

ΘΕΜΑ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ ΠΑΡΑΒΑΤΩΝ ΕΝΤΟΣ ΚΙ ΕΚΤΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΑΓΩΓΗΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Μετέχοντες Σπουδαστές:

Άννα Τσιμπερίδου
Ειρήνη Γεωργιάδου

Υπεύθυνος Εκπαιδευτικός:

Χρύσα Κοντογεώργη

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

Η επιτροπή για την έγκριση της πτυχιακής εργασίας

Υπογραφή

Υπογραφή

Υπογραφή

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας στην κυρία Κοντογιώργη, η οποία ανέλαβε την εποπτεία της πτυχιακής μας μελέτης. Ευχαριστούμε για την υποστήριξη της και την βοήθεια που μας προσέφερε, ώστε να μπορέσουμε να έχουμε το επιθυμητό αποτέλεσμα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η παραβατικότητα των ανηλίκων έχει απασχολήσει εδώ και πολλά χρόνια επιστήμονες διαφόρων ειδικοτήτων. Τον τελευταίο καιρό παρακολουθούμε όλοι οι Έλληνες, τα περιστατικά βίας από ανήλικα παιδιά τα οποία δρουν σαν έτοιμοι «εγκληματίες». Ποιος θα ξεχάσει την υπόθεση του μικρού Αλέξη από τη Βέροια ή την μικρή που στο νηπιαγωγείο υπέστη βία από συνομήλικους της; Δυστυχώς, υπάρχει πληθώρα περιστατικών. Το ζητούμενο όμως, της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των Ιδρυμάτων τα οποία υποδέχονται τους ανήλικους παραβάτες, με σκοπό τον σωφρονισμό τους. Υπάρχει όμως, οργάνωση εντός αλλά κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων; Παρέχεται σε αυτά τα παιδιά συμβουλευτική αλλά κι επαγγελματική κατάρτιση έτσι ώστε να επανεναταχθούν ομαλά στο κοινωνικό σύνολο και να μην υποπέσουν πάλι στα ίδια τραγικά λάθη;

Όλα αυτά προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε και να καταγράψουμε προσεκτικά. Μας απασχόλησε η παιδαγωγική οργάνωση των Ιδρυμάτων Αγωγής καθώς και η προετοιμασία – ένταξη στην αγορά εργασίας των ανήλικων παραβατών. Οι επιμέρους στόχοι της μελέτης είναι η ύπαρξη ή μη συμβουλευτικών υπηρεσιών εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής, η καταγραφή των δυσκολιών για προετοιμασία και ένταξη στην αγορά εργασίας καθώς και η γενικότερη κατάσταση που επικρατεί εντός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων.

Τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, αξιολογήθηκαν προσεκτικά, συνοψίσθηκαν και παρουσιάζονται στα τελικά συμπεράσματα της παρούσας μελέτης.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δύο φάσεις. Η πρώτη αφορά την βιβλιογραφική ανασκόπηση του θέματος μέσα από την ανάγνωση και καταγραφή άλλων μελετών κι ερευνών γύρω από τους ανήλικους παραβάτες. Η δεύτερη φάση, αποτελεί την εμπειρική διερεύνηση του θέματος. Αφορά, στην προσέγγιση εργοδοτών και την καταγραφή των απόψεών τους, σχετικά με το αν θα ήταν θετική στην κατάρτιση και έπειτα πρόσληψη στην επιχείρησή τους, ατόμων που είχαν παλαιότερη εμπλοκή με την ποινική δικαιοσύνη.

Η διερεύνηση πραγματοποιήθηκε μέσο δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο περιελάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου. Τα ερωτηματολόγια παραδόθηκαν κι απαντήθηκαν από τους ίδιους τους εργοδότες. Οι περιοχές που επιλέχθηκαν είναι η Κομοτηνή και Σάπες, Νομού Ροδόπης. Τα αποτελέσματα κωδικοποιήθηκαν και παρουσιάζονται παρακάτω.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....σελ.9	σελ.9
1.1 Το πρόβλημα	σελ. 9
1.2 Σκοπός της μελέτης	σελ.10
1.3 Επεξήγηση επιστημονικών όρων.....	σελ 10

II ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

2. 1 Συμβουλευτική ψυχολογία στα « Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων ».....σελ16	σελ16
2.1.1 <u>Έννοια – εξέλιξη και περιεχόμενο της συμβουλευτικής Ψυχολογίας</u>σελ16	σελ16
α. Έννοια της συμβουλευτικής ψυχολογίας.....	σελ 16
β. Σκοποί και περιεχόμενο της συμβουλευτικής ψυχολογίας.....	σελ 18
γ. Εξέλιξη της συμβουλευτικής ψυχολογίας στην Ελλάδα και το εξωτερικό	σελ 20
δ. Νέες προοπτικές της συμβουλευτικής ψυχολογίας.....	σελ 21
2.1.2 <u>Η συμβουλευτική ψυχολογία κι η αναγκαιότητα της, μέσα στα σωφρονιστικά καταστήματα</u>σελ 21	σελ 21
α. Σε ποιους απευθύνεται.....	σελ 21
β. Ποιο θα πρέπει να είναι το υπόβαθρο, ώστε να αναπτυχθεί η συμβουλευτική ψυχολογία.....	σελ 22
γ. Ποια είναι η μέθοδος που ακολουθείται.....	σελ 22
γ1. Ατομική ή ομαδική συμβουλευτική.....	σελ 22
γ2. Συνέντευξη.....	σελ 24
γ3. Διαγνωστική περίοδος.....	σελ 27
γ4. Διερεύνηση - διαχείριση συναισθημάτων.....	σελ 30
γ5. Καθορισμός στόχων.....	σελ 37
γ6. Προγραμματισμός δουλειάς – αναζήτηση λύσεων.....	σελ 38
γ7. Απολογισμός – λήξη.....	σελ 40
δ. Είδη συμβουλευτικής που αναπτύσσονται στα « Ιδρύματα Αγωγής »	

Ανηλίκων».....	σελ 43
δ1. Συμβουλευτική προσαρμογής.....	σελ 43
δ2. Συμβουλευτική στήριξης.....	σελ 43
δ3. Συμβουλευτική αυτογνωσίας.....	σελ 43
δ4. Συμβουλευτική επανένταξης.....	σελ 43
δ5. Συμβουλευτική για τη λήψη αποφάσεων.....	σελ 44
δ6. Ηθική συμβουλευτική.....	σελ 44
2.1.3 Ο ρόλος του συμβούλου και οι ικανότητες που απαιτούνται.....	σελ 44
α. Η εξέλιξη του επαγγέλματος στην χώρα μας.....	σελ 44
β. Οι ικανότητες – δεξιότητες του συμβούλου.....	σελ 45
γ. Τεχνικές που εφαρμόζει κατά την διεξαγωγή της συμβουλευτικής διαδικασίας.....	σελ 48
γ1. Λήψη ιστορικού.....	σελ 48
γ2. Συνέντευξη.....	σελ 50
γ3. Παρατήρηση.....	σελ 53
γ4. Εχεμύθεια – εμπιστευτικότητα.....	σελ.55
δ. Λειτουργίες του συμβούλου.....	σελ 56
ε. Οι όροι επιλογής του συμβούλου.....	σελ 57
στ. Η σχέση συμβούλου – συμβουλευόμενου.....	σελ 59
2.1.4 Αρχές της συμβουλευτικής διαδικασίας.....	σελ 60
α. Έννοια και σημασία του «Κώδικα Δεοντολογίας».....	σελ 60
β. Ο σύμβουλος και τα όσα ορίζει η σχετική νομοθεσία.....	σελ 65
γ. Σύμβουλος- συμβουλευόμενος.....	σελ 66
2.2 Επαγγελματικός προσανατολισμός και εκπαίδευση στα «Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων».....	σελ 67
2.2.1 Έννοια – αναγκαιότητα και περιεχόμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής.....	σελ 67
α. Έννοια.....	σελ 67
α1. Γενική αναφορά.....	σελ 67
α2. Ιστορική εξέλιξη του κλάδου.....	σελ 68
β. Σκοποί – στόχοι.....	σελ 69
β1. Σε ποιους απευθύνεται.....	σελ 70
β2. Βασικές αρχές που διέπουν την επαγγελματική συμβουλευτική.....	σελ 71
2.2.2 Η διαδικασία παρέμβασης – επαγγελματικής συμβουλευτικής.....	σελ 71
α. Πρώτη φάση.....	σελ 71
α1. Εισαγωγή.....	σελ 71
α2. Έννοια και ο ρόλος της στην εξέλιξη του ατόμου.....	σελ 72
α3. Σύμβουλος και αυτογνωσία.....	σελ 74
α4. Πως μπορεί να βοηθηθεί το άτομο.....	σελ 75

α5. Ο ρόλος του συμβούλου.....	σελ 78
β. Δεύτερη φάση- Λήψη ιστορικού και αποφάσεων.....	σελ 79
β1. Είδη πληροφοριών που συνθέτουν το προσωπικό ιστορικό κάθε ανήλικου	σελ79
β2. Συγκέντρωση και αξιολόγηση πληροφοριών.....	σελ 81
β3. Τρόποι οργάνωσης αρχείου	σελ 82
β4. Υπηρεσίες πληροφόρησης.....	σελ 83
β5. Βασικές αρχές.....	σελ 83
β6. Η σημασία των αποφάσεων.....	σελ 84
β7. Ολοκληρωμένη διαδικασία λήψης αποφάσεων.....	σελ 85
β8. Προβλήματα στη λήψη αποφάσεων.....	σελ 86
γ. Τρίτη φάση- Απόκτηση δεξιοτήτων και εργαλεία εύρεσης εργασίας.....	σελ 87
γ1. Βασικές αρχές	σελ 87
γ2. Τρόποι παρέμβασης.....	σελ 88
γ3. Προϋποθέσεις παρέμβασης.....	σελ 89
γ4. Εργαλεία εύρεσης εργασίας.....	σελ 89
γ5. Η αναγκαιότητα απόκτησης δεξιοτήτων.....	σελ 92
2.2.3 Η επαγγελματική συμβουλευτική μετά την αποφυλάκιση.....	σελ 92
α. Η μετά- παρακολούθηση των ανηλίκων.....	σελ 92
α1. Έννοια.....	σελ 92
α2. Σημασία της μετά – παρακολούθησης.....	σελ 93
β. Ο ρόλος του συμβούλου.....	σελ 94
<u>2.3Υπηρεσίες συμβουλευτικής και κατάρτισης εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων και προγράμματα κατάρτισης</u>	σελ 95
α. Πώς γίνεται η παραπομπή.....	σελ 95
β. Εθνικά σχέδια δράσης για την κοινωνική ένταξη από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το Υπουργείο Δημοσίας Τάξεως Και το Υπουργείο Παιδείας	σελ 96
γ. Υπηρεσίες συμβουλευτικής στην Ελλάδα.....	σελ 97
δ. Προγράμματα κατάρτισης.....	σελ 101
2.4 Νομοθεσία για τους ανήλικους παραβάτες.....	σελ 104
α. Στην Ελλάδα.....	σελ 104
β. Σε χώρες του εξωτερικού.....	σελ 109
III ΕΡΕΥΝΑ.....	σελ 111
IV ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	σελ 115
V ΠΕΡΙΛΗΨΗ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ.....	σελ 121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	σελ 137
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ 152

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα που διαπραγματεύεται η εργασία είναι η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός των ανηλίκων παραβατών εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων. Ο στόχος της μελέτης ήταν η διερεύνηση των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων τα οποία υποδέχονται τους νέους με σκοπό την αγωγή τους. Θέλαμε να δούμε κατά πόσο οι υπηρεσίες που προσφέρουν δίδονται με οργάνωση και επαγγελματική δεοντολογία. Μας απασχόλησε η παιδαγωγική οργάνωση καθώς και η προετοιμασία των νέων ώστε όταν βγούνε από το ίδρυμα να είναι έτοιμοι τόσο σε ψυχολογικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο να δεχτούνε τη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα. Επιμέρους στόχοι μας ήταν η έρευνα ύπαρξης συμβουλευτικών σταθμών εντός αλλά και εκτός των Ιδρυμάτων. Επίσης κατά πόσο οι νέοι συναντούν δυσκολίες τόσο κατά την προετοιμασία τους όσο και κατά την έξοδό τους από το Ίδρυμα.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δύο φάσεις: πρώτα βιβλιογραφική ανασκόπηση και έπειτα η εμπειρική διερεύνηση του θέματος, που αφορά την προσέγγιση εργοδοτών και την καταγραφή τάσεων σχετικά με την προθυμία τους να συνεργαστούν και στη συνέχεια να καταρτίσουν νέους μα παλαιότερη ποινική εμπλοκή. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου το οποίο μοιράστηκε σε επιχειρηματίες που δραστηριοποιούνται στο νομό Ροδόπης.

Το Πρόβλημα

Ο υποτιμητικός και περιφρονητικός τρόπος αντιμετώπισης της διαφορετικότητας των ανθρώπων είναι γνωστός εδώ και πάρα πολλά χρόνια. Στις μέρες μας, ο κοινωνικός αποκλεισμός δεν περιγράφει τίποτα το καινούργιο. Τα τελευταία 10 χρόνια οι κοινωνικές και ψυχολογικές έρευνες, αποσκοπούν στο να εξαλείψουν τις αιτίες και τα αποτελέσματα του κοινωνικού αποκλεισμού και να αποκαταστήσουν πολλούς ανθρώπους, οι οποίοι ζούνε στο περιθώριο της ζωής.

Οι ανήλικοι παραβάτες είναι μία από τις κοινωνικές ομάδες που βιώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό- στιγματισμό. Κουβαλώντας ήδη το φορτίο του πρώην παραβάτη, αναγκάζονται να σηκώσουν και το σταυρό της κοινωνικής προκατάληψης. Πρέπει να σημειωθεί όμως, ότι το περιθωριακό στοιχείο είναι ο καθρέφτης της κοινωνίας μας. Μέσα από αυτό φαίνεται καθαρά η κοινωνική αποδιοργάνωση, η αποτελεσματικότητα των μηχανισμών κοινωνικού ελέγχου και η ανάγκη για κοινωνική αλλαγή. Παρά τις επιτυχίες λοιπόν, του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, η φτώχεια κι ο κοινωνικός αποκλεισμός παραμένουν σημαντικά προβλήματα για τις κοινωνίες.

Πιστεύουμε πως, τα μηνύματα της εποχής μας συγκλίνουν σε μια πολιτική παιδαγωγικών προτεραιοτήτων και πρόληψης του παραβατικού φαινομένου, πριν αυτό γεννηθεί. Παρακάτω, γίνεται μία προσπάθεια να καταγραφεί η παρούσα κατάσταση εντός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων και κατά πόσο αποτελεσματική είναι η δουλειά που γίνεται σε αυτά. Επίσης, γίνεται διερεύνηση για την ύπαρξη ή μη υπηρεσιών που σκοπό έχουν την συμβουλευτική υποστήριξη των πρώην παραβατών.

Στην παρούσα μελέτη, επικεντρωθήκαμε στην παιδαγωγική διάσταση της οργάνωσης των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων, καθώς και των υπηρεσιών που παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη στους ανήλικους όταν βγούνε από το ίδρυμα. Επίσης, γίνεται προσπάθεια συνολικότερης ερμηνείας των παρεχόμενων υπηρεσιών

που προσφέρονται στους ανήλικους παραβάτες εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων.

Ας μας επιτραπεί να εκφράσουμε, υπό μορφή ερωτημάτων, κάποιους από τους προβληματισμούς μας. Το πρώτο ερώτημα αναφέρεται, στο κατά πόσο οι ανήλικοι παραβάτες εκπαιδεύονται με σκοπό την επανένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο αλλά και στην αγορά εργασίας. Το δεύτερο έχει να κάνει με το κατά πόσο οι ανήλικοι δέχονται ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική, από ειδικούς εντός αλλά κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής. Μήπως τελικά ο θεσμός των Ιδρυμάτων Αγωγής χρειάζεται αναθεώρηση; Μήπως χρειάζεται μια πιο οργανωμένη προσπάθεια από την πολιτεία και γενικότερα τους κοινωνικούς φορείς;

Σκοπός της Μελέτης

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι, όπως προείπαμε, η όσο το δυνατόν πληρέστερη απεικόνιση της υπάρχουσας κατάστασης εντός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων, καθώς και η λειτουργία υπηρεσιών που σκοπό έχουν την συμβουλευτική και επαγγελματική κατάρτιση των ανήλικων παραβατών, εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής.

Σκοπός μας είναι, η διερεύνηση και καταγραφή παραγόντων που έχουν να κάνουν με την παρεχόμενη αγωγή εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων. Μέσα από την παρούσα μελέτη, θέλουμε να τονίσουμε την μεγάλη ανάγκη για κοινωνική αλλαγή.

Επεξήγηση επιστημονικών όρων

Αξία: Η σαφής αντίληψη του επιθυμητού, η οποία είναι χαρακτηριστική ενός ατόμου ή μιας ομάδας και επηρεάζει την επιλογή μεταξύ προσφερόμενων προτύπων, μέσων, σκοπών και δράσης στην κοινωνία, (Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998).

Αξιολόγηση (evaluation): Η εκτίμηση ενός αποτελέσματος σε σχέση με τις μεταβολές που παρατηρούνται στις στάσεις του ατόμου προς τον εαυτό του και τους άλλους και τα σχήματα συμπεριφοράς που αφορούν στις σχέσεις του με άλλα άτομα(...),(ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΑΤΣΟΡΙΔΟΥ-ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ,«Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, Μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία και δράση»,ΕΚΔΟΣΕΙΣ “ΕΛΛΗΝ”).

Αναγκαστική αγωγή: «δηλαδή η εισαγωγή του ανηλίκου εις αναμορφωτικών (σχολείο) κατάστημα. Τούτο είναι το σοβαρότερον μέτρον διότι συνδέεται και με στέρησιν της ελευθερίας (...), (Δ.ΚΑΡΑΝΙΚΑ – Γ.ΚΑΝΑΤΣΙΟΥ «ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΗΣ» ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΣ ΑΦΟΙ Π.ΣΑΚΟΥΛΑ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ).

Αντιμετώπιση (confrontation): Η απέναντι σε κάποιον ή σε κάτι, κατά μέτωπο ή κατά πρόσωπο, τοποθέτηση, (Ελληνικό Λεξικό Τεγόπουλου-Φυτράκη).

Απόσυρση (withdrawl): Η προσωρινή ή μόνιμη φυσική απόσυρση ατόμου από την ζωή, (Ελληνικό Λεξικό Τεγόπουλου-Φυτράκη).

Αυτοδιάθεση (self- determination): Το δικαίωμα του ατόμου, ομάδας, κοινότητας να παίρνει το ίδιο τις αποφάσεις που το αφορούν, (Loewenberg, F.M., «Fundamentals of Social Intervention», New York, Columbia University Press, 1977).

Αυτοπραγμάτωση (self- actualization): Είναι το κίνητρο του ατόμου για να ικανοποιήσει σκοπούς του όπως είναι η αναγνώριση του από τους άλλους, η επιβράβευσή του για ρόλους στους οποίους αποδίδει και για τις δεξιότητές του, (Bonner Hubert, «Group Dynamics», New York, The Ronald Press Company, 1959).

Δεξιότητα (skill): Η ικανότητα, η επιτηδειότητα κάποιου,(Ελληνικό Λεξικό Τεγόπουλου-Φυτράκη).

