του Κ.Π.Α. τους (ανθρώπινο στοιχείο) κι ένα 38% που διαφώνησαν. (Ερ.33,4Ε.Κ.Α.)

Βάσει του 65% των απαντήσεων των Εποπτών, η Υπηρεσία στην οποία οι εποπτευόμενοι τους ασκούσαν την Ε.Π.Α. τους τηρούσε τη δεοντολογία της Κοινωνικής Εργασίας, ενώ βάσει του 31% δεν την τηρούσε. Το υπόλοιπο 4% δεν έδωσαν κάποια απάντηση. (Ερ.25,4Εποπτών)

Το 54% του δείγματος των Ε.Κ.Α. μάς πληροφόρησαν ότι το Κ.Π.Α. τους τηρούσε τη δεοντολογία της Κ.Ε. και το 46% ότι δεν ίσχυε κάτι τέτοιο. (Ερ.33,5Ε.Κ.Α.)

Τέλος, το 61% των Εποπτών σημείωσαν ότι το Κ.Π.Α. είχε κατάλληλες εργασιακές συνθήκες και το 34% ότι δεν είχε, ενώ το άλλο 4% δεν αναφέρθηκαν στο θέμα αυτό. (Ερ.25,5Εποπτών)

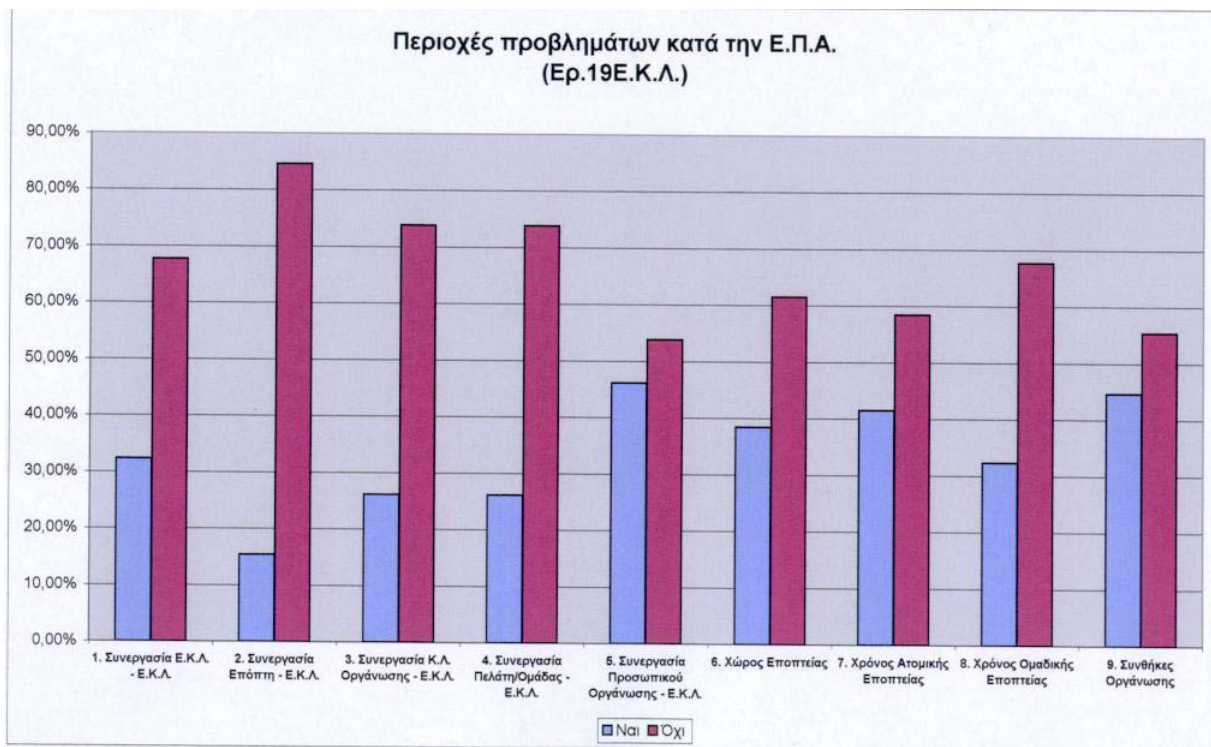
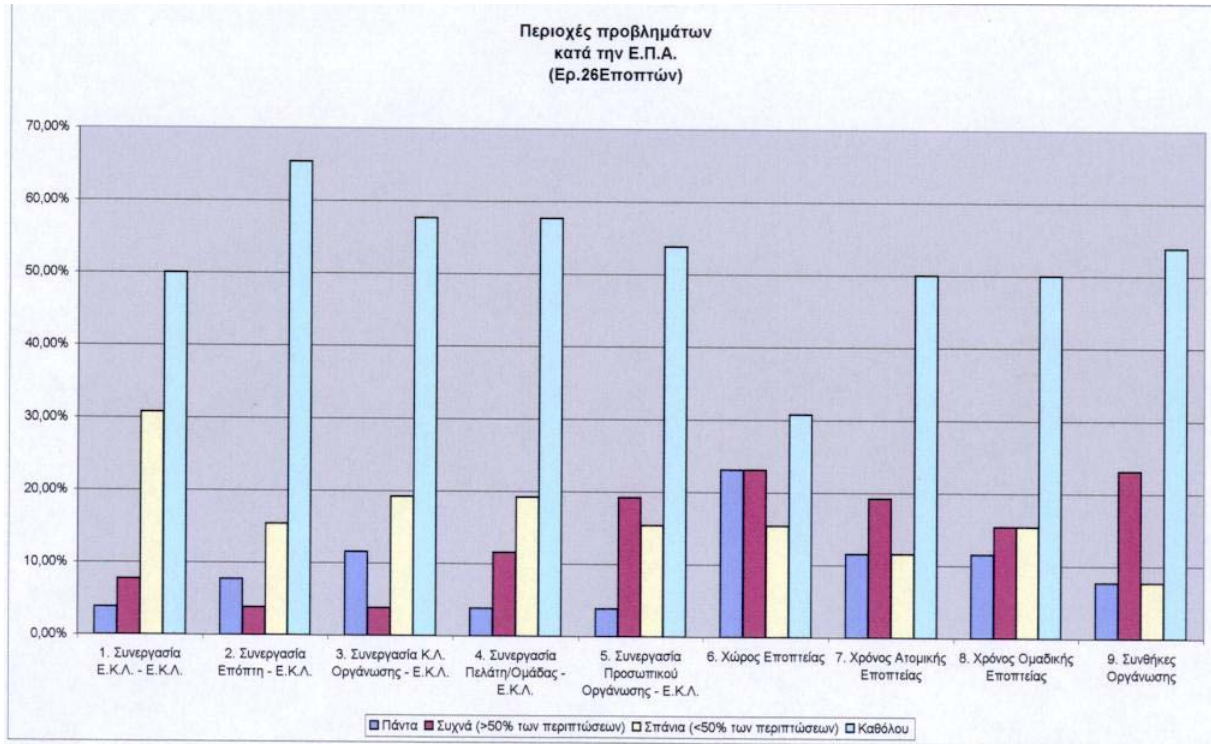
Αντίστοιχα, το 52% των Ε.Κ.Α. απάντησαν θετικά στην καταλληλότητα των εργασιακών συνθηκών της Οργάνωσης στην οποία άσκησαν την Ε.Π.Α. τους, ενώ το άλλο 48% αρνητικά. (Ερ.33,6Ε.Κ.Α.)

Οι Ε.Κ.Α. κλήθηκαν να αναφερθούν περισσότερο στην εμπειρία τους σχετικά με τα Κ.Π.Α.

Το 72% έδωσαν την πληροφορία ότι το Κ.Π.Α. τους δεν ήταν προσωπική τους επιλογή και το 28% ότι ήταν. (Ερ.33,1Ε.Κ.Α.)

Το 51% των Ε.Κ.Α. δήλωσαν ότι το Κ.Π.Α. ικανοποίησε τις προσδοκίες τους, σε αντίθεση με το άλλο 49%. (Ερ.33,7Ε.Κ.Α.)

## Θ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Θ' - ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ (ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2004)



Ακολουθούν παραλληλισμένα τα στοιχεία των διαγραμμάτων.

Από το δείγμα των Εποπτών, το 92% προσδιόρισαν τις περιοχές προβλημάτων της ερώτησης 26, ενώ το 8% δεν έδωσαν κάποια πληροφορία.

Το 50% των Εποπτών μάς ενημέρωσαν ότι οι εποπτευόμενοι τους δεν είχαν καθόλου προβλήματα στη συνεργασία / σχέση τους με άλλους Ε.Κ.Λ., το 31% ότι είχαν σπάνια, το 7% συχνά και το 4% πάντα. (Ερ.26,1Εποπτών)

Αντίστοιχα, το 68% των Ε.Κ.Λ. σημείωσαν ότι τα προβλήματά τους δεν σχετιζόνταν με τη συνεργασία / σχέση τους με κάποιον άλλον Ε.Κ.Λ. και το 32% ότι σχετιζόνταν μ' αυτό. (Ερ.19,1Ε.Κ.Α.)

Οι Επόπτες απάντησαν κατά ένα 65% ότι τα προβλήματα των εποπτευόμενων τους δεν αφορούσαν καθόλου τη συνεργασία / σχέση τους με τους ίδιους τους Επόπτες, κατά ένα 15% ότι σπάνια την αφορούσαν, κατά ένα 8% πάντα και κατά ένα 4% συχνά. (Ερ.26,2Εποπτών)

Στο αν τα προβλήματα των Ε.Κ.Λ. κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. αφορούσαν τη συνεργασία / σχέση τους με τον Επόπτη τους, το 85% απάντησαν αρνητικά και το 15% θετικά. (Ερ.19,2Ε.Κ.Α.)

Το 58% του δείγματος των Εποπτών δήλωσαν ότι οι εποπτευόμενοι τους δε συνάντησαν καθόλου προβλήματα σχετικά με τη συνεργασία / σχέση τους με τον επαγγελματία Κ.Λ. της Οργάνωσης, το 19% ότι συνάντησαν σπάνια, το 11% πάντα και το 4% συχνά. (Ερ.26,3Εποπτών)

Το 74% του δείγματος των Ε.Κ.Λ. μάς πληροφόρησαν ότι τα προβλήματα που συνάντησαν δεν αφορούσαν τη συνεργασία / σχέση τους με τον Εκπαιδευτή τους, ενώ το 26% ότι την αφορούσαν. (Ερ.19,3Ε.Κ.Α.)

Οι ερωτηθέντες Επόπτες σημείωσαν κατά ένα 58% ότι τα προβλήματα που συνάντησαν οι Ε.Κ.Λ. τους οποίους επέπτευαν δε σχετιζόνταν καθόλου με τη συνεργασία / σχέση τους με κάποιον Πελάτη ή Ομάδα, κατά ένα 19% ότι σχετιζόνταν με κάτι τέτοιο σπάνια, το 11% συχνά και το 4% πάντα. (Ερ.26,4Εποπτών)

Αντίστοιχα, οι Ε.Κ.Λ. απάντησαν κατά ένα 74% ότι δεν προέκυψαν προσωπικά προβλήματα στη συνεργασία / σχέση τους με κάποιον Πελάτη ή Ομάδα κατά την Ε.Π.Α. τους και κατά ένα 26% ότι προέκυψαν σ' αυτό το σημείο. (Ερ.19,4Ε.Κ.Α.)

Βάσει του 54% των απαντήσεων των Εποπτών, τα προβλήματα των εποπτευόμενων τους Ε.Κ.Λ. δεν αναφέρονταν καθόλου στη συνεργασία / σχέση τους με κάποιο μέλος από το προσωπικό του Κ.Π.Α. τους, βάσει του 19% αναφέρονταν συχνά, βάσει του 15% σπάνια και βάσει του 4% πάντα. (Ερ.26,5Εποπτών)

Οι Ε.Κ.Λ. μάς ενημέρωσαν κατά ένα 54% ότι δεν υπήρξαν προσωπικά προβλήματα στη συνεργασία / σχέση τους με κάποιο μέλος του προσωπικού της Οργάνωσης στην οποία ασκούσαν την Ε.Π.Α. τους και κατά ένα 46% ότι υπήρξαν στο συγκεκριμένο πεδίο. (Ερ.19,5Ε.Κ.Α.)

Το 31% των Εποπτών μάς πληροφόρησαν ότι τα προβλήματα των Ε.Κ.Λ. τους οποίους επέπτευαν δεν είχαν σχέση με το χώρο που διατέθηκε για την Εποπτεία, ενώ ένα 23% παρουσιάστηκε ίσο στις συχνότητες «πάντα» και «συχνά». Το υπόλοιπο 15% του δείγματος σημείωσαν τη συχνότητα «σπάνια». (Ερ.26,6Εποπτών)

Στο χώρο που διατέθηκε για την Εποπτεία, το 62% των Ε.Κ.Λ. δεν αντιμετώπισαν ιδιαίτερα προβλήματα, ενώ το 38% δήλωσαν το αντίθετο. (Ερ.19,6Ε.Κ.Α.)

Οι Επόπτες απάντησαν κατά ένα 50% ότι τα προβλήματα των εποπτευόμενων τους δεν αφορούσαν το χρόνο που διατέθηκε για την Ατομική Εποπτεία, κατά ένα 20% ότι αφορούσαν το συγκεκριμένο θέμα συχνά κι ένα 11% παρουσιάστηκε ίσο στις επιλογές «πάντα» και «σπάνια». (Ερ.26,7Εποπτών)

Ο διατιθέμενος χρόνος για τη μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας δεν αποτέλεσε προσωπικό πρόβλημα για το 58% των Ε.Κ.Λ., ενώ αποτέλεσε για το 42%. (Ερ.19,7Ε.Κ.Λ.)

Οι ερωτηθέντες Επόπτες έδωσαν την πληροφορία ότι τα προβλήματα τα οποία συνάντησαν οι εποπτευόμενοί τους δεν αφορούσαν καθόλου το χρόνο που διατέθηκε για τη μέθοδο της Ομαδικής Εποπτείας (50%), ότι τον αφορούσαν συχνά (15%), σπάνια (επίσης 15%) και πάντα (12%). (Ερ.26,8Εποπτών)

Το 68% των Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι δεν αντιμετώπισαν προσωπικά προβλήματα σχετικά με το διατιθέμενο χρόνο για Ομαδική Εποπτεία, ενώ το 32% δήλωσαν το αντίθετο. (Ερ.19,8Ε.Κ.Λ.)

Οι απαντήσεις των Εποπτών για το αν τα προβλήματα των Ε.Κ.Λ. τους οποίους επόπτευαν είχαν σχέση με τις συνθήκες της Οργάνωσης, συγκεντρώθηκαν στις συχνότητες «καθόλου» για το 54%, «συχνά» για το 22%, «πάντα» για το 8% και «σπάνια» για το άλλο 8%. (Ερ.26,9Εποπτών)

Οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Λ. σημείωσαν κατά ένα 55% πως τα προβλήματα που συνάντησαν κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. δεν αφορούσαν τις συνθήκες της Οργάνωσης και κατά ένα 45% ότι αφορούσαν τον Κατηγορία αυτό. (Ερ.19,9Ε.Κ.Λ.)

Ένα 4% των Ε.Κ.Λ. πρόσθεσαν ότι κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. τους επιβαρύνθηκαν οικονομικά, εφόσον το Κ.Π.Α. τους βρισκόταν αρκετά χιλιόμετρα εκτός Πάτρας.



Εκτός των προσωπικών προβλημάτων των Ε.Κ.Λ. εξαιτίας του χώρου που διατέθηκε για την Εποπτεία τα οποία μετρήθηκαν στην ερώτηση 26,6 Εποπτών και στην αντίστοιχη 19,6 Ε.Κ.Λ. τα δύο δείγματα κλήθηκαν να εκφράσουν την εμπειρία τους για τη λειτουργικότητα του χώρου.

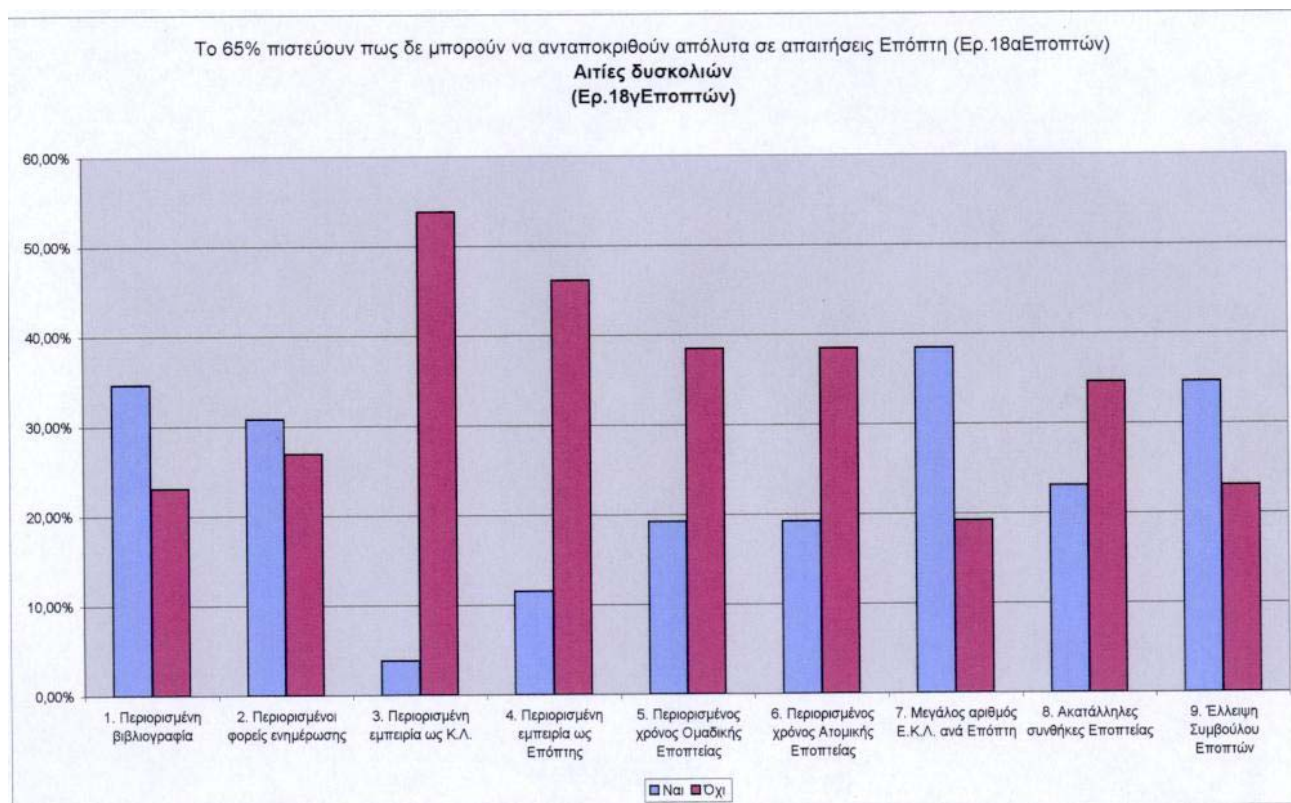


Το 54% του δείγματος των Εποπτών έκριναν ότι ο χώρος στον οποίο πραγματοποιούταν η Εποπτεία ήταν λειτουργικός, το 38% ότι δεν ήταν, ενώ το υπόλοιπο 8% δεν αναφέρθηκαν στο συγκεκριμένο γεγονός. (Ερ.31 Εποπτών)



Το 55% των Ε.Κ.Λ. χαρακτήρισαν τον χώρο πραγματοποίησης της Εποπτείας «λειτουργικό», ενώ το 43% το αντίθετο. Το άλλο 2% δεν κατέγραψαν την προσωπική τους εμπειρία. (Ερ.30 Ε.Κ.Λ.)

## I. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ι΄ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ



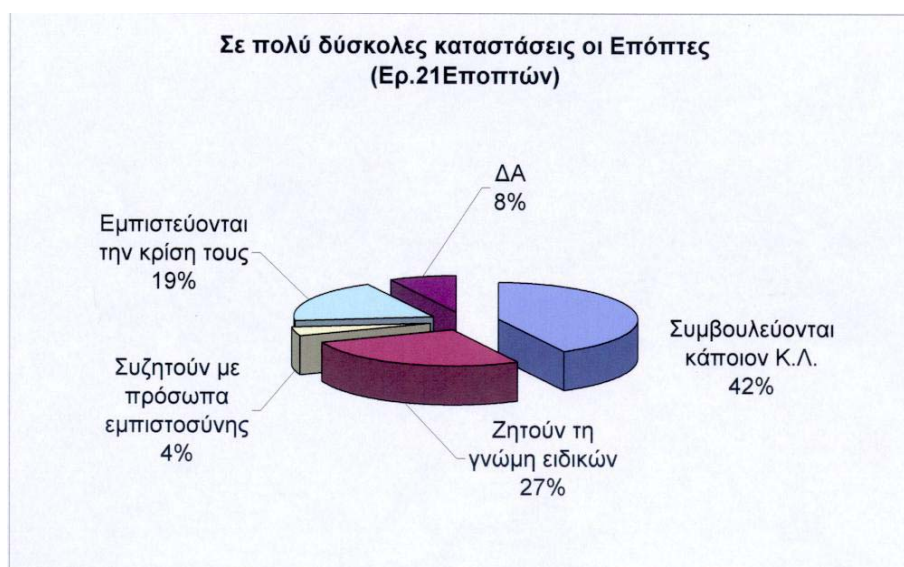
Το 35% των Εποπτών που απάντησαν «απόλυτα» στην ερώτηση 18αΕποπτών που επεξεργάζεται στην Κατηγορία Δ΄ αποκλείστηκαν από την ερώτηση 18γΕποπτών. Από το 65% του δείγματος που δεν απάντησαν «απόλυτα», το 58% σημείωσαν τους παράγοντες στους οποίους αποδίδουν τις δυσκολίες που συναντούν στον Εποπτικό τους ρόλο (18γΕποπτών) και το 7% δεν απάντησαν.

Σχετικά με τους παράγοντες στους οποίους οι Επόπτες αποδίδουν τις δυσκολίες που συναντούν σε ιδιαίτερα σημεία του εποπτικού τους ρόλου, αντλήθηκαν τα εξής στοιχεία:

- Η περιορισμένη βιβλιογραφία στο θέμα «Εποπτεία στην Πρακτική Άσκηση του Ε.Κ.Λ.» αποτελεί παράγοντα για το 35% του δείγματος, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 23%.
- Οι περιορισμένοι φορείς κι ευκαιρίες εκπαίδευσης κι ενημέρωσης στο θέμα της Εποπτείας (μεταπτυχιακές σπουδές, συνέδρια, ημερίδες) είναι αιτία δυσκολίας για το 31% κι όχι για το άλλο 27%.
- Η χρονική εμπειρία ως εργαζόμενοι Κ.Λ. δε θεωρείται παράγοντας προσωπικής δυσκολίας από το 54% του δείγματος, ενώ θεωρείται για το 4% εφόσον συμφωνούν με το χαρακτηρισμό της ως «περιορισμένη».
- Η χρονική εμπειρία ως Επόπτες Π.Α. δεν κρίνεται ως αιτία προσωπικών δυσκολιών για το 46%, ενώ θεωρείται περιορισμένη για το άλλο 12%.
- Το 39% δε δυσκολεύονται εξαιτίας περιορισμένου διατιθέμενου χρόνου για τη μέθοδο της Ομαδικής Εποπτείας, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 19%.
- Επίσης, ένα 39% δε θεωρεί ότι ο χρόνος που διατίθεται για την Ατομική Εποπτεία λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας στους Κατηγορίες του

Εποπτικού τους ρόλου, ενώ το 19% συμφωνεί με την περιορισμένη διαθεσιμότητα του χρόνου αυτού.

- Ο μεγάλος αριθμός των εποπτευομένων που ανατίθενται σε κάθε Επόπτη δικαιολογεί τις δυσκολίες που συναντούν το 39% του δείγματος κι όχι αυτές του άλλου 19%.
- Ακατάλληλες συνθήκες πραγματοποίησης της Εποπτείας δε δυσκολεύουν το 35%, σε αντίθεση με το 23%.
- Το 35% δηλώνουν ότι ένας Σύμβουλος Εποπτών θα βοηθούσε στην υπέρβαση των δυσκολιών που συναντούν στις απαιτήσεις του ρόλου τους, ενώ το άλλο 23% δεν αποδίδουν τις δυσκολίες τους στην έλλειψη αυτής της βοήθειας.
- Ένα 4% πρόσθεσε ότι δυσκολεύεται λόγω της μη επαρκούς στήριξης από το Α.Τ.Ε.Ι. και τα Κ.Π.Α. (Ερ.18γ)Εποπτών)



Αξίζει να γίνει αναφορά στο σημείο αυτό ότι το 42% των ερωτηθέντων Εποπτών, όταν αντιμετωπίζουν πολύ δύσκολες καταστάσεις στο εποπτικό τους έργο έχουν την τάση να συμβουλευονται κάποιον συνάδελφο Κοινωνικό λειτουργό, το 27% να ζητούν τη γνώμη ειδικών (γιατρού, ψυχολόγου, δικηγόρου), το 19% να εμπιστεύονται την κρίση τους και το 4% να συζητούν το θέμα με πρόσωπα της εμπιστοσύνης τους (μη ειδικούς). Το υπόλοιπο 8% δεν αναφέρθηκαν στον τρόπο με τον οποίο κινούνται προσωπικά σε τέτοιες περιπτώσεις. (Ερ.21Εποπτών)

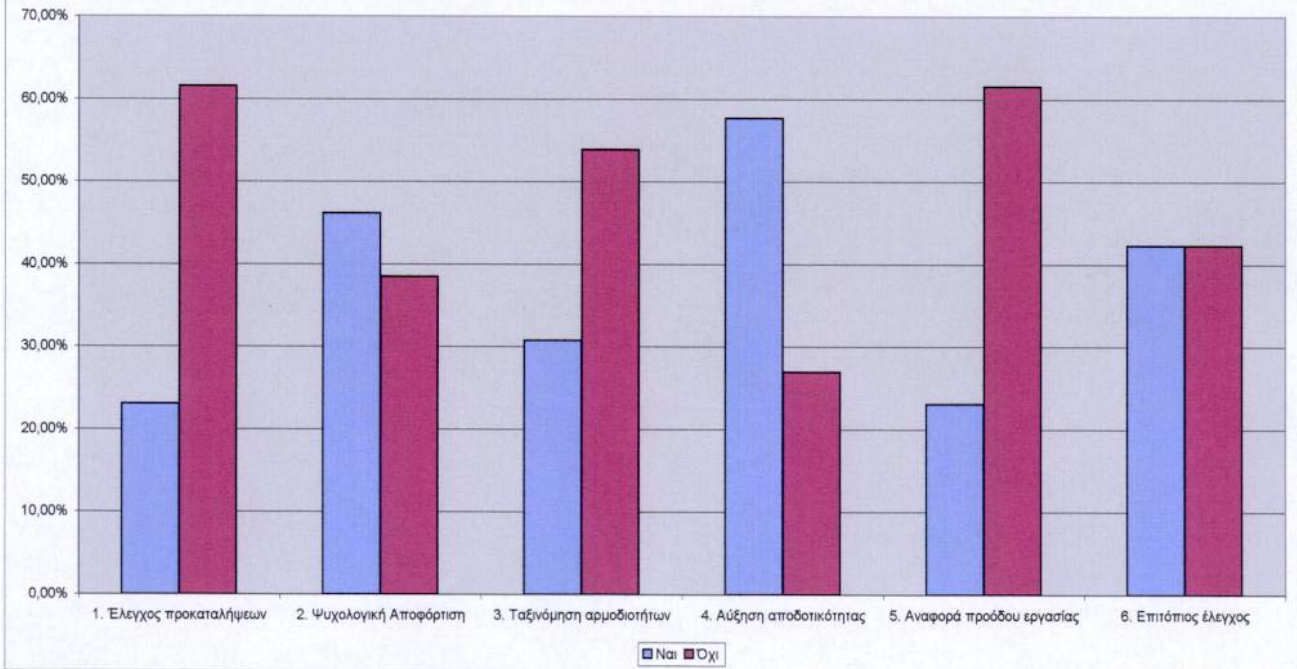


Το 96% των Εποπτών θεωρούν χρήσιμη την υποστήριξη – καθοδήγηση από έναν Σύμβουλο Εποπτών, ενώ το υπόλοιπο 4% δεν πήραν συγκεκριμένη θέση επί του θέματος. (Ερ.22αΕποπτών)

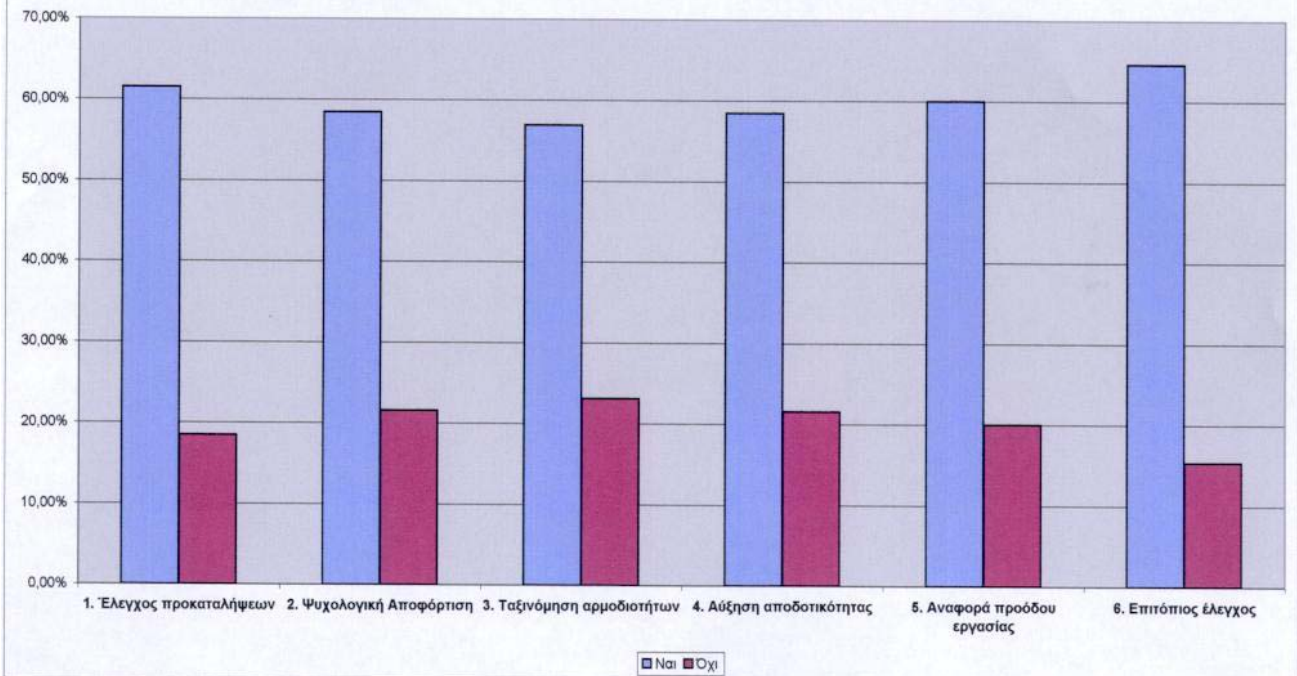


Το 80% των Ε.Κ.Λ. πιστεύουν πως ένας Σύμβουλος για τους Επόπτες της Ε.Π.Α. θα βοηθούσε περισσότερο στην εκτέλεση του έργου τους, το 8% ότι δε θα βοηθούσε, ενώ το υπόλοιπο 12% δεν είχαν ξεκάθαρη γνώμη. (Ερ.25αΕ.Κ.Λ.)

Το 96% θεωρούν πως χρειάζεται ένας Σύμβουλος Εποπτιών (Ερ.22αΕποπτιών)  
 Συνεισφορά Συμβούλου Εποπτιών  
 (Ερ.22βΕποπτιών)



Το 80% θεωρούν πως χρειάζεται ένας Σύμβουλος Εποπτιών (Ερ.25αΕ.Κ.Α.)  
 Συνεισφορά Συμβούλου Εποπτιών  
 (Ερ.25βΕ.Κ.Α.)



Τα στοιχεία των διαγραμμάτων επεξεργάζονται παραλληλισμένα παρακάτω.

Από το 96% των Εποπτών που τοποθετήθηκαν θετικά στην ύπαρξη ενός Συμβούλου Εποπτών (*Ερ.22αΕποπτών*), το 84% συνέχισαν την καταγραφή των ιδιαίτερων σημείων στα οποία αποδίδουν τη χρησιμότητά του που αναλύονται στην ερώτηση 22βΕποπτών, ενώ το 12% δεν αναφέρθηκαν σ' αυτά.

Το 61% των Εποπτών δε θεωρούν χρήσιμη την καθοδήγηση – υποστήριξη από τον Σύμβουλο Εποπτών στον έλεγχο προκαταλήψεων τους απέναντι σε ορισμένους Ε.Κ.Λ., ενώ το άλλο 23% την θεωρούν χρήσιμη σ' αυτό το σημείο. (*Ερ.22β,1Εποπτών*)

Αντίστοιχα, το 80% των Ε.Κ.Λ. που συμφώνησαν με τη συνεισφορά ενός Συμβούλου Εποπτών, αναφέρθηκαν στα σαφή σημεία της. Στον έλεγχο προκαταλήψεων των Εποπτών της Ε.Π.Α. απέναντι σε ορισμένους Ε.Κ.Λ., το 62% των Ε.Κ.Λ. αναγνωρίζουν τη βοήθεια του Συμβούλου Εποπτών, σε αντίθεση με το άλλο 18%. (*Ερ.25β,1Ε.Κ.Α.*)

Το 46% των Εποπτών συμφωνούν με τη χρησιμότητα του Συμβούλου Εποπτών στην ψυχολογική τους αποφόρτιση, ενώ το υπόλοιπο 38% διαφωνούν. (*Ερ.22β,2Εποπτών*)

Το δείγμα των Ε.Κ.Λ. κρίνουν κατά ένα 58% βοηθητική την εργασία του Συμβούλου Εποπτών στην ψυχολογική αποφόρτιση των Εποπτών και το 22% δεν την κρίνουν βοηθητική. (*Ερ.25β,2Ε.Κ.Α.*)

Στην καλύτερη ταξινόμηση των αρμοδιοτήτων τους, το 54% των Εποπτών δεν εκτιμούν τη συνεισφορά ενός Συμβούλου Εποπτών, σε αντίθεση με το 30%. (*Ερ.22β,3Εποπτών*)

Το 57% των Ε.Κ.Λ. θεωρούν βοηθητική τη συμμετοχή του Συμβούλου Εποπτών στην καλύτερη ταξινόμηση των αρμοδιοτήτων των Εποπτών, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 23%. (*Ερ.25β,3Ε.Κ.Α.*)

Κατά ένα 57% οι Επόπτες τοποθετούνται θετικά στη χρησιμότητα ενός Συμβούλου Εποπτών στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους σε ιδιαίτερα σημεία, και κατά ένα 27% αρνητικά. (*Ερ.22β,4Εποπτών*)

Στην αύξηση της αποδοτικότητας των Εποπτών της Ε.Π.Α. σε ιδιαίτερα σημεία, το 58% των Ε.Κ.Λ. συμφωνούν με τη συνεισφορά ενός Συμβούλου Εποπτών, ενώ το 22% διαφωνούν. (*Ερ.25β,4Ε.Κ.Α.*)

Το 61% των Εποπτών δεν προτείνουν τη χρησιμότητα του Συμβούλου Εποπτών στην αναφορά προόδου εργασίας τους, ενώ το 23% προτείνουν τη χρησιμότητά του στο συγκεκριμένο πεδίο. (*Ερ.22β,5Εποπτών*)

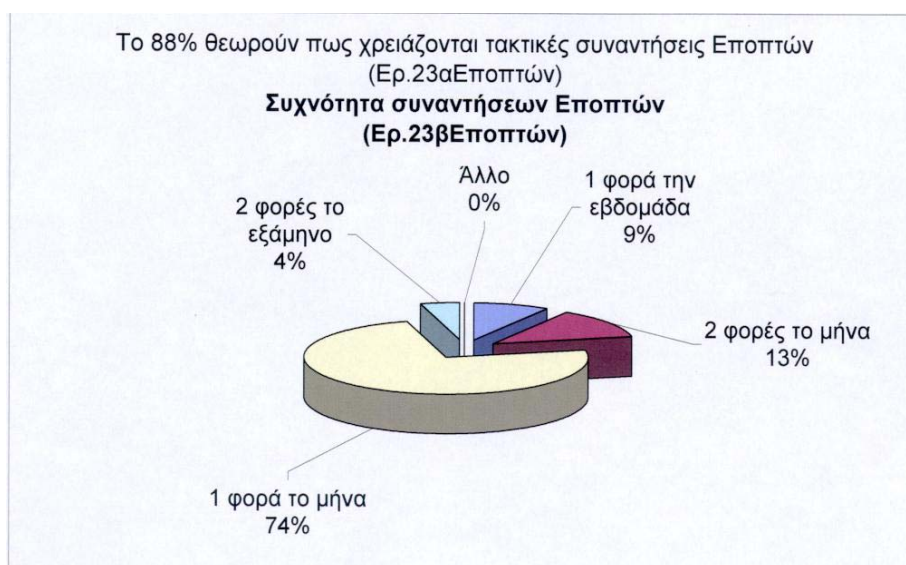
Οι Ε.Κ.Λ. τοποθετήθηκαν κατά ένα 60% θετικά απέναντι στην ύπαρξη ενός Συμβούλου Εποπτών για την αναφορά προόδου εργασίας τους και κατά ένα 20% αρνητικά. (*Ερ.25β,5Ε.Κ.Α.*)

Στον επιτόπιο έλεγχο της εργασίας τους για τη βελτίωση της απόδοσής τους οι Επόπτες τοποθετούνται κατά ίσα ποσοστά θετικά (42%) και αρνητικά (42%). (*Ερ.22β,6Εποπτών*)

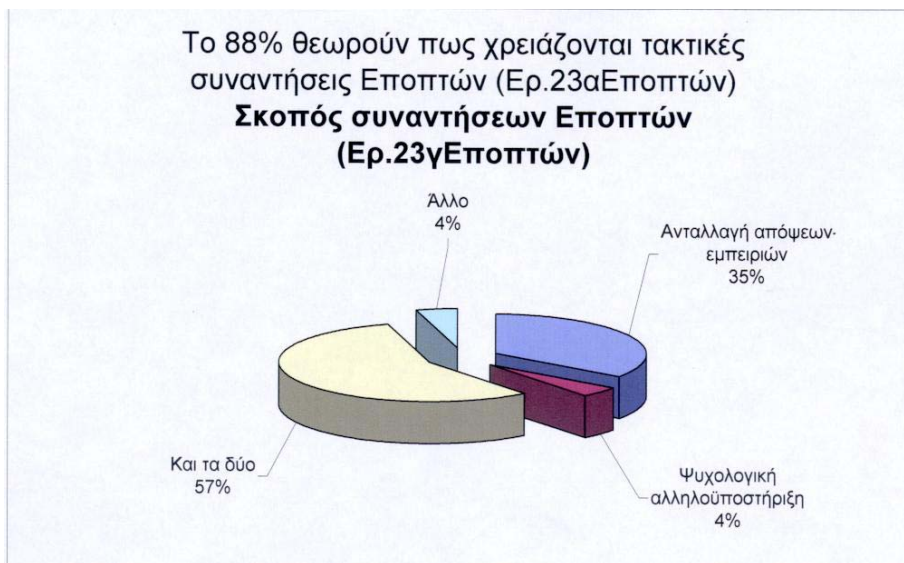
Αντίστοιχα, οι Ε.Κ.Λ. θεωρούν κατά ένα 65% βοηθητική την ύπαρξη ενός Συμβούλου Εποπτών Ε.Π.Α. στον επιτόπιο έλεγχο της εργασίας τους για τη βελτίωση της απόδοσής τους και κατά ένα 15% δεν τη θεωρούν βοηθητική. (*Ερ.25β,6Ε.Κ.Α.*)



Το δείγμα των Εποπτών, συμφώνησαν κατά ένα 88% με τη χρησιμότητα της θεσμοθέτησης τακτικών συναντήσεων Εποπτών Ε.Π.Α. και κατά ένα 4% διαφώνησαν. Το άλλο 8% επέλεξαν την απάντηση «δεν ξέρω / δεν απαντώ». (Ερ.23αΕποπτών)



Από το 88% που απάντησαν θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, εκτιμήθηκε ένα 65% (δηλαδή 74% σε σύνολο 100%) που θεωρούν ότι τέτοιες συναντήσεις πρέπει να γίνονται μία φορά το μήνα, ένα 12% (13% σε 100%) δύο φορές το μήνα, ένα 8% (9% σε 100%) μία φορά την εβδομάδα και το υπόλοιπο 3% (4% σε 100%) δύο φορές το Εξάμηνο. (Ερ.23βΕποπτών)

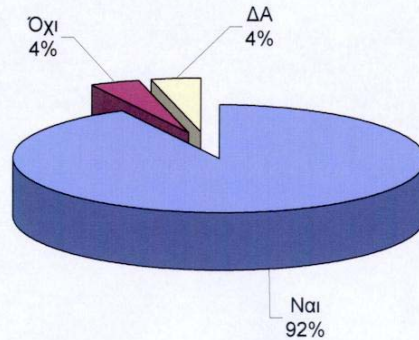


Το ίδιο 88% των Εποπτών αναφέρθηκαν στο σκοπό που θα πρέπει να' χουν αυτές οι συναντήσεις των Εποπτών μεταξύ τους. Σε σύνολο 100%, προέκυψε ένα 50% (57% σε σύνολο 100%) που θεωρούν ως σκοπό την «ανταλλαγή και κατά συνέπεια διεύρυνση εμπειριών κι απόψεων» και ταυτόχρονα την «ψυχολογική αλληλοϋποστήριξη», ένα 32% (35% σε 100%) που θεωρούν ως σκοπό μόνο την «ανταλλαγή και κατά συνέπεια διεύρυνση εμπειριών κι απόψεων» κι ένα 3% (4% σε 100%) μόνο την «ψυχολογική αλληλοϋποστήριξη».

Ένα 3% (4% σε 100%) επέλεξαν το «άλλο», διευκρινίζοντας ως σκοπό τη «διεύρυνση γνώσεων για την εποπτική διαδικασία» και παράλληλα την «επίτευξη κοινών στόχων κι απαιτήσεων μεταξύ των Εποπτών». (Ερ.23γΕποπτών)

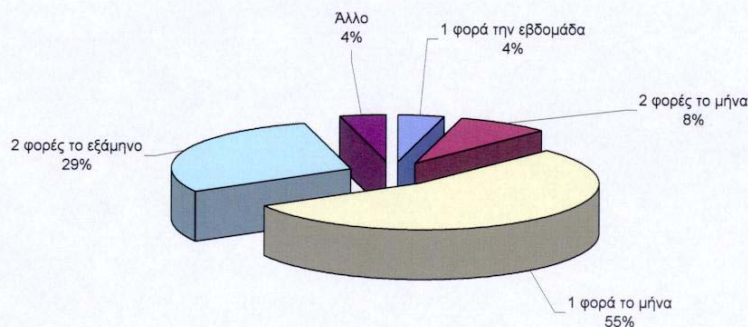


**Χρειάζονται τακτικές συναντήσεις Εποπτών -  
Κ.Λ. Οργανώσεων ;  
(Ερ.24αΕποπτών)**



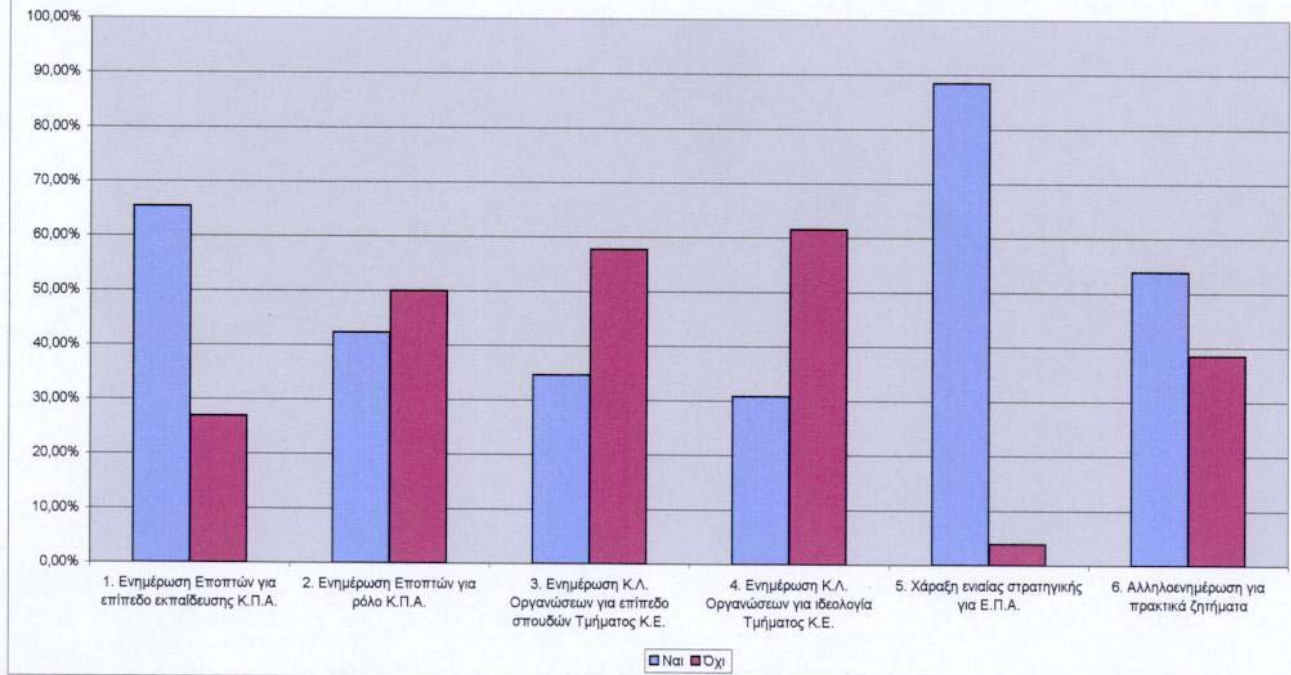
Στη συνέχεια, ρωτήθηκε η άποψη του δείγματος των Εποπτών για τη χρησιμότητα της θεσμοθέτησης τακτικών συναντήσεων Εποπτών Ε.Π.Α. κι Εργαζόμενων Κοινωνικών Λειτουργών στα Κέντρα Πρακτικής Άσκησης. Το 92% βρέθηκαν σύμφωνοι, σε αντίθεση με το 4%, ενώ το υπόλοιπο 4% δεν εξέφρασαν την προσωπική τους προτίμηση. (Ερ.24αΕποπτών)

**Το 92% θεωρούν πως χρειάζονται τακτικές συναντήσεις Εποπτών -  
Κ.Λ. Οργανώσεων (Ερ.24αΕποπτών)  
Συχνότητα συναντήσεων Εποπτών - Κ.Λ. Οργανώσεων  
(Ερ.24βΕποπτών)**



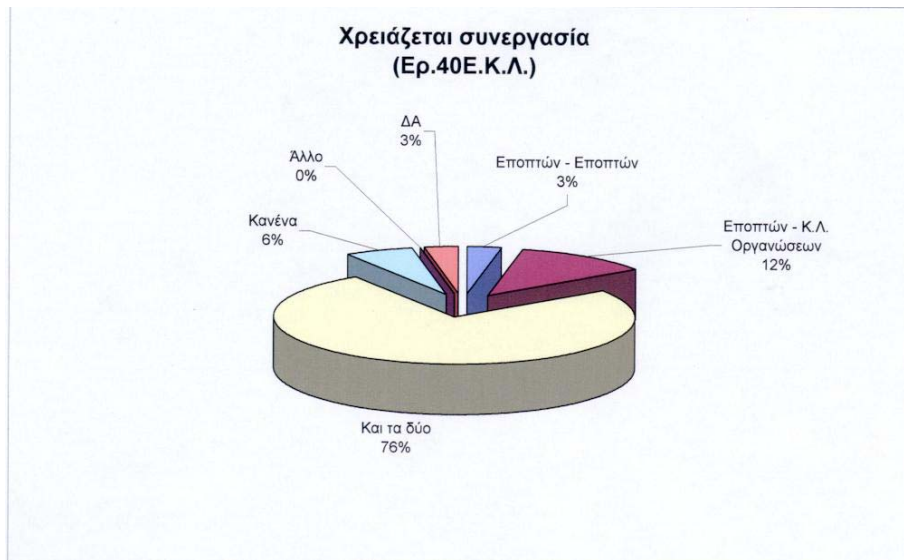
Το παραπάνω 92% αναφέρθηκαν στη συχνότητα που θα έπρεπε να έχουν αυτές οι συναντήσεις κατά την κρίση τους. Παρουσιάστηκε ένα 50% (δηλαδή 55% σε σύνολο 100%) που απάντησαν «μια φορά το μήνα», ένα 27% (29% σε σύνολο 100%) που απάντησαν «δύο φορές το Εξάμηνο», ένα 7% (8% σε 100%) «δύο φορές το μήνα» κι ένα 4% (επίσης 4% σε σύνολο 100%) παρουσιάστηκε ίσο στις απαντήσεις «μια φορά την εβδομάδα» και στο «άλλο» διευκρινίζοντας «μία φορά το Εξάμηνο». (Ερ.24βΕποπτών)

Το 92% θεωρούν πως χρειάζονται τακτικές συναντήσεις Εποπτών - Κ.Λ. Οργανώσεων (Ερ.24αΕποπτών)  
**Σκοπός συναντήσεων Εποπτών - Κ.Λ. Οργανώσεων**  
 (Ερ.24γΕποπτών)



Το ίδιο 92% αναφέρθηκαν στο σκοπό των συναντήσεων των Εποπτών της Ε.Π.Α. με τους Κ.Λ. των Οργανώσεων. Αντλήθηκαν τα εξής στοιχεία:

- Η ενημέρωση των Εποπτών για το επίπεδο εκπαίδευσης που προσφέρουν τα Κ.Π.Α. θεωρήθηκε σκοπός αυτών των συναντήσεων για το 65% του δείγματος, σε αντίθεση με το άλλο 27%.
- Το 50% δε θεωρούν ως σκοπό την ενημέρωση των Εποπτών για το ρόλο και τη φύση των Κ.Π.Α. ως Υπηρεσίες, ενώ το 42% το θεωρούν.
- Το 58% των Εποπτών πιστεύουν ότι αυτές οι συναντήσεις δεν πρέπει να πραγματοποιούνται με σκοπό την ενημέρωση των Εργαζόμενων Κ.Λ. στα Κ.Π.Α. για το επίπεδο σπουδών του Τμήματος Κ.Ε., ενώ το 34% συμφωνούν μ' αυτήν την πρόταση.
- Η ενημέρωση των Εργαζόμενων Κ.Λ. στα Κ.Π.Α. για την ιδεολογία του Τμήματος Κ.Ε. δεν αποτελεί προτεινόμενο σκοπό για το 61% των Εποπτών, ενώ αποτελεί για το 31%.
- Το 88% του δείγματος των Εποπτών κρίνουν ως σκοπό των συναντήσεων τη χάραξη ενιαίας στρατηγικής για την Ε.Π.Α., σε αντίθεση με το υπόλοιπο 4%.
- Τέλος, το 54% των Εποπτών συμφωνούν με τον σκοπό «αλληλοενημέρωση Εποπτών και Κ.Λ. Οργανώσεων για πρακτικά ζητήματα», ενώ το άλλο 38% διαφωνούν. (Ερ.24γΕποπτών)



Αντίστοιχα με την Ερ.23αΕποπτών και την Ερ.24αΕποπτών, στο δείγμα των Ε.Κ.Λ. πραγματοποιήθηκε μία γενική και συνοπτική ερώτηση, στην οποία το 76% δήλωσαν πως θα έπρεπε να δημιουργηθεί ένας θεσμός που να ορίζει περισσότερη συνεργασία των Εποπτών της Ε.Π.Α. μεταξύ τους και ταυτόχρονα των Εποπτών και των Κ.Λ. των Οργανώσεων, το 12% περισσότερη συνεργασία μόνο των Εποπτών με τους Κ.Λ. των Οργανώσεων και το 3% μόνο των Εποπτών μεταξύ τους. Το 6% δε συμφώνησαν με καμία πρόταση, ενώ το 3% επέλεξαν το «δεν ξέρω / δεν απαντώ». (Ερ.40Ε.Κ.Λ.)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ V**

### **A. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Ο γενικός σκοπός της μελέτης αναφέρεται στην έρευνα σχετικά με την αξιολόγηση της παρεχόμενης Εποπτείας του Τμήματος Κ.Ε. του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας στους Ε.Κ.Λ. του ΣΤ΄ εξαμήνου και άνω.

#### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α΄ - Τυπικά Προσόντα Εποπτών**

- Το 50% των Εποπτών που αποτέλεσαν το δείγμα πληρούν το επιθυμητό κριτήριο που αφορά τις μεταπτυχιακές σπουδές (Ερ.8αΕποπτών). Τη λήψη του μεταπτυχιακού για τη βοήθεια που προσφέρει στην ορθή άσκηση της Εποπτείας, πρότειναν το 4% του δείγματος (Ερ.17βΕποπτών). Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι κανένας (0%) δεν έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα πάνω στην Εποπτεία (Ερ.17βΕποπτών).
- Ένα 12% των ερωτηθέντων Εποπτών δεν έχουν εργασθεί ποτέ σε Οργάνωση (Ερ.9αΕποπτών) γεγονός που θεωρείται ως μη κάλυψη των προαπαιτούμενων προσόντων για την ανάληψη του Εποπτικού ρόλου βάσει της θεωρίας. (βλ. Παράρτημα II)
- Οι Επόπτες ως επί το πλείστον πληρούν τα τυπικά προσόντα που ορίζονται από τα ξένα Πανεπιστήμια, εφόσον η έλλειψη μεταπτυχιακών (Ερ.8αΕποπτών) αντισταθμίζεται με τα χρόνια της εργασιακής τους εμπειρίας σε Οργανώσεις (Ερ.9βΕποπτών).
- Τα τυπικά προσόντα που ορίζονται από την Ελληνική Νομοθεσία (βλ. Παράρτημα II) πληρούνται από το 73% των Εποπτών που έχουν επαγγελματική εμπειρία Κοινωνικού Λειτουργού περισσότερο από 5 χρόνια

#### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β΄ - Επαγγελματικά και Προσωπικά Στοιχεία Εποπτών. Πόσο τα γνωρίζουν οι Εκπαιδευόμενοι Κοινωνικοί Λειτουργοί**

- Οι Ε.Κ.Λ. σε ποσοστό 68% σκέφτονται να συνεχίσουν σε μεταπτυχιακά. Ο αριθμός αυτός προσεγγίζει το ποσοστό του 50% των κατόχων μεταπτυχιακών Εποπτών. (Ερ.10βΕ.Κ.Λ.&Ερ.8αΕποπτών). Συνεπώς βλέπουμε πόσο μπορεί οι Επόπτες να αποτελούν πρότυπα για τους Ε.Κ.Λ.
- Σύμφωνα με τη θεωρία, ο Εκπαιδευτής/Επόπτης πρέπει ν' αναφέρει κάποια από τα προσωπικά του στοιχεία. Στην έρευνα, όμως, φάνηκε ότι το 20% των Ε.Κ.Λ. δε γνώριζαν για την εργασιακή - επαγγελματική και το 28% την Εποπτική εμπειρία των Εποπτών τους. Το 52% των Ε.Κ.Λ. δεν γνώριζε ούτε για τις βασικές σπουδές τους, το 20% δεν γνώριζε για τα μεταπτυχιακά και το 63% δεν γνώριζε ορισμένα από τα προσωπικά τους στοιχεία (Ερ.16αΕ.Κ.Λ., Ερ.16βΕ.Κ.Λ., Ερ.16γΕ.Κ.Λ., Ερ.17αΕ.Κ.Λ.).

## **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ'- Στάσεις και γνώσεις των Εποπτών και των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών για την Εποπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση**

- Οι ερωτηθέντες Επόπτες (96%) και Ε.Κ.Λ. (98%) είναι συνειδητά θετικοί απέναντι στη σημαντικότητα της Εποπτείας (Ερ.13Εποπτών & Ερ.12Ε.Κ.Λ.), γεγονός που σύμφωνα με τη θεωρία είναι μείζονος σημασίας, το κατά πόσο δηλαδή ο Εκπαιδευτής/Επόπτης επιθυμεί να εποπτεύει και ο Ε.Κ.Λ. να εποπτεύεται. Το επίπεδο συνειδητότητας όσον αφορά την Εποπτεία, όμως, έρχεται σε αντίφαση με την απάντηση των Εποπτών ότι επικρατούσα κατάσταση γύρω από την Εποπτεία είναι βοηθητική όσον αφορά την ίδια την Εποπτεία και με την αδράνεια των Εποπτών που θεωρούν ότι το ισχύον σύστημα εμποδίζει την αποτελεσματικότητα της Εποπτείας, με τη δικαιολογία ότι δεν τους απασχόλησε σοβαρά.

Το 62% των Εποπτών πιστεύουν ότι η κατάσταση γύρω από τον θεσμό της Εποπτείας στην Ελλάδα εμποδίζει την αποτελεσματικότητά της. Ένα 27% απαντάνε ότι δεν έχουν κάνει κάτι για αυτό ενώ το 12% δεν τους απασχολούν σοβαρά. (Ερ.15αΕποπτών, Ερ.15βΕποπτών & Ερ.15γΕποπτών).

Το ίδιο αδρανείς ήταν και το 63% των Ε.Κ.Λ. που δήλωσαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την Εποπτεία που τους ασκήθηκε. Με την ίδια δικαιολογία ότι δεν τους απασχολεί σοβαρά απαντάνε το 18% των Ε.Κ.Λ. Το 28% φοβούνταν ότι μία αντιδραστική κίνηση θα τους στερούσε τη σιγουριά της θέσης τους, ενώ το 15% τη θεώρησαν χαμένο χρόνο – κόπο. (Ερ.44αΕ.Κ.Λ., Ερ.44βΕ.Κ.Λ. & Ερ.44γΕ.Κ.Λ.)

Ο φόβος των 42% των Ε.Κ.Λ. φάνηκε και στην επιλογή τους να επεξεργάζονται ατομικά τα λάθη τους και όχι από κοινού με το Επόπτη, γιατί φοβόντουσαν τις επιπτώσεις, δηλαδή την τελική τους βαθμολογία. (Ερ.18αΕ.Κ.Λ. & Ερ.18βΕ.Κ.Λ.)

- Επιπλέον, το 50% των Εποπτών και το 46% των Ε.Κ.Λ. δε γνώριζαν ότι ο αντικειμενικός σκοπός της Εποπτείας περιλαμβάνει τον έλεγχο, την καθοδήγηση – εκπαίδευση και την υποστήριξη αλλά θεωρούν μόνο τους επιμέρους στόχους. (Ερ.14βΕποπτών & Ερ.13βΕ.Κ.Λ.).
- Σύμφωνα με τα κριτήρια που ορίζονται στη ξενόγλωσση βιβλιογραφία τα οποία πρέπει να πληροί κάποιος επαγγελματίας Κ.Λ. για να αναλάβει το ρόλο του Εκπαιδευτή/Επόπτη, τα κριτήρια που απαιτούνται στην Ελλάδα, όπως αυτά καταγράφονται στο Παράρτημα ΙΙ, είναι ανεπαρκή. Σ' αυτό συμφωνούν και το 62% των Εποπτών αλλά και το 69% των Ε.Κ.Λ. (Ερ.20Εποπτών & Ερ.15Ε.Κ.Λ.).
- Διαπιστώθηκε ότι οι Επόπτες δεν είχαν όλοι εξειδικευμένες γνώσεις πάνω στην Εποπτεία (Ερ.17αΕποπτών). Όσοι είχαν, την απέκτησαν σε ποσοστό 65% μέσω προσωπικής ενημέρωσης και επιμόρφωσης (Ερ.17βΕποπτών), κάτι που φαίνεται να συναντά την ανάγκη που εκφράζεται μέσα από τη βιβλιογραφία, στο να μετεκπαιδεύονται οι Επόπτες και να κινούνται προσωπικά προς αυτήν την κατεύθυνση. Επιπλέον, το 100% των Εποπτών τοποθετήθηκαν θετικά στη χρησιμότητα ενός εντύπου με ταξινομημένα τα καθήκοντά τους (Ερ.16βΕποπτών), κάτι που δηλώνει επιπλέον τη βοήθεια που παραδέχονται ότι χρειάζονται σχετικά με το ρόλο τους από τη Σχολή ή το Κ.Π.Α. τους.
- Ωστόσο, λιγότεροι από τους μισούς Ε.Κ.Λ. (46%) δήλωσαν ότι οι Επόπτες τους δεν επιδίωκαν την εξέλιξή τους ως Κ.Λ. κι ως Επόπτες (Ερ.17βΕ.Κ.Λ.)

- Οι Επόπτες, κατά τη γνώμη του 48% των Ε.Κ.Λ. δεν εφαρμόζαν οι ίδιοι τα όσα απαιτούσαν από τους Ε.Κ.Λ. Το 40% των Ε.Κ.Λ. θεωρούν ότι οι Επόπτες ούτε μετέδιδαν ενθουσιασμό και πίστη για το επάγγελμα του Κ.Λ., κάτι που δε μπορεί να θεωρηθεί ότι ενισχύει τη λειτουργία θετικού προτύπου στους Ε.Κ.Λ. (Ερ.17βΕ.Κ.Λ.)
- Οι Επόπτες, σε περίπτωση που αντιμετωπίσουν δυσκολία στον Εποπτικό τους ρόλο, στρέφονται κατά 42% σε κάποιον συνάδελφο Κ.Λ., όπως απαιτεί η θεωρία. (Ερ.21Εποπτών)

#### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ' - Αξιολόγηση της Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (Εαρινό Εξάμηνο 2004)**

- Οι ερωτηθέντες Επόπτες δήλωσαν ότι παρατηρούν μία έντονη διαφοροποίηση μεταξύ τους όσον αφορά την προσωπικότητα, τις γνώσεις στην Κ.Ε. και στην Εποπτεία, παράγοντες που όπως οι ίδιοι σημείωσαν επηρεάζουν πολύ την εξέλιξη του Ε.Κ.Λ. (Ερ.19αΕποπτών & Ερ.19βΕποπτών).  
Αντίστοιχα, οι Ε.Κ.Λ. θεωρούν ότι η διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών και η κατ' επέκταση επίδραση των τομέων αυτών στην εξέλιξη των Ε.Κ.Λ., υπάρχει στους τομείς προσωπικότητα, ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Λ., κίνητρα, μεταδοτικότητα και γνώσεις στην Κ.Ε. και στην Εποπτεία (Ερ.14αΕ.Κ.Λ. & Ερ.14βΕ.Κ.Λ.).
- Διαπιστώνουμε μία διαφορά στη θετική γνώμη που έχουν οι περισσότεροι Επόπτες για την ικανότητα ανταπόκρισής τους στο ρόλο του Επόπτη και στην αρνητική απάντηση που έδωσαν οι περισσότεροι Ε.Κ.Λ. σχετικά με την ικανοποίησή τους από την Εποπτεία.  
Το 85% των Εποπτών θεωρούν ότι ανταποκρίθηκαν πολύ καλά ή και απόλυτα στις απαιτήσεις του ρόλου του Επόπτη, ενώ το 63% των Ε.Κ.Λ. θεωρούν ότι δεν έμειναν ικανοποιημένοι από την Εποπτεία που είχαν. Είναι φανερό το χάσμα που υπάρχει μεταξύ των δύο θέσεων. (Ερ.18αΕποπτών & Ερ.44αΕ.Κ.Λ.)