Δίκαιο ανηλίκων: Ένα σύνολο κανόνων που αναφέρονται και στη μεταχείριση των ανηλίκων εκείνων οι οποίοι προβαίνουν σε πράξεις, που αν τις τελούσε κάποιος ενήλικας θα χαρακτηρίζονταν “εγκλήματα”, (Στ. Αλεξιάδης “Η ΦΥΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΩΝ ΑΝΗΛΙΚΩΝ”, ΦΩΝΕΣ ΣΥΜΠΟΣΙΟΥ, ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ, Β΄ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΜΠΟΣΙΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ ΑΝΗΛΙΚΩΝ, ΒΕΡΟΙΑ-ΠΑΝΑΓΙΑ ΣΟΥΜΕΛΑ, 1992).

Έγκλημα: Σύμφωνα με το άρθρο 14 του ποινικού κώδικα, έγκλημα είναι πράξη άδικη και καταλογιστή στο δράστη της, η οποία τιμωρείται από το νόμο.

Εγκληματικότητα: «Ο όρος «εγκληματικότητα» είναι τεχνητός και αποτελεί νομική κατηγορία που ορίζει συμπεριφορές, των οποίων η πραγμάτωση επισύρει την επίσημη κοινωνική αντίδραση», (ΒΑΣΙΛΙΚΗΣ Σ.ΙΩΑΝΝΙΔΗ «ΤΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΑΓΩΓΗΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ» ΟΙ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΝΑΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ / ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΑΓΩΓΗΣ, ΠΑΡΝΑΣΣΟΣ, 1999, τόμ. ΜΑ΄, σελ. 300-325).

Εγκληματολογική παιδαγωγική: « Η εγκληματολογική παιδαγωγική είναι η επιστήμη της αγωγής των εγκληματιών. Είναι η επιστήμη, ήτις σκοπόν έχει την συστηματικήν επεξεργασίαν των γνώσεων, αίτινες είναι αναγκαίαι εις τους σωφρονιστικούς ιδία υπαλλήλους, αλλά και εις τους με την μετασωφρονιστικήν αγωγήν ασχολουμένους, προς βελτίωσιν των εγκληματιών και των χρονίως επικινδύνων ατόμων, ίνα αποβώσι ταύτα χρήσιμα μέλη της κοινωνίας», (Δ.ΚΑΡΑΝΙΚΑ – Γ.ΚΑΝΑΤΣΙΟΥ «ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΗΣ» ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΣ ΑΦΟΙ Π.ΣΑΚΟΥΛΑ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ).

Ένταξη (integration): Η τοποθέτηση ανάμεσα σε άλλους ή ο αρμονικός συντονισμός συμπεριφοράς και προσωπικότητας του προσώπου με το περιβάλλον του, (Ελληνικό Λεξικό, Τεγόπουλου-Φυτράκη).

Εξατομίκευση (individualization): Κατά τον R. Vinter, σημαίνει την έμφαση που δίνεται σε ότι είναι μοναδικό και χαρακτηριστικό της ιδιοσυγκρασίας του ατόμου, (ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΑΤΣΟΡΙΔΟΥ-ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, «Κοινωνική Εργασία με

Ομάδες», ΕΛΛΗΝ, Αθήνα, 1999).

Εξυπηρετούμενος: Το άτομο που επωφελείται της άσκησης κοινωνικής εργασίας. Ο αποδέκτης και χρήστης των κοινωνικών υπηρεσιών, (Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998).

Επάγγελμα: Η αμειβόμενη και κοινωνικά χρήσιμη εργασία, την οποία προσφέρει κάποιος σε έναν από τους τομείς της παραγωγής, της διανομής αγαθών ή της παροχής υπηρεσιών, (Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998).

Επαγγελματική ανάπτυξη: Σύμφωνα με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ), « Ο όρος επαγγελματική ανάπτυξη αναφέρεται στην εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά στον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα που επιθυμεί ή επιδιώκει να ακολουθήσει. Διαμορφώνεται δε και καθορίζεται από ένα συνδυασμό παραγόντων που αφορούν στα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τις δεξιότητες, όπως και το σύστημα των αξιών του ατόμου, ιδιαίτερα των επαγγελματικών και εργασιακών αξιών του (...)», (www.ekep.gr).

Επαγγελματική Συμβουλευτική: «Η καθοδήγηση και στήριξη του ατόμου στην προσπάθειά του να επιλέξει το επάγγελμα που του ταιριάζει ή να επιλύσει ψυχολογικά προβλήματα που συνδέονται με το επάγγελμά του», (Μ.ΜΑΛΙΚΙΩΣΗ-ΛΟΙΖΟΥ «ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ» Εκδόσεις ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, ΑΘΗΝΑ 1999, σελ. 301), (Καντάς – Χαντζή 1991).

Επαγγελματικός προσανατολισμός: Επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μία συνεχής διαδικασία με μεγάλη διάρκεια, που σκοπό έχει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του ώστε να αξιοποιήσει τις ικανότητες του όσον το δυνατό καλύτερα, για μία ορθή εκπαιδευτική επαγγελματική απόφαση ή εκλογή, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Εκδόσεις Ζήτη, Θεσσαλονίκη, 1996, σελ.21).

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, επαγγελματικός προσανατολισμός (Ε.Π.) είναι ένας θεσμός παιδαγωγικής φύσης, με αποδέκτη το απασχολήσιμο Εργατικό Δυναμικό, που εφαρμόζει ο Ο.Α.Ε.Δ. διαμέσου της αρμόδιας Διεύθυνσης, (www.oaed.gr).

Επικοινωνία: Η διαδικασία με την οποία μεταβιβάζονται πληροφορίες και νοήματα από έναν άνθρωπο σε άλλον, (ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ, «MANATZMENT», Γ. ΜΠΕΝΟΥ, ΑΘΗΝΑ, 2002).

Ίδρυμα αγωγής ανηλίκων: Χώρος μέσα στον οποίο φιλοξενούνται ανήλικοι παραβάτες, για ορισμένο χρονικό διάστημα το οποίο καθορίζεται από τις εκάστοτε δικαστικές αποφάσεις. Σκοπός είναι ο σωφρονισμός των ανηλίκων και η αγωγή αυτών τόσο σε ψυχικό επίπεδο όσο και σε σωματικό.

Κοινωνική ψυχολογία: Σύμφωνα με τους και «Κοινωνική Ψυχολογία είναι η επιστημονική μελέτη της ανθρώπινης κοινωνικής συμπεριφοράς»,

(ΜΑΡΙΑ ΝΑΣΙΑΚΟΥ-ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΧΑΝΤΖΗ-ΜΙΚΑ ΦΑΤΟΥΡΟΥ-ΧΑΡΙΤΟΥ, «ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ», ΤΟΜΟΣ Β΄, GUTENBERG, ΑΘΗΝΑ, 2003).

Κοινωνικός αποκλεισμός: Η περιθωριοποίηση συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία αποκλίνουν από το σύνολο της κοινωνίας.

Κοινωνικοποίηση (socialization): Η διαδικασία μέσα από την οποία ένας άνθρωπος γίνεται κοινωνικός, γίνεται δηλαδή μέλος ενός συνόλου. Κοινωνικοποιημένος δεν είναι συνώνυμο του πολιτισμένος, (Λεξικό Κοινωνικών Επιστημών-UNESCO, για την ελληνική έκδοση: Τεγόπουλος Χ. – Καββαδίας Β., Αθήνα, 1972).

Οικογένεια: Το φυσικό κοινωνικό σύστημα το οποίο εκτείνεται σε χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών γενεών και του οποίου τα μέλη καθορίζονται μέσω της γέννησης, της υιοθεσίας ή του γάμου, (ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ Γ. ΖΑΦΕΙΡΗΣ, ΕΛΕΝΗ Α. ΖΑΦΕΙΡΗ, ΧΡΗΣΤΟΣ Μ. ΜΟΥΖΑΚΙΤΗΣ, ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΘΕΡΑΠΕΙΑ- Θεωρία και πρακτικές εφαρμογές, Εκδόσεις ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, ΑΘΗΝΑ 1999, σελ. 57).

Παρέμβαση: Σημαίνει η ενεργός και σκόπιμη συμμετοχή του εξυπηρετούμενου και του συμβούλου- κοινωνικού λειτουργού σε όλες τις φάσεις αυτής της διαδικασίας, (Loewenberg F.M., «Fundamentals of Social Intervention», New York, Columbia University Press, 1977).

Πρόβλημα(problem): Θεωρείται η αβάστακτη κατάσταση που χρειάζεται παρέμβαση κάποιου άλλου για να σταματήσει να υπάρχει ή για να μετριαστεί, (Loewenberg F.M., «Fundamentals of Social Intervention», New York, Columbia University Press, 1977).

Προκατάληψη: Μία κρίση που εκφέρεται πρόωρα ή ένα συμπέρασμα που εξάγεται χωρίς να ληφθούν υπόψη όλα τα στοιχεία. Η προκατάληψη εμπεριέχει γενικεύσεις σε κατηγορίες που στηρίζονται σε ανεπαρκή στοιχεία και δεν αφήνουν περιθώρια για ατομικές διαφορές, (ΑΜΑΛΙΑ ΙΩΑΝΝΙΔΟΥ – JOHNSON, Προκατάληψη Ποιος, Εγώ; Η Δυναμική ανάμεσα στην Προκατάληψη και την Ψυχολογική Ωριμότητα, Εκδόσεις ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, ΑΘΗΝΑ 1998, σελ. 23).

Προληπτική συμβουλευτική: Είδος συμβουλευτικής, που σκοπό έχει την πληροφόρηση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των ανθρώπων στα διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Στοχεύει επίσης, στην πρόληψη της εμφάνισης ενός συμβάντος που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τους ανθρώπους,

Συμβουλευτική ψυχολογία: Συμβουλευτική είναι μία προσωπική, πρόσωπο-με-πρόσωπο, σχέση μεταξύ δύο ατόμων, στην οποία και μέσω της οποίας ο σύμβουλος

ψυχολόγος με τις ειδικές ικανότητες που διαθέτει παρέχει ένα περιβάλλον μάθησης όπου ο συμβουλευόμενος βοηθιέται να γνωρίσει τον εαυτό του καθώς και την τωρινή

αλλά και τις πιθανές μελλοντικές καταστάσεις στις οποίες πρόκειται να βρεθεί, έτσι ώστε να μπορεί να χρησιμοποιεί τα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητες του κατά τρόπο που να ικανοποιεί τον ίδιο αλλά και την κοινωνία γενικότερα(...), (Μ. ΜΑΛΙΚΙΩΣΗ – ΛΟΙΖΟΥ, Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, ΑΘΗΝΑ 1999, σελ. 16).

Σύμβουλος σταδιοδρομίας: Είναι ο άνθρωπος που προσφέρει τις υπηρεσίες του σε άτομα με σκοπό να αναπτύξει τις δεξιότητες τους, με απώτερο στόχο την ομαλότερη προσαρμογή τους στο νέο τους περιβάλλον, (www.ekep.gr).

Συναίσθηση (empathy): Η πλήρης επίγνωση συγκεκριμένης κατάστασης. Η λέξη στην αρχαία ελληνική σημαίνει την κατάσταση του κατεχόμενου από μίσος. Empathy, en-in+pathos, σημαίνει την πλασματική προβολή που κάνει ένα άτομο του συνειδητού του είναι μέσα σε ένα άλλο άτομο,(Δημητράκος Δ., Επίτομων Λεξικόν Όλης της Ελληνικής Γλώσσης, Αθήνα, 1955).

Σωφρονιστικά καταστήματα: Είναι καταστήματα στα οποία μεταφέρονται ανήλικοι παραβάτες, και σκοπό έχουν τον σωφρονισμό αυτών καθώς και την τιμωρία τους για την αξιόποινη πράξη που τέλεσαν.

Σωφρονιστική επιστήμη: «Ασχολείται με την έκτισιν των ποινών και των μέτρων ασφαλείας και με την κοινωνική αναπροσαρμογή του εγκληματίου ή του χρονίως επί κινδύνου ατόμου δια τον μετά την έκτισιν των εν λόγω κυρώσεων χρόνον(...), επίσης ο Cuche ορίζει, ότι η σωφρονιστική εξετάζει τας λειτουργίας της ποινής και την οργάνωσιν της πρακτικής προσαρμογής ταύτης προς τας λειτουργίας της ποινής(...)».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΙ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ

Συμβουλευτική Ψυχολογία στα «Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων»

Έννοια-Εξέλιξη και Περιεχόμενο της συμβουλευτικής ψυχολογίας

α. Έννοια της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας

Σύμφωνα με τον Ευστάθιο Δημητρόπουλο (Συμβουλευτική- Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Τόμος Α΄, Αθήνα 2005, σελ 19) είναι δύσκολο να μπορέσει να αποδώσει κανείς τον ακριβή ορισμό της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας. Θεωρεί πως είναι λίγοι οι θεωρητικοί οι οποίοι ασχολήθηκαν με τη συμβουλευτική και κανείς τους δεν μπόρεσε να δώσει έναν σαφή ορισμό μιας και όλοι ήταν συγκεχυμένοι. Γι' αυτό το λόγο θεωρήσαμε σωστό να διασπάσουμε τον ορισμό σε δύο κομμάτια: στην συμβουλευτική και την ψυχολογία.

Τί είναι Συμβουλευτική;

Συμβουλευτική είναι μια μέθοδος που βοηθά τους ανθρώπους να συζητήσουν και να σκεφτούν τα προσωπικά τους προβλήματα προκειμένου να ανακουφιστούν, να αποκτήσουν μεγαλύτερη κατανόηση και να βρουν κάποια διέξοδο από τις δυσκολίες που τους ταλαιπωρούν. Είναι μια εμπιστευτική διαδικασία με κύριο χαρακτηριστικό της τη συζήτηση, στην οποία οι ενδιαφερόμενοι καλούνται να είναι όσο πιο ειλικρινείς και ανοιχτοί μπορούν. (www.therapia.gr).

Σύμφωνα με τον Δρ. Γρηγόρη Βασιλειάδη η Συμβουλευτική είναι μια τέχνη της οποίας οι θεωρητικές κατευθύνσεις και μέθοδοι ενημερώνονται διαρκώς από την επιστημονική έρευνα που μπορεί να συνεισφέρει με πολλούς τρόπους στην προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη. Είναι μία τέχνη ψυχοθεραπείας και ακρόασης, υποστήριξης και πρόληψης που μπορεί να είναι αποτελεσματική -αν ασκείται με γνώση και συνέπεια- σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο. Μπορεί να βοηθήσει άτομα ή και ομάδες σε θέματα αυτοανάπτυξης, αυτοσυνείδησης και αυτογνωσίας, στην αποτελεσματική έκφραση και επικοινωνία των συναισθημάτων, σκέψεων και βιωμάτων τους, στην εξυγίανση των σχέσεών τους με τους άλλους, στην εκπλήρωση των στόχων τους, στη λύση συγκεκριμένων προβλημάτων τους, καθώς και στην πρόληψη και θεραπεία συγκινησιακών κρίσεων και εντάσεων ή ακόμη και στην ορθότερη αντιμετώπιση κοινωνικών ζητημάτων.

Και συνεχίζει λέγοντας πως: Η συμβουλευτική είναι μια διαδικασία αλληλεπίδρασης μεταξύ του συμβούλου και των ατόμων που απευθύνονται σε αυτόν, η οποία προσεγγίζει κοινωνικά, κοινωνικοοικονομικά και συναισθηματικά θέματα. Ο γενικός στόχος της συμβουλευτικής είναι να δώσει στα άτομα ευκαιρίες να επεξεργαστούν θέματα που τα απασχολούν με σκοπό να ζήσουν μια, κατά την κρίση τους, πιο ικανοποιημένη και πολύπλευρη ζωή, προσωπικά, αλλά και σαν μέλη μίας ευρύτερης κοινωνίας.

(www.users.in.gr)

Ο Δημητρόπουλος δίνει μια άλλη εκδοχή στο τι είναι συμβουλευτική χωρίζοντας τον

ορισμό σε τρεις διαφορετικούς άξονες: 1) ανάλογα με τη λειτουργία και τη μορφή της, 2) ανάλογα με τον επιστημονικό της χαρακτήρα, 3) και ανάλογα με το σκοπό της. Στον πρώτο άξονα έχει οριστεί ως « η διαδικασία εκείνη κατά την οποία είτε κατά τρόπο ατομικό είτε κατά τρόπο ομαδικό ένας ειδικός, που από ορισμένες προϋποθέσεις λέγεται Σύμβουλος, συνεξετάζει με ένα άτομο (ή κάποια άτομα) θέματα ή προβλήματα που απασχολούν το άτομο (ή τα άτομα) και διευκολύνει τη λύση τους»

Στον δεύτερο άξονα η συμβουλευτική είναι ένα ξεχωριστό γνωστικό αντικείμενο, μια ξεχωριστή επιστημονική περιοχή. Δεν αποτελεί από μόνη της ανεξάρτητη επιστήμη με την καθεαυτή έννοια του όρου. Είναι ξεχωριστός, ευδιάκριτος επιστημονικός χώρος, που επεκτείνεται δυναμικά και εξελίσσεται συνεχώς. Αποδίδεται, λοιπόν, με τον όρο συμβουλευτική και επιστημονικό περιεχόμενο αυτού του χώρου ως θεωρία και ως εφαρμογή, ως θεωρητική υπόσταση, αλλά και ως πρακτική, χρηστική εφαρμογή. Μαζί είναι ένα επάγγελμα, που ασκείται από τους ειδικούς που έχουν ειδικευτεί σ' αυτή την επιστημονική περιοχή.

Στον τρίτο άξονα η Συμβουλευτική είναι μια μέθοδος προσέγγισης και παρέμβασης βοήθειας, ένα μέσο για εξασφάλιση αυτής της βοήθειας προς το άτομο που αντιμετωπίζει ή προσπαθεί να προλάβει κάποιο πρόβλημα. Με αυτή την έννοια είναι διαδικασία και πορεία εργασίας και μια σειρά δεξιοτήτων για την εφαρμογή της μεθοδολογίας στην προσπάθεια παροχής βοήθειας ή πρόληψης (Nelson- Jones, 1983 και 1995).

Τι είναι Ψυχολογία;

«Είναι μία επιστήμη που ασχολείται με την μελέτη της συμπεριφοράς των ανθρώπων και των ζώων, αντικείμενο της είναι η αίσθηση, η αντίληψη, τα κίνητρα, η συγκίνηση, τα έμφυτα πρότυπα, η δυναμική της ομάδας και η παθολογία της συμπεριφοράς.» (Χρ. Γιοβάνης, Λεξικό της Ελληνικής Γλώσσας)

Συνοψίζοντας τους τύπους αυτούς θα μπορούσαμε να πούμε πως συμβουλευτική ψυχολογία είναι ο κλάδος της ψυχολογίας που ασχολείται με την προώθηση ή αποκατάσταση της ψυχικής υγείας του ανθρώπου (ή ομάδας ανθρώπων), η οποία έχει διαταραχθεί από ποικίλες περιβαλλοντικές επιδράσεις ή από εσωτερικές συγκρούσεις.

Η συμβουλευτική ψυχολογία, είναι ένας επιστημονικός κλάδος που ασχολείται και με την έρευνα και με την θεωρία και με την εφαρμογή. Μέσα από αυτά τα τρία βασικά επίπεδα μπορεί κανείς να ανακαλύψει τα κυρίαρχα στοιχεία της συμβουλευτικής ψυχολογίας και να την ορίσει τονίζοντας μία μόνο ή και περισσότερες πλευρές της.