#### **Προσανατολισμός του Εκπαιδευόμενου Κοινωνικού Λειτουργού στο Κέντρο Πρακτικής Άσκησης**

- Οι περισσότεροι Επόπτες (80%) ενημέρωσαν αναλυτικά τον Ε.Κ.Λ. για το περιεχόμενο και την πορεία της εργασίας τους, ενημερώθηκαν για την εμπειρία του Ε.Κ.Λ. και προσπάθησαν ν' αντιληφθούν τη διαφορετικότητά του, δημιούργησαν ένα οικείο κλίμα, καθώς και προσκάλεσαν τον Ε.Κ.Λ. σε μία σχέση εμπιστοσύνης. Τα παραπάνω καθορισμένα από τη θεωρία, συνέβησαν όπως επίσης αυτή ορίζει εντός της πρώτης βδομάδας, όσο δηλαδή διαρκεί η περίοδος του προσανατολισμού. Ωστόσο, δεν αναπτύχθηκε στο 51% των Ε.Κ.Λ. κάποιο αίσθημα σιγουριάς, όπως θα έπρεπε για τη δημιουργία εποικοδομητικής Εποπτικής σχέσης. (Ερ.17αΕ.Κ.Λ.)
- Οι περισσότεροι Επόπτες θεωρούν ότι δε δυσκολεύονται στην πλήρη εξήγηση του έργου που καλείται ν' αναλάβει ο Ε.Κ.Λ. και στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης, γεγονός που επιβεβαιώνει τα στοιχεία που αντλήθηκαν από τα δείγματα των Ε.Κ.Λ. Στο σημείο όμως της ανάπτυξης ασφάλειας και σιγουριάς του Ε.Κ.Λ. φαίνεται η απόσταση των απόψεων των δύο δειγμάτων, εφόσον οι Επόπτες ως επί το πλείστον θεωρούν ότι δε δυσκολεύονται. (Ερ.18βΕποπτών)
- Επιπλέον, το 65% από τους Επόπτες των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ. δεν έδωσαν σ' αυτούς γενικό πρόγραμμα δραστηριοτήτων της Ε.Π.Α. Ένα 78% δεν έδωσαν ούτε αναλυτικό πρόγραμμα δράσης, κάτι που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως Συμβόλαιο Μάθησης, που ορίζει η ξένη βιβλιογραφία. (Ερ.17αΕ.Κ.Λ.)

- Όσον αφορά το ρόλο του Εκπαιδευτή στην περίοδο του προσανατολισμού (εντός των δύο πρώτων συναντήσεων), το μεγαλύτερο ποσοστό των Ε.Κ.Λ. απάντησαν ότι, όπως απαιτεί και η θεωρία, τους υποδέχθηκε ευχάριστα, τους ξενάγησε στο χώρο και τους κατατόπισε στα προγράμματα, καθώς και τους σύστησε στο προσωπικό. Ωστόσο, ένα μικρό ποσοστό του 18% τους σύστησε στους πελάτες. (Ερ.36Ε.Κ.Λ.)

### **Καθ' όλη τη συνεργασία του Επόπτη με τον Εκπαιδευόμενο Κοινωνικό Λειτουργό**

- Συναντήσαμε ίδιες απόψεις αρκετά μεγάλων ποσοστών των Εποπτών και των Ε.Κ.Λ., στο θέμα της ανακάλυψης κενών και της ενίσχυσης ικανοτήτων, της μετάδοσης γνώσεων και της ενίσχυσης πρωτοβουλίας του Ε.Κ.Λ. από τον Επόπτη. Αν και αυτά αποτελούν σημεία που βάσει θεωρίας πρέπει να καλυφθούν, οι μεν Επόπτες δήλωσαν ότι δυσκολεύονται, οι δε Ε.Κ.Λ. ότι δεν είχαν τέτοιου είδους ερεθίσματα στην Εποπτική τους συνδιαλλαγή. (Ερ.18βΕποπτών & Ερ.17βΕ.Κ.Λ.)

### **Ομαδική Εποπτεία**

- Υπάρχει συνταύτιση των απόψεων των δειγμάτων στο θέμα της ενότητας και τη εσωτερικής πειθαρχίας της Εποπτικής Ομάδας, της επικέντρωσης στο κοινωνικό έργο των μελών και στην ευαισθητοποίησή τους, τα οποία σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι απαραίτητα να συμβαίνουν. Αρκετοί από τους Επόπτες εξέφρασαν δυσκολία σ' αυτούς τους τομείς, ενώ αρκετοί Ε.Κ.Λ. δε βίωσαν αυτές τις εμπειρίες. (Ερ.18βΕποπτών & Ερ.21Ε.Κ.Λ.)
- Δεδομένου ότι οι Επόπτες, σύμφωνα με τη θεωρία, πρέπει να είναι απαλλαγμένοι από προκαταλήψεις, αρκετά ποσοστά των Ε.Κ.Λ. δεν ένιωσαν κλίμα ισοτιμίας και δικαιοσύνης εντός της Εποπτικής Ομάδας (Ερ.21Ε.Κ.Λ.), ενώ το 42% μάς πληροφόρησαν ότι ο Επόπτης αντιμετώπισε τους Ε.Κ.Λ. υποκειμενικά και άδικα (Ερ.22Ε.Κ.Λ.) καθώς και ήταν επιρρεπής σε όσους τυχόν Ε.Κ.Λ. προσπαθούσαν να κερδίσουν την εύνοιά του. Αν και οι Επόπτες παραδέχονται κατά 23% ότι δυσκολεύονται στη δίκαιη αντιμετώπιση των Ε.Κ.Λ., το 31% θεωρούν ότι δε δυσκολεύονται στο να θέσουν επαγγελματικά όρια στους Ε.Κ.Λ. (Ερ.18βΕποπτών), γεγονός που διαψεύδει τις υπαρκτές εμπειρίες των Ε.Κ.Λ. Έτσι, γι' άλλη μία φορά διαπιστώνουμε το χάσμα μεταξύ των δύο πλευρών.
- Για το 46% των Ε.Κ.Λ., ο Επόπτης συνέβαλε διακριτικά για την επίλυση πιθανών συγκρούσεων μεταξύ των Ε.Κ.Λ., υπήρχε όμως το 49% των οποίων ο Επόπτης όξυνε τα πνεύματα ή αδιαφόρησε. Αντίστοιχα, οι Επόπτες εξέφρασαν δυσκολία πάνω στο συγκεκριμένο θέμα. (Ερ.18βΕποπτών & Ερ.24Ε.Κ.Λ.) Στο σημείο αυτό, αξίζει να τονίσουμε την ικανότητα που απαιτείται να έχει ο Επόπτης να χρησιμοποιεί τις διαπροσωπικές σχέσεις των μελών της Ομάδας για καλό.
- Καλό και ταυτόχρονα όχι και τόσο ήταν το σημείο που το 48% των Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι η εξέλιξή τους οφείλεται περισσότερο στους ίδιους, γιατί έτσι αποδεικνύεται ότι λάβανε ευθύνη στη μάθησή τους, γεγονός απαραίτητο το οποίο οφείλεται και στην ικανότητα του Επόπτη να δημιουργήσει αυτό το συναίσθημα ευθύνης στον Ε.Κ.Λ. (Ερ.20Ε.Κ.Λ.) Το κατά πόσο, όμως, αυτό είναι έτσι, ή είναι αποτέλεσμα της αδιαφορίας του Επόπτη, είναι φανερό, εφόσον οι Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι προτιμούσαν τα λάθη τους να τα επεξεργάζονται χωρίς τη βοήθεια του Επόπτη λόγω της αδιαφορίας του (40%) ή της έλλειψης εμπιστοσύνης τους στις ικανότητές του (38%). (Ερ.18βΕ.Κ.Λ.)

### **Ατομική Εποπτεία**

- Αν και υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις που πρέπει οπωσδήποτε να χρησιμοποιείται η μέθοδος της Ατομικής Εποπτείας, στην έρευνα αποδείχθηκε ότι στην πράξη αυτό δεν αποτέλεσε κανόνα. Οι περιπτώσεις αυτές είναι η γνωριμία

του Ε.Κ.Α. με τον Επόπτη, η αξιολόγηση της ατομικής εξέλιξης του Ε.Κ.Α., ο χειρισμός δύσκολων περιπτώσεων, η προσφορά υποστήριξης του Ε.Κ.Α. και η εργασία του σε ένα ειδικό σημείο. Ωστόσο, μεγαλύτερα ποσοστά απαντήσεων υπήρχαν στο σημείο της τελικής αξιολόγησης του Ε.Κ.Α., αλλά κι εκεί όχι απόλυτα. Το 81% των Εποπτών χρησιμοποίησαν πάντοτε την μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας στην τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Α. (Ερ.32Εποπτών & Ερ.31Ε.Κ.Α.)

- Οι Ε.Κ.Α. δήλωσαν κατά 72% πως χρειάζονταν περισσότερη ατομική Εποπτεία, κάτι που επιβεβαιώνει τη σημαντικότητα των τομέων στους οποίους η θεωρία εισάγει ότι πρέπει να παρέχεται η μέθοδος αυτή. (Ερ.32Ε.Κ.Α.)

## **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ε΄ - Αξιολόγηση διαφόρων παραμέτρων της Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε (εαρινό εξάμηνο 2004)**

### Περιπτώσεις – ομάδες

- Βάσει της θεωρίας, οι ομάδες – περιπτώσεις που θα ανατεθούν στον Ε.Κ.Α. πρέπει να επιλέγονται και ν' ανατίθενται από τον Εκπαιδευτή, ο οποίος γνωρίζει την περίπτωση και τη συσχετίζει με το δυναμικό του Ε.Κ.Α. Στην έρευνα, μόνο το 19% των Εποπτών δήλωσαν ότι ακολουθήθηκε αυτή η τακτική καθώς και το 6% των Ε.Κ.Α. οι οποίοι προσδιόρισαν ότι η επιλογή έγινε με κριτήρια. (Ερ.28αΕποπτών & Ερ.37αΕ.Κ.Α.)  
Το 65% των Εποπτών και το 40% των Ε.Κ.Α. θεώρησαν αυτό τον τρόπο επιλογής ως λειτουργικό. (Ερ.28βΕποπτών & Ερ.37βΕ.Κ.Α.)

### Role playing

- Το role playing, αν και προχωρημένη μέθοδος διδασκαλίας που έχει αποδειχθεί βοήθεια που προσφέρει κι η χρησιμότητα εφαρμογής της στην Εποπτεία, όπως προέκυψε από το 71% των ερωτηθέντων Ε.Κ.Α. δε χρησιμοποιήθηκε. Σε αντίθεση ήρθαν οι απαντήσεις του 73% των Εποπτών, οι οποίοι ισχυρίστηκαν ότι το role playing εφαρμόστηκε. (Ερ.29Ε.Κ.Α. & Ερ.33Εποπτών)

### Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης (βλ. Παράρτημα ΙΙ)

- Το ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης του Ε.Κ.Α. σύμφωνα με το 69% των Εποπτών και το 94% των Ε.Κ.Α. (Ερ.34αΕποπτών & Ερ.41αΕ.Κ.Α.) παρέμενε στον ίδιο τον Ε.Κ.Α., αντίθετα με τους όρους που απαιτούν να παραμένει στο Κ.Π.Α.
- Ελάχιστα ή καθόλου ποσοστά των ερωτηθέντων Ε.Κ.Α. και των Εποπτών δήλωσαν ότι το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης συμπληρωνόταν από τον Επόπτη και τον Εκπαιδευτή με παρατηρήσεις τακτικά και την υπογραφή τους, όπως απαραίτητως αναμένεται. (Ερ.34βΕποπτών, Ερ.34γΕποπτών & Ερ.41βΕ.Κ.Α., Ερ.41γΕ.Κ.Α.)
- Το 35% των Εποπτών και το 75% των Ε.Κ.Α. συμφώνησαν ότι τα Ημερολόγια Πρακτικής Άσκησης δεν αξιοποιήθηκαν, όπως διαπιστώνεται κι από τις προαναφερθείσες ελλείψεις. (Ερ.34δΕποπτών & Ερ.41δΕ.Κ.Α.)

### Εκθέσεις Ε.Κ.Α.

- Το 81% των Εποπτών και το 58% των Ε.Κ.Α. δήλωσαν ότι οι εκθέσεις τους παραδίνονταν στον Επόπτη, από τον οποίον διαβάζονταν προσωπικά και κρατούσε σημειώσεις και σχολιάζονταν κατά την επόμενη Ομαδική Εποπτεία, όπως ορίζει και η θεωρία.  
Ωστόσο το 15% των Εποπτών και το 31% των Ε.Κ.Α. απάντησαν ότι οι εκθέσεις διαβάζονταν στην Ομαδική Εποπτεία, κάτι που δε συμβαδίζει με την υπάρχουσα



βιβλιογραφία. (Ερ.35αΕποπτών & Ερ.42αΕ.Κ.Λ.) Αξίζει να σημειώσουμε εδώ την ανάγκη της Ατομικής Εποπτείας, σε περίπτωση που κάποια σημεία της έκθεσης ήταν απόρρητα από πλευράς του Ε.Κ.Λ.

- Πράγματι, το 88% των Εποπτών και το 52% των Ε.Κ.Λ. ως επί το πλείστον ήταν θετικοί στην εφαρμογή της πρώτης τακτικής και αρνητικοί στη δεύτερη που αφορούσε το διάβασμα των εκθέσεων στην Ομαδική Εποπτεία. (Ερ.35βΕποπτών & Ερ.42βΕ.Κ.Λ.)

#### Τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ.

- Η τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ., σύμφωνα με το 54% των ερωτηθέντων Εποπτών βασίστηκε σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως προκύπτει κι από τη θεωρία. Ωστόσο το 35% δήλωσαν ότι δυσκολεύτηκαν λόγω ακαταλληλότητας των ισχυόντων κριτηρίων. (Ερ.36αΕποπτών)  
Διακρίνουμε τη διαφορά στην αντίληψη της κατάστασης από τις δύο πλευρές, εφόσον το 52% των Ε.Κ.Λ. απάντησαν ότι η αξιολόγησή τους βασίστηκε σε ανεπαρκή κριτήρια, ενώ το 26% απάντησαν σε υποκειμενικά κριτήρια. (Ερ.43δΕ.Κ.Λ.)
- Το περιεχόμενο της τελικής αξιολόγησης συμβάδισε με τα όσα απαιτεί η βιβλιογραφία, εφόσον αφορούσε αδυναμίες του Ε.Κ.Λ. αλλά και δυνατότητές του. (Ερ.36βΕποπτών & Ερ.43βΕ.Κ.Λ.)
- Σύμφωνα με τη Σπυριδούλα Λεβιδιώτη – Λέκκου, η τελική αξιολόγηση πρέπει να προσεγγίζεται θετικά και να μην απογοητεύει τον Ε.Κ.Λ., όπως και έγινε βάσει του 68% των απαντήσεων των Ε.Κ.Λ. (Ερ.43αΕ.Κ.Λ.)
- Η αξιολόγηση χαρακτηρίστηκε από τους περισσότερους Ε.Κ.Λ. ως ουσιαστική έχοντας επίκεντρο την προσωπικότητα και την εργασία του Ε.Κ.Λ., τον συνδυασμό των οποίων ορίζει η υπάρχουσα βιβλιογραφία. Δυστυχώς, ελάχιστα λιγότεροι από τους μισούς Ε.Κ.Λ. (42%) χαρακτήρισαν την αξιολόγησή τους επιφανειακή. (Ερ.43γΕ.Κ.Λ.)

#### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤ' - Ποσότητα / Συχνότητα Εποπτείας που πραγματοποιήθηκε**

- Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ο κάθε Ε.Κ.Λ. δικαιούται ½ ώρα κανονικά προγραμματισμένη Εποπτεία εβδομαδιαίως. Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι αυτό όχι μόνο δεν τηρείται, αλλά δεν υπάρχει δεδομένη ώρα για κάθε Ε.Κ.Λ. στην πράξη. Υπάρχει δηλαδή ποικιλομορφία στην ώρα που παρέχεται για Εποπτεία σε κάθε Ε.Κ.Λ. (συνδυασμός ερωτήσεων Ερ.29αΕποπτών - Ερ.30αΕποπτών & Ερ.27βΕ.Κ.Λ. - Ερ.28αΕ.Κ.Λ.)
- Οι ίδιοι οι Ε.Κ.Λ. επιπλέον, μας ενημέρωσαν ότι οι ώρες που ανατέθηκαν για Εποπτεία την εβδομάδα, ήταν διαφορετικές από αυτές που αφιερώνονταν στην πράξη. (Ερ.27αΕ.Κ.Λ. & Ερ.27βΕ.Κ.Λ.)
- Το 69% των Εποπτών και το 43% των Ε.Κ.Λ. θεωρούν πως οι ώρες που ανατίθενται για Εποπτεία δεν επαρκούν. (Ερ.29βΕποπτών & Ερ.27γΕ.Κ.Λ.)  
Οι περισσότεροι Επόπτες πρότειναν αύξηση των υπάρχοντων ωρών που διατίθενται για Εποπτεία κατά 50% και οι περισσότεροι Ε.Κ.Λ. κατά 25%. Αρκετοί πρότειναν διαφορετικά ποσοστά αύξησης. (Ερ.29γΕποπτών & Ερ.27δΕ.Κ.Λ.)
- Διαπιστώθηκε ότι δε δόθηκε τόσο βάση στη μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας, όπως όμως θα έπρεπε βάσει θεωρίας. (Ερ.29δΕποπτών, Ερ.26Εποπτών & Ερ.27εΕ.Κ.Λ., Ερ.19Ε.Κ.Λ.)

- Παρατηρήθηκε μία τάση να προτείνονται λιγότεροι Ε.Κ.Λ. που θα μπορούσαν να αποτελέσουν τα μέλη της ίδιας Εποπτικής Ομάδας, από όσα την αποτελούσαν. (Ερ.30αΕποπτών - Ερ.30βΕποπτών & Ερ.28αΕ.Κ.Λ. – Ερ.28βΕ.Κ.Λ.) Το πόσοι Ε.Κ.Λ. πρέπει να ανήκουν σε κάθε Εποπτική Ομάδα περιέχεται στο Παράρτημα ΙΙ
- Προτάθηκε ακόμη από το 38% των Εποπτών μικρότερος αριθμός Ε.Κ.Λ. που ανατίθενται στον καθένα. (Ερ.18γΕποπτών)

### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ζ' - Τα δύο Εποπτικά Συστήματα**

Το Εποπτικό Σύστημα που ισχύει στο Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών δεν είναι ξεκάθαρο.

- Η υπάρχουσα βιβλιογραφία αναφέρεται στο κριτήριο των Κ.Π.Α. να στηρίζουν τον Εκπαιδευτή, θεωρώντας ως δεδομένο ότι αυτός υπάρχει. Ωστόσο, το 50% των Εποπτών και το 37% των Ε.Κ.Λ. απάντησαν πως δεν υπήρχε Κ.Λ. στο Κ.Π.Α. (Ερ.12αΕποπτών & Ερ.34αΕ.Κ.Λ.)
- Από αυτούς που είχαν Εκπαιδευτή, για κάποιους ήταν ο ίδιος με τον Επόπτη και για άλλους ήταν πρόσωπο διαφορετικό από τον Επόπτη. (Ερ.12βΕποπτών & Ερ.34βΕ.Κ.Λ.) Η σχετική βιβλιογραφία αναφέρει ότι πρέπει να αποφεύγεται να γίνεται διπλή Εποπτεία γιατί μειώνεται η ωφέλεια της Εποπτικής σχέσης. Σ' αυτό συμφώνησαν και τα δείγματα κατά μεγάλα ποσοστά, λέγοντας ότι το Σύστημα Εποπτείας κι Επίβλεψης από το ίδιο πρόσωπο είχε θετικό αντίκτυπο στην εργασία και των δύο πλευρών (Ερ.12γΕποπτών & Ερ.34γΕ.Κ.Λ.)
- Για παραπάνω του μισού των Ε.Κ.Λ. οι Εποπτικές Συναντήσεις γίνονταν σε ξεχωριστή ώρα από την Ε.Π.Α., όπως ακριβώς ορίζει η θεωρία. Ωστόσο, υπήρχε ένα ποσοστό που προσέγγιζε το μισό των ερωτηθέντων Ε.Κ.Λ., που η Εποπτεία γινόταν εντός των ωρών της Ε.Π.Α. (Ερ.35Ε.Κ.Λ.)
- Όσον αφορά το Σύστημα διπλής Εποπτείας, οι Επόπτες απάντησαν παμπηφεί ότι έθεσαν κοινά όρια εργασίας με τους Εκπαιδευτές και ως επί το πλείστον ότι επικοινωνούσαν τακτικά και συνεργάστηκαν για την τελική αξιολόγηση. (Ερ.27αΕποπτών)  
Αντίθετα, οι Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι η συνεργασία Επόπτη – Εκπαιδευτή ήταν τυπική ή ελάχιστη, δηλαδή ουσιαστικά καθόλου. (Ερ.38αΕ.Κ.Λ.)
- Υπήρχε ένα μικρό ποσοστό των Εποπτών (8%) που χαρακτήρισαν τη συνεργασία τους με τον Εκπαιδευτή ως «μέτρια» κι ένα μικρό των Ε.Κ.Λ. (6%) ως «κακή». (Ερ.27βΕποπτών & Ερ.38αΕ.Κ.Λ.)  
Επιπλέον, αρκετοί Ε.Κ.Λ. είπαν ότι η σχέση του Επόπτη και του Εκπαιδευτή τους επηρέασε αρνητικά (Ερ.38βΕ.Κ.Λ.), κάτι που αποδεικνύει την παραπάνω μαρτυρία για την ωφέλεια της Εποπτικής σχέσης ή / και που επιβεβαιώνεται από την ποιότητα της σχέσης μεταξύ Επόπτη – Εκπαιδευτή.
- Τα όρια που κινήθηκαν οι Ε.Κ.Λ. οι οποίοι είχαν έναν Εκπαιδευτή/Επόπτη ήταν σύμφωνα με το 49% των απαντήσεων σαφή και άνετα. Ενώ το 35% των Ε.Κ.Λ. οποίοι είχαν έναν Εκπαιδευτή κι έναν Επόπτη θεώρησαν τα όρια σαν ασαφή. (Ερ.39Ε.Κ.Λ.)

### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Η' - Υπηρεσίες που λειτούργησαν ως Κέντρα Πρακτικής Άσκησης (Εαρινό Εξάμηνο 2004)**

- Το 72% των Ε.Κ.Λ. δήλωσαν ότι το Κ.Π.Α. τους δεν ήταν προσωπική τους επιλογή, όπως επιχειρείται στα ξένα Πανεπιστήμια βάσει της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. (Ερ.33Ε.Κ.Λ.)

- Οι περισσότεροι Επόπτες που ερωτήθηκαν, απάντησαν πως το Κ.Π.Α. των εποπτευομένων τους είχε ποσοτική και ποιοτική επάρκεια προσωπικού, ανθρώπινο κλίμα, τηρούσε τη δεοντολογία της Κ.Ε. και είχε κατάλληλες εργασιακές συνθήκες, όπως ορίζουν τα απαραίτητα κριτήρια για να λειτουργήσει μία Οργάνωση ως Κ.Π.Α. Ωστόσο τα ποσοστά που απάντησαν αρνητικά στις παραπάνω ερωτήσεις, διαψεύδουν το γεγονός ότι οι Οργανώσεις περνούν από επαρκή έλεγχο. Επιπλέον, οι Ε.Κ.Λ. απάντησαν σχεδόν οι μισοί θετικά και σχεδόν οι μισοί αρνητικά στα παραπάνω ερωτήματα. (Ερ.25Εποπτών, Ερ.26Εποπτών & Ερ.33Ε.Κ.Λ., Ερ.19Ε.Κ.Λ.)

#### **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Θ' - Περιοχές Προβλημάτων (Εαρινό Εξάμηνο 2004)**

- Διαπιστώθηκαν από αρκετά ποσοστά απαντήσεων προβλήματα στις συνεργασίες. Αυτό αφορά την εργασία του Εκπαιδευτή/Επόπτη και πιο συγκεκριμένα η δημιουργία ενός πρόσφορου κλίματος για μάθηση και η αξιοποίηση των διαπροσωπικών σχέσεων για το σκοπό αυτό. (Ερ.26Εποπτών & Ερ.19Ε.Κ.Λ.)
- Ο χώρος της Εποπτείας, σύμφωνα με το 38% των Εποπτών και το 43% των Ε.Κ.Λ., δεν ήταν λειτουργικός, όπως θα έπρεπε. (Ερ.26Εποπτών, Ερ.31Εποπτών & Ερ.19Ε.Κ.Λ., Ερ.30Ε.Κ.Λ.)

Βάσει όσων λέχθηκαν, η επαλήθευση των υποθέσεων που διατυπώθηκαν έχει ως εξής:

- Η Εποπτεία στην Ε.Π.Α. των Ε.Κ.Λ. δεν είναι επαρκής. Αυτό σημαίνει πως η αρχική υπόθεση δεν ήταν σωστή.
- Το εποπτικό σύστημα διπλής Εποπτείας δεν είναι κατάλληλο, όπως διατυπώθηκε στην αρχή. Η επαλήθευση της υπόθεσης αυτής γίνεται στα Συμπεράσματα της Κατηγορίας Ζ' – Τα δύο Εποπτικά Συστήματα (σελίδα 193).

## **B. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Αξίζει να σημειώσουμε τις προτάσεις που σημείωσαν τα δείγματα μέσω των ερωτηματολογίων, γιατί περισσότερο πρέπει να υπολογίσουμε τις απόψεις των άμεσα ενδιαφερόμενων με το θέμα της Εποπτείας.

### **(ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Η΄ - Προτάσεις βελτίωσης Εποπτείας)**

- Προτάθηκαν από το 36% των Εποπτών ενίσχυση βιβλιογραφίας για την Εποπτεία ώστε να επιμορφώνονται ατομικά. (Ερ.18γΕποπτών)
- Προτάθηκαν από το 36% των Εποπτών περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης μέσω αρμόδιων φορέων που θα συντονίζουν Σεμινάρια, Συνέδρια και Ημερίδες για την Εποπτεία. (Ερ.18γΕποπτών) Το ρόλο αυτό στις χώρες του εξωτερικού τον έχει ο Συντονιστής Ε.Π.Α., ο αντίστοιχος με το δικό μας Υπεύθυνο Πρακτικής Άσκησης. (Ερ.18γΕποπτών)
- Το 96% των Εποπτών και το 80% των Ε.Κ.Λ. θεωρούν ότι χρειάζεται ένας σύμβουλος Εποπτών. (Ερ.22αΕποπτών & Ερ.25αΕ.Κ.Λ.) Οι Ε.Κ.Λ. θεωρούν, κατά 60%, ότι ο ρόλος του Συμβούλου θα αφορά τον έλεγχο των προκαταλήψεων, την ψυχολογική αποφόρτιση, την ταξινόμηση των αρμοδιοτήτων, την αύξηση της αποδοτικότητας, την αναφορά προόδου εργασίας και τον επιτόπιο έλεγχο. (Ερ.25βΕ.Κ.Λ.) Οι Επόπτες συμφωνούν μόνο με την αύξηση της αποδοτικότητας και σχεδόν κατά ήμισυ με την ψυχολογική αποφόρτιση και τον επιτόπιο έλεγχο. (Ερ.22βΕποπτών) Εδώ, διακρίνουμε τις περισσότερες δηλωμένες ανάγκες που αντιλαμβάνονται ότι έχουν οι Ε.Κ.Λ. οι οποίες θα καλυφθούν μέσω της υποστήριξης των ίδιων των Εποπτών στα παραπάνω σημεία.
- Προτάθηκαν ακόμη, από το 65% των Εποπτών, τακτικές συναντήσεις μεταξύ των Εποπτών (Ερ.23αΕποπτών) με συχνότητα μία φορά το μήνα (Ερ.23βΕποπτών) και σκοπό την ανταλλαγή απόψεων κι εμπειριών καθώς και την ψυχολογική αλληλοϋποστήριξη (Ερ.23γΕποπτών). Στη συνεργασία Εποπτών μεταξύ τους συμφώνησαν και οι ερωτηθέντες Ε.Κ.Λ. (Ερ.40Ε.Κ.Λ.) Η διοργάνωση των συναντήσεων αυτών κανονικά αποτελούν αρμοδιότητα του Συντονιστή Πρακτικής Άσκησης.
- Σύμφωνα με το Σύστημα διπλής Εποπτείας που επικρατεί, προτάθηκαν από το 50% των Εποπτών, τακτικές συναντήσεις Εποπτών – Εκπαιδευτών (Ερ.24αΕποπτών) με συχνότητα μία φορά το μήνα (Ερ.24βΕποπτών) και σκοπό την ενημέρωση των Εποπτών για το επίπεδο εκπαίδευσης των Κ.Π.Α., τη χάραξη ενιαίας στρατηγικής για την Ε.Π.Α. και την αλληλοενημέρωσή τους για πρακτικά ζητήματα. Αρκετά ποσοστά συμφώνησαν και με την ενημέρωση των Εποπτών για το ρόλο των Κ.Π.Α., την ενημέρωση των Εκπαιδευτών για το επίπεδο σπουδών του Τμήματος Κ.Ε. και για την ιδεολογία του (Ερ.24γΕποπτών). Οι Ε.Κ.Λ. συμφώνησαν με τη συνεργασία των Εποπτών – Εκπαιδευτών. (Ερ.40Ε.Κ.Λ.)

Επιπλέον, εμείς έχουμε να προτείνουμε:

- Την εφαρμογή του Συστήματος μονής Εποπτείας που η Εποπτεία και η Επίβλεψη ανατίθεται σε επαγγελματία Κ.Λ. του Κ.Π.Α., τον Εκπαιδευτή/Επόπτη ο οποίος είναι μέσα στο κλίμα και γνωρίζει περισσότερο την Οργάνωση και τις περιπτώσεις κι ο οποίος θα παρέχει ξεχωριστά κανονικά προγραμματισμένη ώρα για Εποπτεία. Εδώ, τονίζεται κι ο ρόλος του Συμβούλου Εποπτών για επιτόπιο έλεγχο στο αν εφαρμόζεται η απαραίτητη Εποπτεία.

- Περισσότερη Ατομική Εποπτεία στους τομείς που προϋποθέτει η θεωρία και σε μέρος κατάλληλο για συνέντευξη.
- Την ίδρυση ενός Γραφείου Ε.Π.Α. (βλ. Παράρτημα ΙΙ)
- Την διεξαγωγή σεμιναρίων με στόχο την παρουσίαση των Κ.Π.Α. για ενδεχόμενη βελτίωση της κατάστασης (βλ. Παράρτημα ΙΙ)
- Την εφαρμογή των κριτηρίων που πρέπει να πληροί ένας Εκπαιδευτής/Επόπτης και τα Κ.Π.Α. όπως αυτά τηρούνται στα πανεπιστήμια του εξωτερικού.
- Την ίδρυση του ρόλου του Συντονιστή Ε.Π.Α., που περιλαμβάνει από την ατομική συνάντηση με τον Ε.Κ.Λ. πριν την τοποθέτησή του σε κάποιο Κ.Π.Α. ώστε να γίνει σωστά η επιλογή μέχρι την ίδρυση Σεμιναρίων Τελειόφοιτων που οι Ε.Κ.Λ. θα επεξεργάζονται βιώματα κι εμπειρίες της Ε.Π.Α. τους και θα εκτελούν εργασίες, την διεξαγωγή σεμιναρίων που αφορούν τους Εκπαιδευτές/Επόπτες (βλ. Παράρτημα ΙΙ), την επαφή του με τον Εκπαιδευτή/Επόπτη και την ανάθεση σ' αυτόν της τελικής βαθμολογίας του Ε.Κ.Λ.
- Την εφαρμογή ατομικής αξιολόγησης στα μέσα του εξαμήνου.
- Την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης της εξαμηνιαίας Πρακτικής Άσκησης στην Ε.Π.Α. (το έντυπο υπάρχει στο Παράρτημα ΙΙ)
- Την καλύτερη αξιοποίηση των Ημερολογίων Πρακτικής Άσκησης και των Εκθέσεων των Ε.Κ.Λ. καθώς και τον καλύτερο χειρισμό των δεύτερων, δηλαδή τον προσωπικό τους έλεγχο από τον Εκπαιδευτή/Επόπτη και τον σχολιασμό του πάνω σ' αυτές, κάτι που θα του χρησιμεύσει και ως βάση για τις αξιολογήσεις του Ε.Κ.Λ.
- Την πλήρη εφαρμογή των ευθυνών του Εκπαιδευτή/Επόπτη όπως αυτές αναλύονται στη θεωρία καθ' όλη τη διαδικασία Ε.Π.Α., από την περίοδο του προσανατολισμού έως και τη λήξη.
- Την περισσότερο στενή σχέση Εποπτών και Ε.Κ.Λ. και την συνδιαλλαγή μεταξύ τους μέσω σεμιναρίων όπου θα μπορούν και οι δύο πλευρές να εκθέτουν προβληματισμούς και απόψεις, με στόχο την περισσότερη αλληλοκατανόηση και επικοινωνία, εφ' όσον διαπιστώσαμε σε πολλές απαντήσεις απόσταση των απόψεων στον τρόπο που οι δύο πλευρές αντιλήφθηκαν τις εμπειρίες τους

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι**

### **Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΟΠΤΩΝ**



**Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πάτρας**  
**Σχολή Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας**  
**Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας**  
**Πτυχιακή Εργασία**  
**Επόπτρια : Αμαλία Τζόνσον**

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**  
**Εποπτών**

**"Ελοπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση  
των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών"**

**Φοιτήτρια : Στεφανία Θεοδότου**  
**Πάτρα, 2004**

Το ερωτηματολόγιο που επισυνάπτεται, έχει σκοπό τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την Εποπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας. Οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για την εκπόνηση Πτυχιακής Εργασίας.