Συμβουλευτική είναι μία προσωπική, «πρόσωπο-με-πρόσωπο», σχέση μεταξύ δύο ατόμων, στην οποία και μέσο της οποίας ο σύμβουλος ψυχολόγος με τις ειδικές του ικανότητες που διαθέτει παρέχει ένα περιβάλλον μάθησης όπου ο συμβουλευόμενος... βοηθιέται να γνωρίσει τον εαυτό του καθώς και την τωρινή αλλά και τις πιθανές μελλοντικές καταστάσεις στις οποίες πρόκειται να βρεθεί, έτσι ώστε να μπορεί να χρησιμοποιεί τα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητές του κατά τρόπο που να ικανοποιεί τον ίδιο αλλά και την κοινωνία γενικότερα, επιπλέον τον βοηθά να μάθει πώς να λύνει τα μελλοντικά του προβλήματα και να αντιμετωπίζει τις μελλοντικές του ανάγκες. (Tolbert, 1959)

Άλλοι θεωρητικοί αναφέρουν την συμβουλευτική ψυχολογία ως: «... μια διαδικασία που στοχεύει, όχι στο να αλλάξει τον άνθρωπο, αλλά να τον βοηθήσει να χρησιμοποιεί τα προσόντα που διαθέτει για να αντιμετωπίσει με επιτυχία τη ζωή... είναι μια διαδικασία που έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει το άτομο στο ερώτημα 'Τί

θα κάνω;»,(Tyler, 1961).

Ο Steffire (1970) τόνιζε πώς: «Η συμβουλευτική είναι μια διαδικασία μάθησης-διδασκαλίας γιατί ο πελάτης μαθαίνει το ζωτικό του χώρο... αν πρόκειται να κάνει ενημερωμένες και ουσιαστικές επιλογές, πρέπει ο ίδιος να γνωρίζει τα γεγονότα της παρούσας κατάστασης στην οποία βρίσκεται όπως και τις πιθανότητες... καθώς και τις πιο πιθανές επιπτώσεις των διαφόρων επιλογών του ».

Τέλος αξίζει να αναφερθούμε σε έναν ακόμη ορισμό της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρείας η οποία όρισε τη Συμβουλευτική Ψυχολογία ως: «... την ειδικότητα σύμφωνα με την οποία ο σύμβουλος ψυχολόγος βοηθά το συμβουλευόμενο να βελτιώσει την προσωπική του κατάσταση, να ανακουφιστεί από την λύπη και τη στενοχώρια, να επιλύσει τις κρίσιμες καταστάσεις που αντιμετωπίζει, να αναπτύξει την ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων του και να παίρνει μόνος του αποφάσεις. Επίσης υποστηρίζει την ψυχολογική του ανάπτυξη και εξέλιξη του συμβουλευόμενου, βοηθώντας τον να κάνει καλύτερη χρήση των αποθεμάτων και των ικανοτήτων που διαθέτει ή δείχνοντάς του το δρόμο για την ανάπτυξη νέων μεθόδων που θα τον διευκολύνουν να βοηθήσει μόνος του τον εαυτό του.

Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος, για να πλησιάσει το συμβουλευόμενο, χρησιμοποιεί συστηματικές προσεγγίσεις που στηρίζονται στην έρευνα, ώστε να βοηθήσει τον εαυτό του αλλά και τον συμβουλευόμενο να κατανοήσει πληρέστερα το πρόβλημά του και να αναπτύξει πιθανούς τρόπους επίλυσής τους. Τα προβλήματα που οδηγούν έναν άνθρωπο να ζητήσει βοήθεια του συμβουλευτικού ψυχολόγου, ξεπηδούν από περιβαλλοντικές επιδράσεις και επιρροές ή από εσωτερικές συγκρούσεις και μπορεί να είναι επαγγελματικά, εκπαιδευτικά, συναισθηματικά, κοινωνικά, εξελικτικά ή προβλήματα υγείας» (American Psychological Association,1956). (Οι πληροφορίες πάρθηκαν από το βιβλίο: Μ. Μαλικιώση - Λοίζου, Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999, σελ 15-19)

β. Σκοποί και περιεχόμενο της συμβουλευτικής ψυχολογίας

Οι Krumboltz και Thoresen (1969) υποστηρίζουν ότι όταν καταρτίζονται οι σκοποί της Συμβουλευτικής θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τρία κριτήρια: α) ο σκοπός πρέπει να είναι επιθυμητός από το άτομο, β) ο Σύμβουλος πρέπει να είναι πρόθυμος να βοηθήσει στην υλοποίηση του σκοπού και, γ) πρέπει να είναι εύκολο να διαπιστωθεί αν υλοποιήθηκαν οι σκοποί ή όχι.

Ο Byrne (1963) προτείνει να θεωρούνται οι σκοποί της συμβουλευτικής σε τρεις άξονες: ως άμεσοι (βραχυπρόθεσμοι), ως ενδιάμεσοι (μεσοπρόθεσμοι), και ως τελικοί (που μπορεί να είναι μακροπρόθεσμοι). Και οι τρεις αυτές κατηγορίες σκοπών είναι σημαντικές, αφού το άτομο μπορεί να το ενδιαφέρουν τα άμεσα αποτελέσματα της προσπάθειάς του, αλλά κάποτε ο μακροπρόθεσμος τελικός σκοπός μπορεί να είναι πιο σημαντικός.

Όπως σημειώνει ο Tyler (1969) υπάρχουν δύο τάσεις στις προσπάθειες ορισμού των σκοπών της Συμβουλευτικής. Στη μία τάση ανήκουν εκείνοι οι οποίοι δίνουν έμφαση στην άποψη ότι η Συμβουλευτική αποβλέπει στο να διευκολύνει τη λήψη συνετών αποφάσεων, στο να βοηθήσει το άτομο να μάθει να πραγματοποιεί και να επιτυγχάνει συνετές επιλογές. Σύμφωνα με την άλλη τάση, κεντρικός σκοπός της συμβουλευτικής είναι να διευκολύνει το άτομο να πετύχει σωστή εφαρμογή και να εξασφαλίσει, να διατηρήσει ή να προαγάγει την ψυχική του υγεία. Κατά μία γενική τοποθέτηση, σκοπός της Συμβουλευτικής είναι να διευκολύνει το άτομο να επιτύχει τις

απαραίτητες αλλαγές στη συμπεριφορά του ή στη συμπεριφορά των άλλων, ώστε να εξασφαλίσει τη συνετότερη αξιοποίηση του εαυτού του. Με αυτή την έννοια, η χροιά της Συμβουλευτικής πρέπει να είναι περισσότερο προληπτική και λιγότερο επανορθωτική ή αντισταθμιστική (Shertzer Stone και 1980).

Είναι ακόμη βασικός σκοπός της Συμβουλευτικής να βοηθήσει το άτομο να εξασφαλίσει τέτοιου βαθμού αυτογνωσία και τέτοιου βαθμού αυτοέλεγχο ώστε να εξελιχθεί σε ένα πρόσωπο αυτοελεγχόμενο, που μέσω της δικής του βούλησης να ελέγχει την πορεία στην ζωή και αυτά που του συμβαίνουν, να πρωταγωνιστεί στη ζωή του, να προγραμματίζει τις ενέργειές του και να θέτει στόχους, να αποφασίζει για τον εαυτό του, να αποδέχεται τις ενέργειές του, και να αντισταθμίζει αποτελεσματικά τυχόν αδυναμίες του, ώστε να οδηγηθεί στη μερική και ολική αυτοπραγμάτωσή του. (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Τόμος Α', σελ 28-30).

Στη συμβουλευτική ψυχολογία συχνά γίνεται διαχωρισμός μεταξύ στόχων διαδικασίας (process goals) και στόχων έκβασης (outcome goals) ή τελικών, μακροπρόθεσμων στόχων (Hackney, 1973). Οι στόχοι έκβασης είναι εκείνοι που συνδέονται άμεσα με τους λόγους για τους οποίους το άτομο ζήτησε τη βοήθεια του συμβουλευτικού ψυχολόγου. Οι στόχοι αυτοί, ως προς το χαρακτήρα τους, μπορεί να είναι πολύ ασαφείς ή απόλυτα σαφείς. Αν είναι ασαφείς, ο ρόλος του ψυχολογικού συμβούλου είναι να βοηθήσει το άτομο να τους ξεκαθαρίσει. Αν πάλι είναι ευθύς εξ αρχής πολύ σαφείς, τότε και οι δύο μαζί πρέπει να συμφωνήσουν ότι θα εργαστούν για να τους πετύχουν. Συχνά, οι σαφείς και συγκεκριμένοι στόχοι διευκολύνουν γρήγορη επίτευξή τους και βοηθούν στη σύντομη συμβουλευτική διαδικασία.

Οι στόχοι της διαδικασίας ή διαδικαστικοί στόχοι συνδέονται με την ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών ή προϋποθέσεων για να επιτευχθεί η επιθυμητή αλλαγή της συμπεριφοράς. Οι διαδικαστικοί στόχοι αφορούν τόσο το συμβουλευτικό- ψυχολόγο όσο και το συμβουλευόμενο. Ο σύμβουλος, από την πλευρά του, επιτυγχάνει αυτούς τους στόχους με την όλη του συμπεριφορά, δηλαδή, με τη δημιουργία μιας μη-απειλητικής ατμόσφαιρας και με την κατανόηση των συναισθημάτων και/ή των προβλημάτων ή ανησυχιών του συμβουλευόμενου. Ο συμβουλευόμενος, πάλι, θα φτάσει τους τελικούς του στόχους μέσα από τους διαδικαστικούς στόχους της αυτό-ανίχνευσης και της αυτογνωσίας.

Στον καθορισμό των στόχων και ιδιαίτερα των τελικών ή μακροπρόθεσμων είναι σημαντικό να συνεργάζονται ο συμβουλευτικός ψυχολόγος με τον συμβουλευόμενο και να καταλήγουν σε κάποια συμφωνία. Αυτό σημαίνει ότι το συμβουλευόμενο άτομο πρέπει να έχει πειστεί το ίδιο και να επιθυμεί να πετύχει αυτούς τους στόχους για να υπάρξει το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Κατά τον ορισμό των στόχων της συμβουλευτικής ψυχολογίας καμιά φορά υπάρχει κίνδυνος οι στόχοι αυτοί να εκφράζουν τις ανάγκες του θεραπευτή και όχι τις ανάγκες του θεραπευόμενου. Δηλαδή, πολλές φορές ο συμβουλευτικός ψυχολόγος μπορεί να παρασυρθεί από τις δικές του αξίες και συναισθήματα και ασυνείδητα να τις μεταφέρει και να τις μεταβιβάσει στον άνθρωπο που θέλει να βοηθήσει. Αυτό αποτελεί λανθασμένο τρόπο προσέγγισης της συμβουλευτικής διαδικασίας και του ορισμού των στόχων γιατί δεν λειτουργεί προς όφελος του συμβουλευόμενου αλλά του συμβούλου.

Για να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι της συμβουλευτικής ψυχολογίας, που είδαμε, περιλαμβάνουν και προϋποθέσεις όχι μόνο τη συνεργασία, αλλά και τη συμφωνία συμβούλου και συμβουλευόμενου, είναι απαραίτητο οι άνθρωποι αυτοί να επικοινωνούν μεταξύ τους, Κάθε μορφή ψυχοθεραπείας εμπεριέχει το στοιχείο της επικοινωνίας.

Επίσης στο βιβλίο της Μ.Μαλικιώση- Λοΐζου βρήκαμε ακόμη κάποιο στόχο της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας ο οποίος έχει κάποια σχέση με όσα προαναφέρθηκαν όμως συμπληρώνει και κάτι ακόμη αρκετά κατά την άποψή μας σημαντικό. Ξεκινάει λοιπόν: «Η συμβουλευτική ψυχολογία στην εποχή μας προσπαθεί να βοηθήσει τον άνθρωπο να βελτιώσει την ψυχολογική του κατάσταση, να επιλύσει τις διάφορες κρίσιμες καταστάσεις που αντιμετωπίζει και να αυξήσει την ικανότητά του για την επίλυση όλων των άλλων προβλημάτων που του παρουσιάζονται». Συνεχίζει λέγοντας: «Συγχρόνως, η συμβουλευτική ψυχολογία δίνει μεγάλη έμφαση στην έρευνα και την αξιολόγηση υπηρεσιών με στόχο την ατομική και ομαδική εξέλιξη και την πρόληψη εξελικτικών, παιδαγωγικών, συναισθηματικών, κοινωνικών και επαγγελματικών προβλημάτων».(Μ.Μαλικιώση - Λοΐζου, Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999, σελ 279-283 και σελ. 27).

Και σε αυτό το τελευταίο είναι αυτό που αξίζει να σταθούμε διότι μέσα στους ρόλους της είναι και η συμβολή της στην καλύτερη ορισμένων θεσμών και τρόπων αντιμετώπισης ομάδων με κάποιο πρόβλημα που τους απασχολεί. Σε αυτήν την εργασία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο αυτή η εκδοχή της συμβουλευτικής ψυχολογίας και αυτή είναι εκείνη που θα χρησιμοποιήσουμε περισσότερο.

γ) Εξέλιξη της συμβουλευτικής ψυχολογίας στην Ελλάδα και το Εξωτερικό

Στην Ελλάδα η ιστορία της συμβουλευτικής ψυχολογίας είχε ξεκινήσει από την αρχαία Ελλάδα όπως και πολλές άλλες επιστήμες σαν τη φυσική, τη γεωμετρία κτλ. Υπάρχουν αρχαία κείμενα στα οποία οι ρήτορες απευθυνόμενοι στους πολίτες χειρίζονται τη συμβουλευτική ψυχολογία σύμφωνα με αυτήν. Αυτό συμβαίνει όχι μόνο στην αρχαία Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες ανά τον κόσμο. Έτσι σιγά- σιγά αναπτύχθηκε αυτή η επιστήμη η οποία σήμερα εξελίσσεται σε διάφορους τομείς της κοινωνικής και ατομικής ζωής, όπως για παράδειγμα την επαγγελματική αποκατάσταση με κέντρο τον Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) σε σχολεία, στις υπηρεσίες, στην εκκλησία, στα νοσοκομεία και αλλού. Γι' αυτό το λόγο θεωρείται αναγκαίο να χωριστεί η συμβουλευτική σε διάφορους κλάδους στους οποίους συμφωνούν και ακολουθούν οι περισσότερες χώρες και εντάσσουν στον κρατικό δυναμισμό τους. Έχουμε, λοιπόν, τους ακόλουθους κλάδους: (σύμφωνα με τον Ευστάθιο Δημητρόπουλο, Συμβουλευτική Προσανατολισμό, Εκδόσεις Γρηγόρη, Τόμος Α', Αθήνα 2004, σελ 41).

1. Σχολική Συμβουλευτική
2. Συμβουλευτική Απασχόλησης
3. Εργασιακή Συμβουλευτική
4. Συμβουλευτική Ψυχικής Υγείας
5. Συμβουλευτική Οικογενειακού Προγραμματισμού
6. Ποιμαντική Συμβουλευτική
7. Στρατιωτική Συμβουλευτική
8. Σωφρονιστική Συμβουλευτική
9. Αθλητική Συμβουλευτική
10. Συμβουλευτική Επανένταξης
11. Συμβουλευτική Ηλικιωμένων

Οι παραπάνω κλάδοι είναι φτιαγμένοι έτσι ώστε να καλύπτουν αρκετούς χώρους στους οποίους οι άνθρωποι εργάζονται, ζουν, κινούνται ώστε να είναι σε θέση να απευθυνθούν στους συμβούλους οποιαδήποτε ώρα και με στόχο οι σύμβουλοι να είναι κοντά τους για να έχουν πιο άμεση επαφή και κάλυψη. Θα ήταν σωστό να

αναφέρουμε πώς τα άτομα τα οποία νιώθουν μια ανάγκη για συμβουλευτική γιατί νομίζουν πώς είναι ίσως αδύναμοι να αντεπεξέλθουν σε κάποια δύσκολη κατάσταση που βρίσκονται και που δεν θέλουν να απευθυνθούν σε κάποιο ειδικό έχουν την δυνατότητα να διαβάσουν κάποιο βιβλίο ή σε επιστημονικό περιοδικό που δειλά-δειλά ξεκινούν να κυκλοφορούν, Βέβαια ο ειδικός με τις επιστημονικές του γνώσεις θα είναι περισσότερο σε θέση να πετύχει το στόχο γρηγορότερα, όμως το περιοδικό ή το βιβλίο θα είναι ένα καλό μέσο πρώτης ενημέρωσης για την συμβουλευτική ψυχολογία και το στόχο της. Έτσι σιγά-σιγά ανά τον κόσμο εξελίσσεται η συμβουλευτική η οποία έχει πολλά ακόμη να προσφέρει στον άνθρωπο ο οποίος κατακλύζεται από διάφορα προβλήματα τα οποία και φορτίζουν αρνητικά την ψυχολογία του.

δ) Νέες προοπτικές της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας

Η συμβουλευτική ψυχολογία σήμερα καλύπτεται και στηρίζεται από ποικίλους και διεθνώς αναγνωρισμένους κλάδους και υπηρεσίες. Είναι μια μέθοδος που πολλοί οργανισμοί τη θεωρούν αναγκαία για την εφαρμογή και την ισχύ τους. Ωστόσο αυτό δε είναι αρκετό για την πλήρη εφαρμογή και βοήθεια που προσφέρει στο κοινωνικό σύνολο λαό ιδιαίτερα στον άνθρωπο. Το μέλλον των κοινωνιών προβλέπεται αρκετά δύσκολο και χαοτικό με αποτέλεσμα η συμβουλευτική ψυχολογία να είναι τότε σε θέση να καλύψει πλήρως τις ανάγκες και αδυναμίες των θεσμών και των κρατικών μηχανισμών. Γι' αυτό το λόγο θα ήταν σωστό οι ειδικοί να αναπτύξουν περισσότερο προγραμματισμό στις πολυδιάστατες και ποικίλες ανάγκες και να αυξήσουν τον πήχη εξέλιξης της συμβουλευτικής ψυχολογίας. Προβλέπεται έτσι οι οργανισμοί να είναι σε θέση να οργανώσουν το δυναμικό τους καλύτερα για να έχουν πιο οργανωμένα αποτελέσματα στην απόδοση και την εφαρμογή τους. Η συμβουλευτική είναι μια μέθοδος η οποία προσφέρεται για πολλούς σκοπούς και σε πολλούς κλάδους. Η ανάπτυξη της είναι σε πολύ θετικό σημείο για την τωρινή κοινωνία παρόλα αυτά όμως είναι αναγκαίο να συμβαδίζει με την ανάπτυξη και τους ταχύς ρυθμούς της σημερινής κοινωνίας. Είναι ένας τομέας της ψυχολογίας ο οποίος ενδείκνυται για περαιτέρω ανάπτυξη μιας και συμβαδίζει με την κοινωνική ανάπτυξη και τη σωστή ψυχολογία του ατόμου. Οι τομείς τους οποίους βοηθά είναι τέτοιοι οι οποίοι καλύπτουν αρκετούς κλάδους των σύγχρονων οργανισμών και φορέων με αποτέλεσμα να συντελεί η συμβουλευτική σε αρκετή κάλυψη των κρατικών και διεθνών οργανισμών. (Πληροφορίες: Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 42).

Η συμβουλευτική ψυχολογία και η αναγκαιότητά της, μέσα στα σωφρονιστικά καταστήματα

α) Σε ποιους απευθύνεται

Σύμφωνα με το νομοσχέδιο ως ανήλικοι θεωρούνται πλέον όσοι κατά το χρόνο τέλεσης της πράξης έχουν ηλικία μεταξύ του 8ου και του 18ου έτους συμπληρωμένου, χωρίς δηλαδή διάκριση μεταξύ παιδιών και εφήβων. Σημειωτέον ότι

με βάση την ισχύουσα νομοθεσία ανήλικος θεωρείται ο δράστης μέχρι την ηλικία των 17 ετών. Δηλαδή γίνεται αύξηση του ορίου κατά ένα έτος. (www.hri.org)

Η συμβουλευτική η οποία εφαρμόζεται στα σωφρονιστικά καταστήματα αναφέρεται ως Σωφρονιστική Συμβουλευτική και έχει ως στόχο την εφαρμογή της στα άτομα εντός των φυλακών τα οποία και έχουν κατηγορηθεί για κάποιο είδος παράβασης.

Οι «παραβατικές ομάδες» (ένας ήπιος τίτλος για να καλύψει πολλές κατηγορίες ατόμων που σχετίζονται με παραβατική συμπεριφορά) είναι διάφορες κατηγορίες ατόμων που, σε διάφορη έκταση και ένταση, σχετίζονται με παραβάσεις νόμων, κανόνων, αρχών κτλ. Και ήδη τα άτομα αυτά έχουν βρεθεί αντιμέτωπα με τη δικαιοσύνη με τις ανάλογες συνέπειες ή με κάποιον τρόπο σχετίζονται με τις ανάλογες υπηρεσίες και αρχές.

Τέτοιες ομάδες είναι οι ήδη φυλακισμένοι στις διάφορες κατηγορίες φυλακών, οι απλώς κρατούμενοι (ιδίως νεαρά και ανήλικα άτομα) που βρίσκονται στα σωφρονιστικά ιδρύματα, τα άτομα που βρίσκονται υπό περιορισμό κάθε μορφής και κατηγορίας, οι διάφορες κατηγορίες παραβατών που βρίσκονται σε ειδικές σχέσεις επιτήρησης και εποπτείας από κάποια αρχή, κάποιες ομάδες ατόμων ή κάποια ξεχωριστά άτομα που παραβιάζουν τους κανόνες πειθαρχίας σε διάφορους χώρους (π.χ. σε ένα σχολείο) ή προκαλούν βανδαλισμούς, κάποιες ομάδες με διάφορα κατά καιρούς ονόματα (π.χ. αναρχικοί, και ειδικότερες ομάδες με πιο συγκεκριμένους τίτλους κάθε φορά) (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Α΄, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ. 310-311).

β) Ποιο θα πρέπει να είναι το υπόβαθρο, ώστε να αναπτυχθεί συμβουλευτική ψυχολογία

Η στήριξη της συμβουλευτικής ψυχολογίας εντός των ιδρυμάτων είναι αναγκαίο να ξεκινάει από το Υπουργείο Δικαιοσύνης το οποίο είναι υπεύθυνο και αποτελεί τον κύριο φορέα υλοποίησης των όποιων λειτουργιών έχουν να κάνουν με τη συμβουλευτική παρέμβασης.

Θεωρείται αναγκαίο το Υπουργείο Δικαιοσύνης να ενεργοποιήσει κάποιες ενέργειες για να αναπτυχθεί και να εξελιχθεί σωστά η Σωφρονιστική Συμβουλευτική έτσι ώστε να υπάρχει ένα στέρεο έδαφος στους λειτουργούς στους οποίους ανατίθεται αυτό το καθήκον.

Επίσης είναι σωστό κάθε επιστημονική και συντονιστική ομάδα εντός των φυλακών (διευθυντής, ψυχολόγος κ.α.) να γνωρίζουν την αξία, το στόχο και το έργο της συμβουλευτικής για να αναπτύσσεται καλύτερα η συμβουλευτική στον τομέα αυτό.

Ακόμη είναι πολύ σημαντικό να τονίσουμε πως σε κάθε σωφρονιστικό κατάστημα να υπάρχει λειτουργός οποίος να ξέρει να χειρίζεται και να εφαρμόζει την συμβουλευτική ψυχολογία. Ένας κατάλληλα εκπαιδευμένος σύμβουλος θα ήταν αρκετά αποτελεσματικός στο σωφρονιστικό χώρο και αυτό είναι μέριμνα κυρίως του κράτους και του αρμόδιου Υπουργείου.

γ) Ποια είναι η μέθοδος που ακολουθείται

γ1.Ατομική ή ομαδική συμβουλευτική

Ατομική

Η ατομική συμβουλευτική διεξάγεται μεταξύ του συμβουλευτικού ψυχολόγου και

του συμβουλευόμενου και αποβλέπει στην προώθηση της ψυχικής υγείας του συμβουλευόμενου, βοηθώντας τον σε καλύτερη προσαρμογή, μεγαλύτερη αυτογνωσία, και επιτυχεστέους τρόπους ξεπεράσματος δυσκολιών.(Μ.Μαλικιώση-Λοϊζου)

Στην ατομική συμβουλευτική η συμβουλευτική σχέση υλοποιείται μέσα από μια σειρά ατομικών συνεντεύξεων (που στην πράξη λέγονται «συναντήσεις» ή συχνότερα «συνεδρίες»). Οι συνεντεύξεις αυτές (κλινικές συμβουλευτικές συνεντεύξεις) δεν πρέπει με κανένα τρόπο να ταυτίζονται με άλλου τύπου συνεντεύξεις, όπως οι δημοσιογραφικές, οι ερευνητικές κτλ. Η ατομική συμβουλευτική συνέντευξη, λοιπόν, είναι η ραχοκοκαλιά στην υλοποίηση της ατομικής παρέμβασης, της ατομικής συμβουλευτικής γενικότερα. (Ευστάθιος Δημητρόπουλος).

Ομαδική

Η ομαδική συμβουλευτική είναι μια διαπροσωπική διαδικασία που περιλαμβάνει το συμβουλευτικό ψυχολόγο και δύο ή περισσότερους ανθρώπους που έχουν κάτι κοινό μεταξύ τους (στάσεις, αξίες, προβληματισμοί κτλ.) Αποσκοπεί στην ανίχνευση του εαυτού, της ομάδας και των περιστάσεων σε μία προσπάθεια τροποποίησης της συμπεριφοράς ή των στάσεων τους. Μπορεί να εμπεριέχει την ατομική συμβουλευτική, γιατί μέσα από την ομαδική διαδικασία ο κάθε συμβουλευόμενος βοηθιέται και στην προσωπική του αυτογνωσία και στο ξεπέρασμα των δυσκολιών του. Ένας άνθρωπος, εξάλλου, μπορεί να επιλέξει την ατομική ή την ομαδική συμβουλευτική για να επιλύσει τα προσωπικά του προβλήματα ή ανησυχίες.(Μ.Μαλικιώση- Λοϊζου).

Στην ομαδική συμβουλευτική δεν είναι ένα το άτομο-αποδέκτης, αλλά περισσότερα. Είναι ολόκληρη «ομάδα» στην οποία ο αριθμός των μελών ποικίλει από ομάδα σε ομάδα σε ομάδα και από περίπτωση σε περίπτωση. Και στην ομαδική συμβουλευτική σε κάποιες ειδικές περιπτώσεις είναι δυνατόν ο ειδικός (που λέγεται συνήθως «συντονιστής» ης ομάδας, «διευκολυντής», «αρχηγός» κ.α.) να μπορεί να συνεργάζεται με έναν άλλο ειδικό ή άλλους ειδικούς που συνιστούν έτσι την διεπιστημονική προσέγγιση.

Σε κάποιες περιόδους έχει χρησιμοποιηθεί και ο όρος «πολλαπλή συμβουλευτική», με τον οποίο υποδηλώνονται καταστάσεις στις οποίες τα άτομα είναι πολλά, αλλά δεν λειτουργούν υποχρεωτικά και αποκλειστικά σαν «ομάδα», που διέπεται από τις αρχές της δυναμικής των ομάδων, όπως συμβαίνει με την ομαδική συμβουλευτική.

Η ομαδική συμβουλευτική υλοποιείται με διάφορους τρόπους και σε διάφορα σχήματα. Και αυτή, όπως και η ατομική, αποτελεί κατά βάση άμεση παρέμβαση βοήθειας προς το άτομο, παρότι πολλά στοιχεία έμμεσης λειτουργίας είναι παρόντα στην ομαδική εργασία ανάλογα με το ποια σχέση θεωρείται κυρίαρχη.

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες η ομαδική συμβουλευτική έχει γνωρίσει πολύ μεγάλη ανάπτυξη, κι αυτό αντανακλά μια ολόκληρη στάση και τάση όσον αναφορά την παροχή βοήθειας στα άτομα τω σημερινών κοινωνιών. Η βοήθεια αυτή παρέχεται σε απρόσμενα ποικίλους χώρους: στο σχολείο, στο εργοστάσιο, στην υπηρεσία, στο ιδιωτικό γραφείο, σε χώρους αποτοξίνωσης, σε φυλακές, σε στρατιωτικές μονάδες κ.ο.κ. (Rogers 1970, Ohlsen 1985, Hamblin 1983, Whitaker 1985).(Ευστάθιος Δημητρόπουλος).

Αλληλοσυμβουλευτική

Επίσης μία άλλη μέθοδος που χρησιμοποιείται συχνά είναι η «αλληλοσυμβουλευτική» σύμφωνα με την οποία για συγκεκριμένους συμβουλευτικούς σκοπούς αξιοποιούνται από τον υπεύθυνο (Σύμβουλο) άτομα μιας συγκεκριμένης κατηγορίας για να διευκολύνουν τη συμβουλευτική ατόμων της ίδιας κατηγορίας.

Για παράδειγμα αξιοποιούνται μαθητές όταν πρόκειται για συμβουλευτική μαθητών, εργαζόμενοι για συμβουλευτική εργαζομένων κ.ο.κ. Τα άτομα αυτά εννοείται ότι επιλέγονται με συγκεκριμένα κριτήρια, και εκπαιδεύονται από τον ίδιο τον Σύμβουλο πριν χρησιμοποιηθούν. Κατά την εφαρμογή παίζουν ρόλους συγκεκριμένους με βάση τις οδηγίες του συμβούλου. Τα χαρακτηριστικά που εμφανίζεται επιθυμητό να διαθέτουν τα άτομα αυτά είναι ανάλογα με εκείνα των συμβούλων. Ο χώρος στον οποίο έχει χρησιμοποιηθεί καλύτερα ευρύτερα η αλληλοσυμβουλευτική είναι το σχολείο, αλλά τείνει να εκτείνεται η χρήση της σε πολλούς χώρους εφαρμογής της συμβουλευτικής και για πολλούς σκοπούς (ιδρύματα περίθαλψης, σωφρονιστικά ιδρύματα, αστυνομία, οικογένειες σε κρίση, προγράμματα απεξάρτησης κ.ο.κ.).

Ο κυριότερος από τους ρόλους που καλείται να παίξει το άτομο- λειτούργος αλληλοσυμβουλευτικής είναι αυτός του προτύπου μίμησης με βάση τη θεωρία περί χρήσης προτύπων για κοινωνική μάθηση (Bandura 1977): η συμπεριφορά που είναι επιθυμητό να μάθει το άτομο, αντί να διδάσκεται από το σύμβουλο, εκδηλώνεται στο φυσικό περιβάλλον από τα σωστά επιλεγμένα και εκπαιδευμένα πρότυπα. Με αυτό τον τρόπο γίνονται «αλληλο-διευκολυντές» ή «έμμεσοι συντονιστές». (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Α', Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ. 201).

γ2. Συνέντευξη

Ορισμός

Η συνέντευξη είναι μια εξειδικευμένη μορφή επικοινωνίας μεταξύ του λειτουργού-συμβούλου και εξυπηρετούμενου ατόμου. Είναι περιεκτική, σκόπιμη, περιορισμένη και εμπεριέχει συγκεκριμένους τρόπους σχέσης. Η συνέντευξη κατευθύνεται προς ορισμένους στόχους- λήψη κοινωνικού ιστορικού, συμβουλευτική κ.α. και καθορίζεται ευρύτερα από κοινωνικές και πολιτισμικές παραμέτρους. Προϋποθέτει την χρήση ορισμένων δεξιοτήτων από τον κοινωνικό λειτουργό που καθορίζονται και περιχαρακώνονται από τους στόχους της.(Σημειώσεις καθηγήτριας Κοινωνικής Εργασίας των Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών Μ. Δημοπούλου- Λαγωνίκα, Επικοινωνία-Συνέντευξη στην Κοινωνική Εργασία, Αθήνα 1998- 1999).

Η συνέντευξη είναι ένα είδος κατευθυνόμενης συνομιλίας μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων, όπου τα άτομα επικοινωνούν κυρίως προφορικά, με σκοπό να επιτευχθούν προκαθορισμένοι στόχοι.(Σημειώσεις καθηγήτριας Κοινωνικής Εργασίας των Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών Johnson- Ιωαννίδου, Μέθοδοι Κοινωνικής Εργασίας-Συνέντευξη).

Η συνέντευξη είναι μια μορφή λεκτικής επικοινωνίας που χρησιμοποιείται για διαφορετικούς σκοπούς. Έτσι, π.χ., μία συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο πλαίσιο της κοινωνικής έρευνας (ερευνητική) ως μέσο συλλογής ερευνητικών δεδομένων, μπορεί να χρησιμοποιείται στον Τύπο ή τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.

Στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας η συνέντευξη είναι βασική μέθοδος διαγνωστικής εκτίμησης και παρέμβασης για τον-την κοινωνική λειτουργό ή το-τη σύμβουλο. Οι συνεντεύξεις διακρίνονται σε ατομικές και ομαδικές, σε τυπικές και άτυπες και σε δομημένες, ημιδομημένες και αδόμητες. (Αγάπη Κονδυλάκη, Η συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία, Μετασπουδή, Αθήνα 2001, σελ 174).

Η Δομή της Συνέντευξης

Τα δομικά χαρακτηριστικά της συνέντευξης είναι:

- Ψ Τα άτομα που συμμετέχουν στη συνέντευξη
- Ψ Οι ενδογενείς προσδοκίες ρόλων που κάθε μέλος αποδίδει στον άλλο
- Ψ Η πραγματική επικοινωνία μεταξύ του συνεντευκτή και του εξυπηρετούμενου
- Ψ Οι κοινωνικές και πολιτισμικές επιρροές και αξίες που ενυπάρχουν και στα δύο μέλη, που προκαθορίζουν σε λεκτικό και έξω-λεκτικό επίπεδο την συμπεριφορά και τα αμοιβαία μηνύματα

Τα τέσσερα αυτά δομικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν κάθε συνέντευξη. Ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος θα πρέπει να είναι οριοθετημένος στον επαγγελματικό του ρόλο και ενήμερος του ρόλου του εξυπηρετούμενου. Στην συνέντευξη οι ρόλοι πρέπει να είναι ξεκάθαροι και αναλλοίωτοι. Αντιστροφή ρόλων σημαίνει τέλεια αποτυχία της συνέντευξης. Ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος εκτός από την κατανόηση της πραγματικής και εξωλεκτικής επικοινωνίας με τον εξυπηρετούμενο θα πρέπει να είναι ευαίσθητοποιημένος και στις κοινωνικές και πολιτισμικές επιρροές και τυχόν διαφοροποιήσεις που ενυπάρχουν στον ίδιο σε σχέση με τον εξυπηρετούμενο. Εθνικότητα, κοινωνική τάξη, τόπος προέλευσης, θρήσκευμα, κυρίαρχη πολιτισμική ομάδα ή υποκουλτούρα είναι σημαντικές μεταβλητές που επηρεάζουν αποφασιστικά την δυναμική της συνέντευξης. (Καθηγήτρια Δημοπούλου- Λαγωνίκα).

Περιεχόμενο της Συνέντευξης

Η συνέντευξη περιλαμβάνει προφορική αλλά και μη προφορική επικοινωνία. Τα μη προφορικά στοιχεία δεν είναι πάντοτε καθαρά και συμπεριλαμβάνονται σ' αυτά διάφοροι μορφασμοί και σωματικές κινήσεις, και γενικά επικοινωνίες μη συνειδητές. Είναι μία επικοινωνία που άλλοτε γίνεται με μεγάλη προσοχή απαιτώντας εμπειρία, ειδικότητα, επιδεξιότητα και την χρήση διαφόρων τεχνικών κι άλλοτε γίνεται χωρίς οι άνθρωποι που εμπλέκονται σ' αυτήν την συναλλαγή, να της δίνουν ιδιαίτερη προσοχή ή σημασία ή να έχουν συνειδητοποιήσει τις αρχές που οι ίδιοι τηρούν, ή δεν τηρούν, λόγω π.χ. έλλειψης ειδικών γνώσεων κτλ.

Επίσης αξίζει να αναφερθούμε στον παράγοντα της ιδιαιτερότητας του ατόμου, όσον αφορά την ψυχοσύνθεσή του. Αυτός επηρεάζει σημαντικά την πορεία μιας συνέντευξης, γιατί συμβάλλει ιδιαίτερα στην δημιουργία της ποιότητας της επικοινωνίας μεταξύ των ατόμων που έχουν μπλεχτεί σ' αυτήν, και συμπεριλαμβάνει άμεσα το συναίσθημα που αναπτύσσεται μεταξύ των εμπλεκόμενων σε αυτήν την διαδικασία.

Αυτή η αλληλεπίδραση που παρατηρείται στα συναλλασσόμενα σε μια συνέντευξη άτομα, συμπεριλαμβάνει την ψυχολογική ωριμότητα και τις προκαταλήψεις και αποτελεί την βασική πορεία που παίρνει η συνέντευξη.

Ακόμη απαιτείται προσεκτική παρακολούθηση του Εαυτού και του Άλλου, γιατί ο στόχος μας είναι να βοηθήσουμε τα άτομα στο φυσικό και κοινωνικό τους περιβάλλον, αλλά επίσης να βοηθηθεί και ο σύμβουλος. Επομένως θα μπορούσαμε

να πούμε ότι στο ένα άκρο είναι συνέντευξη που βασίζεται σε ερωτηματολόγιο για την συλλογή πληροφοριών και στο άλλο άκρο είναι η κλινική ψυχοθεραπευτική συνέντευξη, όπως πραγματοποιείται και από άλλες ειδικότητες που ασχολούνται με την σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου. (Καθηγήτρια Johnson- Ιωαννίδου).

Σκοποί της Συνέντευξης

1. Πληροφοριακός, συγκέντρωση πληροφοριών για την διατύπωση της κοινωνικής μελέτης
2. Διαγνωστικός, για την διατύπωση της διαγνωστικής εκτίμησης
3. Θεραπευτικός-Παρεμβατικός, για την πραγματοποίηση αλλαγής στην συμπεριφορά, στάσεις και περιβάλλον του ατόμου, της οικογένειας, των ομάδων και των κοινωνικών συστημάτων.

Εφόσον η συνέντευξη εξετάζεται από την σκοπιά του επικοινωνιακού περιεχομένου, οι σκοποί της καθορίζονται ως εξής:

- Ψ Η επικοινωνία επικεντρώνεται στο εξυπηρετούμενο άτομο. Ο ρόλος του συμβούλου αναφέρεται στην χρησιμοποίηση δεξιοτήτων που διευκολύνουν την επικοινωνία με το άτομο.
- Ψ Παροχή πληροφοριών για το άτομο. Η επικοινωνία επικεντρώνεται στον σύμβουλο, ο οποίος παρέχει πληροφορίες για το άτομο. Συχνά, ο πρώτος με τον δεύτερο σκοπό αλληλο-επικαλύπτονται.
- Ψ Παρεμβάσεις του συμβούλου με απώτερο στόχο την βελτιωμένη λειτουργικότητα του ατόμου ή/ και τυχόν αλλαγές στο στενότερο και ευρύτερο περιβάλλον του.