Σας παρακαλούμε να συμμετάσχετε στην έρευνα συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο αυτό το οποίο είναι ανώνυμο και αυστηρά απόρρητο. Θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε ότι για τη συμπλήρωσή του θα χρειασθούν 10 – 15 λεπτά από το χρόνο σας. Όταν το συμπληρώσετε τοποθετήστε το μέσα στον φάκελο και έπειτα σε όποια θέση θέλετε ανάμεσα στα άλλα ώστε να εξασφαλιστεί η ανωνυμία.

Η συνεργασία σας στην απάντηση του ερωτηματολογίου θα συνεισφέρει στην περαιτέρω γνώση για την εφαρμογή της Εποπτείας στην Εκπαίδευση του Κοινωνικού Λειτουργού.

Σας ευχαριστώ πολύ για την συνεργασία  
Με εκτίμηση  
Στεφανία Θεοδότου  
Φοιτήτρια Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας

#### Συντομογραφίες

Κ.Ε.	Κοινωνική Εργασία
Κ.Λ.	Κοινωνικός Λειτουργός
Ε.Κ.Λ.	Εκπαιδευόμενος Κοινωνικός Λειτουργός
Ε.Π.Α.	Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση
Κ.Π.Α.	Κέντρο Πρακτικής Άσκησης



## Γενικό Μέρος

Παρακαλούμε σημειώστε με X την απάντηση της επιλογής σας

1. Φύλο :
  - Άνδρας
  - Γυναίκα
  
2. Ηλικία :
  - Μικρότερη από 30
  - 31 – 40
  - 41 – 50
  - Μεγαλύτερη από 51
  
3. Οικογενειακή Κατάσταση :
  - Άγαμος / η
  - Έγγαμος / η
  - Διαζευγμένος / η
  - Σε Διάσταση
  - Χήρος / α
  
4. Τόπος καταγωγής :
  - Αγροτική Περιοχή (λιγότεροι από 1.999 κάτοικοι)
  - Ημιαστική Περιοχή (2.000 – 9.999 κάτοικοι)
  - Αστική Περιοχή (περισσότεροι από 10.000 κάτοικοι)
  
5. Συνολικό Ετήσιο Οικογενειακό Εισόδημα :
  - Μέχρι 5.000 €
  - Από 5.001 – 10.000 €
  - Από 10.001 – 15.000 €
  - Από 15.001 – 20.000 €
  - Από 20.001 – 25.000 €
  - Από 25.001 – 30.000 €
  - Πάνω από 30.001 €
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
  
6. Αποφοιτήσατε από :
  - Το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας των Α.Τ.Ε.Ι. (πρώην Κ.Α.Τ.Ε.Ε.)
  - Τη Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Ι.Α.Κ.Ε (Χ.Ε.Ν.)
  - Τη Σχολή Κοινωνικής Εργασίας της Ε.Π.Α.Α.
  - Τη Σχολή Διακονισσών της Αποστολικής Διακονίας
  - Τη Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Εθνικού Ιδρύματος
  - Τη Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Αμερικάνικου Κολεγίου Pierce
  - Τη Σχολή Κοινωνικής Εργασίας άλλης χώρας
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....

7. Έτος Αποφοίτησης :
- Πριν το 1970
  - 1971 - 1980
  - 1981 - 1990
  - 1991 - 1995
  - 1996 - 2000
  - Μετά το 2001
8. α. Έχετε μεταπτυχιακές σπουδές ;
- Ναι
  - Όχι
- β. Εάν ΝΑΙ, αυτές αφορούν :
- Την Εποπτεία των Κοινωνικών Λειτουργιών
  - Άλλο αντικείμενο Κοινωνικής Εργασίας
  - Επιστήμη σχετική με την Κοινωνική Εργασία
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
9. α. Έχετε εργασθεί ή εργάζεστε σε Οργάνωση στη θέση του Κοινωνικού Λειτουργού ;
- Ναι
  - Όχι
- β. Εάν ΝΑΙ, πόσα χρόνια ;
- Λιγότερο από 5
  - 6 – 10
  - 11 – 15
  - 16 – 20
  - Περισσότερο από 21
10. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Επόπτης Πρακτικής Άσκησης ;
- Λιγότερο από 5
  - 6 – 10
  - 11 – 15
  - 16 – 20
  - Περισσότερο από 21
11. Το Κ.Π.Α στο οποίο ήσασταν Επόπτης κατά το προηγούμενο εξάμηνο (εαρινό) :
- α. Είναι Οργάνωση
- Πρωτογενής
  - Δευτερογενής
- β. Είναι Φορέας
- Ν.Π.Δ.Δ.
  - Ν.Π.Ι.Δ.

12. α . Στο Κ.Π.Α. που ήσασταν Επόπτης κατά το προηγούμενο εξάμηνο (εαρινό) υπήρχε Κοινωνικός Λειτουργός για την εκπαίδευση – επίβλεψη των Ε.Κ.Λ. ;
- Ναι
  - Όχι
- β. Εάν ΝΑΙ, ο Κοινωνικός Λειτουργός, ήσασταν εσείς ;
- Ναι
  - Όχι
- γ. Εάν ΝΑΙ, το γεγονός αυτό τι αντίκτυπο είχε στην εργασία σας ;
- Θετικό
  - Αρνητικό
  - Κανένα
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

**Ειδικό Μέρος**

13. Θεωρείτε πως η Εποπτεία είναι απαραίτητη στην Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ.;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
14. α. Πιστεύετε πως η αντίληψη που επικρατεί στην Ελλάδα για την Εποπτεία αφορά :
- Αποκλειστικά έλεγχο (αστυνόμευση)
  - Περισσότερο έλεγχο (αστυνόμευση)
  - Αποκλειστικά υποστήριξη
  - Περισσότερο υποστήριξη
  - Αποκλειστικά καθοδήγηση - εκπαίδευση
  - Περισσότερο καθοδήγηση - εκπαίδευση
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Προσωπικά πιστεύετε ότι ο αντικειμενικός σκοπός του θεσμού της Εποπτείας είναι :
- Έλεγχος
  - Υποστήριξη
  - Καθοδήγηση – Εκπαίδευση
  - Όλα τα παραπάνω
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
15. α. Πιστεύετε πως η κατάσταση γύρω από το θεσμό της Εποπτείας στην Ελλάδα εμποδίζει την αποτελεσματικότητα της ίδιας της Εποπτείας ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Αν ΝΑΙ έχετε κάνει κάτι γι' αυτό;
- Ναι,  
παρακαλώ διευκρινίστε .....
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- γ. Αν ΟΧΙ γιατί ;
- Το θεωρήσατε χαμένο χρόνο – κόπο
  - Δεν θελήσατε να διακινδυνεύσετε τη θέση σας
  - Δεν σας απασχόλησε τόσο σοβαρά ώστε να επιδιώξετε αλλαγή της κατάστασης
  - Προσπαθήσατε αλλά δεν υπήρχε αποτέλεσμα
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

16. α. Σας έχει χορηγηθεί ειδικός κανονισμός ή έντυπο που ταξινομεί τους τομείς που πρέπει να καλύψει ο Επόπτης στην Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ.;
- Ναι
- Όχι
- Δεν απαντώ
- β. Θεωρείτε χρήσιμο ένα τέτοιο έντυπο ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
17. α. Έχετε ειδική εκπαίδευση :
- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στον κεντρικό σκοπό και τους επιμέρους στόχους της Εποπτείας              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στο περιεχόμενο της Εποπτείας   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στις μεθόδους που χρησιμοποιεί ο Επόπτης για την επίτευξη των στόχων του; |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)  |
- .....
- β. Με ποιον / ποιους τρόπους την αποκτήσατε ;
- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Προσωπική ενημέρωση (βιβλία, σημειώσεις)                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Επιμόρφωση (συνέδρια, σεμινάρια, ημερίδες που αφορούσαν την Εποπτεία) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου στην Εποπτεία                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)  |
- .....

18. α. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι μπορείτε να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις του ρόλου του Επόπτη Ε.Π.Α. ;

- Απόλυτα
- Πολύ καλά
- Καλά
- Λίγο
- Καθόλου

β. Αν ΟΧΙ «απόλυτα» σημειώστε σε ποιο / α ιδιαίτερα σημεία δυσκολεύεστε :

Πάντα    Συχνά    Σπάνια    Καθόλου

- |                          |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην πλήρη και σαφή εξήγηση του έργου που καλείται να αναλάβει ο Ε.Κ.Λ.                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ανάπτυξη ασφάλειας και σιγουριάς για τον εαυτό και το ρόλο του Ε.Κ.Λ.                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ευαισθητοποίηση του Ε.Κ.Λ.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ψυχολογική υποστήριξη του Ε.Κ.Λ.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης προς το άτομό σας από τον Ε.Κ.Λ.                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην τοποθέτηση επαγγελματικών ορίων στη σχέση σας με τον Ε.Κ.Λ.                                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ανακάλυψη κενών και ενίσχυση ικανοτήτων του κάθε Ε.Κ.Λ. ξεχωριστά                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στη μετάδοση των γνώσεών σας με τον ευνοϊκό τρόπο μάθησης για τον κάθε Ε.Κ.Λ.                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην δίκαιη αντιμετώπιση όλων των Ε.Κ.Λ. (έλεγχο προκαταλήψεων σας)                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην διακριτική και αποτελεσματική επίλυση συγκρούσεων των Ε.Κ.Λ. μεταξύ τους                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην δημιουργία ενότητας μέσα στην Εποπτική Ομάδα   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην εσωτερική πειθαρχία της Εποπτικής Ομάδας   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην επικέντρωση στο κοινωνικό έργο των Ε.Κ.Λ. χωρίς να εστιάζονται στον τελικό βαθμό του μαθήματος |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ενίσχυση πρωτοβουλίας του κάθε Ε.Κ.Λ.  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)  |

.....  
 Συχνά = περισσότερο από 50% των περιπτώσεων  
 Σπάνια = λιγότερο από 50% των περιπτώσεων

γ. Σε ποιο / α από τα παρακάτω αποδίδετε τις δυσκολίες σας :

ΝΑΙ	ΟΧΙ	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Περιορισμένη βιβλιογραφία στο θέμα «Εποπτεία στην Ε.Π.Α. του Ε.Κ.Λ.»
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Περιορισμένοι φορείς – ευκαιρίες εκπαίδευσης – ενημέρωσης στο θέμα της Εποπτείας (μεταπτυχιακές σπουδές, συνέδρια, ημερίδες)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Περιορισμένη εμπειρία σας ως εργαζόμενος Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Περιορισμένη εμπειρία σας ως Επόπτης Ε.Π.Α.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Περιορισμένος χρόνος που διατίθεται στην ομαδική Εποπτεία
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Περιορισμένος χρόνος που διατίθεται στην ατομική Εποπτεία
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Στον μεγάλο αριθμό των εποπτευόμενων που ανατίθενται σε κάθε Επόπτη
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ακατάλληλες συνθήκες πραγματοποίησης της Εποπτείας
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Έλλειψη Συμβούλου Εποπτών
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

.....

19. α. Πιστεύετε πως υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών Ε.Π.Α. όσον αφορά τους εξής τομείς :

Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Διοικητικές ικανότητες
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συναισθηματικές ικανότητες
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Προσωπικότητα (αυτογνωσία, ευαισθησία, κατανόηση)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Κίνητρα (επαγγελματισμός)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Εγκυκλοπαιδικές γνώσεις (φιλοσοφία, τέχνη, φιλολογία)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Γνώσεις στο αντικείμενο της Κ.Ε.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Γνώσεις στο αντικείμενο της Εποπτείας
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Μεταδοτικότητα
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ταύτιση με τον ρόλο του Επόπτη
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ταύτιση με τον ρόλο του Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Εμπειρία ως Επόπτης
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Εμπειρία ως εργαζόμενος Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

.....

- β. Ιεραρχείστε, από το 1 έως το 15, τα παρακάτω χαρακτηριστικά των Εποπτών Ε.Π.Α.ως παράγοντες επιρροής της εξέλιξης των Ε.Κ.Λ. (1 – πολύ σημαντικός, 15 – λιγότερο σημαντικός)

Ιεράρχηση

- Διοικητικές ικανότητες
- Συναισθηματικές ικανότητες
- Προσωπικότητα (αυτογνωσία, ευαισθησία, κατανόηση)
- Ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Λ.
- Ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Λ.
- Κίνητρα (επαγγελματισμός)
- Εγκυκλοπαιδικές γνώσεις (φιλοσοφία, τέχνη, φιλολογία)
- Γνώσεις στο αντικείμενο της Κ.Ε.
- Γνώσεις στο αντικείμενο της Εποπτείας
- Μεταδοτικότητα
- Ταύτιση με τον ρόλο του Επόπτη
- Ταύτιση με τον ρόλο του Κ.Λ.
- Εμπειρία ως Επόπτης
- Εμπειρία ως εργαζόμενος Κ.Λ.
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

.....

20. Πώς χαρακτηρίζετε τα κριτήρια επιλογής των Εποπτών Ε.Π.Α. γενικά ;
- Επαρκή
  - Ανεπαρκή  
(στην περίπτωση αυτή δεν αναιρείται το γεγονός ότι κάποιοι Επόπτες Ε.Π.Α. έχουν επαρκή κριτήρια και ας μην απαιτούνται σύμφωνα με τη νομοθεσία)
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
21. Όταν αντιμετωπίζετε πολύ δύσκολες καταστάσεις στο εποπτικό σας έργο :
- Συμβουλευέστε κάποιον συνάδελφο Κοινωνικό Λειτουργό
  - Ζητάτε την γνώμη ειδικού (γιατρού, ψυχολόγου, δικηγόρου)
  - Συζητάτε το θέμα με πρόσωπα της εμπιστοσύνης σας (μη ειδικούς)
  - Εμπιστεύετε τη κρίση σας
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ



22. α. Νομίζετε πως θα ήταν χρήσιμο το να υπάρχει υποστήριξη – καθοδήγηση από έναν Σύμβουλο Εποπτών ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Εάν ΝΑΙ, σε ποιο / ποια από τα παρακάτω :
- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στον έλεγχο προκαταλήψεων απέναντι σε ορισμένους Ε.Κ.Λ.         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ψυχολογική αποφόρτιση                                      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην καλύτερη ταξινόμηση των αρμοδιοτήτων                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην αύξηση της αποδοτικότητας σε ιδιαίτερα σημεία              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην αναφορά προόδου της εργασίας                               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στον επιτόπιο έλεγχο της εργασίας για την βελτίωση της απόδοσης |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)                                    |
- .....
23. α. Θεωρείτε χρήσιμη την θεσμοθέτηση τακτικών συναντήσεων Εποπτών Π.Α ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Εάν ΝΑΙ πόσο συχνά πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνονται ;
- 1 φορά την εβδομάδα
- 2 φορές το μήνα
- 1 φορά το μήνα
- 2 φορές το εξάμηνο
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
- γ. Εάν ΝΑΙ ποιος πιστεύετε ότι θα πρέπει να είναι ο σκοπός τους ;
- Ανταλλαγή και κατά συνέπεια διεύρυνση εμπειριών και απόψεων
- Ψυχολογική αλληλοϋποστήριξή σας
- Και τα δύο
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....

24. α. Θεωρείτε χρήσιμη την θεσμοθέτηση τακτικών συναντήσεων Εποπτών Π.Α και Εργαζόμενων Κοινωνικών Λειτουργών στα Κ.Π.Α.;

- Ναι  
 Όχι  
 Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

β. Εάν ΝΑΙ πόσο συχνά πιστεύετε ότι θα πρέπει να γίνονται ;

- 1 φορά την εβδομάδα  
 2 φορές το μήνα  
 1 φορά το μήνα  
 2 φορές το εξάμηνο  
 Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....

γ. Εάν ΝΑΙ, σε ποιο / ποια από τα παρακάτω :

- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ενημέρωση των Εποπτών Ε.Π.Α. για το επίπεδο εκπαίδευσης που προσφέρουν τα Κ.Π.Α.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ενημέρωση των Εποπτών Ε.Π.Α για το ρόλο και τη φύση των Κ.Π.Α. ως Υπηρεσίες        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ενημέρωση των Εργαζόμενων Κ.Λ. στα Κ.Π.Α. για το επίπεδο σπουδών του Τμήματος Κ.Ε. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ενημέρωση των Εργαζόμενων Κ.Λ. στα Κ.Π.Α. για την ιδεολογία του Τμήματος Κ.Ε.      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην χάραξη ενιαίας στρατηγικής για την Ε.Π.Α.  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην αλληλοενημέρωσή τους για πρακτικά ζητήματα   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)  |

.....

**Σημείωση :** Παρακαλούμε όλες οι παρακάτω ερωτήσεις να συμπληρωθούν μόνο με επίκεντρο την Εποπτεία που ασκήσατε στο αμέσως προηγούμενο εξάμηνο (εαρινό)

25. Το Κ.Π.Α των εποπτευόμενων σας :

ΝΑΙ	ΟΧΙ	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Είχε ποσοτική επάρκεια προσωπικού
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Είχε ποιοτική επάρκεια προσωπικού
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Είχε ζεστό κλίμα (ανθρώπινο στοιχείο)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Τηρούσε τη δεοντολογία της Κ.Ε.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Είχε κατάλληλες εργασιακές συνθήκες (ευρυχωρία, θέρμανση)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

.....

26. Τα προβλήματα που συνάντησαν οι εποπτευόμενοι σας Ε.Κ.Λ., αφορούσαν :

Πάντα	Συχνά	Σπάνια	Καθόλου	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συνεργασία / σχέση Ε.Κ.Λ. – Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συνεργασία / σχέση Επόπτη - Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συνεργασία / σχέση Κ.Λ. Οργάνωσης – Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συνεργασία / σχέση Πελάτη / Ομάδας – Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συνεργασία / σχέση Μέλους προσωπικού Οργάνωσης – Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Χώρος που διατίθεται για την Εποπτεία
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Χρόνος που διατίθεται για την ατομική Εποπτεία
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Χρόνος που διατίθεται για την ομαδική Εποπτεία
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συνθήκες Οργάνωσης
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

.....

Συχνά = περισσότερο από 50% των περιπτώσεων

Σπάνια = λιγότερο από 50% των περιπτώσεων

27. Εάν υπήρχε Κοινωνικός Λειτουργός στο Κ.Π.Α. που αναλάμβανε την εκπαίδευση των Ε.Κ.Λ. τους οποίους εποπτεύατε :

α.

ΝΑΙ	ΟΧΙ	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Είχατε καθορίσει από κοινού τα πλαίσια στα οποία θα εργαζόταν ο καθένας με την έναρξη του σπουδαστικού έτους
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Επικοινωνούσατε τακτικά για αλληλοενημέρωση κι αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Συνεργαστήκατε για την τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

.....

β. Την συνεργασία σας την χαρακτηρίζετε :

- Καλή
- Κακή
- Μέτρια
- Δεν απαντώ

28. α. Οι περιπτώσεις ή οι ομάδες που αναλάβανε οι Ε.Κ.Λ. επιλέχθηκαν :
- Από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης
  - Από εσάς προσωπικά
  - Από τον ίδιο τον Ε.Κ.Λ.
  - Τυχαία
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Θεωρείτε λειτουργικό ένα τέτοιο τρόπο επιλογής ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
29. α. Πόσες ώρες την εβδομάδα σας διατέθηκε από το Τμήμα Κ.Ε. για την Εποπτεία των Ε.Κ.Λ. συνολικά ;
- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2                                  | <input type="checkbox"/> 10 |
| <input type="checkbox"/> 3                                  | <input type="checkbox"/> 11 |
| <input type="checkbox"/> 4                                  | <input type="checkbox"/> 13 |
| <input type="checkbox"/> 5                                  | <input type="checkbox"/> 15 |
| <input type="checkbox"/> Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) ..... |                             |
- β. Θεωρείτε ότι οι ώρες που αντιστοιχούσαν εβδομαδιαία για κάθε Ε.Κ.Λ. ήταν αρκετές ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- γ. Αν ΟΧΙ, σε τι ποσοστό περίπου θα θέλατε να αυξηθούν ;
- 25 %
  - 50 %
  - 75 %
  - 100%
  - Περισσότερο από 100%
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- δ. Τι ποσοστά του χρόνου σας περίπου αφιερώνετε σε κάθε μέθοδο Εποπτείας ;
- | Ατομική                             | Ομαδική                             |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 25 %       | <input type="checkbox"/> 25 %       |
| <input type="checkbox"/> 50 %       | <input type="checkbox"/> 50 %       |
| <input type="checkbox"/> 75 %       | <input type="checkbox"/> 75 %       |
| <input type="checkbox"/> 100 %      | <input type="checkbox"/> 100 %      |
| <input type="checkbox"/> Άλλο ..... | <input type="checkbox"/> Άλλο ..... |

30. α. Πόσοι Ε.Κ.Λ. ανήκαν στην Εποπτεία σας ;
- |                          |                                    |                          |    |
|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | 1                                  | <input type="checkbox"/> | 7  |
| <input type="checkbox"/> | 2                                  | <input type="checkbox"/> | 8  |
| <input type="checkbox"/> | 3                                  | <input type="checkbox"/> | 9  |
| <input type="checkbox"/> | 4                                  | <input type="checkbox"/> | 10 |
| <input type="checkbox"/> | 5                                  | <input type="checkbox"/> | 11 |
| <input type="checkbox"/> | 6                                  | <input type="checkbox"/> | 12 |
| <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) ..... |                          |    |

- β. Πόσοι Ε.Κ.Λ. θα επιθυμούσατε να ανήκουν στην Εποπτεία σας ώστε το έργο σας να γίνει πιο αποδοτικό;
- |                          |                                    |                          |    |
|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | 1                                  | <input type="checkbox"/> | 7  |
| <input type="checkbox"/> | 2                                  | <input type="checkbox"/> | 8  |
| <input type="checkbox"/> | 3                                  | <input type="checkbox"/> | 9  |
| <input type="checkbox"/> | 4                                  | <input type="checkbox"/> | 10 |
| <input type="checkbox"/> | 5                                  | <input type="checkbox"/> | 11 |
| <input type="checkbox"/> | 6                                  | <input type="checkbox"/> | 12 |
| <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) ..... |                          |    |

31. Ο χώρος στον οποίο πραγματοποιούταν η Εποπτεία ήταν λειτουργικός ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

32. Ακολουθήσατε τη μέθοδο της Ατομικής Εποπτείας :

- | Πάντα                    | Συχνά                    | Σπάνια                   | Καθόλου                  |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στη γνωριμία με τον κάθε Ε.Κ.Λ.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της ατομικής εξέλιξης του Ε.Κ.Λ.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Για επιβεβαίωση ότι δεν απασχολεί κάτι τον Ε.Κ.Λ. που διστάζει να το εκφράσει με δική του πρωτοβουλία & ίσως δεν έχει πέσει στην αντίληψή σας |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Όταν σας το ζητήσει ο ίδιος ο Ε.Κ.Λ.  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Όταν αντιληφθείτε ότι υπάρχει πρόβλημα στην εκτέλεση των αρμοδιοτήτων του   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Όταν αντιληφθείτε ότι υπάρχει πρόβλημα στην συνεργασία του με τους άλλους   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην επεξεργασία για τον χειρισμό δύσκολων περιπτώσεων που έχουν ανατεθεί στον Ε.Κ.Λ.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)  |

Συχνά = περισσότερο από 50% των περιπτώσεων

Σπάνια = λιγότερο από 50% των περιπτώσεων

33. Χρησιμοποιήθηκε το role playing ως τεχνική διδασκαλίας μέσα στην Εποπτεία ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
34. Κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης του κάθε Ε.Κ.Λ. :
- α. Παρέμενε
- Στο Κ.Π.Α.
  - Στον ίδιο τον Ε.Κ.Λ.
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Σε κάθε συνάντηση συμπληρωνόταν από εσάς :
- Με την υπογραφή σας
  - Με την υπογραφή σας και επιπρόσθετες παρατηρήσεις (όταν χρειαζόταν)
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν απαντώ
- γ. Συμπληρωνόταν από τον υπεύθυνο Κ.Λ. της Οργάνωσης :
- Με την υπογραφή του σε κάθε συνάντηση
  - Με την υπογραφή του σε κάθε συνάντηση και επιπρόσθετες παρατηρήσεις (όταν χρειαζόταν)
  - Με την υπογραφή του με τη λήξη της Ε.Π.Α.
  - Με την υπογραφή του και επιπρόσθετες παρατηρήσεις με τη λήξη της Ε.Π.Α.
  - Δεν συμπληρώθηκε καθόλου
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- δ. Πιστεύετε ότι αξιοποιήθηκε όπως θα έπρεπε ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
35. α. Οι εκθέσεις των Ε.Κ.Λ.
- Διαβάζονταν κατά την Ομαδική Εποπτεία
  - Σας παραδίνονταν προσωπικά και σχολιάζονταν κατά την επόμενη Ομαδική Εποπτεία
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Θεωρείτε αυτό το σύστημα βοηθητικό ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

36. α. Σχετικά με την τελική αξιολόγηση του Ε.Κ.Λ. :
- Βασιστήκατε σ' αντικειμενικά & πλήρη κριτήρια (κάποιο καθοδηγητικό και δομημένο έντυπο)
  - Δυσκολευτήκατε επειδή δεν υπάρχουν τέτοια κριτήρια
  - Δυσκολευτήκατε επειδή αν και υπάρχουν τέτοια κριτήρια δεν θεωρείτε ότι εξασφαλίζουν την αντικειμενικότητα και την πληρότητα
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν απαντώ
- β. Το περιεχόμενο της τελικής αξιολόγησης του Ε.Κ.Λ. αφορούσε :
- Το πόσα λάθη έκανε κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. του
  - Το πόσο βελτιώθηκε κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. του
  - Και τα δύο
  - Κανένα από τα παραπάνω
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν απαντώ

Προαιρετικά, απαντήστε στα παρακάτω.

Κρίνετε το ερωτηματολόγιο :

- Κουραστικό
- Ενοχλητικό
- Ενδιαφέρον
- Βοηθητικό
- Αδιάφορο
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....

Έχετε να προτείνετε κάτι άλλο για το πώς μπορεί να βελτιωθεί η «Εποπτεία στην Ε.Π.Α. των Ε.Κ.Λ.»;

.....

.....

.....

.....

.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο και τη συνεργασία σας



**B. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ  
ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ**



**Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πάτρας**  
**Σχολή Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας**  
**Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας**  
**Πτυχιακή Εργασία**  
**Επόπτρια : Αμαλία Τζόνσον**

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**  
**Ε.Κ.Λ.**

**"Ελοπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση  
των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών"**

**Φοιτήτρια : Στεφανία Θεοδότου**  
**Πάτρα, 2004**

Το ερωτηματολόγιο που επισυνάπτεται, έχει σκοπό τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την Εποπτεία στην Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση των Εκπαιδευόμενων Κοινωνικών Λειτουργών του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας.  
Οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για την εκπόνηση Πτυχιακής Εργασίας.

Σας παρακαλούμε να συμμετάσχετε στην έρευνα συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο αυτό το οποίο είναι ανώνυμο και αυστηρά απόρρητο.  
Θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε ότι για τη συμπλήρωσή του θα χρειασθούν 10 – 15 λεπτά από το χρόνο σας.  
Όταν το συμπληρώσετε τοποθετήστε το μέσα στον φάκελο και έπειτα σε όποια θέση θέλετε ανάμεσα στα άλλα ώστε να εξασφαλιστεί η ανωνυμία.

Η συνεργασία σας στην απάντηση του ερωτηματολογίου θα συνεισφέρει στην περαιτέρω γνώση για την εφαρμογή της Εποπτείας στην Εκπαίδευση του Κοινωνικού Λειτουργού.