(α) Πληροφοριακή συνέντευξη ή συνέντευξη κοινωνικής μελέτης

Στην φάση αυτή, η συνέντευξη αποσκοπεί στην επιλεκτική συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με το πρόβλημα, το ιστορικό του ατόμου, της οικογένειάς του και εν γένει κοινωνικής λειτουργικότητάς του. Επομένως, η συνέντευξη στην φάση αυτή αποβλέπει

1. Σε συγκέντρωση πληροφοριακού υλικού για το άτομο- κατάσταση και
2. Σε πληροφορίες σχετικά με το είδος της βοήθειας που μπορεί να παρέχει η οργάνωση

Οι πληροφορίες αρχικά δεν είναι ολοκληρωμένες αλλά επιλεκτικές σχετικά με το αίτημα- πρόβλημα που αντιμετωπίζει το άτομο, τα συναισθήματα και τις στάσεις του, καθώς και τις δυνατότητες του ίδιου και της οργάνωσης για την πραγματοποίηση της αλλαγής.

(β) Διαγνωστική Συνέντευξη

Η διαγνωστική συνέντευξη έχει τη δική της ξεχωριστή δυναμική, τεχνικές, και δεξιότητες. Το πληροφοριακό υλικό συγκεντρώνεται καθώς και η συνολική διεργασία, καθορίζονται από το είδος της οργάνωσης. Βάσει των συγκεκριμένων αυτών πληροφοριών, ο σύμβουλος και ορισμένες φορές μαζί με το επιστημονικό προσωπικό της Οργάνωσης θα εκτιμήσουν την επιλεξιμότητα της περίπτωσης για περαιτέρω παρακολούθηση. Η διευκρίνιση αυτή θεωρείται αναγκαία προς όφελος του εξυπηρετούμενου. Συχνά δεν χρειάζεται να εξαντληθεί η αντοχή του ατόμου με την λήψη ενός πλήρους κοινωνικού ιστορικού, όταν μάλιστα δεν είναι βέβαιο αν η οργάνωση συνεχίσει την παρακολούθησή του.

(γ) Συνέντευξη Θεραπευτική-Συμβουλευτική

Με την ευρεία έννοια, η «θεραπεία» ενάγεται σε κάθε επιβοηθητική δραστηριότητα που σκοπό έχει την αλλαγή στην στάση και συμπεριφορά του ατόμου και/ή του περιβάλλοντος. Με}αυτήν την έννοια κάθε βοηθητική δράση είναι θεραπευτική. Με την εξειδικευμένη έννοια που χρησιμοποιείται στην κλινική πρακτική, η θεραπεία αναφέρεται σε ψυχοθεραπευτικές παρεμβάσεις του ειδικού επαγγελματία (ψυχιάτρου, κλινικού ψυχολόγου, κλινικού κοινωνικού λειτουργού) που σκοπό έχουν την συνειδητοποίηση από μέρους του ατόμου των κινήτρων συμπεριφοράς του, με σκοπό την αναδόμηση της προσωπικότητάς του.

Η συμβουλευτική στην κλινική πρακτική είναι μέθοδος επιβοηθητική που στοχεύει στην υποστήριξη και καθοδήγηση του ατόμου σε επίπεδο συνειδητό. Η παρέμβαση (intervention) είναι ένας γενικός όρος που χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια στην βιβλιογραφία της κοινωνικής εργασίας υποδηλώνοντας «θεραπεία» με την ευρεία έννοια, δηλαδή αλλαγή στην συμπεριφορά του ατόμου ή/και του περιβάλλοντος. Η θεραπευτική, λοιπόν, είναι ένα κύριο μέσο για να επιτευχθεί «αλλαγή» στην συμπεριφορά του ατόμου και του περιβάλλοντός του, με την ευρεία έννοια. (Καθηγήτρια Δημοπούλου- Λαγωνίκα)

γ3. Διαγνωστική Περίοδος

Ο ορισμός της διαγνωστικής εργασίας κατά την Perlman είναι:

«Η πνευματική εργασία της εξέτασης των μερών ενός προβλήματος σε σχέση με την σπουδαιότητα της ιδιαίτερης φύσης και οργάνωσής τους, με την διαπλοκή μεταξύ τους, με την σχέση ανάμεσα σ' αυτά και με τα διαθέσιμα μέσα για την λύση τους».

Το διαγνωστικό προϊόν είναι τα συμπεράσματα στα οποία οδηγεί η διαγνωστική εργασία, διαπιστώνοντας ποια φαίνεται να είναι η δυσκολία, πως συνδέεται αυτή με τους σκοπούς της οργάνωσης και με ποια μέσα η οργάνωση, ο κοινωνικός λειτουργός και ο πελάτης μπορούν να επιδράσουν στην δυσκολία. Τα αποτελέσματα αυτά αποτελούν το διαγνωστικό προϊόν. (Helen Perlman, 1957, Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Κεφάλαια 11 και 12, Διάγνωση και Εργασιμότητα του πελάτη).

Ένα από τα βασικότερα προβλήματα της συνέντευξης είναι να βοηθηθεί ο συμβουλευόμενος να μιλήσει ελεύθερα προς όλες τις σχετικές πλευρές του προβλήματος. Η σειρά των γεγονότων αναφέρεται στην ποικιλία των σχετικών πληροφοριών που θα πρέπει να καλύψει. Θα πρέπει δηλαδή να καλύψει ένα σύνολο πληροφοριών, οι οποίες θεωρούνται σημαντικές στο να προάγουν την κατανόηση πάνω στο συγκεκριμένο πρόβλημα.

Ο συνεντευκτής κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος θα πρέπει σε αυτό το στάδιο να εφαρμόσει μια ποικιλία τεχνικών προκειμένου να ενθαρρύνει την επικοινωνία:

1. Να παρακολουθεί τα συμπεριφορά και να δίνει ενθαρρύνσεις.
2. Να χρησιμοποιεί την τεχνική της παράφρασης.
3. Να χρησιμοποιεί την τεχνική της περίληψης.
4. Να κάνει αλλαγές, και
5. Ερωτήσεις

Οι συγκεκριμένες τεχνικές οι οποίες αναφέρονται στη σειρά και το βάθος των γεγονότων έχουν ταξινομηθεί ως δεξιότητες παρακολούθησης και διερεύνησης. Όμως αυτό που ο σύμβουλος και ο πελάτης προσπαθούν να κάνουν εδώ είναι να εξηγήσουν την φύση του προβλήματος και το περιεχόμενο πάνω στο οποίο ζητείται βοήθεια.

(Καθηγήτρια Johnson- Ιωαννίδου).

Η ιδιαίτερη φύση του προβλήματος, η ιδιαίτερη προσωπικότητα του πελάτη και η ειδική λειτουργία και μέσα της οργάνωσης, θα προσδιορίσουν σε ποια από τα μέρη του περιεχομένου αυτού θα δοθεί μεγαλύτερη ή μικρότερη έμφαση και ποια απ'αυτά θα αποτελέσουν αντικείμενο μεγαλύτερης μελέτης και επεξεργασίας και ποια θα παραμερισθούν για μελλοντική εξέταση. Με πιο τυπικούς όρους, που μερικές φορές ονομάζουμε δεδομένα της «μελέτης» της κοινωνικής εργασίας, τα γεγονότα που ερευνούμε είναι:

1. Η φύση του προβαλλόμενου προβλήματος
2. Η σημασία του προβλήματος αυτού
3. Η αιτία ή οι αιτίες, η έφοδος, οι εκλυτικοί παράγοντες του προβλήματος
4. Οι προσπάθειες που έγιναν για τον χειρισμό της λύσης προβλήματος.
5. Η φύση της λύσης ή του σκοπού που επιδιώκεται από την οργάνωση
6. Η πραγματική φύση της οργάνωσης αυτής και των μέσων της λύσης-προβλημάτων, σε σχέση με τον πελάτη και το πρόβλημά του.

Είδη Διάγνωσης

1. Δυναμική Διάγνωση
2. Κλινική Διάγνωση- Κλινική-Διαφορική Διάγνωση
3. Αιτιολογική Διάγνωση

1. Δυναμική Διάγνωση

«Είναι η θεώρηση του αντιπροσωπευτικού δείγματος των δυνάμεων που αλληλεπιδρούν στην προβληματική κατάσταση του πελάτη»

Οι δυνάμεις αυτές βρίσκονται σε λειτουργία μέσα στον ίδιο τον πελάτη και στην κοινωνική του κατάσταση. Με την δυναμική διάγνωση καθορίζουμε ποια είναι η δυσκολία, ποιοι είναι οι ψυχολογικοί, βιολογικοί και κοινωνικοί παράγοντες συμβάλλουν στην δυσκολία αυτή, τι αποτέλεσμα έχει η δυσκολία αυτή στην ευημερία του ατόμου, τι λύση ζητείται και ποια είναι τα μέσα που υπάρχουν στον πελάτη και την κατάσταση του καθώς και τις πηγές βοήθειας που διαθέτει η οργάνωση μέσα στις οποίες το πρόβλημα μπορεί να επηρεασθεί. (Helen Perlman, 1957).

Η Δυναμική Διάγνωση σκοπό έχει να διερευνήσει το πρόβλημα και τους παράγοντες που το δημιουργούν, να αποφασίσει ποια λύση θεωρείται καλύτερη και τι μέσα πρέπει να χρησιμοποιηθούν σε σχέση με τον πελάτη, τις πηγές της κοινότητας και τη γενικότερη κατάσταση που έχει δημιουργηθεί. Να βοηθήσει τον κοινωνικό λειτουργό να ακολουθήσει την καλύτερη κατεύθυνση. Η Δυναμική Διάγνωση περιλαμβάνει πάντοτε και στοιχεία αιτιολογίας του προβλήματος, τουλάχιστον όσον αφορά τις τελευταίες μορφές του.

Το πρώτο βήμα είναι σε κάθε περίπτωση είναι η κατανόηση του προβλήματος του ατόμου και των διαφόρων παραγόντων που επηρεάζει και από τους οποίους επηρεάζεται. Η ενέργεια αυτή αποτελεί τη Δυναμική Διάγνωση, περιλαμβάνοντας τις παραμέτρους του προβλήματος, του ατόμου και της κατάστασης που δημιουργείται την ψυχοκοινωνική διάγνωση αφενός και ην ετοιμότητα του πελάτη να εμπλακεί στην αντιμετώπιση του προβλήματος αφετέρου. (Καλλιόπη Παπαϊωάννου, Κλινική Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1998, σελ 123-124).

2.Κλινική Διάγνωση

Είναι μια απόπειρα ταξινόμησης του ανθρώπου, ανάλογα με τη φύση του προβλήματός του. Στην κλινική διάγνωση αναγνωρίζουμε ορισμένες μορφές κακής προσαρμογής της προσωπικότητας του ατόμου και ορισμένες μορφές συμπεριφοράς που χαρακτηρίζουν την λειτουργία.(Helen Perlman, 1957).

Η Κλινική Διάγνωση αναφέρεται στο ίδιο το άτομο πελάτη, στην προσωπικότητά του σε σχέση με το πρόβλημα που αντιμετωπίζει. Επειδή η Κλινική Διάγνωση δεν αναφέρεται ούτε στην ψυχοκοινωνική κατάσταση ούτε στις πηγές βοήθειας, η συνύπαρξη της Δυναμικής Διάγνωσης είναι απαραίτητη ώστε να διερευνηθούν οι παράγοντες που εκτός από την προσωπικότητα επηρεάζουν την ύπαρξη και την αντιμετώπιση του προβλήματος καθώς και τη συνεργασία του ατόμου πελάτη με την οργάνωση. Στην Κλινική Διάγνωση μόνο «ευρείες κατηγορίες κακής λειτουργίας της προσωπικότητας του ατόμου ενέχουν διαγνωστικές ενδείξεις σχετικά με το πώς ο πελάτης αναμένεται να αναλάβει τη λύση προβλημάτων του», και ακόμη «όχι μόνο ο κάθε άνθρωπος που έχει ένα προσωπικό πρόβλημα είναι περισσότερος από το πρόβλημά του αλλά επιπλέον διαφέρει από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο, που έχει το ίδιο πρόβλημα, από τις ικανότητές του, από τις ανάγκες του, από τα εφόδια και τις εμπειρίες που διαθέτει». (Καλλιόπη Παπαϊωάννου, Κλινική Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Εκδόσεις Ελλήν, Αθήνα 1998, σελ 124).

Κλινική- Διαφορική Διάγνωση

«Όταν τα προβλήματα των πελατών σε σχέση με την άσκηση του κοινωνικού τους ρόλου εμπλέκονται με τα προβλήματα της προσωπικότητάς τους, τότε προέρχεται η ανάγκη για μια ακριβή διαφορική κλινική διάγνωση, που συνήθως πραγματοποιείται σε συνεργασία με τον Ψυχίατρο».(Perlman, 1957).

Επίσης θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Διαφορική Διάγνωση είναι: «...όταν τα συμπτώματα ενός ατόμου εμπίπτουν σε περισσότερες από μία διαγνωστικές κατηγορίες, τότε μπορούμε να κάνουμε μια λεπτομερέστατη και ακριβέστατη εξέταση των συμπτωμάτων ώστε να καταλήξουμε στη διάγνωση αυτή που συλλέγει τα περισσότερα συμπτώματα... »σύμφωνα με το DSM-4 ή το ICD-10. (Helen Perlman , 1957, Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Κεφάλαια 11και 12, Διάγνωση και Εργασιμότητα του Πελάτη).

3.Αιτιολογική Διάγνωση

Η αιτιολογική διάγνωση αναφέρεται στις αρχές και στην ιστορική εξέλιξη ενός προβλήματος και συνήθως του προβλήματος αυτού που βρίσκεται στην δομή και τη λειτουργία της προσωπικότητας του πελάτη. Το ιστορικό της εξέλιξης του πελάτη σαν ανθρώπινου όντος που συναντά και επιλύει προβλήματα, μπορεί να βοηθήσει τον κοινωνικό λειτουργό να καταλάβει από τι πάσχει ο πελάτης και τι δυνατότες έχει να αντιμετωπίζει τις δυσχέρειες. Με την αιτιολογική διάγνωση, μπορεί να εξηγηθεί η εμμονή μιας ακατάλληλης συμπεριφοράς ή κάποιων άκαμπτων αντιδράσεων.

Παρά το γεγονός δε ότι τα παρόντα προβλήματα του πελάτη βρίσκονται στο κέντρο της προσοχής, οι αντιδράσεις του πελάτη φαίνεται να πηγάζουν από κάποιο προγενέστερο παγιωμένο τύπο αντίδρασης σαν μια παλιά εμπειρία να έχει σοβαρή επίδραση σε μια καινούργια εμπειρία του παρόντος.

Ο σύμβουλος- κοινωνικός λειτουργός μπορεί να ζητήσει από τον πελάτη του να δει κατά πόσο η αναγνώριση της προγενέστερης αιτίας έχει ακατάλληλη επίδραση στο παρόν και όταν συμβεί αυτό η διαγνωστική κατανόηση από τον πελάτη με την βοήθεια του συμβούλου να λειτουργήσει θεραπευτικά.(Helen Perlman, 1957).

Η Αιτιολογική Διάγνωση αναφέρεται στη δημιουργία, την ιστορική εξέλιξη του προβλήματος αυτού του συγκεκριμένου ατόμου, του τρόπου που το βιώνει, της προσωπικότητάς του, των προσπαθειών που κατέβαλε, αν κατέβαλε, και των επιτυχιών ή αποτυχιών του, πάντα με την συνακόλουθη συναισθηματική επένδυση. Όλα τα στοιχεία αυτά έχει συγκεντρώσει ο σύμβουλος- κοινωνικός λειτουργός με τις μέχρι τότε συνεντεύξεις του. Η διαδικασία αυτή θα βοηθήσει τον κοινωνικό λειτουργό- σύμβουλο να κατανοήσει τη συναισθηματική δομή της προσωπικότητας του ατόμου, την έκταση της επιθυμίας του για επίλυση καθώς και τις δυνατότητές του να εμπλακεί στη διαδικασία επίλυσης. Με άλλα λόγια να μορφοποιήσει όλες τις διάχυτες προσπάθειες του για παροχή βοήθειας δίνοντας κατεύθυνση και σκοπό όχι μόνο στο ίδιο το άτομο- πελάτη αλλά και στα εμπλεκόμενα στην υπόθεση άτομα που έχουν ίσως συμμετοχή στη δημιουργία της και που έχουν τη δυνατότητα της επίλυσής της.

Η. Η. Perlman στην Κοινωνική Εργασία με Άτομα 215:229, αναφέρεται ότι η Mary Richmond τρία τέταρτα του αιώνα πριν, παραπέμποντας στον Jung υποστηρίζει ότι «ένα πρόσωπο είναι μόνο κατά το ήμισυ κατανοητό όταν ξέρει κανείς πώς έγινε το καθετί στ' αυτό. Μόνο ένας πεθαμένος μπορεί να εξηγηθεί με βάση το παρελθόν του... Η εξέταση από μέρος μας του χθες και του σήμερα θα πρέπει να γίνεται με ειδική αναφορά στο αύριο των πελατών μας». (Καλλιόπη Παπαϊωάννου, Κλινική Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Εκδόσεις Ελλην, Αθήνα 1998, σελ 125).

Σκοπός της Διάγνωσης στην αρχική φάση

- Ψ Να εξασφαλισθεί η εμπλοκή του πελάτη με το πρόβλημα του και η θέλησή του να κάνει κάτι γι' αυτό, σε σχέση συνεργασίας με την οργάνωση και τα μέσα βοήθειας.
- Ψ Αφού ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος καθορίσει μετά τις πληροφορίες που θα πάρει ότι η φύση του προβλήματος εμπίπτει στην περιοχή της λειτουργίας και των μέσων της οργάνωσης, αμέσως θα πρέπει να απατήσει στο ερώτημα αν ο πελάτης είναι διατεθειμένος να εργαστεί πάνω σε αυτό. Αυτό λέγεται εργασιμότητα του πελάτη και αρχικά γίνεται το κέντρο της διαγνωστικής προσοχής.
- Ψ Η ένδειξη για την διάγνωση αυτής της δύναμης για την κινητοποίηση και την ικανότητα του πελάτη να χρησιμοποιεί την βοήθεια της οργάνωσης, είναι κυρίως η αυθόρμητη συμπεριφορά του πελάτη και ο βαθμός ανταπόκρισής του μέσα και έξω από το πλαίσιο της συνέντευξης.(Helen Perlman, Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Κεφάλαια 11, 1957).

γ4. Διερεύνηση- Διαχείριση Συναισθημάτων

Η ασφαλής διάγνωση του προβλήματος που αντιμετωπίζει το άτομο που έρχεται για βοήθεια είναι βασική προϋπόθεση για σωστή βοήθεια στη συνέχεια προς το άτομο. Όταν το άτομο προσέρχεται οικειοθελώς και έτοιμο, κατά πάσα πιθανότητα είναι το ίδιο σε θέση να παρουσιάσει το πρόβλημα με σαφήνεια. Σε πολλές όμως περιπτώσεις τα πράγματα δεν είναι τόσο απλά, και χρειάζεται ο σύμβουλος να διαγνώσει ο ίδιος τα πρόβλημα του ατόμου, ο οποίος μπορεί να συγκαλύπτεται πίσω απ' αυτά που το άτομο εμφανίζει.(Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 168).

Η **εμβάθυνση** στην συνέντευξη αναφέρεται στην εστίαση του κοινωνικού λειτουργού- συμβούλου σ' ένα ειδικό θέμα που έχει συναισθηματικό νόημα για το άτομο. Κατά την αφήγηση ορισμένων γεγονότων στην πληροφοριακή και διαγνωστική συνέντευξη ο σύμβουλος επιλέγει κάποιες περιοχές μ περισσότερη συναισθηματική επένδυση και σύμφωνα με ορισμένα κριτήρια, διερευνά τα συναισθήματα αυτά. Η διερεύνηση προσωπικών συναισθημάτων, προκαλεί συχνά απροθυμία, φόβο και αντιστάσεις στον εξυπηρετούμενο.

Κυρίως κατά τη διεργασία παρέμβασης ή θεραπείας, επιδιώκεται η ανίχνευση, κατανόηση και χρησιμοποίηση συναισθηματικού υλικού, οπότε ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος χρησιμοποιεί δεξιότητες εμβάθυνσης της συνέντευξης, ανάλογα με τον εκάστοτε στόχο της.

Η εκτίμηση των δυνάμεων του εγώ του ατόμου, της υπαρξιακής ικανότητας του εγώ, η κατάλληλη για το άτομο χρονική στιγμή, τα περιβαλλοντικά υποστηρικτικά συστήματα, είναι μερικά από τα κριτήρια που πρέπει να έχει υπόψη του κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος για χρησιμοποίηση δεξιοτήτων εμβάθυνσης της συνέντευξης κατά την ενδιάμεση φάση. Αναφέρονται ορισμένες δεξιότητες που χρησιμοποιεί ο σύμβουλος για τη διερεύνηση των συναισθημάτων:

1. Αντανάκλαση συναισθημάτων- ενσυναίσθηση
2. Ενθάρρυνση
3. Επιβεβαίωση
4. Διασαφήνιση- Αποσαφήνιση-Ερμηνεία
5. Περίληψη

1. Αντανάκλαση συναισθημάτων- ενσυναίσθηση

Η αντανάκλαση συναισθημάτων χρησιμοποιείται σε όλες τις φάσεις της συνέντευξης και ιδιαίτερα στην ενδιάμεση ή αναπτυξιακή φάση. Συμβάλλει σημαντικά στην διερεύνηση συναισθηματικού υλικού ενώ παράλληλα ενδυναμώνει την βοηθητική σχέση κοινωνικού λειτουργού (συμβούλου)- ατόμου. Η αντανάκλαση συναισθημάτων στοχεύει στην ανατροφοδότηση του ατόμου με την υποκείμενη συναισθηματική εμπειρία, και του επιτρέπει να κατανοήσει πληρέστερα τα συναισθηματικά στοιχεία που εκφράζει. Το να διαισθάνεται ο σύμβουλος με ακρίβεια το συναισθηματικό κόσμο του ατόμου είναι ίσως η πιο σημαντική από τις δεξιότητες της προσεκτικής παρακολούθησης στην ανάπτυξη της ενσυναίσθησης (Empathy). Οι A.E. Ivey και N.B. Gluckstern αναφέρουν ότι η αντανάκλαση συναισθήματος σχετίζεται με την ενσυναίσθηση ή /και με την προσεκτική παρακολούθηση του ατόμου. Περιγράφεται ως **επιλεκτική προσοχή** από τον ειδικό στα συναισθηματικά ή αισθηματικά στοιχεία που ενυπάρχουν στις εκφράσεις του ατόμου. Όταν ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος προσέχει και αντανάκλα, δηλαδή εκφράζει στο άτομο συναισθηματικές καταστάσεις που έχει παρατηρήσει συνειδητά τις ενισχύει, ενώ ταυτόχρονα εξαλείφει τα γνωστικά στοιχεία που μπορεί να λειτουργούν ως εμπόδιο στην επικοινωνία.

Ένας απλός, αλλά σημαντικός ορισμός της αντίδρασης στο συναίσθημα, όπως αναφέρεται στο βιβλίο της Μικροσυμβουλευτικής, είναι ο παρακάτω: «Ως συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης θα μπορούσε να περιγραφεί η παρακολούθηση του πελάτη από το σύμβουλο στα λεκτικά και μη- λεκτικά του μηνύματα. Υπάρχει συχνά η άποψη ότι η δομή της αντανάκλασης του συναισθήματος σχετίζεται με την ενσυναίσθηση ή και την προσεκτική παρακολούθηση του πελάτη. Θα μπορούσε επίσης να περιγραφεί ως **επιλεκτική προσοχή στα αισθηματικά ή τα συναισθηματικά στοιχεία** που ενυπάρχουν στις εκφράσεις του πελάτη. Όταν ο

συνεντευκτής προσέχει επιλεκτικά και αντανακλά στον πελάτη συναισθηματικές καταστάσεις ενώ ταυτόχρονα εξαλείφει τα γνωστικά στοιχεία αγνοώντας τα» (Micro counseling, σελ 57). (A.E. IVEY, N.B. GLUCKSTERN, M.BRADFORD IVEY, Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1996, σελ 89).

Ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα του κοινωνικού λειτουργού- συμβούλου να είναι «μαζί» με το βοηθούμενο άτομο. Ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος ταυτοποιείται παροδικά με το άτομο, βιώνοντας εν μέρει τα γεγονότα και τα συναισθήματά του. Βάζει τον εαυτό του στη θέση του ατόμου και προσπαθεί να σκεφτεί και να αισθανθεί σαν να ήταν το εξυπηρετούμενο άτομο. Είναι η ευαισθησία του συμβούλου στα συναισθήματα του ατόμου και η ικανότητά του να την μεταδίδει λεκτικά και μη-λεκτικά με τρόπο που να εναρμονίζεται στην διάθεση και το συναίσθημα του ατόμου. (Καθηγήτρια Δημοπούλου- Λαγωνίκα, Αθήνα 1998-1999)

Ο Δημητρόπουλος έχει τη δική του ερμηνεία για τον όρο της αντανάκλασης ο οποίος για το σχετικό κομμάτι αναφέρει: «Με τον όρο αυτό αποδίδεται η τεχνική εκείνη με την οποία ο σύμβουλος επιχειρεί να διατυπώσει προς το άτομο με δικά του λόγια τα πραγματικά αισθήματα που εκφράζει το άτομο. Είναι με λίγα λόγια σαν να λειτουργεί ο σύμβουλος όπως ένας καθρέφτης που αντικατοπτρίζει αυτά που προσπάθησε να εξωτερικεύσει το άτομο, αλλά και νέες διατυπώσεις γιατί δεν επιτυγχάνεται αντανάκλαση με το επαναλαμβάνονται τα ίδια τα λόγια του ατόμου.

Η αντανάκλαση θεωρείται ως μια από τις πιο σημαντικές προτάσεις του Rogers, ο οποίος πίστευε ότι είναι η σπουδαιότερη τεχνική για να βοηθηθεί το άτομο να κατανοήσει τα συναισθήματά του (Rogers, 1942). Η πρόταση της τεχνικής αυτής έχει την αφετηρία της στην πεποίθηση ότι το μεγαλύτερο μέρος της προσωπικότητας παραμένει για το άτομο άγνωστο, και δε συνειδητοποιείται ποτέ. Συνεπώς, μέσω της αντανάκλασης βοηθείται το άτομο να ανακαλύψει νέα στοιχεία για τον εαυτό του, φυσικά στον υποκειμενικό χώρο.

Η αντανάκλαση διατυπώνεται με ερωτήσεις όπως «νομίζεις...», «νιώθεις...», «αισθάνεσαι...» κτλ, πάντοτε στο δεύτερο πρόσωπο για ν' αποδώσει την υποκειμενικότητα του ατόμου, με απόδοση αυτού που φαίνεται ότι προσπαθεί να πεί το άτομο. Όπως μάλιστα τονίζουν οι Hackey & Ney (1973), η αντανάκλαση δεν πρέπει να συγχέεται με την αναδιατύπωση μιας δήλωσης του ατόμου, η οποία κατά κύριο λόγο απευθύνεται στο συναισθηματικό, και στη διατύπωσή της κανονικά υπάρχει ρήμα που εκφράζει συναίσθημα. Οι ίδιοι μάλιστα θεωρητικοί πιστεύουν ότι η αντανάκλαση μπορεί και πρέπει να λειτουργεί σε δύο επίπεδα: στο εξωτερικό (εκφραζόμενο από το άτομο) και το εσωτερικό, που αφορά συναισθήματα που το άτομο δεν πέτυχε να εκφράσει. Φαίνεται η αντανάκλαση ως συγκεκριμένη τεχνική αποδίδει σημαντικά αποτελέσματα στην πράξη. Αυτό οφείλεται σε πολλούς λόγους μεταξύ των οποίων είναι και: 1) το ότι βοηθείται το άτομο να κατανοήσει τον εαυτό του σε βαθμό που πριν ήταν αδύνατο, 2) το ότι βοηθιέται το άτομο να συνειδητοποιήσει ότι καταλαβαίνουν πώς νιώθει και τι σημαίνει αυτό που νιώθει, 3) το ότι το άτομο βοηθιέται να ξεκαθαρίσει πώς σκέπτεται και τι το κάνει να σκέπτεται έτσι, 4) το ότι το άτομο συνειδητοποιεί ότι η συμπεριφορά είναι κατά ένα μεγάλο μέρος έκφραση συναισθημάτων, κι ότι ερμηνεύουμε την συμπεριφορά μας αποτελεσματικότερα αν κατανοήσουμε τα συναισθήματά μας πληρέστερα, 5) το ότι το άτομο βοηθιέται να αναλάβει πρωτοβουλίες αυτό-αξιολόγησης και προσπάθειας να ερμηνεύσει μόνο τη δική του συμπεριφορά, 6) το ότι το άτομο παρωθείται να αντιμετωπίσει μόνο τα δικά του βασικά κίνητρα που τον οδηγούν στη συμπεριφορά που εκδηλώνει». (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 219- 220).

2 Ενθάρρυνση

Στην συζήτηση είναι η πιο απλή και συχνή δεξιότητα στο λεκτικό και μη- λεκτικό επίπεδο. Ένα νεύμα ενθάρρυνσης με ταυτόχρονη οπτική επαφή μπορεί ορισμένες φορές να είναι αρκετά για να συνεχίσει την αφήγηση του το άτομο. Συχνά ο σύμβουλος χρησιμοποιεί εκφράσεις όπως «πώς αισθάνεστε γι' αυτό;» ή κάποια πιο απλή διαπίστωση που επιβεβαιώνει τα συναισθήματά του εκείνη τη στιγμή. (Καθηγήτρια Δημοπούλου- Λαγωνίκα, Αθήνα 1998- 1999).

Στην ελάχιστη ενθάρρυνση η ταξινόμηση περιορίζεται σε α) σαφείς μη λεκτικές σιωπές από την πλευρά του θεραπευτή που δείχνουμε με χειρονομίες ή κινήσεις του κεφαλιού ότι ο πελάτης μπορεί να συνεχίσει β) σύντομες λεκτικές εκφράσεις, όπως «χμμ...» και γ) άμεσες επαναλήψεις αυτών που είπε κατά λέξη ο θεραπευόμενος. (A.E. Ivey, N.B. Gluckstern, M. Bradford Ivey, Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1996, σελ 132).

Ενθάρρυνση είναι η διαδικασία με την οποία το άτομο βοηθείται να αναπτύξει θετική διάθεση απέναντι στην προσπάθειά του.

Κατά τους ψυχολόγους της Ατομικής Ψυχολογίας είναι βασική τεχνική παρώθησης του ατόμου προς την ενεργοποίηση (Ντράικωρς 1979, Munro et al χ.χ., Ντράικωρς & Ντινκμέγιερ 1979, Άντλερ 1978). Η ενθάρρυνση επιτυγχάνεται με φραστικά (λεκτικά) και με μη λεκτικά μέσα (έκφραση προσώπου, χαμόγελο, στάση σώματος, τόνο φωνής, άγγιγμα κτλ.). Ενθάρρυνση μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο για να συνεχίζει το άτομο να μιλάει, όσο και για να συνεχίσει να προσπαθεί κατά την επιδίωξη συγκεκριμένου έργου ή υλοποίηση στόχου. Στηρίζει την προσπάθεια του ατόμου, στηρίζει το ίδιο το άτομο ψυχολογικά, του δίνει δύναμη, υπομονή και επιμονή, ώστε να μην απογοητευτεί και εγκαταλείψει. Τα περισσότερα άτομα που αντιμετωπίζουν ψυχολογικά προβλήματα είναι, σύμφωνα με την Ατομική Ψυχολογία, άτομα που έχουν ενθαρρυνθεί, που έχουν αποτραβηχτεί, που έχουν εγκαταλείψει.

Η συμβουλευτική, λοιπόν, με τις διαδικασίες της ενθάρρυνσης μπορεί να ανατρέψει την αρνητική στάση τέτοιων ατόμων. (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 225).

3. Επιβεβαίωση

Επιβεβαίωση του κοινωνικού λειτουργού- συμβούλου στο συναισθηματικό περιεχόμενο που ήδη εκφράζει το άτομο. Όταν συζητά θέματα έντονα φορτισμένα συναισθηματικά, τότε ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος εκτιμώντας πάντα τη δύναμη του εγώ του ατόμου για την ανίχνευση των συναισθημάτων που ήδη άρχισε να εκδηλώνει. Ο σύμβουλος θα προχωρήσει σε αυτή την τεχνική μόνο εφόσον έχει την κατάλληλη εκπαίδευση ή/και εργάζεται σε οργάνωση με εξειδικευμένη εποπτεία. Η άσκοπη διερεύνηση συναισθημάτων τα οποία στη συνέχεια δεν χρησιμοποιούνται θεραπευτικά για την επανασυγκρότηση του ατόμου, είναι πιο επικίνδυνη για το άτομο και αυτή η δεξιότητα είναι σαφής με την αντανάκλαση των συναισθημάτων. (Δημοπούλου- Λαγωνίκα, Αθήνα 1998- 1999). Η επιβεβαίωση από την φύση της μοιάζει πολύ με (ή χρησιμοποιεί) την «ενθάρρυνση» όσο και την «ενίσχυση» και υλοποιείται με εκφράσεις όπως «φαίνεσαι ένα πολύ ικανό κορίτσι...», ή «έκανες πάρα πολύ καλή δουλειά », «βλέπω ότι μπορείς και προσπαθείς» κ.ο.κ.

Συνοπτικά, με την επιβεβαίωση επιτυγχάνεται η εδραίωση ή έστω διατήρηση της

σχέσης, ή μείωση του άγχους και της ανασφάλειας, η τροποποίηση της συμπεριφοράς, η στήριξη του ατόμου μέχρι να είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν άλλες τεχνικές κτλ. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμη, δε, στα άτομα με μειωμένη αυτοεκτίμηση, με αυξημένο άγχος, με αυξημένη ανασφάλεια, με κακή αυτοαντίληψη-εαυτοεικόνα.

Απλές εφαρμογές της επιβεβαίωσης είναι οι παρακάτω, αν και, όπως ισχύει στην ουσία με κάθε τεχνική, η εφαρμογή της και οι δυνατότητες της εφαρμογής ποικίλουν ανάλογα με την επινοητικότητα και την πείρα του Συμβούλου.

1. Με το σχόλιο συγκατάβασης και επιδοκμασίας, το οποίο εδραιώνει τα αίσθημα της ασφάλειας σε σχέση με το αίσθημα που εκφράζει, την ενέργεια που έχει κάνει, την άποψη που διατυπώνει κτλ.
2. Με την θετική διατύπωση πρόβλεψης συνέχειας ή αποτελεσμάτων των ενεργειών του ατόμου ή της συμπεριφοράς του, η οποία λειτουργεί τόσο με την προδρομική όσο και με ανάδρομη χροιά.
3. Με την θετική- ενθαρρυντική διατύπωση δικαιολόγησης παρελθούσας συμπεριφοράς
4. Με την διαβεβαίωση ότι το πρόβλημα του δεν είναι μοναδικό και ότι κι άλλα άτομα αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες

Απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή στην εφαρμογή της διαβεβαίωσης, γιατί είναι δυνατό να γίνουν με μεγάλη ευκολία **σοβαρά λάθη**. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν η υπερβολική και εύκολη επιβεβαίωση να οδηγήσει το άτομο να μην αντιλαμβάνεται τη πραγματική έκταση του προβλήματός του και την πραγματική κατάσταση. Είναι δυνατό να οδηγηθεί το άτομο να πιστεύει ότι ως δια μαγείας όλα θ' αντιμετωπιστούν από μόνα τους. Είναι πολύ διαταραγμένο άτομο μπορεί να φθάσει να θεωρήσει ανεπιληπτική το Σύμβουλο που υπόσχεται εύκολες λύσεις. Μπορεί να φθάσει να αναπτύξει σχέση υπερβολικής εξάρτησης από τον Σύμβουλο, επειδή εναποθέτει σ' αυτόν τις ελπίδες του για μια εύκολη λύση που αυτός του υποσχέθηκε. Δεν ενδείκνυται γενικά για τις περιπτώσεις ατόμων που χαρακτηρίζονται για επιθετικότητα ή υπέρ-εμπιστοσύνη στον εαυτό τους, τα οποία συνήθως πρέπει ν' αντιμετωπίζονται με αποθαρρυντικές τεχνικές. (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 223- 225).

4. Διασαφήνιση- Αποσαφήνιση-Ερμηνεία

Η διασαφήνιση χρησιμοποιείται από τον κοινωνικό λειτουργό να διευκρινίσει κάποια δήλωση του ατόμου και την επαναδιατύπωση με δικά του λόγια, ώστε να γίνει κατανοητή και από τα δύο μέρη. Η διασαφήνιση βοηθά το άτομο να κατανοήσει καλύτερα την κατάσταση που βιώνει σε συνειδητό επίπεδο. Βοηθά επίσης στον διαχωρισμό της υποκειμενικής πραγματικότητας από την αντικειμενική. Η διασαφήνιση μπορεί να διατυπωθεί με τους εξής δύο τρόπους:

α) Ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος μπορεί να βοηθήσει το άτομο να διατυπώσει καθαρά αυτό που πραγματικά εννοεί για να ξεκαθαρίσει κάποιες καταστάσεις ή βιώματά του και

β) Ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος διασαφηνίζει κάποια νοήματα του ατόμου για να τα καταλάβει και ο ίδιος καλύτερα (Καθηγήτρια Δημοπούλου- Λαγωνίκα).

Η αποσαφήνιση είναι μία τεχνική που χρησιμοποιείται προκειμένου να βοηθήσει το άτομο να ξεκαθαρίσει , τόσο στον εαυτό του όσο και προς το Σύμβουλο, τα πραγματικά του αισθήματα, τα πραγματικά του προβλήματα κτλ.(Munro et all χ.χ., Brummer & Shotrom 1968, Rogers 1981, Nelson- Jones 1983).

Είναι γεγονός ότι πολλά άτομα έρχονται στο γραφείο του Συμβούλου με συγκεκριμένα συναισθήματα, ενώ δεν είναι βέβαια ούτε για το τι νιώθουν ούτε για την ακριβή φύση του προβλήματός τους. Αυτά τα άτομα χρειάζονται πρώτα βοήθεια ώστε να βεβαιωθούν τι ακριβώς τους συμβαίνει και, μαζί, να βεβαιωθεί ο Σύμβουλος τι ακριβώς συμβαίνει στα άτομα.

Ο ρόλος του ειδικού εδώ είναι διευκολυντικός και διαγνωστικός. Πρέπει με τις κατάλληλες διεισδυτικές ερωτήσεις να καθοδηγήσει το άτομο να εξειδικεύσει με σαφή, κατανοητή και συγκεκριμένη φρασεολογία τη μορφή του προβλήματός του ή του συναισθήματός του. Αν δεν αποσαφηνιστούν τα αισθήματα ή τα προβλήματα, είναι αδύνατο να συσχετίσει το άτομο επιτυχώς με τη συμπεριφορά του και, στη συνέχεια, να επιχειρήσει βελτιώσεις και αλλαγές στη συμπεριφορά αυτή.