Σας ευχαριστώ πολύ για την συνεργασία  
Με εκτίμηση  
Στεφανία Θεοδότου  
Φοιτήτρια Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας

#### Συντομογραφίες

Κ.Ε.	Κοινωνική Εργασία
Κ.Λ.	Κοινωνικός Λειτουργός
Ε.Κ.Λ.	Εκπαιδευόμενος Κοινωνικός Λειτουργός
Ε.Π.Α.	Εργαστηριακή Πρακτική Άσκηση
Κ.Π.Α.	Κέντρο Πρακτικής Άσκησης

Γενικό Μέρος

Παρακαλούμε σημειώστε με X την απάντηση της επιλογής σας

1. Φύλο :
  - Άνδρας
  - Γυναίκα
  
2. Ηλικία :
  - Μικρότερη από 20
  - 21 – 22
  - 23 – 25
  - Μεγαλύτερη από 26
  
3. Οικογενειακή Κατάσταση :
  - Άγαμος / η
  - Έγγαμος / η
  - Διαζευγμένος / η
  - Σε Διάσταση
  - Χήρος / α
  
4. Τόπος καταγωγής :
  - Αγροτική Περιοχή (λιγότεροι από 1.999 κάτοικοι)
  - Ημιαστική Περιοχή (2.000 – 9.999 κάτοικοι)
  - Αστική Περιοχή (περισσότεροι από 10.000 κάτοικοι)
  
5. Τόπος μόνιμης κατοικίας :
  - Πάτρα
  - Αθήνα
  - Θεσσαλονίκη
  - Κύπρος
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  
6. Συνολικό Ετήσιο Οικογενειακό Εισόδημα :
  - Μέχρι 5.000 €
  - Από 5.001 – 10.000 €
  - Από 10.001 – 15.000 €
  - Από 15.001 – 20.000 €
  - Από 20.001 – 25.000 €
  - Από 25.001 – 30.000 €
  - Πάνω από 30.001 €
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

7. Τυπικό εξάμηνο σπουδών :
- Ζ΄
  - Η΄
  - Πτυχίο Α΄
  - Μεγαλύτερο από Πτυχίο Α΄
8. α. Στο περασμένο εξάμηνο, ποια Ε.Π.Α. πραγματοποιήσατε ;
- ΙΙ
  - ΙΙΙ
  - ΙV
  - V
  - Καμία
- β. Στο τρέχον εξάμηνο ποια Ε.Π.Α. πραγματοποιείτε ;
- ΙΙΙ
  - ΙV
  - V
  - Καμία
9. α. Σε ποια θέση επιλογής του μηχανογραφικού σας δελτίου βρισκόταν το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας ;
- 1
  - 2 – 5
  - 6 – 10
  - 11 – 20
  - Μεγαλύτερο από 21
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
- β. Είστε ικανοποιημένος / η από την απόφασή σας να φοιτήσετε στη σχολή ;
- Ναι
  - Όχι
10. α. Είστε απόφοιτος / η και άλλης Σχολής ;
- Ναι
  - Όχι
- β. Σκέφτεστε να συνεχίσετε σε μεταπτυχιακές σπουδές ;
- Ναι
  - Όχι
11. Εργάζεστε παράλληλα με τις σπουδές σας ;
- Ναι
  - Όχι

**Ειδικό Μέρος**

12. Θεωρείτε πως η Εποπτεία είναι απαραίτητη στην Ε.Π.Α. του Ε. Κ. Λ.;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
13. α. Πιστεύετε πως η αντίληψη που επικρατεί στην Ελλάδα για την Εποπτεία αφορά :
- Αποκλειστικά έλεγχο (αστυνόμευση)
  - Περισσότερο έλεγχο (αστυνόμευση)
  - Αποκλειστικά υποστήριξη
  - Περισσότερο υποστήριξη
  - Αποκλειστικά καθοδήγηση - εκπαίδευση
  - Περισσότερο καθοδήγηση - εκπαίδευση
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Προσωπικά πιστεύετε ότι ο αντικειμενικός σκοπός του θεσμού της Εποπτείας είναι :
- Έλεγχος
  - Υποστήριξη
  - Καθοδήγηση – Εκπαίδευση
  - Όλα τα παραπάνω
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
14. α. Υπήρχε διαφοροποίηση μεταξύ των Εποπτών Ε.Π.Α. που είχατε έως τώρα όσον αφορά τους εξής τομείς :
- | Πολύ                     | Αρκετά                   | Λίγο                     | Καθόλου                  |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Διοικητικές ικανότητες                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Συναισθηματικές ικανότητες                            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Προσωπικότητα (αυτογνωσία, ευαισθησία, κατανόηση)     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Λ.                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Λ.                            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Κίνητρα (επαγγελματισμός)                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Εγκυκλοπαιδικές γνώσεις (φιλοσοφία, τέχνη, φιλολογία) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Γνώσεις στο αντικείμενο της Κ.Ε.                      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Γνώσεις στο αντικείμενο της Εποπτείας                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Μεταδοτικότητα  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ταύτιση με τον ρόλο του Επόπτη                        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ταύτιση με τον ρόλο του Κ.Λ.                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Εμπειρία ως Επόπτης                                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Εμπειρία ως εργαζόμενος Κ.Λ.                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)                          |
|                          |                          |                          |                          | .....   |

- β. Ιεραρχείστε, από το 1 έως το 15, τα παρακάτω χαρακτηριστικά των Εποπτών Ε.Π.Α. ως παράγοντες επιρροής της εξέλιξής σας (1 – πολύ σημαντικός, 15 – λιγότερο σημαντικός)

Ιεράρχηση

- Διοικητικές ικανότητες
  - Συναισθηματικές ικανότητες
  - Προσωπικότητα (αυτογνωσία, ευαισθησία, κατανόηση)
  - Ενδιαφέρον για το επάγγελμα του Κ.Λ.
  - Ενδιαφέρον για τους Ε.Κ.Λ.
  - Κίνητρα (επαγγελματισμός)
  - Εγκυκλοπαιδικές γνώσεις (φιλοσοφία, τέχνη, φιλολογία)
  - Γνώσεις στο αντικείμενο της Κ.Ε.
  - Γνώσεις στο αντικείμενο της Εποπτείας
  - Μεταδοτικότητα
  - Ταύτιση με τον ρόλο του Επόπτη
  - Ταύτιση με τον ρόλο του Κ.Λ.
  - Εμπειρία ως Επόπτης
  - Εμπειρία ως εργαζόμενος Κ.Λ.
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)
- .....

15. Πώς χαρακτηρίζετε τα κριτήρια επιλογής των Εποπτών Ε.Π.Α. γενικά ;

- Επαρκή
- Ανεπαρκή  
(στην περίπτωση αυτή δεν αναιρείται το γεγονός ότι κάποιοι Επόπτες Ε.Π.Α. έχουν επαρκή κριτήρια και ας μην απαιτούνται σύμφωνα με τη νομοθεσία)
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

**Σημείωση :** Παρακαλούμε όλες οι παρακάτω ερωτήσεις να συμπληρωθούν μόνο με επίκεντρο την Εποπτεία που είχατε στην αμέσως προηγούμενη Ε.Π.Α. σας (ΟΧΙ την τρέχουσα)

16. Ο Επόπτης σας :

- α. Ήταν κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

- β. Πόσα χρόνια εμπειρία είχε ως εργαζόμενος Κοινωνικός Λειτουργός σε Οργάνωση ;
- Καθόλου
  - 1 – 5
  - 6 – 10
  - Περισσότερο από 11
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

- γ. Πόσα χρόνια εμπειρία είχε ως Επόπτης Ε.Π.Α. ;
- 1 – 5
  - 6 – 10
  - Περισσότερο από 11
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ



17. Ο Επόπτης σας :

α. Στις δύο πρώτες σας συναντήσεις :

- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |  |
|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σας ενημέρωσε αναλυτικά για την πορεία και το περιεχόμενο της εργασίας σας   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σας έδωσε γενικό πρόγραμμα των δραστηριοτήτων της Ε.Π.Α.                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σας έδωσε αναλυτικό πρόγραμμα δράσης   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σας ανέφερε την επαγγελματική του εμπειρία και τις σπουδές του               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σας ανέφερε προσωπικά του στοιχεία (οικογένεια, ενδιαφέροντα)                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ενδιαφέρθηκε να ενημερωθεί για την εμπειρία σας ως Ε.Κ.Λ.                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Προσπάθησε να αντιληφθεί τα προσωπικά σας στοιχεία (την διαφορετικότητά σας) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Δημιούργησε ένα οικείο κλίμα συνεργασίας                                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σας ανέπτυξε ένα αίσθημα σιγουριάς και ασφάλειας για το ρόλο σας             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Νοιώσατε ότι σας προσκαλεί σε μία σχέση την οποία μπορείτε να εμπιστευθείτε  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....   |

β. Σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας σας :

- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |  |
|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ανακάλυψε τα κενά και τις αδυναμίες σας                            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Κάλυψε τα κενά και ενίσχυσε τις ικανότητές σας                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σας μετάδωσε τις γνώσεις του με τον ευνοϊκό για εσάς τρόπο μάθησης |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ενίσχυσε την πρωτοβουλία σας                                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Έδειχνε να εφαρμόζει ο ίδιος αυτά που απαιτούσε από εσάς           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Μετέδιδε ενθουσιασμό και πίστη στο επάγγελμα του Κ.Λ.              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Φαινόταν να επιδιώκει ο ίδιος την εξέλιξή του ως Κ.Λ.              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Φαινόταν να επιδιώκει ο ίδιος την εξέλιξή του ως Επόπτη            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....                                 |

18. α. Τα λάθη σας / εμπόδια :

- Τα επεξεργαζόσασταν από κοινού με τον Επόπτη σας σε μία διαδικασία εμπιστοσύνης με στόχο την επαγγελματική σας εκπαίδευση και εξέλιξη
- Προσπαθούσατε να τα διαπιστώσετε και να τα διορθώσετε μόνοι / η σας

β. Εάν επιλέξατε την δεύτερη απάντηση, πιστεύετε ότι ο λόγος ήταν :

- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |  |
|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Η αδιαφορία από μέρους του Επόπτη σας  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Η έλλειψη χρόνου του Επόπτη σας  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Η έλλειψη εμπιστοσύνης σας προς την ικανότητά του να συμβάλλει στην επαγγελματική σας εξέλιξη  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Το γεγονός ότι δεν σας είχε πείσει ότι μπορείτε να βασιστείτε στη βοήθειά του ως συνέπεια να φοβάστε τις επιπτώσεις (όχι καλός βαθμός) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....   |

19. Τα προβλήματα που συναντήσατε κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. σας αφορούσαν:

- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |  |
|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Τη συνεργασία / σχέση με κάποιον Ε. Κ. Λ.                          |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Τη συνεργασία / σχέση με τον Επόπτη                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Τη συνεργασία / σχέση με τον Κ. Λ. της Οργάνωσης                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Τη συνεργασία / σχέση με κάποιον Πελάτη – Ομάδα                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Τη συνεργασία / σχέση με κάποιο μέλος του προσωπικού της Οργάνωσης |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Το χώρο που διατέθηκε για την Εποπτεία                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Το χρόνο που διατέθηκε για την ατομική Εποπτεία                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Το χρόνο που διατέθηκε για την ομαδική Εποπτεία                    |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Τις συνθήκες της Οργάνωσης   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....                                 |

20. Πιστεύετε ότι η εξέλιξή σας οφείλεται :

- Μόνο στον Επόπτη σας
- Περισσότερο στον Επόπτη σας
- Μόνο στον Κ.Λ. της Οργάνωσης
- Περισσότερο στον Κ.Λ. της Οργάνωσης
- Μόνο σε εσάς
- Περισσότερο σε εσάς
- Κανένα από τα παραπάνω
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

21. Στην Ομαδική Εποπτεία, ο Επόπτης σας συνέβαλε στην δημιουργία :

- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |                                  |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ισότητας                         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Δικαιοσύνης                      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Εσωτερικής Πειθαρχίας της Ομάδας |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ευαισθητοποίησης                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άνεσης                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ενότητας                         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Επικέντρωσης στο έργο            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)     |

.....

22. Στην αντιμετώπιση του κάθε Ε.Κ.Λ. ο Επόπτης σας :

- Ήταν αντικειμενικός και δίκαιος
- Ήταν υποκειμενικός και άδικος
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

23. Ο Επόπτης σας ήταν επιρρεπής σε όσους Ε. Κ. Λ. πιθανόν προσπαθούσαν να κερδίσουν την εύνοιά του μέσω επιδίωξης προσωπικής επαφής ανεξαρτήτου σωστής διεκπεραίωσης του έργου;
- Ναι  
 Όχι  
 Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
24. Ο Επόπτης σας, σε πιθανές προσωπικές διαφωνίες των Ε.Κ.Λ. μεταξύ τους :
- Συνέβαλε διακριτικά στο να υπάρξει δικαιοσύνη και συνειδητοποίηση πως δουλεύετε για έναν κοινό σκοπό  
 Αδιαφόρησε  
 Όξυνε τα πνεύματα  
 Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....  
 Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
25. α. Πιστεύετε πως ένας Σύμβουλος Εποπτών Ε.Π.Α. θα βοηθούσε περισσότερο στην εκτέλεση του έργου τους ;
- Ναι  
 Όχι  
 Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. εάν ΝΑΙ σε ποιο - ποια από τα παρακάτω :
- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |  |
|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στον έλεγχο προκαταλήψεων απέναντι σε ορισμένους Ε. Κ. Λ.                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην ψυχολογική αποφόρτιση τους  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην καλύτερη ταξινόμηση των αρμοδιοτήτων τους                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους σε ιδιαίτερα σημεία                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην αναφορά προόδου της εργασίας τους                                   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στον επιτόπιο έλεγχο της εργασίας τους για τη βελτίωση της απόδοσής τους |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)<br>.....                                    |

26. α. Πόσες ώρες Ε.Π.Α. την εβδομάδα προέβλεπε το Πρόγραμμα Σπουδών;
- 4
  - 5
  - 6
  - 7
  - 8
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Πόσες ώρες την εβδομάδα περίπου αφιερώνονταν στην πράξη για Ε.Π.Α. ;
- 4
  - 5
  - 6
  - 7
  - 8
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

27. α. Πόσες ώρες Εποπτείας την εβδομάδα ανατέθηκε από το Τμήμα Κ.Ε. στον Επόπτη σας ;
- 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Πόσες ώρες την εβδομάδα περίπου αφιερώνονταν στην πράξη για Εποπτεία ;
- 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- γ. Θεωρείτε ότι οι ώρες που αντιστοιχούσαν εβδομαδιαία για κάθε Ε.Κ.Λ. ήταν αρκετές ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- δ. Αν ΟΧΙ, σε τι ποσοστό περίπου θα θέλατε να αυξηθούν ;
- 25 %
  - 50 %
  - 75 %
  - 100%
  - Περισσότερο από 100%
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- ε. Πόσος χρόνος περίπου σας αφιερώθηκε προσωπικά σε κάθε μέθοδο Εποπτείας ;
- | Ατομική                             | Ομαδική                             |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 25 %       | <input type="checkbox"/> 25 %       |
| <input type="checkbox"/> 50 %       | <input type="checkbox"/> 50 %       |
| <input type="checkbox"/> 75 %       | <input type="checkbox"/> 75 %       |
| <input type="checkbox"/> 100 %      | <input type="checkbox"/> 100 %      |
| <input type="checkbox"/> Άλλο ..... | <input type="checkbox"/> Άλλο ..... |

28. α. Πόσοι Ε.Κ.Λ. ανήκαν στην ίδια Εποπτική Ομάδα ;
- |                          |                                    |                          |    |
|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | 1                                  | <input type="checkbox"/> | 7  |
| <input type="checkbox"/> | 2                                  | <input type="checkbox"/> | 8  |
| <input type="checkbox"/> | 3                                  | <input type="checkbox"/> | 9  |
| <input type="checkbox"/> | 4                                  | <input type="checkbox"/> | 10 |
| <input type="checkbox"/> | 5                                  | <input type="checkbox"/> | 11 |
| <input type="checkbox"/> | 6                                  | <input type="checkbox"/> | 12 |
| <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) ..... |                          |    |
- β. Πόσοι Ε.Κ.Λ. θα επιθυμούσατε να ανήκουν στην ίδια Εποπτική Ομάδα ώστε να υπάρχει καλύτερο αποτέλεσμα ;
- |                          |                                    |                          |    |
|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | 1                                  | <input type="checkbox"/> | 7  |
| <input type="checkbox"/> | 2                                  | <input type="checkbox"/> | 8  |
| <input type="checkbox"/> | 3                                  | <input type="checkbox"/> | 9  |
| <input type="checkbox"/> | 4                                  | <input type="checkbox"/> | 10 |
| <input type="checkbox"/> | 5                                  | <input type="checkbox"/> | 11 |
| <input type="checkbox"/> | 6                                  | <input type="checkbox"/> | 12 |
| <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) ..... |                          |    |
29. Χρησιμοποιήθηκε το role playing ως τεχνική διδασκαλίας μέσα στην Εποπτεία ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
30. Ο χώρος στον οποίο πραγματοποιούνταν η Εποπτεία ήταν λειτουργικός ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
31. Ακολουθήθηκε η μέθοδος της ατομικής Εποπτείας :
- |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στη γνωριμία σας με τον Επόπτη  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της ατομικής σας εξέλιξης  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ανά τακτά χρονικά διαστήματα για επιβεβαίωση ότι δεν σας απασχολεί κάτι που διστάζετε να το εκφράσετε με δική σας πρωτοβουλία |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Όταν το ζητήσατε εσείς  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην επεξεργασία για τον χειρισμό δύσκολων περιπτώσεων που σας είχαν ανατεθεί   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Στην τελική σας αξιολόγηση  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)  |
|                          |                          | .....   |

32. Θεωρείτε ότι χρειαζόσασταν περισσότερη ατομική Εποπτεία;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
33. Το Κ.Π.Α. σας :
- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |   |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ήταν προσωπική σας επιλογή                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Είχε ποσοτική επάρκεια προσωπικού                         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Είχε ποιοτική επάρκεια προσωπικού                         |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Είχε ζεστό κλίμα (ανθρώπινο στοιχείο)                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Τηρούσε τη δεοντολογία της Κ.Ε.                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Είχε κατάλληλες εργασιακές συνθήκες (ευρυχωρία, θέρμανση) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ικανοποίησε τις προσδοκίες σας                            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)                              |
- .....
34. α. Στο Κ.Π.Α. σας υπήρχε Κοινωνικός Λειτουργός υπεύθυνος για την εκπαίδευση - επίβλεψή σας ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Εάν ΝΑΙ, ήταν ο ίδιος ο Επόπτης της Ε.Π.Α. σας ;
- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- γ. Εάν ΝΑΙ, το γεγονός αυτό τι αντίκτυπο είχε στην εργασία σας ;
- Θετικό
- Αρνητικό
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
35. Εάν ο Επόπτης σας ήταν ο ίδιος ο Κ.Λ. που εργαζόταν στο Κ.Π.Α. σας :
- Η Εποπτεία γινόταν σε ξεχωριστή ώρα από την Ε.Π.Α.
- Η Εποπτεία γινόταν κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α.
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

36. Στις δύο πρώτες σας επισκέψεις στην Οργάνωση, ο εργαζόμενος σε αυτήν Κ. Λ., σας :

- | ΝΑΙ                      | ΟΧΙ                      |                              |
|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Υποδέχθηκε θερμά             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ξενάγησε στο χώρο            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Κατατόπισε στα προγράμματα   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σύστησε στο προσωπικό        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Σύστησε στους πελάτες        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) |
- .....

37. α. Οι περιπτώσεις ή οι ομάδες που αναλάβατε, επιλέχθηκαν:

- Από τον Κ. Λ. της Οργάνωσης με κριτήριο ότι είναι κατάλληλες βάσει της εκπαίδευσης, της πείρας και του χαρακτήρα σας
- Από τον Κ.Λ. της Οργάνωσης χωρίς κριτήρια
- Από τον Επόπτη σας με κριτήριο ότι είναι κατάλληλες βάσει της εκπαίδευσης, της πείρας και του χαρακτήρα σας
- Από τον Επόπτη σας χωρίς κριτήρια
- Από εσάς προσωπικά (προσωπικές προτιμήσεις)
- Τυχαία
- Δεν αναλάβατε
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

β. Αυτός ο τρόπος επιλογής λειτούργησε θετικά στην εργασία σας ;

- Ναι
- Όχι
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

38. α. Ο Επόπτης σας κι ο Κ. Λ. της Οργάνωσης είχαν:

- Καλή και τακτική συνεργασία (σαφείς ρόλους και συμπλήρωναν ο ένας τον άλλον)
- Κακή συνεργασία (έριχνε ο ένας στον άλλον τη δουλειά, σας έδιναν αντιφατικά μηνύματα)
- Καθόλου συνεργασία (ή τυπική κι ελάχιστη π.χ. στο τέλος μόνο του σπουδαστικού έτους)
- Κανένα από τα παραπάνω
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

β. Προς ποια κατεύθυνση επηρεάστηκε η απόδοσή σας από την ποιότητα της μεταξύ τους σχέσης :

- Θετική
- Αρνητική
- Δεν επηρεάστηκε
- Δεν ξέρω / Δεν απαντώ



39. Τα όρια μέσα στα οποία σας επιτρεπόταν να κινηθείτε εντός του Κ.Π.Α., τα κρίνετε :
- Περιοριστικά
  - Ασαφή
  - Σαφή και άνετα
  - Κανένα από τα παραπάνω
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
40. Πιστεύετε ότι θα έπρεπε να δημιουργηθεί ένας θεσμός που να ορίζει περισσότερη συνεργασία :
- Των Εποπτών Ε.Π.Α. μεταξύ τους
  - Των Εποπτών Ε.Π.Α. με τους Κ.Λ. των Οργανώσεων
  - Και τα δύο
  - Κανένα από τα παραπάνω
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
41. Κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. το Ημερολόγιο Πρακτικής Άσκησης σας :
- α. Παρέμενε
- Στο Κ.Π.Α.
  - Σε εσάς προσωπικά
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Σε κάθε συνάντηση συμπληρωνόταν από τον Επόπτη σας :
- Με την υπογραφή του
  - Με την υπογραφή του και επιπρόσθετες παρατηρήσεις (όταν χρειαζόταν)
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν απαντώ
- γ. Συμπληρωνόταν από τον υπεύθυνο Κ.Λ. της οργάνωσης :
- Με την υπογραφή του σε κάθε συνάντηση
  - Με την υπογραφή του σε κάθε συνάντηση και επιπρόσθετες παρατηρήσεις (όταν χρειαζόταν)
  - Με την υπογραφή του με τη λήξη της Ε.Π.Α.
  - Με την υπογραφή του και επιπρόσθετες παρατηρήσεις με τη λήξη της Ε.Π.Α.
  - Δεν συμπληρώθηκε καθόλου
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- δ. Πιστεύετε ότι αξιοποιήθηκε όπως θα έπρεπε ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

42. α. Οι εκθέσεις σας :
- Διαβάζονταν κατά την Ομαδική Εποπτεία
  - Παραδίνονταν προσωπικά στον Επόπτη και σχολιάζονταν κατά την επόμενη Ομαδική Εποπτεία
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Θεωρείτε αυτό το σύστημα βοηθητικό ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
43. Η τελική αξιολόγηση της εργασίας σας από τον Επόπτη :
- α. Έγινε με τρόπο:
- Θετικό (σας έδωσε κατεύθυνση κι ελπίδες μελλοντικής επαγγελματικής εξέλιξης)
  - Αρνητικό (σας απογοήτευσε)
  - Ουδέτερο
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Είχε περιεχόμενο σχετικό με το :
- Πόσα λάθη κάνατε κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. σας
  - Πόσο βελτιωθήκατε κατά τη διάρκεια της Ε.Π.Α. σας
  - Και τα δύο
  - Κανένα από τα παραπάνω
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- γ. Ήταν :
- Ουσιαστική μ' επίκεντρο εσάς προσωπικά
  - Ουσιαστική μ' επίκεντρο την εργασία σας
  - Και τα δύο
  - Επιφανειακή και τυπική, μόνο για τη συμπλήρωση του απαραίτητου βαθμού
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- δ. Βασίστηκε :
- Σε αντικειμενικά & πλήρη κριτήρια (κάποιο καθοδηγητικό και δομημένο έντυπο)
  - Μόνο σε υποκειμενικά κριτήρια του Επόπτη
  - Σε ανεπαρκή κριτήρια που δεν εξασφαλίζουν την αντικειμενικότητα
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

44. α. Είσαστε ικανοποιημένοι από την Εποπτεία που είχατε ;
- Ναι
  - Όχι
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ
- β. Αν ΟΧΙ κάνατε κάτι γι' αυτό;
- Ναι  
παρακαλώ διευκρινίστε .....
  - Όχι
  - Δεν απαντώ
- γ. Αν ΟΧΙ γιατί ;
- Το θεωρήσατε χαμένο χρόνο – κόπο
  - Δεν θελήσατε να διακινδυνεύσετε τη θέση σας
  - Δεν σας απασχόλησε τόσο σοβαρά ώστε να επιδιώξετε αλλαγή της κατάστασης
  - Προσπαθήσατε αλλά δεν υπήρχε αποτέλεσμα
  - Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....
  - Δεν ξέρω / Δεν απαντώ

Προαιρετικά, συμπληρώστε τη παρακάτω ερώτηση

Κρίνετε το ερωτηματολόγιο :

- Κουραστικό
- Ενοχλητικό
- Ενδιαφέρον
- Βοηθητικό
- Αδιάφορο
- Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) .....

Έχετε να προτείνετε κάτι άλλο για το πως μπορεί να βελτιωθεί η «Εποπτεία στην Ε.Π.Α. των Ε.Κ.Λ.» ;

.....

.....

.....

.....

.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο και τη συνεργασία σας

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

### Α. ΝΟΜΟΙ

ΦΕΚ 1474 τ.Β – 4 Δεκ 2000

Πόσοι Ε.Κ.Λ. ανήκουν στην ίδια Εποπτική Ομάδα

ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ)

19853

γ) Εάν στη δήλωση των μαθημάτων που θα παρακολουθήσει ο σπουδαστής σε ένα εξάμηνο δεν τηρούνται οι όροι του προηγούμενου εδαφίου, θεωρείται αυτοδίκαια ότι η δήλωση περιλαμβάνει τα μαθήματα του εξαμήνου εισαγωγής, προκειμένου για πρωτοεισαγόμενους σπουδαστές, ενώ για παλαιότερους σπουδαστές τροποποιείται η δήλωση μαθημάτων, με απόφαση του Συμβουλίου του Τμήματος, ύστερα από συνεννόηση με τον σπουδαστή.

6. Σε καμία περίπτωση ο σπουδαστής, κατ' εφαρμογή του εδαφίου β' της προηγούμενης παραγράφου, δεν μπορεί να καταστεί πτυχιούχος νωρίτερα από την προβλεπόμενη χρονική διάρκεια σπουδών του Τμήματος. Για τη διευκόλυνση της κινητικότητας σπουδαστών και Ε.Π. μεταξύ του Τ.Ε.Ι. Πάτρας και Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης του εξωτερικού, είναι δυνατή, με απόφαση του Συμβουλίου του Τμήματος, η διδασκαλία ορισμένων μαθημάτων του προγράμματος σπουδών και σε μία άλλη γλώσσα κράτους-μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία διδάσκεται στο Τμήμα.

#### ΑΡΘΡΟ 5

##### Διδασκαλία Ξένων Γλωσσών

1. Στα Τμήματα του Τ.Ε.Ι. διδάσκονται μία ή περισσότερες ξένες γλώσσες, κυρίως από τις γλώσσες χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανάλογα με το γνωστικό αντικείμενο ή την επαγγελματική κατεύθυνση αποφασίζουν του Τμήματος, η διδασκαλία της ξένης γλώσσας έχει ως σκοπό να μάθουν οι σπουδαστές τη γλώσσα πολύ καλά και σε βαθμό που να μπορούν να κατανοούν κείμενα της ειδικότητάς τους.

2. Η ξένη γλώσσα ανήκει στα γενικά υποχρεωτικά ή στα κατ' επιλογήν υποχρεωτικά μαθήματα του Τμήματος, είναι όμως δυνατόν να επιλεγεί και ως προαιρετικό μάθημα στην περίπτωση που άλλη ξένη γλώσσα έχει δηλωθεί ως υποχρεωτική.

3. Ο πρωτοεισαγόμενος σπουδαστής που κατέχει την ξένη γλώσσα, μπορεί να ζητήσει την απαλλαγή του από την υποχρέωση παρακολούθησης της γλώσσας αυτής. Για το σκοπό αυτό, με απόφαση του οικείου Τμήματος, συγκροτείται επιτροπή, αποτελούμενη από δύο (2) μέλη Ε.Π. της αντίστοιχης γλώσσας, η οποία εξετάζει και εισήγεται στο Συμβούλιο του Τμήματος, για την απαλλαγή του ή μη από την παρακολούθηση των μαθημάτων της ξένης γλώσσας, για ένα ή περισσότερα εξάμηνα.

#### ΑΡΘΡΟ 6

##### Μορφές Διδασκαλίας, Συνδιδασκαλία

1. Η εκπαιδευτική διαδικασία κάθε μαθήματος περιλαμβάνει μία ή περισσότερες από τις παρακάτω μορφές: θεωρητική ή από έδρας διδασκαλία, σεμινάρια, φροντιστηριακές και άλλες μορφές διδασκαλίας, πρακτικές και εργαστηριακές ασκήσεις, ανάθεση εκπόνησης εργασιών ατομικά ή ομαδικά και εκπαιδευτικές επισκέψεις.

2. α) Η θεωρητική ή από έδρας διδασκαλία μαθήματος, παρουσιάζει εποπτικά μία ευρεία περιοχή ενός γνωστικού αντικείμενου και τον σχετικό με αυτό επιστημονικό προβληματισμό. Τμήμα της διδασκαλίας αυτής μπορεί να περιλαμβάνει και ειδικές ασκήσεις για την εμπέδωση των θεωρητικών γνώσεων με τη μορφή φροντιστηριακών ασκήσεων, ύστερα από εισήγηση της Ομάδας Μαθημάτων και απόφαση του Συμβουλίου του Τμήματος. Επίσης μέρος της ύλης μπορεί να ανατίθεται για παρουσίαση σε σπουδαστές ατομικά ή ομαδικά. Η συνθετική εφαρμογή γνώσεων, μεθόδων και διαδικασιών γίνεται σε ειδικά επι-

λεγμένα θέματα που αναθέτει ο διδάσκων στους σπουδαστές, κατά ομάδες ή ατομικά.

β) Τα σεμινάρια στοχεύουν στην επεξεργασία συγκεκριμένων θεμάτων σε μεγαλύτερο βάθος και έκταση με τη συνεργασία και καθοδήγηση του διδάσκοντα και τη βοήθεια σχετικής βιβλιογραφίας.

γ) Οι εργαστηριακές και πρακτικές ασκήσεις πραγματοποιούνται περιοδικά σε κατάλληλους χώρους του Τ.Ε.Ι. ή σε χώρους του Τ.Ε.Ι. ή σε χώρους εργασίας, στους οποίους οι σπουδαστές κάτω από την επίβλεψη και με την καθοδήγηση του εκπαιδευτικού προσωπικού, εκταξιδεύονται κατά μικρές ομάδες στην εφαρμογή θεωρητικών, επαγγελματικών ή τεχνολογικών μεθόδων, στον χειρισμό τεχνικών συστημάτων, στον εθισμό στην ομαδική εργασία, στη σύνταξη περιγραφικών εκθέσεων κ. λ. π., ώστε να αποκτούν τις κατάλληλες δεξιότητες.

3. α) Δεν επιτρέπεται κατάτμηση θεωρητικού μαθήματος σε περισσότερα τμήματα. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν ο αριθμός των παρακολουθούντων σπουδαστών είναι πολύ μεγάλος, μπορεί να γίνει κατάτμηση ύστερα από τεκμηρωμένη εισήγηση του Τμήματος και απόφαση του Συμβουλίου Τ.Ε.Ι.

β) Για τη διεξαγωγή των εργαστηριακών ασκήσεων, ο αριθμός των παρακολουθούντων σπουδαστών ανά τμήμα, θα έχει ελάχιστο όριο είκοσι (20), μειούμενος σε δέκα πέντε (15) σε ειδικές περιπτώσεις, για τις οποίες απαιτείται η έγκριση από το Συμβούλιο του Τ.Ε.Ι., μετά από αιτιολογημένη εισήγηση του Συμβουλίου του Τμήματος. Ο αριθμός των μελών Ε.Π. ανά ομάδα εργαστηριακών μαθημάτων δεν μπορεί να είναι νωρίτερος των δύο (2).

γ) Σε περίπτωση κατάτμησης Τμήματος λόγω μεγάλου αριθμού σπουδαστών, οι διδάσκοντες συντονίζουν μεταξύ τους τη διδασκία ύλη και την ύλη των τελικών εξετάσεων και θέτουν από κοινού θέματα εξετάσεων.

#### ΑΡΘΡΟ 7

##### Διάρκεια Διδασκαλίας και Ασκήσεων

1. Η διάρκεια της ωριαίας διδασκαλίας των θεωρητικών μαθημάτων και φροντιστηριακών ασκήσεων ορίζεται σε σαράντα πέντε (45) λεπτά της ώρας, μετά τη λήξη της οποίας, ακολουθεί διάλειμμα δέκα πέντε (15) λεπτών.

2. Η διάρκεια των ωριαίων πρακτικών και εργαστηριακών ασκήσεων είναι πενήντα πέντε (55) λεπτά. Οι φροντιστηριακές, εργαστηριακές και πρακτικές ασκήσεις μπορεί να γίνονται και χωρίς διάλειμμα.

3. Η διάρκεια διεξαγωγής των σεμιναρίων ρυθμίζεται από τον διδάσκοντα σε συνεννόηση με τους σπουδαστές. Κάθε άλλη λεπτομέρεια καθορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου του Τ.Ε.Ι.

4. Η διάρκεια της θεωρητικής διδασκαλίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δύο (2) συνεχείς ώρες διδασκαλίας στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο.

(5) Τα θεωρητικά μαθήματα κατά προτίμηση θα τίθενται πρώτα στα ωρολόγια πρόγραμμα.

#### ΑΡΘΡΟ 8

##### Προπαρασκευαστικά φροντιστήρια

1. Με εισήγηση της γενικής Συνέλευσης του Τμήματος και απόφαση του Συμβουλίου της Σχολής, είναι δυνατή η διοργάνωση προπαρασκευαστικών φροντιστηρίων για σπουδαστές που δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των μαθημάτων του α και β' εξαμήνου σπουδών του Τμήματος.

Αναλυτικό Περιεχόμενο Ε.Π.Α. και Εποπτείας

(Υ.Α. Ε5/1840,  
Φ.Ε.Κ. 257/8-5-85, Τ. 2ος)

Αναλυτικό Περιεχόμενο Μαθήματος:  
Εργαστηριακή Πρακτική Δεξιότητες  
Επικοινωνία

Μάθημα: ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

α. Πραγματοποιείται στο Γ', Δ', Ε', και ΣΤ' εξάμηνα κ' Ζ' Εξ.

β. Ώρες εβδομαδιαίας διδασκαλίας: Άσκηση επί της Εσχολής  
δέκα πέντε (15). (μετά μίσην ώρου)

γ. Σκοπός του μαθήματος:

Σκοπός της Πρακτικής Άσκησης είναι:

- α. Η εξοικείωση του σπουδαστή στην εφαρμογή των θεωρητικών γνώσεων που διδάσκονται στη πράξη.
- β. Η απόκτηση εμπειριών για ανθρώπινες καταστάσεις και προβλήματα που βοηθούν τον σπουδαστή στην άφομοίωση των συνεχώς αυξανόμενων γνώσεων που του προσφέρονται παράλληλα στην τάξη.
- γ. Η ανάπτυξη στάσεων, δεξιοτήτων και τεχνικών και η απόκτηση εμπειρίας κατά μέθοδο Κοινωνικής Έργου για την άσκηση του επαγγέλματος του Κοινωνικού Λειτουργού.

*[Signature]*

γδ

δ. Η παρακολούθηση της λειτουργίας της Κοινωνικής Υπηρεσίας για αύξηση γνώσεων και εμπειριών στη παροχή υπηρεσιών.

δ. Περιεχόμενο της Πρακτικής Άσκησης:

Γ' εξάμηνο

Δ' Εξ.  
Νέου Πρωτ.

ο σπουδαστής με την βοήθεια του έπιδκτη

α. Αποκτά και αξιοποιεί τις γνώσεις του για την 'Οργάνωση γενικά και την Κοινωνική Υπηρεσία, προς όφελος της πιο ουσιαστικής ένταξης του σ' αυτήν.

β. Αρχίζει να γνωρίζει και να εφαρμόζει τις προϋποθέσεις του υπαλληλικού του ρόλου.

γ. Δοκιμάζει να σχεδιάζει και να οργανώνει την συνάντησή του με τον εξυπηρετούμενο (έτομο-ομάδα) και με πρόσωπα του περιβαλλοντός του.

δ. Αρχίζει να μεθοδεύει την συγκέντρωση πληροφοριών απαραίτητων για το κοινωνικό ιστορικό. Παθαίνει να κατατάσσει και να εκτιμά τις πληροφορίες αυτές σε σχέση με τον εξυπηρετούμενο (έτομο-ομάδα), το πρόβλημα, το πρόγραμμα της 'Οργάνωσης και τις αγγές βοήθειας.

ε. Αρχίζει να συνειδητοποιεί το περιεχόμενο της επαγγελματικής του σχέσης με το προσωπικό της 'Οργάνωσης, τους εξυπηρετούμενους και την κοινότητα.

Ε' Εξ.  
Νέου Πρωτ.

Δ' εξάμηνο

α. Γνωρίζει καλά το έργο της Κοινωνικής Υπηρεσίας που έχει τοποθετηθεί για Πρακτική Άσκηση και δραστηριοποιείται ανάλογα, όπως και το έργο άλλων συνεργαζόμενων με τη υπηρεσία του οργανώσεων και συνεργάζεται.

β. Παθαίνει να κατευθύνει μια συνέντευξη ή συγκέντρωση και αξιολογεί τις κινήσεις του.

γ. Αρχίζει στη συνεργασία του με τους εξυπηρετούμενους να κατανείμει περισσότερο περίπλοκες καταστάσεις και να διακρίνει τα προβλήματα.

- δ. Αναγνωρίζει και ελέγχει περισσότερο τις αντιδράσεις του σε κάθε συναρπασία.
- ε. Έχει βελτιώσει τον τρόπο σύνταξης των εκθέσεων.
- στ. Παρακολούθησ' συμβούλιο, προβληματίζεται για τις διαδικασίες λειτουργίας και συμμετοχής του μέλους και άνοκτ' γνώσεις.

ΣΤ' Εξ Εξέδμηνο

Νέου Προφ.

- α. Συμμετέχει σε Συμβούλιο της 'Υπηρεσίας και της 'Οργάνωσης και σχηματίζει και εκφράζει όπου μπορεί γνώμες και απόψεις.
- β. Σχεδιάζει και εφαρμόζει σχέδιο βοήθειας για τον πάρα πέρα χειρισμό της περίπτωσης, με βάση τη διάγνωση της προβληματικής κατάστασης, που έχει κάνει.
- γ. Διακιστώνει τ' κίνητρα της ανθρώπινης συμπεριφοράς και την επίδραση των συναισθηματικών και κοινωνικο-οικονομικών παραγόντων.
- δ. Συνεργάζεται με εκπροσώπους άλλων επαγγελματιών μέσα και έξω από την 'Οργάνωση για να βοηθήσει αποτελεσματικότερα τους εξυπηρετούμενους.
- ε. Συνειδητοποιεί περισσότερο τη σημασία της δικής του συμμετοχής και ευθύνης στη πορεία της λύσης του προβλήματος.

ΣΖ' Εξάμηνο

ΣΤ' Εξ. Νέου Προφ.

- α. Αρχιζείται με σιγουριά μέσα στη Κοινωνική 'Υπηρεσία όπου έχει τοποθετηθεί.
- β. Προχωρεί περισσότερο αυτόθυνα στην εφαρμογή των μεθόδων της Κοινωνικής 'Εργασίας.
- γ. Αξίζει την ικανότητα του να βοηθ' τους εξυπηρετούμενους με μεθοδικότερο τρόπο χρησιμοποιώντας ευρύτερο φάσμα τεχνικών και μέσων.
- δ. 'Ηφραθώνει περισσότερο στα α'τια των κοινωνικών προβλημάτων και αναγνωρίζει την δυναμική πολυπλοκότητα της σχέσης ατόμου - περιβάλλοντος και προβληματικής κατάστασης.



ΕΠΟΧΗ

α. Πραγματοποιείται από Γραφείο ΣΠ' έδαφους 5' 2' 8' β. Μλο(1) ύρα την εβδομάδα, ενώ η τιμή της Σκοπής 10

γ. Σκοπός της έπαιτείας στη πρακτική έκπαιξη:

δ. Με την έπαιτεία στη πρακτική έκπαιξη επιδιώκεται ή έμπέδωση, <sup>δυσχετέτων</sup> των προσφερόμενων από την πρακτική έκπαιξη έμπειριών με τις βασικές αρχές, έννοιες, γνώσεις, μεθόδους και δεξιότητες που διόδοκονται στη θεωρία.

εξου της έπαιτείας γίνεται:

α. Η ούνθεση της διδασκεμένης θεωρίας με τη πράξη, με την έμπεροήθηση του σπουδαστή να εφαρμόσει τις αρχές και γνώσεις με την ανάπτυξη ανόλογων σκέσεων, δεξιοτήτων και τεχνικών.

β. Προσφέρονται οι γνώσεις που χρειάζεται ο σπουδαστής στην άσκηση έργατα του, που όν έχει διδάχεται άδεια στην τάξη.

Η έπαιτεία στην πρακτική έκπαιξη άποτελεί μία είδιόμορφη μέθοδο διδασκαλίας. Γι' αυτό τό λόγο στο τέλος κάθε έξαμήνου ή έργατα και ή επίδοσή του σπουδαστή έξιολογούνται ύπως σε κάθε καθαρά εργαστηριακό μέτρημα και βαθμολογείται για την επίδοσή του και την έργατα του.

δ. Περιεχόμενα έπαιτείας:

α. Ο έμπετης βοηθά τον σπουδαστή να κατανοήσει τους σκοπούς, τά προγράμματα και τη δομή της Όργάνωσης.

β. Έκτοριβάζει στο σπουδαστή την φιλοσοφία και την τεχνική της εφαρμογής της Κοινωνικής Όργατας κατά μέθοδο.

γ. Βοηθά τον σπουδαστή να έμπαιδευτεί σε τρόπους πρόληψης και άντιμετώπισης προβληματικών καταστάσεων.

δ. Βοηθά τον σπουδαστή να άνεκτήσει τις απαραίτητες ιδιότητες του επαγγελματικού του ρόλου.

ε. Βοηθά τον σπουδαστή να έλέγχει τά προσωπικά του προβλήματα και να σταδρίζει τις άντιδράσεις του άπόγοντι στους έξυπηρετούμενους και στο χώρο δουλειάς

7328 ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟΝ)

38. Majlaton	Nimer	Anton
39. Masaud	Bashar	Khalil
40. Massarwa	Adnan	Ahmed
41. Massarwa	Omar	Mohamed
42. Mhaisen	Mohammadi	Subhi
43. Mohamed	Fathalla	Ahmed
44. Muadi	Najeh	Qudeh
45. Mushahwar	Osama	Khalil
46. Nassar	Johnny	Jouda
47. Owideh	Khaled	Mohamad
48. Qatash	Jamal	Younes
49. Qtait	Faisal	Izeddia
50. Qumsiyeh	Aimam	Jeries
51. Qumsiyeh	Raja	Jeries
52. Romman	Farid	Ibrahim
53. Salahat	Jamal	Saud
54. Salahat	Mohamad	Hamed
55. Salsaa	Issam	Michael
56. Sharrif	Arfat	Said
57. Sisan-Bsharia	Yousef	Fnad
58. Thawabteh	Jafar	Ali
59. Theodory	Elias	Iskandar
60. Yagham	George	Elias
61. Zawarah	Salman	Turki
62. Ghuben	Said	Atiya
63. Saecub	RIAD	SAD
64. TAYEM	SALEH	MAHMOUD

Λιβανέζους :

1. Al-Hassan	Mostafa	Addul Aziz
2. Beydoun	Wizdan	Mahmoud
3. Hachim	Hassan	Abed El Husein

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 23 Οκτωβρίου 1984

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ  
ΕΣΤΕΡΝΩΝ ΤΟΥΤΟΣ ΕΘΝ. ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ  
**ΙΩΑΝ. ΚΑΡΑΛΑΜΠΟΥΡΟΥΣ ΣΤΥΛ. ΠΑΠΑΘΕΩΑΝΗΣ**  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
**ΓΕΡΑΣΙΜΟΣ ΑΓΓΕΛΗΣ**

Αριθ. Γ6α/σεκ. 2123 (2)

Προβιβάσεις και όροι λειτουργίας των Κέντρων Πρακτικής Άσκησης για τους σπουδαστές των σχολών επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τ.Ε.Ι.

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ  
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

Έχοντας υπόψη :

α) Τη διάταξη του άρθρου 3 της παραγράφου 1 του άρθρου 41 του Νόμου 1404/83 «Δομή και λειτουργία των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων» και

β) Τη γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας αριθ. 9 της 17.7.84, αποφασίζουμε :

Καθορίζουμε τις προβιβάσεις και τους όρους λειτουργίας των Κέντρων Πρακτικής Άσκησης για τους σπουδαστές των Σχολών Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ως ακολούθως :

Άρθρο 1.

Κέντρα Πρακτικής Άσκησης σπουδαστών. Επιλογή, έγκριση.

1. Η προβλεπόμενη από τα ισχύοντα εκπαιδευτικά προγράμματα, πρακτική άσκηση των σπουδαστών των Σχολών Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τ.Ε.Ι (Νοσημάτων, Επισκεπτριών, Μαιών, Τεχνολόγων, Ιατρικών Εργαστηρίων, Ραδιολογίας και Ακτινολογίας, Φυσικοθεραπείας, Εργασιοθεραπείας, Δημόσιας Υγιεινής, Διο-

κησης Νοσηκομείων, Κοινωνικών Αιτιουργών, και Νηπιοβρεφολόγων), όσο και η άσκηση στο επίσημο που αποτελεί προϋπόθεση για τη λήψη του πτυχίου πραγματοποιείται σε Κέντρα Πρακτικής Άσκησης και ειδικότερα σε Υγειονομικές ή Κοινωνικές Υπηρεσίες του Δημόσιου ή του Βιωτικού τομέα, που πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται με την απόφαση αυτή.

2. Η επιλογή και έγκριση των Υγειονομικών ή Κοινωνικών Υπηρεσιών ως Κέντρων Πρακτικής Άσκησης σπουδαστών των Σχολών Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τ.Ε.Ι. της προηγούμενης παραγράφου γίνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, μετά από αιτιολογημένη πρόταση της οικείας Σχολής.

Άρθρο 2.

Προϋποθέσεις επιλογής Υπηρεσιών ως Κέντρων Πρακτικής Άσκησης.

1. Για την επιλογή και έγκριση Υγειονομικής ή Κοινωνικής Υπηρεσίας ως Κέντρου Πρακτικής Άσκησης σπουδαστών των σχολών του προηγούμενου άρθρου απαιτούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις.

α) Η πλήρης επαγγελματική απασχόληση υπαλλήλων του κλάδου στον οποίο θα ασκήσει ο σπουδαστής.

β) Η ύπαρξη ικανού αριθμού περιστατικών για την εξυπηρέτηση των οποίων ασχολείται η Υπηρεσία και τα οποία είναι εφικτό να χρησιμοποιηθούν ως εκπαιδευτικό υλικό, για την επαρκή και κατάλληλη πρακτική άσκηση των σπουδαστών στους αντίστοιχους με την εκπαίδευσή τους, επαγγελματικούς τομείς.

γ) Η δυνατότητα παροχής στους σπουδαστές των απαραίτητων υλικών μέσων, (χώρων γραφείων, κλπ) για την ανεμπόδιτη διεξαγωγή της πρακτικής τους άσκησης.

δ) Η δυνατότητα παροχής στους σπουδαστές ευκαιριών για τη συμμετοχή τους σε επαγγελματικές δραστηριότητες, στις οποίες συμμετέχει το αντίστοιχο προσωπικό της Υπηρεσίας, τόσο για επιτυχή διεξαγωγή της πρακτικής άσκησης, όσο και για επαρκή και κατάλληλη προετοιμασία τους για το συγκεκριμένο επάγγελμα.

ε) Προκειμένου για Υγειονομικές ή Κοινωνικές Υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα, απαιτείται ρητή δήλωση του φορέα στον οποίο υπάγεται η Υπηρεσία που προτείνεται ή έγκρισή της, ως Κέντρου Πρακτικής Άσκησης σπουδαστών των Σχολών που αναφέρονται στο άρθρο 1 παρ. 1 αυτής της απόφασης, ότι αποδέχεται το εκπαιδευτικό αυτό έργο.

Άρθρο 3.

Επιστήια και διοικητική παρακολούθηση των αποκομμένων σπουδαστών.

1. Η επιστήια και αξιολόγηση των σπουδαστών κατά την πρακτική τους άσκηση, όπως αυτή προσηορίζεται στο αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, αποτελεί ευθύνη και έργο του εκπαιδευτικού προσωπικού των Σχολών και ασκείται σύμφωνα με τα όσα ειδικότερα καθορίζονται στον Εσωτερικό Κανονισμό λειτουργίας κάθε Σχολής.


2. Η διοικητική παρακολούθηση των σπουδαστών τόσο κατά τη πρακτική άσκηση όσο και κατά την άσκηση στο επάγγελμα αποτελεί έργο υπαλλήλων του Κέντρου Πρακτικής Άσκησης και ειδικότερα εκείνων του αντίστοιχου επαγγελματικού κλάδου, στον οποίο εκπαιδεύονται οι σπουδαστές.

3. Οι υπάλληλοι του Κέντρου Πρακτικής Άσκησης της προηγούμενης παραγράφου στους οποίους ανατίθεται το έργο της διοικητικής παρακολούθησης των αποκομμένων σπουδαστών απαιτείται :

α) Να είναι προχολόγοι αντίστοιχων Σχολών του επαγγελματικού κλάδου που εκπαιδεύεται ο σπουδαστής και να έχουν άδεια άσκησης επαγγέλματός, όπως αυτή απαιτείται από τις κείμενες διατάξεις.

β) Να έχουν διατή τουλάχιστον επαγγελματική εμπειρία στην ειδικότητα που ασκούνται οι σπουδαστές και να



  
Ο ΔΙΕΥ

# ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

## ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 136  
23 Ιουνίου 1998

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2621  
*Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης και λειτουργίας των  
Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και άλλες  
διατάξεις.*

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**  
Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

**Άρθρο 1**

1. Το εδ. β' της παρ. 2 του άρθρου 3 του ν. 1404/1983 (ΦΕΚ 173 Α') τροποποιείται ως εξής:  
"β. Να συμπράττουν για την ομαλή λειτουργία των Τ.Ε.Ι., σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού και του εσωτερικού κανονισμού. Απαλλαγή τους από την υποχρέωση ανάληψης αξιώματος ή συμμετοχής σε συλλογικά όργανα ή εκλεκτορικά σώματα δικαιολογείται μόνον εάν υπάρχει σοβαρός λόγος, όπως εκπαιδευτική άδεια ή μακρά τους ασθένεια. Η μη συμμετοχή, χωρίς σοβαρό λόγο, αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα."

2. Η παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1404/1983, όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 10 του άρθρου 25 του ν. 1824/1988, αντικαθίσταται ως εξής:  
"4. Το Τμήμα διαιρείται σε δύο (2) ή τρεις (3) κατ' ανώτατο όριο ομάδες μαθημάτων (Ο.Μ.). Κάθε Ο.Μ. αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο επιστημονικό και τεχνολογικό πεδίο. Εάν η έκταση του γνωστικού αντικείμενου γενικού τμήματος είναι περιορισμένη, δεν απαιτείται η διαίρεσή του σε Ο.Μ.. Η σύσταση, συγχώνευση, κατάτμηση, κατάργηση, μετονομασία και τροποποίηση του γνωστικού αντικείμενου των ομάδων μαθημάτων γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη της Γενικής Συνέλευσης του αντίστοιχου Τμήματος. Ομάδα μαθημάτων μπορεί να λειτουργεί εφόσον έχουν κατανομηθεί σε αυτήν τουλάχιστον τρία τακτικά μέλη Ε.Π., από τα οποία το ένα τουλάχιστον να είναι της βαθμίδας του Καθηγητή ή Επίκουρου Καθηγητή."

3. Η παρ. 2 του άρθρου 7 του ν. 1404/1983 αντικαθίσταται ως εξής:  
"2. Η Επιτροπή Ακαδημαϊκού Ασύλου (Ε.Α.Α.) μπορεί να ζητήσει ή να επιτρέψει την επέμβαση της δημόσιας δύναμης στους χώρους του Τ.Ε.Ι.. Στις περιπτώσεις αυτές η Ε.Α.Α. αποφασίζει μόνο με ομοφωνία των μελών της. Σε περίπτωση διαφωνίας η μη απαρτίας συγκαλείται έκτακτα το Συμβούλιο Τ.Ε.Ι., προκειμένου να αποφασίσει οριστικά. Η τελική απόφαση λαμβάνεται με πλειοψηφία των δυο τρίτων (2/3) του συνόλου των παρόντων."

4. Στο τέλος του άρθρου 8 του ν. 1404/1983 προστίθενται παράγραφοι 4 και 5 ως εξής:  
"4. Εάν στο Τμήμα λειτουργεί μία ομάδα μαθημάτων (Ο.Μ.) και οι υπόλοιπες αδρανούν, λόγω μη ύπαρξης του απαιτούμενου αριθμού εκπαιδευτικού προσωπικού (Ε.Π.), ως υπεύθυνοι των αδρανουσών Ο.Μ. ορίζονται με απόφαση του Συμβουλίου του Τ.Ε.Ι., μετά από εισήγηση του Διευθυντή της Σχολής, Καθηγητής ή Επίκουρος Καθηγητής ή Καθηγητής Εφαρμογών του οικείου Τμήματος. Στις περιπτώσεις αυτές τις αρμοδιότητες των Γ.Σ. των οικείων Ο.Μ. ασκεί το Συμβούλιο του Τμήματος."  
"5. Εάν στο Τμήμα δεν λειτουργεί καμία ομάδα μαθημάτων (Ο.Μ.), τις αρμοδιότητες των Γενικών Συνελεύσεων των Ο.Μ. ασκεί η Γ.Σ. του Τμήματος και τις αρμοδιότητες των υπευθύνων των Ο.Μ. ο προϊστάμενος του Τμήματος."

5. Το εδ. β' της παρ. 3 του άρθρου 9 του ν. 1404/1983, όπως τροποποιήθηκε με το στοιχείο β' της παρ. 16 του άρθρου 71 του ν. 1566/1985, αντικαθίσταται ως εξής:  
"β. Αποφασίζει την κατανομή των πιστώσεων στις διάφορες δραστηριότητες του Τμήματος και την κατανομή των κενών θέσεων Ε.Π. ή Ε.Ε.Π. κατά Ο.Μ. και κατά βαθμίδες Ε.Π., σύμφωνα με τις ανάγκες του Τμήματος. Κατά την κατανομή καθορίζονται τα γνωστικά αντικείμενα των κενών θέσεων, οι τίτλοι των μαθημάτων που ανήκουν σε αυτά, στο πλαίσιο πλήρους ωραρίου απασχόλησης του Ε.Π., καθώς και οι τίτλοι των λοιπών μαθημάτων της Ομάδας."  
6. Η παρ. 4 του άρθρου 12 του ν. 1404/1983 αντικαθίσταται ως εξής:

*φ. Μεταφορών*

γ) Η παρ. 4 του κεφαλαίου Γ' αντικαθίσταται ως εξής:

α) Καθηγητών Εφαρμογών Τ.Ε.Ι.  
 β) Πτυχίο Τ.Ε.Ι. εσωτερικού ή ισότιμο πτυχίο εξωτερικού και τίτλος μεταπτυχιακών σπουδών σε αντικείμενο σχετικό με την ειδικότητα, ο οποίος αποκτήθηκε μετά από σπουδές που πραγματοποιήθηκαν εξ ολοκλήρου σε ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του εσωτερικού ή σε αναγνωρισμένα αντίστοιχα ιδρύματα του εξωτερικού ή από εκπαιδευτικά μεταπτυχιακά προγράμματα συνεργασίας ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εσωτερικού ή εσωτερικού και εξωτερικού. Εφόσον δεν υπάρχει υποψήφιος πτυχιούχος αντίστοιχης ειδικότητας Τ.Ε.Ι., απαιτείται πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. εσωτερικού ή αναγνωρισμένο ισότιμο και αντίστοιχο τίτλο του εξωτερικού και τίτλος μεταπτυχιακών σπουδών σε αντικείμενο σχετικό με την ειδικότητα και ο οποίος αποκτήθηκε μετά από σπουδές, που πραγματοποιήθηκαν εξ ολοκλήρου σε ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του εσωτερικού ή σε αναγνωρισμένα αντίστοιχα ιδρύματα του εξωτερικού ή από εκπαιδευτικά μεταπτυχιακά προγράμματα συνεργασίας ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εσωτερικού ή εσωτερικού και εξωτερικού.

δ) Εξέ (6) έτη επαγγελματικής δραστηριότητας κατάλληλου επιπέδου σε αντικείμενο σχετικό με την ειδικότητα από τη λήψη του βασικού πτυχίου ή διπλώματος, μη συνυπολογιζόμενου του χρόνου σπουδών για τη λήψη του απαιτούμενου μεταπτυχιακού τίτλου, από τα οποία μέχρι τρία (3) έτη μπορεί να αντικατασταθούν με διδακτικό έργο σε εκπαιδευτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εσωτερικού ή σε αναγνωρισμένα αντίστοιχα ιδρύματα του εξωτερικού.

ε) Τεκμηριωμένη ικανότητα υπεύθυνης εφαρμογής επιστημονικών ή καλλιτεχνικών γνώσεων και τεχνολογικών μεθόδων ή εκτέλεσης τμήματος ερευνητικού έργου κατάλληλου επιπέδου στην ειδικότητα της θέσης που προκηρύσσεται, που να αποδεικνύεται από προσκομιζόμενα στοιχεία.

δ) Η παρ. 5 του κεφαλαίου Γ' αντικαθίσταται από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου ως ακολούθως:

Το διδακτορικό δίπλωμα ως προσόν μπορεί, στην περίπτωση της βαθμίδας Καθηγητή Τ.Ε.Ι. ή Επίκουρου Καθηγητή Τ.Ε.Ι., να αντικαθίσταται με υψηλού επιπέδου καλλιτεχνικό έργο, εφόσον για το προκηρυχθέν γνωστικό αντικείμενο δεν είναι δυνατή ή συνήθης η εκπόνηση διδακτορικής διατριβής. Επίσης, ο τίτλος μεταπτυχιακών σπουδών ως προσόν μπορεί, στην περίπτωση της βαθμίδας του Καθηγητή Εφαρμογών Τ.Ε.Ι., να αντικαθίσταται με ανάλογο καλλιτεχνικό έργο, αν το έργο αυτό είναι σχετικό με το αντικείμενο της θέσης που προκηρύσσεται. Για την αντικατάσταση αποφαίνεται το Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Ι.Τ.Ε.). Τα γνωστικά αντικείμενα θέσεων μελών Ε.Π. των Τ.Ε.Ι. των Τμημάτων της Σχολής Γραφικών Τεχνών και Καλλιτεχνικών Σπουδών, για τα οποία δεν είναι υποχρεωτική η κατοχή διδακτορικού διπλώματος ή μεταπτυχιακού τίτλου, τα κριτήρια αξιολόγησης για την αντικατάστασή τους, καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων μετά από γνώμη του ανωτέρω οργάνου.

ε) Το εδ. α' της παρ. 6 του κεφαλαίου Γ' αντικαθίσταται ως εξής:

α) Για την εκλογή σε θέση Ε.Π. Τ.Ε.Ι., εκτός των άλλων προσόντων, συνεκτιμάται η καλή γνώση μιας τουλάχιστον από τις ξένες γλώσσες αγγλικής, γαλλικής, γερμανικής, ιταλικής, ισπανικής και της ρωσικής.

10. α) Οι διατάξεις της πρώτης περιόδου του εδ. α' της παρ. 2 και της παρ. 3 του άρθρου 16 του ν. 1404/1983 αντικαθίστανται ως ακολούθως:

Για την εκλογή ή εξέλιξη του υποψηφίου απαιτείται η απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των εκλεκτόρων. Αν οι υποψήφιοι είναι περισσότεροι από δύο και κανένας δεν συγκεντρώνει την απόλυτη πλειοψηφία, η ψηφοφορία επαναλαμβάνεται κατά την ίδια συνεδρίαση μεταξύ των δύο πρώτων σε αριθμό ψήφων και εκλέγεται αυτός που συγκεντρώνει την απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των εκλεκτόρων.

Σε περίπτωση που κατά την πρώτη συνεδρίαση δεν επιτευχθεί απαρτία του εκλεκτορικού σώματος, η συνεδρίαση επαναλαμβάνεται υποχρεωτικώς εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την πρώτη συνεδρίαση. Αν και πάλι δεν επιτευχθεί απαρτία, η συνεδρίαση επαναλαμβάνεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την προηγούμενη, οπότε για την ύπαρξη απαρτίας αρκεί η παρουσία του ενός τρίτου των μελών Ε.Π. του εκλεκτορικού σώματος και για την εκλογή η απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων, η οποία σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αποτελείται από λιγότερα από πέντε (5) μέλη Ε.Π..

β) Η παρ. 6 του άρθρου 16 του ν. 1404/1983, όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 2 της ΥΑ Ε5/2220/1989 που κυρώθηκε με την παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 1865/1989, αντικαθίσταται ως εξής:

Οι επίκουροι καθηγητές και καθηγητές εφαρμογών, που έχουν διανύσει τριετή και τετραετή προϋπηρεσία αντίστοιχα στη βαθμίδα που υπηρετούν, έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν την εξέλιξή τους μέχρι δύο φορές, που απέχουν μεταξύ τους τουλάχιστον τρία (3) έτη, στη βαθμίδα του καθηγητή ή του επίκουρου καθηγητή αντίστοιχα. Η ως άνω εξέλιξη γίνεται με εσωτερική διαδικασία για τη βαθμίδα του καθηγητή και με ανοικτή διαδικασία για τη βαθμίδα του επίκουρου καθηγητή, μετά από απόφαση του αρμόδιου εκλεκτορικού σώματος, εφόσον οι ενδιαφερόμενοι έχουν αποκτήσει τα απαιτούμενα από το άρθρο 15 του ν. 1404/1983, όπως ισχύει, αντίστοιχα επιστημονικά προσόντα.

Για την κατάληψη της θέσης στην επόμενη βαθμίδα εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού, όπως τροποποιούνται δια του παρόντος. Οι θέσεις των Καθηγητών Εφαρμογών, που εξελίσσονται, μεταφέρονται αυτοδικαίως στην επόμενη βαθμίδα, καταργουμένης αντιστοίχως της θέσης που κατείχαν. Σε περίπτωση που κατά τη διαδικασία εξέλιξης από τη βαθμίδα του Καθηγητή Εφαρμογών στη βαθμίδα του Επίκουρου Καθηγητή εκλεγεί άλλος υποψήφιος από εκείνον που προκάλεσε την εξέλιξη, ουσιαστάται οργάνως θέση Επίκουρου Καθηγητή για το διαστημα του εκλεγέντος υποψηφίου.

11. α) Οι κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου υπηρετούντες ως μέλη του Ε.Ε.Π., οι οποίοι υπηρετούν τουλάχιστον επί τετραετία στο Τ.Ε.Ι., καλύπτουν γνωστικά αντικείμενα, που ανήκουν σε Τμήματα και πληρούν τις προϋποθέσεις επιλογής στη βαθμίδα του Καθηγητή

Τυπικά προσόντα Καθηγητών Εφαρμογών

**Β. ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Τ.Ε.Ι**

α) Πέντε (5) τουλάχιστον έτη επαγγελματικής δραστηριότητας αντίστοιχης του επιπέδου σπουδών, σε αντικείμενο σχετικό με την ειδικότητα της θέσης που προκηρύσσεται από τη λήψη του βασικού πτυχίου ή διπλώματος. Η ανωτέρω επαγγελματική δραστηριότητα μπορεί να περιλαμβάνει μέχρι δύο έτη διδακτικό έργο σε Πανεπιστήμια ή ΤΕΙ ή ομοταγή ιδρύματα του εξωτερικού.

β) Τεκμηριωμένη ικανότητα υπεύθυνης εφαρμογής επιστημονικών γνώσεων και τεχνολογικών μεθόδων ή εκτέλεσης τμήματος ερευνητικού έργου κατάλληλου επιπέδου στην ειδικότητα της θέσης που προκηρύσσεται.

Οι αναγνωρισμένοι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, η επιστημονική δραστηριότητα καθώς και το συγγραφικό έργο συνεκτιμώνται.