Η αποσαφήνιση ιδιαίτερα όταν πρόκειται για συγκεκριμένα συναισθήματα είναι μια δύσκολη υπόθεση, και απαιτεί μεγάλη προσπάθεια από μέρους του Συμβούλου. Επιτυγχάνεται, δε, μόνο με την επιμονή του Συμβούλου, ο οποίος με τις κατάλληλες ερωτήσεις οδηγεί το άτομο στο να καταλάβει τι ακριβώς του συμβαίνει και να το εκφράσει. Δεν είναι δυνατόν να εκφράσει κανείς κάτι που δεν κατανοεί. (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 215).

Η ερμηνεία συσχετίζεται με την διασαφήνιση και ορισμένες φορές επικαλύπτεται με αυτή. Κατά την ερμηνεία, ο κοινωνικός λειτουργός φέρνει στο συνειδητό λανθάνοντα μηνύματα που είχε επικοινωνήσει το άτομο, χωρίς να είναι το ίδιο ενήμερο των νοημάτων που μετέφερε. Ερμηνευτικά σχόλια χρησιμοποιούνται από τον κοινωνικό λειτουργό πολύ προσεκτικά και περιορισμένα. Η ερμηνεία είναι μια δεξιότητα που κατ' εξοχήν χρησιμοποιείται από θεραπευτές κατά τις συνεδρίες αυτεπίγνωσης. Η τυχόν κατανόηση του κοινωνικού λειτουργού της συμπεριφοράς και σχολίων του ατόμου που σχετίζονται με παρελθοντικά βιώματα ή/και γονεϊκά πρόσωπα, δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να μεταδοθεί στο άτομο με την μορφή της ερμηνείας. Παρόμοιες ερμηνευτικές διατυπώσεις εισπράττονται ως «ερμηνευτικά» σχόλια από το άτομο, όταν μάλιστα δεν είναι ακόμη έτοιμο να δεχθεί συσχέτιση της δικής του προβληματικής συμπεριφοράς με βαθύτερα συναισθήματα ή βιώματά του.

Τα ερμηνευτικά σχόλια θα πρέπει να συνοδεύονται από υποστηρικτικές τεχνικές όπως γενίκευση, παραδοχή, επιβεβαίωση. Ιδιαίτερα η αποκάλυψη προσωπικών αρνητικών συναισθημάτων καθιστά το άτομο περισσότερο ευάλωτο σε άλλους, αλλά και στον εαυτό του. Η αυτό-εκτίμησή του, εάν είναι ήδη χαμηλή, δοκιμάζονται ιδιαίτερα. Η αποκάλυψη αρνητικών συναισθημάτων, μπορεί να συνδέεται με ντροπή, ενοχές, αυτό-μομφή. Μια βοηθητική τεχνική παράλληλα με την ερμηνεία, μπορεί να είναι η παραδοχή από τον κοινωνικό λειτουργό, συναισθημάτων που μπορεί να προκαλέσουν ενοχή, ντροπή, αυτό-μομφή. (Καθηγήτρια Δημοπούλου- Λαγωνίκα, Αθήνα 1998-1999).

5. Περίληψη

Η περίληψη είναι μια απλή δεξιότητα. Η σωστή χρησιμοποίηση και εκτέλεση είναι όμως μια άλλη υπόθεση. Η έννοια μοιάζει με την παράφραση ή με την αντανάκλαση του συναισθήματος, αλλά απαιτεί μεγαλύτερη (σε χρόνο) συγκέντρωση σ' αυτά που εκθέτει ο βοηθούμενος και ακόμη, προϋποθέτει τη δική της ικανότητα να συνθέσετε (ενοποιήσετε) αυτά που λει σ' ένα ολοκληρωμένο σύνολο.

Όταν χρησιμοποιούμε την **περίληψη**, προσπαθούμε να ανακεφαλαιώσουμε, να συμπύξουμε και να αποκρυσταλλώσουμε την ουσία των όσων λέχθηκαν. Ο

βοηθούμενος παρακολουθεί προσεκτικά τα λεκτικά και τα μη-λεκτικά μηνύματα για κάποιο χρονικό διάστημα (π.χ. μπορεί να κυμαίνεται από 3 λεπτά μέχρι την πλήρη συνεδρία ή ακόμη να διαρκεί πολλές συνεδρίες) και κατόπιν επιλέγει, δηλαδή παρακολουθεί επιλεκτικά διαστάσεις των δηλώσεων και της συμπεριφοράς του βοηθούμενου και τις επαναλαμβάνει με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια, βοηθώντας τον έτσι να συνειδητοποιήσει την κατάσταση με περισσότερη σαφήνεια.

Η ανακριβής περίληψη της εμπειρίας ενός άλλου ανθρώπου μπορεί να συγκριθεί με την **παραποίηση** (διαταραχή). Ως παραποίηση μπορεί να περιγραφεί η ανακριβής περίληψη (ή ερώτηση ή αντανάκλαση συναισθήματος ή παράφραση) που αντιπροσωπεύει κυρίως τις αντιλήψεις του βοηθού παρά του βοηθούμενου. Η παραποίηση από την πλευρά του βοηθού- ακροατή είναι συνήθως προϊόν του δικού του «αντιληπτικού πεδίου». Με άλλα λόγια, ως προσεκτικοί ακροατές «κουβαλούν μαζί τους» το προσωπικό τους σύστημα αξιών, την προσωπική εμπειρία, την προσωπική γνώση και όλα αυτά μπορούν να επηρεάσουν το τι βλέπουν ή ακούν.

Χρησιμοποιώντας κατά διαστήματα τις περιλήψεις ελέγχουν τις αντιλήψεις τους (οι βοηθοί) με το βοηθούμενο για να διαπιστώσει πόσο ακριβής υπήρξε η προσεκτική ακρόαση. Ακόμη, αυτή η δεξιότητα διευκολύνει τα βοηθούμενα άτομα να κατανοήσουν τις δικές τους προσωπικές παραποιήσεις. Με την ακριβή ανακεφαλαίωση, σύμπτυξη και αποκρυστάλλωση του περιεχομένου των δηλώσεων του πελάτη, αποδεικνύουν ότι σέβονται και ακούν αυτό που τους λέει ο πελάτης.

Συχνά στην περίληψη δεν αναγνωρίζεται ως μια δεξιότητα που χρησιμοποιείται στη συμβουλευτική. Τείνουμε να θεωρούμε την αντανάκλαση συναισθημάτων, τη χρησιμοποίηση ερωτήσεων και τις παραφράσεις ως τις πιο ουσιαστικές διαστάσεις των δεξιοτήτων προσεκτικής παρακολούθησης. Και όμως, μπορεί να υποστηρίξει κανείς ότι μια σημαντική λειτουργία της συμβουλευτικής είναι να βοηθήσει το άλλο άτομο «να τα συναθροίσει όλα μαζί» (να ενώσει όλα τα στοιχεία μεταξύ τους).

Ο κύριος σκοπός της περίληψης είναι να βοηθήσει ένα άλλο άτομο να ενώσει (συγκεντρώσει) όλες τις σκέψεις του. Ένας άλλος στόχος είναι να ελέγξει εάν ο θεραπευτής διατάρασσε τα πράγματα (έχει πέσει έξω). Αν η περίληψη είναι ακριβής και χωρίς παραποιήσεις, η συνέντευξη μπορεί ευκολότερα να προχωρήσει από τη διερεύνηση στη δράση και την επίλυση των προβλημάτων. Μια καλή περίληψη αποτελεί ένα σημαντικό μοχλό που διευκολύνει την εξέλιξη της συνέντευξης, δείχνοντας στο θεραπευόμενο άτομο ότι ο θεραπευτής έχει ακούσει και παρακολουθήσει όλη την ιστορία.

Οι περιλήψεις μοιάζουν με τις παραφράσεις και τις αντανάκλασεις συναισθημάτων. Μία περίληψη συναισθήματος, με τη βασική διαφορά όμως: Η περίληψη συναισθήματος καλύπτει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και περιλαμβάνει μία μεγάλη κλίμακα συναισθημάτων που έχει εκφράσει ο θεραπευόμενος. Η περίληψη περιεχομένου μοιάζει με την παράφραση αλλά διαφέρει κατά τον ίδιο τρόπο. Η χρονική περίοδος που καλύπτεται με την περίληψη είναι μεγαλύτερη. Η παράφραση διαπραγματεύεται τις τελευταίες λίγες φράσεις ή την τελευταία σύντομη παράγραφο του πελάτη. Η περίληψη ενώνει ένα αριθμό παραγράφων του πελάτη, μια ολόκληρη συνεδρία θεραπείας ή ίσως θέματα που εκφράστηκαν από τον πελάτη κατά τη διάρκεια μιας σειράς συνεντεύξεων.

Η ικανότητα της περίληψης μπορεί να αποβεί χρήσιμη στο να:

- Ψ Αρχίσει μία συνέντευξη
- Ψ Να αποσαφηνιστεί αυτό που συμβαίνει (ιδιαίτερα όταν η συνέντευξη είναι περίπλοκη)
- Ψ Να εξασφαλίσει την ομαλή ροή και τη μετάβαση από θέμα σε θέμα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης

- Υ Συνοψίσει αυτά που συνέβησαν καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης
- Υ Συγκεντρώσει νοήματα στοιχείων από τις διάφορες συνεντεύξεις. (A.E.Ivey, N.B. Gluckstern, M.Brandford Ivey, Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1996, σελ 111-117).

γ5. Καθορισμός Στόχων

Αφού μπουν τα θεμέλια και αρχίσει να αναπτύσσεται μια θετική σχέση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου ώστε να βοηθηθεί ο πελάτης να εκφράσει την ανησυχία ή το πρόβλημά του, έρχεται η στιγμή να καθοριστεί η κατεύθυνση προς την οποία θα κινηθεί η όλη συμβουλευτική διαδικασία. Ποιο αποτέλεσμα, ποια έκβαση θα έχει η συμβουλευτική διαδικασία; Ποιους στόχους θα καταφέρει να επιτύχει;

Πολλοί πελάτες δε γνωρίζουν από την αρχή τους στόχους τους οποίους θέλουν να επιτύχουν. Αισθάνονται αγχωμένοι, δυστυχιμένοι, χωρίς να ξέρουν συχνά το γιατί. Ένας από τους κυριότερους σκοπούς της συμβουλευτικής είναι ακριβώς να τους βοηθήσει να ξεκαθαρίσουν αυτά τους τα συναισθήματα, να αναγνωρίσουν τι τα προκαλεί και να αποφασίσουν με ποιόν ή με ποιους τρόπους θα τα ξεπεράσουν.

Αυτό το μεταβατικό στάδιο ανάμεσα στη σύγχυση και τη συγκεκριμενοποίηση ενός στόχου μπορεί να είναι «το πιο δύσκολο και κρίσιμο βήμα σε ολόκληρη τη συμβουλευτική διαδικασία»(Neil, 1975). Όσο πιο συγκεκριμένοι είναι οι στόχοι που καθορίζονται και προς τους οποίους θα κινηθεί η συμβουλευτική διαδικασία, τόσο καλύτερα γίνονται κατανοητοί και τόσο ευκολότερα μπορεί να βεβαιωθεί η επίτευξη τους.(Rule, 1982).

Αναγνωρίζονται δύο κατηγορίες στόχων: *οι στόχοι διαδικασίας* και *οι στόχοι έκβασης*.

α) Οι στόχοι διαδικασίας συνδέονται με την ύπαρξη όλων των θεραπευτικών όρων που είναι απαραίτητοι και αποτελούν προϋπόθεση για να προχωρήσει ο πελάτης στους τελικούς στόχους, της αλλαγής της συμπεριφοράς του. Είναι οι γενικοί στόχοι της παροχής ενός φιλικού και μη απειλητικού περιβάλλοντος, της μετάδοσης ενσυναίσθησης και θετικής εκτίμησης στο θεραπευόμενο εκ μέρους του ψυχοθεραπευτή και γενικά όλοι εκείνοι οι στόχοι που θα αποτελέσουν τη βάση για να προχωρήσει ο πελάτης στην εποικοδομητική αλλαγή της συμπεριφοράς του. Η ύπαρξη των στόχων διαδικασίας είναι υποχρέωση της συμβουλευτικού ψυχολόγου: εκείνος πρέπει να φροντίσει, με την προσωπικότητα και τις ικανότητές που διαθέτει, ώστε οι στόχοι αυτοί να τεθούν, β) Οι στόχοι έκβασης συνδέονται άμεσα με του λόγους για τους οποίους ο πελάτης ζήτησε ψυχολογική βοήθεια. Είναι οι στόχοι προς τους οποίους τείνει η όλη συμβουλευτική διαδικασία. Βασική προϋπόθεση για την αναγνώριση και τον καθορισμό των στόχων έκβασης είναι να είναι αποδεκτοί και από τον σύμβουλο και από τον συμβουλευόμενο. Πρέπει, δηλαδή, οι δυο τους να συμφωνούν ότι οι συγκεκριμένοι στόχοι πρέπει να επιτευχθούν ως αποτέλεσμα της όλης συμβουλευτικής διαδικασίας.

Οι στόχοι έκβασης μπορεί να είναι ασαφείς ή γενικοί όπως, για παράδειγμα, αυτό-κατανόηση, αυτό-ανίχνευση, αυτογνωσία ή αυτοπραγμάτωση. Μπορεί όμως να είναι και πολύ συγκεκριμένοι όπως, για παράδειγμα, να καταπολεμήσει ο πελάτης την ντροπαλότητά του, ή να χάσει βάρος, ή να κόψει το κάπνισμα κ.τ.λ. Άσχετα από το αν είναι ασαφείς ή συγκεκριμένοι, οι στόχοι πρέπει να ορίζονται επακριβώς με συγκεκριμένες συμπεριφορές, έτσι ώστε και ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος να κατανοούν πλήρως τι πρέπει να επιτευχθεί. Οι στόχοι της έκβασης πρέπει να αποβλέπουν σε κάποια τροποποίηση της συμπεριφοράς ώστε και ο συμβουλευόμενος

να καταλαβαίνει και να αναγνωρίζει την πρόοδο του αλλά και ο συμβουλευτικός ψυχολόγος να επιλέγει τις κατάλληλες τεχνικές για την επίτευξη τους (Hackney και Ney, 1973). Ο καλύτερος τρόπος για να αξιολογήσει κανείς το βαθμό στον οποίο επιτεύχθηκε ένας συγκεκριμένος στόχος είναι αυτός να έχει δηλώσει με παρατηρήσιμους και μετρήσιμους όρους (Krumholtz, 1966).

Ο καθορισμός των στόχων, εφόσον γίνει σωστά, αυξάνει τη δέσμευση και του συμβούλου και του συμβουλευόμενου στη συμβουλευτική διαδικασία. Οι στόχοι βοηθούν να μετρηθεί η πρόοδος της συμβουλευτικής και δείχνουν πότε πρέπει να τελειώσει η ψυχοθεραπεία. Αυτό που είναι σημαντικό είναι να μπαίνουν στόχοι που να εγγυώνται σε ένα μεγάλο ποσοστό την επιτυχία τους, διαφορετικά ο πελάτης μπορεί να απογοητευτεί και να εγκαταλείψει την προσπάθεια. Είναι προτιμότερο να μπαίνουν στην αρχή χαμηλότεροι στόχοι και σιγά-σιγά να γίνονται υψηλότεροι παρά να μπαίνουν ευθύς εξαρχής υψηλοί και μετά να χρειάζεται να μειωθούν. Η επιτυχία γεννάει επιτυχία, (Μ. Μαλικιώση- Λοϊζου, Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999, σελ 362-364).

γ6. Προγραμματισμός δουλειάς- Αναζήτηση Λύσεων

Όταν έχουν καθοριστεί και οι σκοποί της προσπάθειας, το επόμενο βήμα είναι να προγραμματιστεί ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ του ειδικού και του ατόμου, και να καθοριστούν οι απαιτήσεις από το άτομο. Ο προγραμματισμός δουλειάς σχετίζεται άμεσα, κι επικαλύπτεται ίσως εν μέρει, με την οριοθέτηση των σκοπών διαδικασίας.

Καθορισμός της δομής της συνέντευξης είναι λογικά το επόμενο βήμα. Εδώ καθορίζονται από κοινού η φύση, η δομή, τα όρια, οι σκοποί, η διάρκεια κτλ., της κοινής προσπάθειας τόσο της παρούσας συνέντευξης όσο και της όλης συμβουλευτικής σχέσης. Γίνεται με άλλα λόγια ένας σχεδιασμός της δουλειάς που θα γίνει από κοινού ή από μέρος του ατόμου.

Η δόμηση της συνέχειας της συνεργασίας μπορεί να αναφέρεται σε καθορισμό χρονικών περιορισμών (της παρούσας ή κάθε συνέντευξης ή της όλης προσπάθειας), σε καθορισμό των ρόλων καθενός απ' τα δύο μέρη, στον καθορισμό κάποιων κανόνων ή αξιών που θα εφαρμόζονται κατά την κοινή προσπάθεια. Είναι όμως σημαντικό να τονιστεί εδώ ότι η δόμηση της σχέσης δεν σταματά ή ολοκληρώνεται σ' αυτή τη φάση, αφού οι λόγοι που θα προκύψουν αργότερα μπορεί να καταστήσουν απαραίτητες πολλές αναπροσαρμογές.

Είναι η παραγωγική φάση, αφού σ' αυτήν είναι που αναζητούνται οι λύσεις στο πρόβλημα που αντιμετωπίζει το άτομο ή λαμβάνονται αποφάσεις ή επιχειρείται η απαιτούμενη θεραπεία. Η φάση αυτή είναι και εκείνη που λογικά, τις περισσότερες φορές τουλάχιστον, διαρκεί περισσότερο- κάποτε επί μεγάλο αριθμό συναντήσεων, (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ169). Η λύση προβλημάτων πρέπει να περιλαμβάνει επίσης συνειδητή, επικεντρωμένη, κατευθυνόμενη προς ένα στόχο δραστηριότητα μεταξύ του κοινωνικού λειτουργού- συμβουλευόμενου και του πελάτη και για τον καθένα για το μέρος του επίσης. Η εργασία λύσης- προβλημάτων στο μυαλό του κοινωνικού λειτουργού προκειμένου είναι αποτελεσματική, πρέπει να είναι μια διεργασία συστηματικά οργανωμένη.

Το πρώτο μέρος της διεργασίας της κοινωνικής εργασίας με άτομα, όπως σε κάθε λύση- προβλημάτων, είναι να εξακριβώσει και να διευκρινίσει τα γεγονότα του προβλήματος. Είναι οι υπολογισμοί σχετικά με τη φύση του προβλήματος, όπως αυτό εμφανίζεται στην πραγματικότητα στον κοινωνικό λειτουργό και όπως το βλέπει και

το αισθάνεται ο πελάτης. Περιλαμβάνουν τις περιστάσεις, τα συναισθήματα του πελάτη και τις αντιδράσεις του σε αυτές και τα μέσα ή σκοπούς, προσιτούς και αναζητούμενους. Είναι οι λεπτομέρειες: «Ποιο είναι το πρόβλημα;», «Τι το προκάλεσε;», «Τί προσπάθησες να; κάνεις γι' αυτό;», «Τι ακριβώς εννοείς;», «Τί θέλεις να συμβεί;» κτλ. Δίνουν στη «δυσκολία» και στο «πρόβλημα» τις χειροπιαστές, συγκεκριμένες μορφές τους, ώστε η «βοήθεια» και η «λύση» να έχουν σαφή στόχο και να είναι οι κατάλληλες.