**Α Λ Λ Ε Σ Δ Ι Α Τ Α Ξ Ε Ι Σ**

- Αν για τις παραπάνω θέσεις δεν υπάρχουν υποψήφιοι με πλήρη τα προαναφερόμενα ελάχιστα προσόντα, επιτρέπεται ύστερα από απόφαση του

## **B . ΕΝΤΥΠΙΑ**

Προτάσεις για την Ε.Π.Α. από την αρμόδια επιτροπή

**ΑΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ**  
**Σ.Ε.Υ.Π.**  
**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ**  
**ΛΣΚΗΣΗ**

**ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το φθινόπωρο του 2003 η προϊσταμένη του τμήματος Δρ. Αμαλία Τζόνσον ανέθεσε σε τριμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εκπαιδευτικούς Ρεγγίνα Γαϊτάνη ως πρόεδρο, Μαρία Χαράλαμπος και Γιάννη Δρίτσα ως μέλη, την κατάθεση πρότασης για την συνολική βελτίωση της ΕΠΑ. Χρονικός ορίζοντας εργασίας της επιτροπής ορίστηκε το διάστημα που μεσολαβεί έως τον Ιούλιο του ίδιου έτους. Η επιτροπή συμφώνησε να εργαστεί στους ακόλουθους άξονες :

- Καταγραφή κύριων προβλημάτων πρακτικής
- Πρόσκληση όσων συναδέλφων επιθυμούν να μοιραστούν με τα μέλη της επιτροπής απόψεις και ιδέες σχετικές με την βελτίωση των συνθηκών ΕΠΑ ούτως ώστε η τελική πρόταση να αποτελεί αποτέλεσμα ομαδικής και συμμετοχικής διαδικασίας και όχι απλά την προσωπική άποψη της επιτροπής
- Μελέτη σχετικών προτάσεων που έχουν γίνει στο παρελθόν καθώς και ανάλογων δομών πρακτικής που λειτουργούν στο ΤΕΙ Αθηνών και στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Μέσα στα συγκεκριμένα πλαίσια εργασίας καταγράφηκαν τα ακόλουθα προβλήματα:

- υπερβολικά μεγάλος αριθμός εξωτερικών συνεργατών του τμήματος αρκετοί εκ των οποίων στερούνται προσόντων και δεν συμμετέχουν σε συναντήσεις ενημερώσεις και υποστήριξης του εκπαιδευτικού έργου που οργανώνονται από το Τμήμα επιτρέποντας έτσι σοβαρά ερωτηματικά για την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης
- υπερβολικά μεγάλος αριθμός φοιτητών σε σύγκριση με το μόνιμο προσωπικό του Τμήματος το οποίο παραμένει στα επίπεδα της δεκαετίας του 90 όταν ο αριθμός των φοιτητών ήταν τουλάχιστον ο μισός
- μεγάλος αριθμός πλαισίων που λειτουργούν για τις ανάγκες εκπαίδευσης των φοιτητών (π.χ. σχολεία, παιδικοί σταθμοί κλπ) που δεν είναι στελεχωμένα από επαγγελματίες ΚΑ. Το πρόβλημα αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα στο Δ' εξάμηνο κατά την διάρκεια του οποίου οι φοιτητές κάνουν την ΕΠΑ σε παιδικούς σταθμούς χωρίς κοινή κατεύθυνση και συντονισμό
- απουσία επίσημης καταγραφής των προνοιακών Φορέων και Υπηρεσιών σε επίπεδο Νομού οι οποίοι μπορούν να παρέχουν ικανοποιητικό επίπεδο εκπαίδευσης καθώς και ενός αρχείου των πλαισίων και υπηρεσιών όπου εκπαιδεύονται οι φοιτητές
- οργανωτικές αδυναμίες σε επίπεδο Υπεύθυνου Τομέα καθώς ένα άτομο δεν είναι δυνατόν να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις συντονισμού του μεγάλου

αριθμού των πλαισίων εκπαίδευσης, υποστήριξης και εποπτείας του έργου των εκπαιδευτικών

- απουσία κοινής κατεύθυνσης σε ομοειδή πλαίσια όπου αντιθέτως κάθε επόπτης ακολουθεί δικό του πρόγραμμα εκπαίδευσης

Όσον αφορά την συμμετοχή άλλων συναδέλφων στην διαμόρφωση της τελικής πρότασης ακολουθήθηκαν δύο σχήματα.

Πρώτον, όλοι οι συνάδελφοι προσκλήθηκαν να καταθέσουν ιδέες και ιδιαίτερα όσοι είχαν κατά καιρούς διατελέσει υπεύθυνοι Τομέα και απεδέχθησαν την πρόσκληση οι Ζαγούρα Σταυρούλα, Παπαδημητρίου Θάνος, Γριντέλας Ανδρέας ως πρόεδρος του τοπικού ΣΚΛΕ, και η Τζόνσον Αμαλία ως προϊσταμένη του Τμήματος.

Δεύτερον, και ακολουθώντας οδηγίες της προϊσταμένης η επιτροπή για την βελτίωση της ΕΠΑ οργάνωσε τετραήμερο παρουσίασης του τρόπου λειτουργίας και των εκπαιδευτικών συνθηκών που επικρατούν στα πλαίσια και οργανώσεις που ασκούνται οι φοιτητές κατά την διάρκεια του οποίου τόσο οι εκπαιδευτικοί του Τμήματος όσον και οι εξωτερικοί συνεργάτες είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν στην συζήτηση για την βελτίωση της ΕΠΑ.

Όσον αφορά την μελέτη άλλων δομών ΕΠΑ ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στην μελέτη του οργανωτικού σχήματος και του περιεχομένου της ΕΠΑ που ισχύει στο Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης με κατεύθυνση στην ΚΕ του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης.

## Προτάσεις

Η Πρόεδρος και τα μέλη της επιτροπής συμφώνησαν ότι ουσιαστικές αλλαγές και βελτίωση της ΕΠΑ προϋποθέτουν δομικές αλλαγές στο ευρύτερο σύστημα της Ανώτατης Εκπαίδευσης όπως π.χ. αξιολόγηση των Τμημάτων και των εκπαιδευτικών, οικονομική αναβάθμιση των Τμημάτων και αναδιοργάνωση των διαδικασιών εκλογής των διοικητικών οργάνων κ.λ.π. στα πλαίσια όμως των άμεσων αναγκών και της συγκεκριμένης ανάθεσης εργασίας η επιτροπή ομόφωνα κατέληξε σε συγκεκριμένα πορίσματα.

Ως αποτέλεσμα λοιπόν των προαναφερθέντων συναντήσεων η επιτροπή και σε συνεννόηση με την Δρ. Τζόνσον, η οποία ενημερώθηκε και συμφώνησε με τον προσανατολισμό της εργασίας της επιτροπής, κατέληξε σε 4 κύριες προτάσεις.

Η πρώτη πρόταση αφορά την αναγκαιότητα ενός νέου οργανωτικού σχήματος του Τομέα ΕΠΑ σύμφωνα με το οποίο η υπεύθυνη του Τομέα θα προεδρεύει της Επιτροπής ΕΠΑ συνεπικουρούμενη από 2 ακόμη εκπαιδευτικούς με σκοπό την συστηματική επιλογή και αξιολόγηση των πλαισίων, την υποστήριξη του εκπαιδευτικού έργου των εποπτών, την επικοινωνία με εκπροσώπους και συνεργάτες από κοινωνικοπρονοιακούς φορείς και την προβολή παραδειγματικών πλαισίων και υπηρεσιών ΕΠΑ στην τοπική κοινότητα. Τα μέλη της επιτροπής ΕΠΑ λόγω της σοβαρότητας του έργου των δικαιούνται απαλλαγής ωρών ή από άλλα καθήκοντα (π.χ. πτυχιακές εργασίες, συμμετοχή σε άλλες επιτροπές) και ο Αντιπρόεδρος του ΤΕΙ Δρ. Καμπουρίδης δήλωσε ότι θα υποστηρίζει ένα τέτοιο σχήμα.



Η δεύτερη πρόταση αφορά το περιεχόμενο της ΕΠΑ του Δ εξαμήνου το οποίο σε συνέχεια του αντίστοιχου σχήματος του Γ εξαμήνου θα είναι δομημένο και θα συνδυάζεται με την συμμετοχική παρατήρηση των φοιτητών σε επιλεγμένα πλαίσια και υπηρεσίες (επισυνάπτεται το πρόγραμμα των εποπτειών σε εβδομαδιαία βάση). Το πλεονέκτημα του νέου σχήματος είναι ότι συνδυάζει μια κοινή κατεύθυνση στο περιεχόμενο της εποπτείας και ένα οδηγό που οι ίδιοι οι συμμετέχοντες επόπτες θα σχεδιάζουν, θα υλοποιούν και θα αξιολογούν σε ετήσια βάση, και την παρατήρηση από φοιτητές του τρόπου λειτουργίας των κοινωνικών υπηρεσιών μια ημέρα την εβδομάδα.

Η τρίτη πρόταση, σκολεύοντας να αντιμετωπίσει το πρόβλημα του μεγάλου αριθμού των εξωτερικών συνεργατών οι οποίοι συχνά στερούνται προσόντων σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο για την πρόσληψη τέτοιων συνεργατών, προτείνει δύο ομάδες συνεργατών, την ομάδα των εποπτών οι οποίοι έχουν όλα τα απαιτούμενα προσόντα και εποπτεύουν ομοειδή πλαίσια, και την ομάδα των υπευθύνων οι οποίοι στερούνται προσόντων και ασκούν το ρόλο του επαγγελματία ΚΛ σε Υπηρεσίες όπου απουσιάζει ο μόνιμος επαγγελματίας ΚΛ. Ειδικότερα η επιτροπή προτείνει ως αναλογία φοιτητών και ωρών εποπτείας:

Δύο φοιτητές --μία ώρα εποπτείας για επόπτες

Δύο ώρες υπευθυνότητας όπου δεν υπάρχει επαγγελματίας ΚΛ άσχετα αριθμού φοιτητών για υπεύθυνους

Το πλεονέκτημα του προτεινόμενου σχήματος είναι ότι μειώνει τον αριθμό των εξωτερικών συνεργατών που στερούνται προσόντων ενώ παράλληλα αναβαθμίζει εκείνους που έχουν τα απαραίτητα προσόντα αναθέτοντας τους την εποπτεία όχι μόνο ενός πλαισίου αλλά και άλλων ομοειδών.

Η τέταρτη πρόταση αφορά την έναρξη της ΕΠΑ από το Δ εξάμηνο σε μία προσπάθεια μείωσης του αριθμού των φοιτητών που θα πρέπει να τοποθετηθούν σε πλαίσια και του αριθμού των εξωτερικών συνεργατών απαραίτητοι για την εποπτεία τους οι οποίοι στερούνται προσόντων. Αυτή όμως η πρόταση προϋποθέτει την αλλαγή του προγράμματος σπουδών και δεν μπορεί να εφαρμοστεί άμεσα πέρα από το ότι δεν έχει την υποστήριξη όλων των μελών της επιτροπής.

Η επιτροπή δεν υποστηρίζει ούτε δεσμεύεται από ανελημμένη απόφαση του Συμβουλίου του Τμήματος σύμφωνα με την οποία δεν επιτρέπεται σε επαγγελματία ΚΛ να αναλαμβάνει την εποπτεία ομάδας φοιτητών στον εργασιακό του χώρο.

Η Πρόεδρος της Επιτροπής

Τα Μέλη

Γαϊτάνη Ρεγγίνα

Χαραλάμπους Μαρία

Δρίτσας Ιωάννης

Αξιολόγηση εξάμηνης Πρακτικής Άσκησης

ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ  
Σ.Ε.Υ.Π  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ**  
**ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ ΣΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ-ΤΡΙΑΣ .....  
ΥΠΗΡΕΣΙΑ .....  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ..... Τ. Κ. .... ΤΗΛ. ....  
Δ/ΝΤΗΣ - ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ .....  
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΟΙΝ. ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ .....  
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ: ΑΠΟ ..... ΜΕΧΡΙ .....

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΕΠΙΤΥΧΩΣ	ΑΝΕΠΙΤΥΧΩΣ
ΓΝΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ, ΔΟΜΗΣ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
ΓΝΩΣΗ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
ΓΝΩΣΗ ΝΟΜΩΝ, ΕΓΚΥΚΛΙΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΓΝΩΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΣΗΣ		
ΓΝΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΛΗΨΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΙΣΤΟΡΙΚΟΥ		
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ-ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΛΗΨΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ		
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ - ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΟΥ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ		
ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΥΤΕΡΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ		
ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΑΡΧΗ, ΣΥΝΔΕΛΦΟΥΣ, ΑΛΛΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ, ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ.		
ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ		
ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ		

## ΚΡΙΤΗΤΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

	ΕΠΙΤΥΧΩΣ	ΑΝΕΠΙΤΥΧΩΣ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΟΜΑΔΩΝ		
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ		
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ		
ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ( ΕΚΘΕΣΕΙΣ, .....)		
ΧΡΗΣΗ ΕΠΟΠΤΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ		
ΣΩΣΤΗ ΧΡΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ		
ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΥΛΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ		
ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ		
ΤΗΡΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ		

Ο ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ

ΕΠΩΝΥΜΟ .....

ΟΝΟΜΑ .....

ΠΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ .....

ΥΠΟΓΡΑΦΗ .....

ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ-ΤΡΙΑΣ .....

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Μια γενική κρίση από τον /την υπεύθυνο/η Κοιν. Λειτουργό για τον /την εκπαιδευόμενο/η

Υπογραφή  
υπεύθυνου Κοιν. Λειτουργού

Τ.Ε.Ι.  
Ε.Ε.Υ.Π.  
Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας  
Ομάδα Μαθημάτων Εφαρμογής

3.11.92

Καθήκοντα και αρμοδιότητες του  
Γραφείου Πρακτικής

Το Γραφείο Πρακτικής Άσκησης υπάγεται διοικητικά στην αρμοδιότητα του ομαδάρχη της ομάδας μαθημάτων εφαρμογής, ο οποίος έχει και την γενική εποπτεία του.

Το Γραφείο Πρακτικής έχει τις παρακάτω αρμοδιότητες:

- Τοποθετεί στην αρχή κάθε εξαμήνου τους σπουδαστές στα πλαίσια πρακτικής άσκησης.
- Συνεργάζεται με τους εκδότες των πλαισίων για τον τρόπο τοποθέτησης των σπουδαστών κατά πλαίσιο με στόχο την καλύτερη οργάνωση της πρακτικής και της εκπαίδευσης των σπουδαστών.
- Τηρεί αρχείο, το οποίο περιλαμβάνει (με ευθύνη μετάθεσης των εποπτών):
  - α) περίγραμμα των επιδιωκόμενων σκοπών και στόχων κάθε πλαισίου
  - β) υλικό μελέτης για τους σπουδαστές κατά πλαίσιο και εξάμηνο
  - γ) προγράμματα, δραστηριότητες που αναπτύσσονται σε κάθε πλαίσιο κατά εξάμηνο
  - δ) φάκελλο αλληλογραφίας με κάθε πλαίσιο
- Συγκεντρώνει με τη βοήθεια των εποπτών εκπαιδευτικό υλικό για την εργαστηριακή πρακτική άσκηση.
- Αξιολογεί, σε συνεργασία με τον ομαδάρχη ή του αναπληρωτή του, την πορεία της εργαστηριακής πρακτικής άσκησης.
- Αξιολογεί περιοδικά την καταλληλότητα του κάθε πλαισίου και προτείνει στον ομαδάρχη τη διατήρηση ή κατάργησή του.
- Παραλαβαίνει στο τέλος κάθε εξαμήνου τα αξιολογικά έντυπα που συμπληρώνονται από τους επόπτες για την πρόοδο των σπουδαστών.
- Συνεργάζεται στενά με τον ομαδάρχη ή του αναπληρωτή του για την καλύτερη λειτουργία της πρακτικής.
- Ενημερώνει τακτικά τον ομαδάρχη για την όλη πορεία της εργαστηριακής πρακτικής άσκησης και υποβάλλει σχετική έκθεση για ό,τι προκύψει σχετικά με την εργαστηριακή πρακτική άσκηση.
- Κάθε ανακοίνωση ή πρόσκληση του Γραφείου Πρακτικής Άσκησης εκδίδεται με ευθύνη του ομαδάρχη ή του αναπληρωτή του. Το ίδιο ισχύει και για ενδεχόμενα έγγραφα του Γραφείου Πρακτικής.

2 ωρητή πρακτ. -

Ομαδάρχης  
Α. Ζεργαζού

Παρατηρήσεις:

- 1) Ο Υπεύθυνος μπορεί να γράφει τις παρατηρήσεις του ακόμα και όταν ολοκληρωθεί η περίπτωση.
- 2) Το ημερολόγιο αποτελεί μέρος του εκπαιδευτικού προγράμματος που εφαρμόζει η Σχολή, είναι μέσο εποπτικό και παραμένει στην Υπηρεσία που ασκείται ο σπουδαστής. Αποσύρεται μόνο από τη Σχολή όταν λήξει η πρακτική του και για κανένα άλλο λόγο.
- 3) Πρέπει να είναι προσεκτικά ενημερωμένο. Οποιαδήποτε τάση παρατηρείται που να φανερώνει ασυνέπεια, πρέπει να επισημαίνεται από τους υπεύθυνους και να γίνονται γνωστές στον σπουδαστή οι συνέπειες.

Παρουσίαση Κ.Π.Α.

Α.Τ.Ε.Ε: ΠΑΤΡΩΝ  
Σ.Ε.Υ.Π.  
ΤΜΗΜΑ : ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ  
ΚΕΝΤΡΩΝ  
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ  
1-4/6/2004**

*A. Fafitis*

ΠΑΤΡΑ  
ΙΟΥΝΙΟΣ 2004

## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Υποχρέωση  
(Μαρία Αρσενίου)

Αγαπητοί  
Συνάδελφοι και σπουδαστές,

Οι εργασίες του τετραήμερου αποσκοπούν στην :

- α) αλληλοενημέρωση και επικοινωνία εκπαιδευτικών, σπουδαστών και συνεργατών .
- β) γενική και ειδική εκτίμηση της Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης .
- γ) ενημέρωση του ΥΠ.Ε.Π.Θ. για την παρούσα κατάσταση της εκπαίδευσης στον τομέα της Εργαστηριακής Πρακτικής Άσκησης .
- δ) διαμόρφωση προτάσεων προς το ΥΠ.Ε.Π.Θ. , με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης .

Η προϊστάμενη  
Δρ. Αμαλία Ιωαννίδου – Τζόνσον

Έντυπο Αξιολόγησης από την Σχολή Κοινωνικής Εργασίας της Βοστώνης

ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ  
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΟΠΙΑΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΣΤΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ

ΚΛΙΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
1992-93

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ :  
ΤΟΠΟΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ : (κύκλος) 1<sup>ος</sup> χρόνος ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ 2<sup>ος</sup> χρόνος  
ΕΞΑΜΗΝΟ : (κύκλος) ΦΘΙΝΟΠΩΡΟ ΧΕΙΜΩΝΑΣ ΚΑΛΟΚΑΙΡΙ ΕΤΟΣ :  
ΕΠΟΠΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ :  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ : πιστο/ση/Άδεια  
ΣΧΟΛΙΚΟΣ /ΠΑΝ/ΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ:  
ΓΡΑΦΕΙΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ :  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :

ΤΗΛΕΦΩΝΟ  
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΕΣ ΠΑΡΑΔΟΣΗΣ

1<sup>ο</sup> ΤΕΤΡΑΜΗΝΟ : Παρασκευή, Δεκέμβριος 4, 1992  
2<sup>ο</sup> ΤΕΤΡΑΜΗΝΟ : Παρασκευή, Απρίλιος 4, 1993  
ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ : Παρασκευή, Αύγουστος 13, 1993

ΕΠΙΣΤΡΕΨΤΕ ΣΤΟΝ :

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ (ΕΠΟΠΤΗ) ΣΥΝΕΡΓΑΤΗ ΠΟΥ ΤΟΥ ΕΧΕΙ ΑΝΑΤΕΘΕΙ Ο ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ  
ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έντυπο αξιολόγησης της επίδοσης σπουδαστών στην επιτόπια εργασία (πλαίσιο)

Περίληψη δραστηριότητας σπουδαστή –ΚΛΙΝΙΚΑ

Ημερομηνία :

Επόπτης :

Σπουδαστής :

Υπηρεσία /οργανισμός :

Διεύθυνση :

Παρακαλώ απαντήστε τις επόμενες ερωτήσεις για την εμπειρία του σπουδαστή θεωρώντας την περίοδο από την αρχή του πεδίου εργασίας ως την ημερομηνία που συμπληρώνετε το έντυπο του σχεδίου αξιολόγησης.

1. ΣΕ ΠΟΙΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΙΧΕ ΕΜΠΕΙΡΙΑ Ο ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ;  
(κυκλώστε όλες όσες εφαρμόστηκαν)

- i. Γυνακεία θέματα
- ii. Κακή χρήση ουσιών
- iii. Προστατευτική υπηρεσία
- iv. Υιοθεσία και φροντίδα ανατροφής
- v. Υγεία και αρρώστια
- vi. Πνευματική υγεία
- vii. Ανάπηροι/ ανικανότητα
- viii. Επιχειρήσεις/ βιομηχανία
- ix. Βλάβες ακοής
- x. Πνευματική καθυστέρηση
- xi. Προχωρημένη ηλικία
- xii. Δικαστικά
- xiii. Σχολεία
- xiv. Παλαίμαχοι «βετεράνοι»
- xv. Άλλα (προσδιορίστε τα )

2. ΜΕ ΠΟΙΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΙΑΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΧΕΙ Ο ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΕΙ  
(κυκλώστε όλα όσα εφαρμόστηκαν)

- i. παιδιά
- ii. έφηβοι
- iii. νεαροί ενήλικες
- iv. γκέι /λεσβίες
- v. γυναίκες
- vi. άντρες
- vii. μεσήλικες
- viii. ηλικιωμένοι
- ix. οικογένειες
- x. οργανισμοί
- xi. άλλα (παρακαλώ προσδιορίστε)

3. ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ :

(Παρακαλώ κυκλώστε όλα όσα εφαρμόζουν : )

ινδιάνοι/ αυτόχθονες Αλάσκας ,Μεξικάνοι ασιάτες/ αμερικανοί νησιών.....(παρακαλώ διευκρινίστε)

4. ΠΟΙΑ ΠΡΟΤΥΠΑ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕ Ο ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ,  
(Παρακαλώ κυκλώστε όλα όσα εφαρμόστηκαν )

- i. Ξεχωριστά/ατομικά
- ii. Ομάδα (κάτω από 12 άτομα)
- iii. Ομάδα (πάνω από 12 άτομα)
- iv. Οικογένειες
- v. Συνδυασμός
- vi. Άλλα (παρακαλώ διευκρινίστε)

5. ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΑΝΑΛΑΒΕΙ ΥΠ'ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ Ο ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ:

.....υποθέσεις

συνολικός αριθμός : .....υποθέσεις.

6. ΔΩΣΤΕ ΤΟ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ ΚΑΘΕ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΚΑΘΕ ΣΧΕΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΥΤΗΣ ΤΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ .

7. ΠΕΡΙΓΡΑΦΤΕ ΚΑΘΕ ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ή ΔΩΣΤΕ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΕΞΑΜΗΝΟΥ.

ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έντυπο αξιολόγησης της επίδοσης σπουδαστών στην επιτόπια εργασία (πλαίσιο) .ΚΛΙΝΙΚΑ

Παρακαλώ κυκλώστε την κατάλληλη βαθμολογία για κάθε ενότητα.

Κ./Ε Καμιά ευκαιρία : Δεν παρέχονται αρκετές ευκαιρίες στην υπηρεσία ώστε ο σπουδαστής να δείξει αυτή την ικανότητά του κατά την διάρκεια της τοποθέτησής του στο πλαίσιο σε αυτό το εξάμηνο.

Κ./Γ. Καμιά γνώση : ο επόπτης του πλαισίου δεν έχει αρκετή γνώση των ικανοτήτων του σπουδαστή σε αυτή την τοποθέτηση ώστε να κάνει μια βάσιμη δήλωση (αξιολόγηση).

0. δεν κατάλαβε ή δεν επέδειξε
1. κατάλαβε αλλά δεν επέδειξε
2. ασυνεπής επίδοση
3. επαρκής επίδοση
4. εξαιρετική επίδοση

1. Ικανότητα να αναγνωρίζει και να αντιμετωπίζει τις έμφυτες συγκρούσεις στην εφαρμογή των ακόλουθων πυρηνικών αξιών της κοινωνικής εργασίας ανάμεσα από διάφορες καταστάσεις πρακτικής :

A. Εμπιστευτικότητα/υπηρεσία/ εργαζόμενου πελάτη	K/E	K/Γ	0	1	2	3	4
B. Αυτοπροσδιορισμός πελατών	K/E	K/Γ	0	1	2	3	4
Γ. Σεβασμός στην αξιοπρέπεια και ιδιαιτερότητα του ατόμου	K/E	K/Γ	0	1	2	3	4

2. Ικανότητα να λαμβάνει υπόψη να εξετάζει και να δουλεύει με την πολύπλοκη πολλαπλότητα των παραγόντων που λειτουργούν σαν μέρη του συστήματος πελάτη/εργαζόμενου. Αυτοί οι παράγοντες εμπεριέχουν:

α. βιολογική μελέτη : γενετικοί παράγοντες, ηλικία, επίπεδο υγείας ,φυσικοί και πνευματικοί περιορισμοί κ.τ.λ

K/E K/Γ 0 1 2 3 4

β. ψυχολογική μελέτη : Εσωτερικά αναπτυξιακά θέματα όπως συμπεριφορές, όρια του εγώ, μηχανισμοί άμυνας κ.τ.λ

K/E K/Γ 0 1 2 3 4

γ. κοινωνική μελέτη : η δυναμική των διαπροσωπικών σχέσεων και τα δίκτυα επίσημων και ανεπίσημων ρόλων που λειτουργούν μέσα στις οικογένειες, στις ομάδες, στους οργανισμούς, στις κοινότητες κ.τ.λ

K/E K/Γ 0 1 2 3 4

δ. Μελέτη κουλτούρας και υποκουλτούρας : αξίες, κοινωνική τάξη ,τρόποι ζωής (life-style) ,εθνική ταυτότητα- καταγωγή, σεξουαλικός προσανατολισμός κ.τ.λ

K/E K/Γ 0 1 2 3 4

ε. πολιτική μελέτη : ανεπίσημες ή επίσημες βάσεις δύναμης που υπερτιμούν ή μειώνουν την αυτοδιάθεση του πελάτη .

K/E K/Γ 0 1 2 3 4

3. Ικανότητα να συνδέει τις ανάγκες του πελάτη με τις κατάλληλες υπηρεσίες.

K/E K/Γ 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται την ακριβή εκτίμηση των πηγών αναγκών, συμπεριφορών και απαιτήσεων του πελάτη για τις επιστημονικές υπηρεσίες και την ικανότητα του σπουδαστή να τα βγάλει πέρα χρησιμοποιώντας μια ποικιλία παρεμβατικών τεχνικών.

4. Ικανότητα να διευκρινίζει για τον πελάτη σκοπούς της επαφής, το ρόλο του εργαζόμενου, τη λειτουργία της υπηρεσίας, και να εγκαθιδρύσει ένα αμοιβαίο συμβόλαιο.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτό το προσόν/ ικανότητα εμπλέκει το σπουδαστή στη διαδικασία διαπραγμάτευσης ενός σχεδίου βασισμένου στη διερεύνηση των αναγκών και επιλογών του πελάτη και μια εξήγηση του τι πρέπει να προσφέρουν μαζί ( με το σχέδιο) η υπηρεσία και ο εργαζόμενος.

5. Ικανότητα να φανερώνει ,να διερευνάει και να αποκτά ακριβείς πραγματικές πληροφορίες από την περιοχή γνώσης.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται το να είναι ικανός να εξακριβώνει τα δεδομένα από τις πιθανές δυσνόητες και μπερδεμένες εξηγήσεις του πελάτη. Ο σπουδαστής θα πρέπει να είναι ικανός να διευθύνει τη συνέντευξη όταν είναι απαραίτητο, καταστρώνοντας ερωτήσεις και εξερευνώντας ευαίσθητο υλικό.

6. Ικανότητα να αναγνωρίζει επιδράσεις στο περιεχόμενο μηνύματα που υπόκεινται και θέματα «εντοιχισμένα» στην παρουσίαση του πελάτη.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται μια ακριβή διάκριση των εκφρασμένων και ανέκφραστον συναισθημάτων του πελάτη και των διασυνδέσεων που ξεπροβάλλουν/αναδύονται από τις απαντήσεις. Εκτροπές (από το θέμα συζήτησης) και παραλήψεις του πελάτη.

K/E K/T 0 1 2 3 4

7. ικανότητα να ανέχεται /αντέχει και να αντιμετωπίζει τη συγκίνηση του πελάτη και να απαντά κατάλληλως .

K/E K/T 0 1 2 3 4

8. ικανότητα να αποδέχεται τον πελάτη καθώς υποστηρίζει λογικές απαιτήσεις για ανάπτυξη και αλλαγή.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται να διακρίνει «που βρίσκεται ο πελάτης» και να εισάγει κατάλληλους στόχους και περιορισμούς, ισορροπημένα από μια ειλικρινή εκτίμηση για την μεγάλη δυσκολία που αυτό επιφέρει στον πελάτη.

9. Ικανότητα να παρέχει το επίκεντρο και να υποστηρίζει την κατεύθυνση για αναγκαία αλλαγή από την μεριά του πελάτη.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα εμπλέκει τον σπουδαστή να διατηρεί την παρέμβασή του στον προαποφασισμένο δρόμο. Ο σπουδαστής θα έπρεπε να έχει την αίσθηση του σκοπού όχι μόνο εκείνου που είναι προφανής στις επαφές του με τον πελάτη, αλλά και του διαχρονικού και σταθερού στόχου της μεταχείρισης του πελάτη.

10. Ικανότητα να αναγνωρίζει και να δουλεύει με την αντίσταση του πελάτη.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα απαιτεί διορατικότητα επί της αντίστασης (του πελάτη) ιδιόμορμη σαν ένα συντελεστή της ανταπόκρισης των ανθρώπων σε ενδοσκοπικές επαφές και κοινωνικές απαιτήσεις οι οποίες αντικατοπτρίζουν προσπάθειες να συντηρηθεί η ακεραιότητα και ο αυτοσεβασμός.

11. Ικανότητα να συνδυάζει την ενεργό παρέμβαση ή να παραμένει παθητικός όταν είναι αυτό κατάλληλο, στην υπηρεσία του πελάτη.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνδυάζει το προσόν να περιορίζεται, για να αφήνει τον πελάτη να αγωνισθεί όταν είναι απαραίτητο και την ικανότητα να δρα παραπέμποντας, κάνοντας (αντί για εκείνον), αντιπαραθέτοντας ή αλλιώς διευκολύνοντας κατάλληλα τον πελάτη. Επίσης εμπεριέχει την ακριβή αίσθηση της καταλληλότητας του χρόνου για να επιλέξει διάφορες προσεγγίσεις.

12. Ικανότητα να αναγνωρίζει και να κατανοεί λογικές και παράλογες συνιστώσες στη συμπεριφορά του πελάτη και να ανταποκρίνεται κατάλληλα.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα εμπεριέχει το να μην παρασύρεται σε άκαρπες προσπάθειες για να υπερνικήσει τον παραλογισμό μέσω της λογικής ή πηγάζει από τους φόβους και τα συναισθήματα που πρέπει να διερευνώνται παρά όλα αυτά με άλλα μέσα.

13. Ικανότητα να χρησιμοποιεί τον εαυτό του, κινούμενος μπρος και πίσω ανάμεσα και αντικειμενικότητας και υποκειμενικότητας.

K/E K/T 0 1 2 3 4

14. Ικανότητα να διαχωρίζει τα δικά του συναισθήματα και τις κατά κάποιον τρόπο ιδιοπαραγόμενες αποκρίσεις από αυτές που διεγείρονται από τον πελάτη.

K/E K/T 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται τη συνείδηση του σπουδαστή των δικών του προσωπικών αντιδράσεων και τη χρήση τους σαν μέσο/εργαλείο για να κατανοεί τη δυναμική ανάμεσα στις ενδοατομικές άμυνες τις δικές του και του πελάτη.

15. Ικανότητα να αισθάνεται άνετα με την εξουσιοδότηση που προσωποποιείται με τον επαγγελματικό του ρόλο και να την χρησιμοποιεί με τέτοιο τρόπο ώστε να εξουσιοδοτεί τον πελάτη

K/E K/T 0 1 2 3 4

Οι σπουδαστές πρέπει να αναπτύξουν την ικανότητα να χρησιμοποιούν την επαγγελματική τους δύναμη ελαστικά, και αυτό σημαίνει να είναι ικανοί να την δέχονται και να την εξασκούν σύμφωνα με την ανάγκη του πελάτη, και να είναι προσεκτικοί να μην αποφεύγουν τη χρήση της ούτε να την εκμεταλλεύονται.

16. Ικανότητα να χρησιμοποιεί κατάλληλα την αυτό-αποκάλυψη στην εποπτεία και με τους πελάτες.

K/E Κ/Τ 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα απαιτεί μια επαρκή αίσθηση του εαυτού του μέσα στον κόσμο που από το μέρος του σπουδαστή αυτοανακλάται σε μια ευαισθησία του πότε να μοιράζεται εμπειρίες και πότε δεν είναι πρόπον, μέσα στα πλαίσια του επαγγελματικού ρόλου.

17. Ικανότητα να αναζητά και υπεύθυνα να χρησιμοποιεί κατεύθυνση και ανάδραση, όσον αφορά την εκπλήρωση της δουλειάς από έναν επόπτη πλαίσιο.

K/E Κ/Τ 0 1 2 3 4

Ο σπουδαστής πρέπει να είναι ανοικτός στην καθοδήγηση και αξιολόγηση για να συμπληρώνει, να πετυχαίνει τη δουλειά που απαιτείται και για να αναπτύσσει αυτοκριτική. Αυτά η ικανότητα εμπεριέχει το να γίνεται όλο και περισσότερο ανοιχτός, αναλυτικός και ενεργός στο να θέτει και να συζητά θέματα με τον επόπτη και να ενσωματώνει προτάσεις για εξέλιξη σε επαγγελματικές δραστηριότητες.

K/E Κ/Τ 0 1 2 3 4

18. Ικανότητα να ιδρύει και να διατηρεί καλές επαγγελματικές σχέσεις με άλλους μέσα στην υπηρεσία τοποθέτησης (πλαίσιο).

K/E Κ/Τ 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται τη συνείδηση των υπηρεσιακών θέσεων «κλειδιών», τυπικών και άτυπων «οργανωμένες» σχέσεις και επίπεδα δύναμης και εξουσίας –αυθεντίας. Απαιτείται από το σπουδαστή να είναι ικανός να αλληλεπιδρά με και κατά την διάρκεια του χρόνου να κερδίζει αποδοχή από τα μέλη της υπηρεσίας και τις υποομάδες οι οποίοι παρέχουν πρόσβαση σε αναγκαίες συνδρομές (βοήθεια) και πηγές.

19. Ικανότητα να συνδέει τη θεωρητική γνώση με τις τεχνικές εκτίμησης και παρέμβασης που εξασκούνται, πάνω στις οποίες γίνεται πρακτική άσκηση στο πλαίσιο

K/E Κ/Τ 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται το προσόν του σπουδαστή να σκέφτεται διαφορετικά όταν αναλύει την εφαρμοσιμότητα διάφορων θεωρητικών προσεγγίσεων σε δοσμένες καταστάσεις πρακτικής.

20. Ικανότητα να σκέφτεται αναλυτικά όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων δράσης και διαφόρων άλλων μάκρο-παρεμβάσεων σε σχέση με τις συγκεκριμένες καταστάσεις πρακτικής.

K/E Κ/Τ 0 1 2 3 4

Οι σπουδαστές θα πρέπει να είναι ενήμεροι για τη σύνδεση ανάμεσα στις πολιτικές και τα προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας και στην ιστορία και τη λογική βάση για τις υπηρεσίες που αυτοί παρέχουν στους πελάτες της υπηρεσίας τους (του πλαισίου).

21. Ικανότητα να εφαρμόζει ερευνητικές μεθόδους σαν εργαλείο στην πρακτική άσκηση της Κοινωνικής Εργασίας.

K/E Κ/Γ 0 1 2 3 4

Αυτή η ικανότητα συνεπάγεται την εκτίμηση της έρευνας και της πρακτικής ως μέρη της ίδιας διαδικασίας λύσης του προβλήματος. Η δραστηριότητα του σπουδαστή πρέπει να συμπεριλαμβάνει όλες ή μέρος από τις ακόλουθες διαδικασίες : συγκεκριμενοποίηση προβλημάτων, παρεμβάσεις αποτελέσματα με τον όρο να είναι συγκεκριμένα, παρατηρήσιμα και μετρήσιμα . Να χρησιμοποιεί μεθόδους έρευνας για να διαμορφώνει ερωτήσεις μεταχείρισης, να συγκεντρώνει δεδομένα/στοιχεία και να αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων, να χρησιμοποιεί εμπειρικά ευρήματα για να αυξάνει επιπλέον την αξία της πρακτικής άσκησης στην Κοινωνική Εργασία.

#### ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έντυπο αξιολόγησης της επίδοσης σπουδαστών στην επιτόπια εργασία (πλαίσιο).

Εκτίμηση επόπτη πλαισίου.

Υπογραφή επόπτη : .....

Ημερομηνία :

Υπογραφή σπουδαστή : .....

Ημερομηνία:

(έχω διαβάσει αυτή τη δήλωση αξιολόγησης και τα προηγούμενα φύλλα βαθμολόγησης, και τη συζήτηση με τον επόπτη μου).

Όνομα γραφείου/υπηρεσίας :

Παρακαλώ αναγνωρίστε δύο (2) ποιοτικά χαρακτηριστικά που αντιπροσωπεύουν τις ικανότητες του σπουδαστή και δύο (2) που αντιπροσωπεύουν περιοχές οι οποίες θα πρέπει να είναι επίκεντρο της μελλοντικής ανάπτυξης και εξέλιξης του σπουδαστή .

Ικανότητες :

1

2

Επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης :

1

2

σχόλιο /παρατηρήσεις :

παρακαλώ προσθέστε όποια άλλα σχόλια επιθυμείτε να κάνετε για να δώσετε μια πιο πλήρη και ακριβή αξιολόγηση του σπουδαστή στο πλαίσιο αυτού του εξαμήνου. Συμπεριλάβετε σχόλια για τη χρησιμότητα της διαδικασίας αξιολόγησης ανάμεσα στον επόπτη και τον σπουδαστή και εξηγήστε οποιεσδήποτε σημαντικές διαφορές απόψεων έχουν συζητηθεί. Αν χρειάζεται περισσότερος χώρος παρακαλώ χρησιμοποιήστε το πίσω μέρος αυτού του χαρτιού.

ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έντυπο αξιολόγησης της επίδοσης σπουδαστών στην επιτόπια εργασία (πλαίσιο).

Αυτοαξιολόγηση του σπουδαστή.

Υπογραφή σπουδαστή :

ημερομηνία :

Υπογραφή επόπτη :

ημερομηνία :

Όνομα γραφείου /υπηρεσίας :

Παρακαλώ αναγνωρίστε δύο (2) περιοχές οι οποίες είναι δικά σας προσόντα και δύο περιοχές που χρειάζονται μελλοντική ανάπτυξη και εξέλιξη από την μεριά σας.

Ικανότητες :

1

2

επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης :

1

2

Σχόλια :

Παρακαλώ προσθέστε όποια άλλα σχόλια επιθυμείτε να κάνετε για να δώσετε μια πιο πλήρη και ακριβή αξιολόγηση της επίδοσής σας στο πλαίσιο, αυτού του εξαμήνου. Συμπεριλάβετε σχόλια για τη χρησιμότητα της διαδικασίας αξιολόγησης ανάμεσα στον επόπτη και τον σπουδαστή και εξηγήστε οποιεσδήποτε σημαντικές διαφορές απόψεων έχουν συζητηθεί . Αν χρειάζεστε περισσότερο χώρο ,παρακαλώ χρησιμοποιήστε το πίσω μέρος αυτού του χαρτιού . 3

ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έντυπο αξιολόγησης της επίδοσης σπουδαστών στην επιτόπια εργασία (πλαίσιο)

Αξιολόγηση του επόπτη για το έντυπο αξιολόγησης της επίδοσης σπουδαστών στο πλαίσιο.

Στην δική μας διαρκή προσπάθεια να βελτιώσουμε το σχέδιο αξιολόγησης σπουδαστών θα εκτιμούσαμε να συμπληρώσετε τα ακόλουθα (αν δεν έχετε χρησιμοποιήσει προηγουμένως ένα έντυπο αξιολόγησης της επίδοσης σπουδαστών στην επιτόπια εργασία (πλαίσιο) του κολεγίου βοστώνης της σχολής Κοινωνικής Εργασίας, παρακαλώ αγνοήστε την ερώτηση 1 και προχωρήστε στην ερώτηση 2).

1. συγκρίνοντας με την «αφηγηματική» αξιολόγηση την οποία είχαμε χρησιμοποιήσει στο παρελθόν (ή στην περίπτωση S.P.A σπουδαστών με την προηγούμενη αξιολόγηση τύπου SPA) παρακαλώ βαθμολογήστε το σύγχρονο σχέδιο χρησιμοποιώντας +1 έως +5 αν βρίσκετε το καινούργιο σχέδιο πιο χρήσιμο και -1 έως -5 αν το βρίσκετε λιγότερο χρήσιμο.

Λιγότερο χρήσιμο.....

περισσότερο χρήσιμο.....

Διευκρινίζει τις ικανότητες και τα προσόντα των σπουδαστών

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5



ανεβάζει την αξία της διαδικασίας εποπτείας

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

παρέχει συστηματική ανάδραση/τροφοδοσία.

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

επιτρέπει μια περιεκτική αξιολόγηση

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

πιο εύκολο στη χρήση

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

2. θα εκτιμούσαμε το να χρησιμοποιήσετε τον κενό χώρο παρακάτω για να κάνετε επιπλέον σχόλια σχετικά με το σχέδιο αξιολόγησης (αν χρειάζεστε περισσότερο χώρο παρακαλώ χρησιμοποιήστε το πίσω μέρος αυτού του χαρτιού)

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΠΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΚΟΛΕΓΙΟΥ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ

ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΠΙΤΟΠΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΠΛΑΙΣΙΟ)

Διεύθυνση....

Έκθεση σπουδαστή 1<sup>ου</sup> έτους

Συνοπτική δήλωση πλαισίου

(συμπληρώνεται από τον επόπτη για την τοποθέτηση πλαισίου)

όνομα σπουδαστή :

επόπτης :

ημερομηνία :

Παρακαλώ αναγνωρίστε δύο περιοχές οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις ικανότητες αυτού του σπουδαστή και δύο οι οποίες αντιπροσωπεύουν περιοχές οι οποίες θα πρέπει να είναι το επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης και εξέλιξης από τον σπουδαστή.

Ικανότητες

1

2

επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης

1

σχόλια :

Παρακαλώ προσθέστε οποιαδήποτε άλλα σχόλια θα έδινε πιο ολοκληρωμένη και ακριβή αξιολόγηση της επίδοσης του σπουδαστή στο πλαίσιο αυτού του εξαμήνου.

#### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

#### ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

#### ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :

Αναφορά /έκθεση σπουδαστή 1<sup>ου</sup> έτους  
Συνοπτική δήλωση πλαισίου  
(συμπληρώνεται από τον επόπτη για την τοποθέτηση πλαισίου)

όνομα σπουδαστή : Τζιν Κέισι  
επόπτης : Κέβιν Μπράουν  
Ημερομηνία : 5-7-91

#### Ικανότητες :

1. εξαιρετική ικανότητα στο γράψιμο και τη διαμόρφωση τα οποία χρησιμοποιεί για τη δημιουργία χρήσιμων και καινοτόμων υλικών για χρήση από την ομάδα και για αυτογνωσία και εκπαιδευτικούς σκοπούς.
2. αποτελεσματικά προσόντα προσωπικής, διατομικής, και ομαδικής δουλειάς με σκόπιμη προσοχή στο να εμπλέκει και άλλους στη συζήτηση και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

#### Επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης :

1. να αναπτύξει επιπλέον προσόντα ανάλυσης κοινωνικού σχεδιασμού και πολιτικής
2. να συνεχίσει να ενσωματώνει ένα ενδιαφέρον στη νομική και την κοινωνική εργασία μέσα σε ένα βιώσιμο /πραγματοποιήσιμο σχέδιο καριέρας.

#### Σχόλια :

Η δεσποινίς Κέισι είχε την ευκαιρία να συμμετάσχει στην οργάνωση μιας ad hoc επιτροπής πολιτικής δράσης και να τη δει να εξελίσσεται ως ένα παραγωγικό σημείο πριν να τελειώσει η τοποθέτηση της. Δίνοντας τα έντυπα για να συμπληρώσει το πρόγραμμα βαθμών συνδέσμου Κοινωνικής Εργασίας στο Κολέγιο της Βοστώνης ,τα καινοτόμα ενδοατομικά και ομαδικά προσόντα που επέδειξε είναι ιδιαίτερης σχετικότητας με το θέμα. Έκανε μια εξαιρετική δουλειά συναντώντας διάφορες απαιτήσεις για επαγγελματική καταγραφή η οποία είχε ζητηθεί από την Υπηρεσία και από την σχολή.

Η δεσποινίς Κέισι επίσης απέδειξε μια γεμάτη διορατικότητα συνείδησης της επίδρασης των αλλαγών της πολιτικής κοινωνικής πρόνοιας επί των υπηρεσιών που παρέχονται από την υπηρεσία της δικής της τοποθέτησης (πλαίσιο). Αυτή η διορατικότητα βοήθησε στο να την προκαλέσει να γίνει μια διοργανώτρια «κλειδί» μιας ειδικής κοινότητας η οποία προσφέρθηκε από την Επιτροπή Κοινωνικής Δράσης στη Σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Κολεγίου της Βοστώνης. Ήταν πολύ ικανή στο να σχεδιάζει και να φέρει εις πέρας την ολοκλήρωση έργων.

ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Συνοπτική δήλωση πλαισίου.  
(συμπληρώνεται από τον επόπτη για την τοποθέτηση σε πλαίσιο για δεύτερο χρόνο)

όνομα σπουδαστή :  
επόπτης :  
ημερομηνία :

Παρακαλώ αναγνωρίστε δύο περιοχές οι οποίες αντιπροσωπεύουν τα προσόντα αυτού του σπουδαστή και δύο οι οποίες αντιπροσωπεύουν περιοχές και ποιότητες οι οποίες θα πρέπει να είναι το επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης .

Ικανότητες  
1  
2

επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης  
1  
2

σχόλια  
παρακαλώ προσθέστε οποιαδήποτε άλλα σχόλια θα έδιναν μια πλήρη και πιο ακριβή αξιολόγηση της επίδοσης του σπουδαστή στο πλαίσιο αυτού του εξαμήνου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

ΚΟΛΕΓΙΟ ΤΗΣ ΒΟΣΤΟΝΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ :

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Συνοπτική έκθεση πλαισίου.  
(συμπληρώνεται από τον επόπτη για την τοποθέτηση πλαισίου)

όνομα σπουδαστή : Μαρία Φερνάντες  
επόπτης : Τζέιν Κέισι  
ημερομηνία :

ικανότητες :

1. εξαιρετική ικανότητα στο να δουλεύει σαν μέλος μιας ομάδας ή ανεξάρτητα ,ανάλογα με το τι απαιτεί η κατάσταση.
2. ικανότητα να εμπλέκεται και να επιμένει σε δύσκολες υποθέσεις.

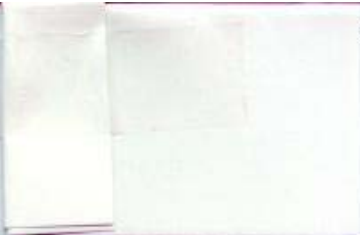
Επίκεντρο μελλοντικής ανάπτυξης και εξέλιξης :

1. η δισ Φερνάντες έχει εκφράσει την επιθυμία να αναζητήσει περισσότερη εκπαίδευση για να συνεχίσει την δουλειά της σε πολύ προβληματικές οικογένειες με διάφορα βάθη (background) καταγωγής και κουλτούρας.
2. η δισ Φερνάντες θα επωφελούνταν αν κέρδιζε επιπρόσθετη εμπειρία στις προσεγγίσεις σύντομης μεταχείρισης (θεραπείας και αν επεδίωκε/έστρεφε το ενδιαφέρον της στην κλινική έρευνα.

Σχόλια : η δισ Φερνάντες έχτισε πάνω στο παρελθόν (background) της στις υπηρεσίες στέγασης παιδιών κατά τη διάρκεια των σπουδών της στο Κολλέγιο της Βοστώνης σχολή Κοινωνικής Εργασίας, δοκιμάζοντας τον εαυτό της σε μια εντελώς διαφορετική περιοχή- Ιατρική Κοινωνική Εργασία – κατά την τοποθέτησή της 1<sup>ου</sup> πλαισίου και ύστερα επιστρέφοντας στην παιδική ευημερία για να κάνει εντατική δουλειά βασισμένη στην οικογένεια για τον τελευταίο της χρόνο. Ήταν ανάμεσα στους κλινικούς σπουδαστές οι οποίοι- σε σύνδεσμο με ειδική σειρά μαθημάτων – ήταν ικανή να επιδείξει επιτυχώς την ικανότητα να εφαρμόζει μεθόδους έρευνας για να αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της παρέμβασής της σε μια οικογένεια την οποία επισκεπτόταν στο δικό της πλαίσιο εκπαίδευσης.

Εκπλήρωσε σε ένα υψηλό επίπεδο τη δουλειά του πεδίου της κατά τη διάρκεια και των δύο χρόνων. Ήταν ικανή να εισαγάγει και να συντηρήσει εξαιρετικά καλές επαγγελματικές σχέσεις με τους άλλους κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους του πεδίου τοποθέτησής της . Πράγματι η υπηρεσία (πλαίσιο) επιχείρησε να προσλάβει την δίδα Φερνάντες τη στιγμή της αποφοίτησής της λόγω της συνεπούς ικανής επίδοσης στο πλαίσιο.

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΣΕΥΠ - ΔΕΙ ΠΑΤΡΑΣ



### ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

ΠΛΑΙΣΙΟ:

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ (πλαίσιο):

Δ/ΝΣΗ :

ΤΗΛ.

ΕΠΟΠΤΗΣ/ΤΡΙΑ :

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ :

#### Α. ΣΚΟΠΟΣ - ΣΤΟΧΟΙ

ΕΞΑΝΤΛΩΣΗ	ΠΡΟΒΛΕΠ.

#### Β. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΣΕΥΠ ΔΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ

**ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΕΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ/ΣΤΡΙΩΝ  
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΤ. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ**

ΠΛΑΙΣΙΟ:

ΕΠΟΠΤΗΣ/ΤΡΙΑ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

α/α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΞΑΜΗΝΟ	ΒΑΘΜΟΣ
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

\* Παρακαλώ να σημειώσετε αναλυτικά ποιοι είναι  
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ: *πένων 5 ποιοι φέρουν.*

Ο/Η ΕΠΟΠΤΗΣ/ΤΡΙΑ

Α.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Ε.Ε.Υ.Π.

ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

Μάθημα: ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ

ΚΕΝΤΡΟ/ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ: .....  
ΣΧΟΛΙΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΗ/ΡΙΑΣ: ..... ΕΞΑΜΗΝΟ: .....  
ΣΧΟΛΙΑ ΣΠΟΝΤΗ/ΡΙΑΣ: .....  
ΣΧΟΛΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ: .....  
ΕΝΔΕΦΟΚΗΣΙΑ: .....

1. Περιγραφή αντικειμένου εργασίας. (Αναφερθείτε σύντομα και περιεκτικά σε όλους τους τομείς εργασίας που αναλάβατε).
2. Αναφερθείτε γενικά στην εμπειρία της πρακτικής σας άσκησης αυτού του εξαμήνου.
3. Με παραδείγματα αναφερθείτε στους τομείς δουλειάς σας, που αισθανθήκατε ότι επιτύχατε και δικαιολογήσατε. Ακόμη αναφερθείτε, σε όσες περιπτώσεις νομίζετε ότι θα μπορούσατε να είχατε καλύτερα αποτελέσματα υπό ορισμένους όρους και ποιούς.
4. Ποιές δεξιότητες χροιάστημε να αναπτύξετε για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας γενικά, αλλά και ειδικά στις απαιτήσεις των μεθόδων Κ.Ε. που χρησιμοποιήσατε.
5. Ποιά η εμπειρία σας από την συνεργασία σας με την ομάδα των σπουδαστών. (Πώς αισθανθήκατε α' αυτή, πώς συμβάλατε στην ανάπτυξη κατάλληλου κλίματος για την εργασία σας, ποιά ήταν τα δύσκολα ή αρνητικά σημεία στην συνεργασία σας, τι επιδράσεις είχε η ομάδα στην δική σας εξέλιξη).
6. Παρατηρήσατε κάποιες αλλαγές στον εαυτό σας μέσα από την εργασία αυτού του εξαμήνου.
7. Πώς ήταν η συνεργασία σας με τον/την επόπτη/ρια και τον/την υπεύθυνο. (σε τι συγκεκριμένα σας βοήθησαν, ποιές ήταν οι θετικές, δύσκολες ή αρνητικές πλευρές της συνεργασίας σας και σε ποιούς παράγοντες τα αποδίδετε).
8. Ποιές οι σκέψεις σας για την πρακτική σας άσκηση του επόμενου εξαμήνου. Ποιές από τις ικανότητες σας νομίζετε ότι χρειάζεται να αναπτύξετε ακόμη περισσότερο.
9. Πώς αξιολογείτε το Κέντρο/Πλαίσιο πρακτικής στο οποίο ασκηθήκατε

Οδηγός έκθεσης δραστηριοτήτων πλαισίου  
Εργ. πρακτικής άσκησης

Η έκθεση πεπραγμένων είναι αναπόσπαστο στοιχείο του προγραμματισμού. Από την έκθεση θα αντληθούν πληροφορίες σχετικά με την επίτευξη των στόχων του προγράμματος και των παραγόντων που συνέβαλαν στην ενδεχόμενη μη επίτευξη των επιμέρους στόχων, για να είναι δυνατή η αναπροσαρμογή του προγράμματος στις ανάγκες της πράξης ή ακόμη και το κλείσιμο του πλαισίου.

Η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει τα παρακάτω:

- Έιδος οργάνωσης που πραγματοποιείται η Ε.Π.Α.
- Δομή της οργάνωσης (οργανόγραμμα)
- Κοινωνική ομάδα στην οποία απευθύνεται η οργάνωση (πρωτογενής ή δευτερογενής οργάνωση; πελάτες)
- Συνθήκες πλαισίου (υπάρχει συμφωνία συνεργασίας;)
- Υλικοτεχνική υποδομή (χώροι, τηλέφωνο)
- Προσωπικό της οργάνωσης
- Ενδιαφέρον της οργάνωσης και του προσωπικού της για την κοινωνική εργασία
- Αποδέχεται η οργάνωση και το προσωπικό της τη δεοντολογία της κοινωνικής εργασίας (περιθώρια δράσης των σπουδαστών)
- Τρόπος προετοιμασίας των σπουδαστών για την ανάληψη δράσης
- Μεθοδολογία παρέμβασης
- Εμπόδια που επιδιώκεται με την απασχόληση των σπουδαστών στο πλαίσιο Ε.Π.Α.
- Ποιες ενέργειες οδήγησαν στην πραγματοποίηση του σκοπού αυτού;
- Πόσο κοντά βρίσκονται οι σπουδαστές από την επίτευξη του σκοπού;
- Τι ενέργειες πρέπει να γίνουν ακόμη;
- Ποιες αλλαγές πρέπει να γίνουν για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στο πλαίσιο; *(όσον είναι αναγκαίο)*
- Μήπως δεν ενδείκνυται η συνέχιση του πλαισίου: (αναφέρατε τους λόγους με ενδεχόμενες εναλλακτικές λύσεις)


Όλες οι δραστηριότητες καθώς επίσης και η διαδικασία προετοιμασίας των δραστηριοτήτων πρέπει να τεκμηριώνονται βάσει πρακτικών συνάντησης ή διδακτικών ενοτήτων που παρήχθησαν.

Σε κάθε πλαίσιο πρέπει να τηρείται φάκελλος βιβλιογραφίας και δραστηριοτήτων.





## Σεμινάριο Εποπτείας



ΑΝΩΤΑΤΟ  
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΠΑΤΡΑΣ

Βαθμός Ασφαλείας:  
Πάτρα 2- 2004  
Αριθμ.Πρωτ. 3052

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
Κοινοβ. Πάτρας  
226 04 Πάτρα  
Πληροφορίες: Αμ.Ιωαννίδου  
Τηλέφωνο 369-121

ΠΡΟΣ: Εργαστηριακούς Συνεργάτες  
του Τμήματος

ΘΕΜΑ: « Σεμινάριο Εποπτείας »

✓ Προτείνεται να συνεχισθεί το Σεμινάριο για το επόμενο εξάμηνο ως εξής :

- 13 - 1 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ
- 17 - 2 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ
- 2 - 3 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ
- 16 - 3 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ
- 30 - 3 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ
- 27 - 4 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ
- 11 - 5 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ
- 25 - 5 - 2004 ημέρα Τρίτη ώρα 6-8 μ.μ

Στο τέλος του Σεμιναρίου θα χορηγηθούν βεβαιώσεις συνεχιζόμενης εκπαίδευσης , σ' αυτούς οι οποίοι θα παρακολούθησαν τουλάχιστον 16 ώρες .

Σε αντίθετη περίπτωση θα χορηγηθεί βεβαίωση παρακολούθησης μόνο των ωρών της συμμετοχής σας και θα φέρει τον τίτλο « Βεβαίωση παρακολούθησης ορισμένων ωρών Εποπτείας » και όχι « Βεβαίωση συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στην Εποπτεία.»

Παρακαλώ όσοι ενδιαφέρεστε να παρευρεθείτε στην πρώτη συνάντηση στις 13-1-2004 .

Καλή Χρονιά

Η Προϊσταμένη του Τμήματος

Δρ.Αμ.Ιωαννίδου - Τζόνσον  
Καθηγήτρια

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΒΙΒΛΙΑ**

#### **Ελληνικά**

1. Ιωαννίδου – Johnson Αμαλία, Προκατάληψη Ποιος, Εγώ;, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998
2. Καλλινικάκη Θεανώ, Κοινωνική Εργασία – Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998, β' έκδοση
3. Λεβιδιώτη – Λέκκου Σπυριδούλα, Εποπτεία στην Πράξη της Κοινωνικής Εργασίας, Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ, Αθήνα, 1996
4. Mary Keeley, Τεχνική Εποπτείας στην Κοινωνική Εργασία, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, Φροντιστήριο: Μάρτιος-Μάιος 1962, Επιμέλεια: Α. Αναστασιάδου, Θ. Παπαφλέσσα, Αθήνα, 1965
5. Μπαμπινιώτης Γεώργιος, Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας, Εκδόσεις Κέντρου Λεξικολογίας, Αθήνα, 1998
6. Σαχίνη – Καρδάση Α., Μεθοδολογία Έρευνας, Εκδόσεις Βήτα, Αθήνα, 2004, 3<sup>η</sup> έκδοση
7. Σπουδαστήριο Κοινωνιολογίας ΠΑΣΠΕ Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών, Εκδόσεις GUTENBERG, Γενική Εποπτεία: Βασίλης Φίλιας, Αθήνα, 2004, β' έκδοση
8. Χατζηθωμάς Φώτιος Π. και Αλέφαντος Παντελής, Λεξικό, Εκδόσεις Φίλιππος, Θεσσαλονίκη, 1993, 4<sup>η</sup> έκδοση
9. Χατζηθωμάς Φώτιος Π. και Αλέφαντος Παντελής, Λεξικό, Εκδόσεις Φίλιππος, Θεσσαλονίκη, 1995, 5<sup>η</sup> έκδοση

#### **Ξενόγλωσσα**

1. David Royse, Surjit Singh Dhooper, Elizabeth Lewis Rompf, Field Instruction, A guide for Social Work Students, University of Kentucky, Lexington, 2003, 4<sup>th</sup> edition

## ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ

### Ελληνικά

1. Καλούτση Ασπασία, «Η εκπαίδευση στην Κοινωνική Εργασία και η Θέση της Εποπτείας στην Εκπαίδευση», ανακοίνωση στο Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κοινωνική Εργασία, 28-30 Μαρτίου 1978, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Όλγα Λάππα, Αθήνα, 1980, σελίδες 13-30
2. Καλούτση Ασπασία, ανακοίνωση στη Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κοινωνική Εργασία:Θεωρία και Πράξη, 31 Μαΐου – 1 Ιουνίου 1980, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Σταύρος Νικολαΐδης, Αθήνα, 1981, σελίδες 38-50
3. Μαρία Σουρραπά, «Μπηχεβιοριστική Μέθοδος. Χρησιμοποίηση στην Εκπαίδευση της Κοινωνικής Εργασίας», ανακοίνωση στο Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κοινωνική Εργασία, 28-30 Μαρτίου 1978, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Όλγα Λάππα, Αθήνα, 1980, σελίδες 111-124
4. Μουρούκα Σοφία, ανακοίνωση στη Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κοινωνική Εργασία:Θεωρία και Πράξη, 31 Μαΐου – 1 Ιουνίου 1980, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Σταύρος Νικολαΐδης, Αθήνα, 1981, σελίδες 71-81
5. Οδυσσέας Ηλιάδης, «Η εκπαίδευση για την Κοινωνική Εργασία στην Ελλάδα», ανακοίνωση στο Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κοινωνική Εργασία, 28-30 Μαρτίου 1978, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Όλγα Λάππα, Αθήνα, 1980, σελίδες 49-57
6. Παπαδοπούλου Χρυσούλα, ανακοίνωση στη Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κοινωνική Εργασία:Θεωρία και Πράξη, 31 Μαΐου – 1 Ιουνίου 1980, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Σταύρος Νικολαΐδης, Αθήνα, 1981, σελίδες 83-100
7. Παπαϊωάννου Καλλιόπη, ανακοίνωση στη Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κοινωνική Εργασία:Θεωρία και Πράξη, 31 Μαΐου – 1 Ιουνίου 1980, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Σταύρος Νικολαΐδης, Αθήνα, 1981, σελίδες 54-61
8. Συνάντηση Εργασίας για την Εκπαίδευση στην Κοινωνική Εργασία:Θεωρία και Πράξη, 31 Μαΐου – 1 Ιουνίου 1980, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Σταύρος Νικολαΐδης, Αθήνα, 1981
9. Dorothy Pettes, «Αρχές, μέθοδοι και τεχνικές Εποπτείας», ανακοίνωση στο Σεμινάριο:η Εποπτεία στην Εκπαίδευση για την Κοινωνική Εργασία, 28-30 Μαρτίου 1978, Εκδόσεις Συμβουλίου Επιμόρφωσης στην Κοινωνική Εργασία, επιμέλεια:Όλγα Λάππα, Αθήνα, 1980, σελίδες 35-48

## **ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ**

### **Ελληνικά**

1. Μουζακίτης Χρήστος, «Η Εκπαίδευση των Κοινωνικών Λειτουργών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας», Περιοδικό Κοινωνική Εργασία, Εκδόσεις Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδας, 1990, τεύχος 19, σελίδα 175
2. Οδηγός Σπουδών, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πάτρας, Σχολή Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Ακαδημαϊκό Έτος 1999-2000
3. Τμήμα Προγραμμάτων και Μελετών της Ειδικής Υπηρεσίας Α.Τ.Ε.Ι., 1998

### **Ξενόγλωσσα**

1. Administration of Field Education, School of Social Work, New Mexico Highlands University, 2004
2. BASW Field Education Manual, University of New Hampshire, Department of Social Work, School of Health and Human Services, 2004-2006
3. Department of Sociology, Anthropology and Social Work, Skidmore College
4. Field Education Program, California State University, Sacramento
5. Field Education Program, Colorado State University, School of Social Work
6. Field Instruction Handbook, West Virginia State College, Social Work Department, December 1999, 40pages
7. Field Instruction Manual, Christopher Newport University, Department of Sociology, Social Work and Anthropology, August 2004
8. Foundation Practicum, Illinois State University, School of Social Work, Summer 2004
9. Manual, Minnesota State University Moorhead, 14 January 2003
10. NMSU School of Social Work, Syllabus
11. Senior Field Practicum, College of St.Scholastica, Social Work Department Syllabus, Spring 2003
12. Social Work Courses, Department of Social Work and Criminal Justice, University of North Alabama
13. Social Work Major, Bachelor of Science Degree, Concordia College, New York
14. Social Work Program Course Descriptions, College of New Rochelle, Social Work Department
15. Student Evaluation of Field Experience, Arizona State University, College of Public Programs, School of Social Work, 27 April 2004
16. Student Manual for Field Instruction, Florida Atlantic University, School of Social Work, 26 August 2004
17. The Curriculum, Kutztown University
18. University of Tasmania, unit details, 2004