Ο καθορισμός των γεγονότων, αντικειμενικών ή υποκειμενικών είναι πραγματικά ο ουσιώδης όρος της επικοινωνίας. Μόνο έτσι μπορεί ο κοινωνικός λειτουργός και ο πελάτης του να ξέρουν ότι συζητούν για τα ίδια πράγματα, πνευματικής ή φυσικής σειράς, ότι εννοούν τα ίδια πράγματα με τις λέξεις που χρησιμοποιούν και ότι αντιλαμβάνονται τα ίδια δεδομένα σαν βάση της συζήτησής τους. Τα γεγονότα εν συντομία παρέχουν, εγκαθιστούν τη δρώσα πραγματικότητα.

Η δεύτερη άποψη της λύσης- προβλημάτων στην κοινωνική εργασία με άτομα πηγάζει από και διαπλέκεται με την προοδευτική συγκομιδή των γεγονότων: *είναι το σκέπτεσθαι μέσα από τα γεγονότα*. Με τον όρο «σκέπτεσθαι» δεν εννοώ όλο ο χωρίς συγκίνηση κλίκ- κλίκ ορισμένων άλλων νοητικών μηχανισμών. Ίσως κάποια διάκριση υπάρχει ανάμεσα σκέπτομαι πάνω σε ένα πρόβλημα, που είναι ένας είδος ημερολογίου ή ένα παιχνίδι ιδεών και σκέπτομαι **μέσα** από το πρόβλημα, που απαιτείται να έρθει κανείς αντιμέτωπος με αυτό, να το διερευνήσει, να αντιμετωπίσει τα συναισθήματα που προκαλεί ή αυτά με τα οποία είναι φορτισμένο και να δουλέψει με το μυαλό και επίσης με το πνεύμα και με το σώμα για να κυριαρχήσει πάνω του.

Αυτό σημαίνει βοήθεια στον πελάτη να ζητήσει να καταλάβει από τι συνίσταται το πρόβλημά του, πως οι πράξεις και οι αντιδράσεις του το επηρεάζουν, τι διαφορετικές σημασίες μπορεί να του αποδοθούν και επομένως τι διαφορετικές σημασίες μπορεί να έχει σε σχέση με την αντίδρασή του σε αυτό και με τις πιθανές αποφάσεις γύρω από αυτό.

Η τελειωτική φάση κάθε προσπάθειας λύσης- προβλημάτων στην κοινωνική εργασία με άτομα είναι να παρθεί κάποια απόφαση ή να γίνει κάποια εκλογή. Όλη αυτή η εμπειρία και η διανοητική δραστηριότητα που η κοινωνική εργασία με άτομα προωθεί και υποστηρίζει είναι ένα είδος γενικής δοκιμής για την εκτελεστική δράση του εγώ. Η δράση του μπορεί να απευθύνεται στην εσωτερική οργάνωση της προσωπικότητας, που δεν προσφέρεται στην παρατήρηση, παρά με έμμεσους λεπτούς τρόπους που μνησύνε για τροποποιήσεις συναισθημάτων, μείωση εντάσεων και σταθεροποίησης της έντασης ή οι πραγματώσεις του εγώ μπορεί να παίρνουν μορφή της εξωτερικής συμπεριφοράς, με αντιδράσεις και πράξεις.

Η εκλογή και οι αποφάσεις από τις οποίες θα προκύψει κάποια εσωτερική αλλαγή ή ανοικτή δράση, είναι το τρίτο βήμα στη λύση- προβλημάτων. Για να γίνει αυτό το βήμα και πάλι ο κοινωνικός λειτουργός πρέπει να βοηθήσει τον πελάτη. Η βοήθεια αυτή συνίσταται στο να έχει κανείς σταθερά υπόψη τα θέματα του τι ο πελάτης θέλει να ελπίζει, τι μπορεί ρεαλιστικά να αποκτήσει ή να έχει και τι είναι πραγματικά πρόθυμος να συνεισφέρει προκειμένου να το αποκτήσει. Περιλαμβάνει την αναγνώριση, από τον σύμβουλο και κατόπιν από τον πελάτη, των με διπλή κατεύθυνση έλξεων που κινούνται μέσα σ' όλους μας κατά καιρούς, την αναγνώριση του τι επιθυμεί και τι δεν επιθυμεί ο πελάτης, του ναι και του όχι σ' αυτόν και πέρα από την αναγνώριση αυτή, την επεξεργασία των συναισθημάτων αυτών, ώστε να επιτευχθεί κάποιος συμβιβασμός της μιας πλευράς του με την άλλη ή την επικράτηση της μιας από αυτές. Περιλαμβάνει την εξέταση, από κοινού, των δυνατοτήτων και των συνεπειών της εκλογής - «Τι θα συμβεί αν το κάνω;», «Πώς θα είναι αν δεν το κάνω;» κτλ.- έτσι ώστε οι αποφάσεις μπορεί να γίνουν όχι τυφλά, αλλά με κάποιο

μέτρο πρόβλεψης.

Πρέπει να δούμε τα γεγονότα αντικειμενικά και υποκειμενικά με ρεαλιστικό τρόπο, πρέπει να κατανοήσουμε τις σχέσεις που αλληλεπιδρούν ανάμεσα στους εαυτούς μας και τις καταστάσεις που πρέπει να χειριστούμε και πρέπει να είμαστε ικανοί για συνειδητή χρησιμοποίηση του εαυτού μας ευθυγραμμισμένη με ότι ξέρουμε και καταλαβαίνουμε. Για τον πελάτη οι παράγοντες αυτοί ισχύουν και η ικανότητά του να πετυχαίνει στις δοκιμές του για δράση θα εξαρτηθεί από το αν έχει πετύχει κάποιο διαφορετικό προσανατολισμό στο πρόβλημά του και μια καλύτερη σύνθεση της σκέψης και του συναισθήματος γύρω απ' αυτό. Καθώς αρχίζει να βρίσκει τον εαυτό του πιο έτοιμο να αντιμετωπίσει τα πρόβλημά του επεκτείνεται μέσα του η αίσθηση αυτή των εσωτερικών του δυνατοτήτων και της ελπίδας που χρειάζεται για συνεχιζόμενες προσαρμογές.

Οι λόγοι για την αποτυχία ενός προσώπου να λύσει τα προβλήματά του με την προσαρμογή και την εκλογή δράσης μπορεί να βρίσκονται όχι μόνο στον εαυτό του αλλά και στις περιστάσεις του. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο η κοινωνική εργασία με άτομα, που ασχολείται με το δυνάμωμα του Εγώ του πελάτη αναφέρεται όχι μόνο στην προσωπικότητα που αγωνίζεται να μάθει μια αποτελεσματική συμπεριφορά αλλά επίσης στο κοινωνικό περιβάλλον με το οποίο το άτομο βρίσκεται σε αλληλεπίδραση. (Helen Harris Perlman, Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Κεφάλαιο 7, σελ 119- 137, Διδακτικό Υλικό από σημειώσεις της καθηγήτριας του Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών Δημοπούλου Λαγωνίκα, Κοινωνική Εργασία με Άτομα 2, Αθήνα 1998-1999).

γ7. Απολογισμός-Λήξη

Σε κάθε βήμα της συνεργασίας πρέπει ο σύμβουλος να μπορεί να διαπιστώσει αν ο σκοπός που έχει τεθεί πραγματοποιήθηκε και σε αντίθετη περίπτωση, να αποφασίσει αν ο τρόπος ή/και οι στόχοι πρέπει να αναθεωρηθούν. Και αυτό ο σύμβουλος/κοινωνικός λειτουργός έχει την επαγγελματική υποχρέωση να διαπιστώσει ως ποιο σημείο πραγματοποιείται ο σκοπός που συναποφασίστηκε. Η αξιοπιστία του επαγγέλματος εξαρτάται από την ικανότητα του συμβούλου να μπορεί να αποδείξει ότι κατευθύνει το άτομο ή την ομάδα στις αλλαγές που απαιτούνται για την πραγματοποίηση των επιδιώξεων που έχουν τεθεί. Επιπλέον, η λεπτομερής αξιολόγηση των αποτυχιών, των δυσκολιών, των ικανοποιήσεων και επιτυχιών, αποτελούν πολύτιμη εμπειρία για όλους τους εμπλεκόμενους. Είναι βοηθητικό να συγκεκριμενοποιηθούν οι εμπειρίες/ γνώσεις μέσω της αναφοράς στην προσπάθεια αλλαγής ενώ τονίζεται η ικανότητα του ατόμου ή του συστήματος δράσης να αντιμετωπίσει παρόμοιες καταστάσεις στο μέλλον. Έτσι αν έχουν γίνει λάθη ή αν όλοι οι σκοποί δεν πραγματοποιήθηκαν, όταν οι ενδιαφερόμενοι «πληροφορηθούν» τους λόγους και τον τρόπο να τους αποφύγουν στο μέλλον, η προσπάθεια αλλαγής έχει ξεχωριστή βαρύτητα.

Περιεχόμενα αξιολόγησης. Δύο γενικοί τομείς πρέπει να ληφθούν υπόψη στην αξιολόγηση της προγραμματισμένης προσπάθειας αλλαγής:

Ψ Το αποτέλεσμα

Ψ Η πορεία που ακολουθήθηκε.

Η κύρια έμφαση είναι στο αποτέλεσμα, στο τι έχει επιτευχθεί, σε ποια σημεία τα προβλήματα ή η κατάσταση είναι διαφορετικά από ότι στην αρχή της προσπάθειας. Πώς ταιριάζουν οι αλλαγές με τους σκοπούς που είχαν αναληφθεί. Για να είναι δυνατή η αξιολόγηση πρέπει να έχουν καθοριστεί συγκεκριμένα ώστε να μπορούν να

«μετρηθούν». Η απουσία των στόχων, η ασάφειά τους μπορεί να οδηγήσει τον κοινωνικό λειτουργό/ σύμβουλο στο λαθεμένο συμπέρασμα ότι τα αποτελέσματα είναι και οι στόχοι. Εκτός όμως από του ξεκαθαρισμένους στόχους είναι απαραίτητη και μια σαφής βάση «από που αρχίσαμε;». Με τους δεδομένους τους στόχους και τη βάση, η έλλειψη αλλαγής δεν σημαίνει πάντοτε αποτυχία.

Η αξιολόγηση πρέπει ακόμη να περιλαμβάνει και αρνητικά στοιχεία. Υπάρχει η πιθανότητα (ο σύμβουλος/ κοινωνικός λειτουργός πρέπει να προβλέψει τέτοιες πιθανότητες στον αρχικό σχεδιασμό), η κατάσταση ή όψεις της μόνο, να έχουν επιδεινωθεί στη λήξη της συνεργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η αξιολόγηση είναι ένας είναι ένας απολογισμός, η αληθινή κατάσταση στη λήξη της συνεργασίας.

Ένα ακόμη στοιχείο της αξιολόγησης της προγραμματισμένης προσπάθειας αλλαγής, είναι η μέθοδος που ακολουθήθηκε. Εδώ πρέπει να γίνει διάκριση ανάμεσα στην αποτελεσματικότητα και τη δραστηριότητα. Η αποτελεσματικότητα αναφέρεται στο βαθμό επιτυχίας της μεθόδου να πετύχει το στόχο ή το σκοπό που τέθηκε. Δραστηριότητα είναι η προσπάθεια ή το κόστος που αναλώθηκε για να φτάσουμε στο σκοπό. Είναι αποτελεσματικό πχ να καρφώσουμε ένα μικρό καρφάκι με μια βαριά, δεν είναι όμως δραστικό γιατί με πολύ λιγότερη δύναμη θα μπορούσαμε να πετύχουμε το ίδιο αποτέλεσμα. Με άλλη ερώτηση είναι το «γιατί», η αιτία που μας οδήγησε στο αποτέλεσμα αυτό. Τι βοήθησε και τι δυσχέρανε την πορεία αντιμετώπισης της ανάγκης του προβλήματος; Είναι απαραίτητο ακόμη να αξιολογήσει ο σύμβουλος τη δική του πλευρά, τον εαυτό του και την οργάνωσή του ως παράγοντας αλλαγής. Στην περίπτωση αυτή βοηθά και την ανατροφοδότηση από το άτομο. Τέλος κατά την πορεία λήξης της συνεργασίας η αξιολόγηση πρέπει να βασίζεται σε συγκεκριμένα αντικειμενικά στοιχεία από διαφορετικές πηγές. Αν τα στοιχεία αυτά λαμβάνονται υπόψη στη διάρκεια της συνεργασίας, είναι ευκολότερο να διαπιστωθούν αλλαγές. Συγκρίσεις ανάμεσα στη βάση, τα στοιχεία που περιλαμβάνει, μα τα στοιχεία που συλλέγονται στο τέλος της προγραμματισμένης πορείας, αποτελούν την καλύτερη απόδειξη των αποτελεσμάτων και ίσως αλλαγών. (Καλλιόπη Παπαϊωάννου, Κλινική Κοινωνική Εργασία, Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Εκδόσεις Ελλην, Αθήνα 1998, σελ 114- 116).

Σύμφωνα με την Μαλικιώση- Λοϊζου η συμβουλευτική έχει μια αρχή και ένα τέλος. Είναι σημαντικό η συμβουλευτική διαδικασία όταν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που είχαν τεθεί στην αρχή της. Όπως λέει και ο Burke για το τελευταίο αυτό στάδιο: «ο τερματισμός είναι σχεδόν μια τέλεια λέξη που περιγράφει το ιδανικό τέλος της ψυχοθεραπείας, μια νέα αρχή για το συμβουλευόμενο και την εισαγωγή του σε μια πιο ανεξάρτητη και ικανοποιητική ζωή» (Burke, 1989, σελ 47). Όμως, μερικές φορές, η συμβουλευτική τελειώνει είτε επειδή το αποφασίζει ο συμβουλευτικός ψυχολόγος είτε επειδή το αποφασίζει ο πελάτης. Υπάρχουν, μερικές φορές, εξωτερικοί παράγοντες που επιβάλλουν σε μια συμβουλευτική σχέση να σταματήσει. Τέτοιες περιπτώσεις συναντώνται, για παράδειγμα, σε συμβουλευτικά κέντρα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων τα οποία κλείνουν διάφορες εποχές του χρόνου. Στις περιπτώσεις αυτές ο συμβουλευτικός ψυχολόγος είναι υποχρεωμένος να σταματήσει την όλη συμβουλευτική διαδικασία, ώστε και αν βρίσκεται σε καλή εξέλιξη.

Μια τέτοιου είδους διακοπή μπορεί να έχει σοβαρή συναισθηματική επίπτωση στον πελάτη. Μπορεί να αισθανθεί προδομένος και θυμωμένος με τον θεραπευτή του. Αυτό που επιβάλλεται να κάνει ο συμβουλευτικός ψυχολόγος στις τελευταίες του συναντήσεις με το συμβουλευόμενο είναι να συζητήσουν γι' αυτά τα συναισθήματα και να τα αντιμετωπίσουν μαζί. Ενδεχομένως να διερευνήσουν τη δυνατότητα να συνεχίσει ο πελάτης με κάποιο άλλο ψυχοθεραπευτή.

Σε άλλες περιπτώσεις η συμβουλευτική διαδικασία τελειώνει με την πρωτοβουλία

του συμβουλευόμενου. Οι λόγοι μπορεί να είναι ποικίλοι, όπως έλλειψη συμπάθειας για τον ψυχοθεραπευτή, φόβος αντιμετώπισης δυσάρεστων καταστάσεων, κ..ο.κ. Και σε αυτή τη περίπτωση είναι σημαντικό να γίνει συζήτηση και να αντιμετωπιστούν τα αισθήματα και των δύο ως προς αυτή την απόφαση του συμβουλευόμενου. Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος πρέπει να εκφράσει τα αισθήματα που του δημιουργούσε η απόρριψη του από τον πελάτη. Ή θα πρέπει να συζητήσουν ανοικτά τους λόγους που ώθησαν τον πελάτη στην απόφαση να διακόψει τη συμβουλευτική σχέση.

Σε περίπτωση που η συμβουλευτική διαδικασία λήγει ομαλά, όταν δηλαδή έχει επέλθει η επιθυμητή αλλαγή της συμπεριφοράς, πρέπει να γίνει κάποια εκτίμηση της επιτυχίας της συμβουλευτικής με βάση τα κριτήρια επίτευξης της επιθυμητής συμπεριφοράς που είχαν τεθεί νωρίτερα. Τέτοιου είδους κριτήρια περιλαμβάνουν την αναγνώριση νέων συμπεριφορών που πρέπει να εμφανιστούν ως απόρροια της συμβουλευτικής διαδικασίας και την αναγνώριση των περιστάσεων στις οποίες οι νέες αυτές συμπεριφορές θα εμφανιστούν. Μαζί, δηλαδή, σύμβουλος και συμβουλευόμενος, αξιολογούν τη διαδικασία στο σύνολό της και εξετάζουν κατά πόσο οι στόχοι που είχαν θέσει πραγματοποιήθηκαν. Γίνεται κάποια ανακεφαλαίωση, κάποια ανασκόπηση της διαδικασίας που ακολουθήθηκε.

Αν η συμπεριφορά του συμβουλευόμενου έχει πράγματι αλλάξει προς την κατεύθυνση που είχαν απ' την αρχή συμφωνήσει, τότε θα πρέπει να μπορεί ο συμβουλευόμενος να τη χρησιμοποιήσει και εκτός συμβουλευτικού περιβάλλοντος. Στην περίπτωση αυτή, η συμβουλευτική διαδικασία φτάνει στο τέλος της.

Όταν όμως δύο άνθρωποι έχουν δεθεί τόσο πολύ και έχουν γνωριστεί τόσο καλά, ώστε τα αισθήματα του προς τον άλλο είναι θερμά και ειλικρινή, είναι δύσκολο να αποφασίσουν ότι θα πάψουν να συναντιούνται από τη μια στιγμή στην άλλη. Και πάλι στην περίπτωση αυτή, συνιστάται να συζητήσουν για τα αισθήματά τους αυτά και να αντιμετωπίσουν. Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος πρέπει να είναι πολύ ενθαρρυντικός και να δίνει στο συμβουλευόμενο να καταλάβει ότι πιστεύει σ' αυτόν και στις ικανότητές του να αντιμετωπίσει πλέον μόνος του τη ζωή.

Η συμβουλευτική πρέπει να τελειώσει θετικά και ο σύμβουλος πρέπει: α) να προσπαθεί να ενισχύσει τις νέες συμπεριφορές που απέκτησε ο πελάτης του, β) να είναι σίγουρος πως ο πελάτης του δεν έχει κάποια άλλα θέματα ή προβλήματα σ' αυτή τη φάση που δεν συζητήθηκαν και γ) να βοηθήσει τον πελάτη του να συνειδητοποιήσει πως «η πόρτα του είναι πάντα ανοικτή» και αν θελήσει να αναζητήσει στο μέλλον τον ψυχοθεραπευτή του και εκείνος θα είναι στη διάθεσή του (Delaney και Eisenberg, 1972).

Σε μερικές περιπτώσεις κρίνεται χρήσιμο ή αναγκαίο και από τους δύο, και από το σύμβουλο και από το συμβουλευόμενο, να υπάρξει και κάποια συνεχιζόμενη παρακολούθηση της νέας πορείας του πελάτη. Κρίνεται, δηλαδή, σκόπιμο να επισκέπτεται ο πελάτης το σύμβουλο- ψυχολόγο του σε κάποια τακτά χρονικά διαστήματα μετά το πέρας της συμβουλευτικής διαδικασίας, για να συζητούν την πορεία του πελάτη και την επιτυχία με την οποία εφαρμόζει όλα όσα είχαν συναποφασίσει τερματίζοντας τη συμβουλευτική διαδικασία.

Η συνεχιζόμενη παρακολούθηση αποτελεί ένα τρόπο εκτίμησης του αν, οι στόχοι που τέθηκαν, σταθεροποιήθηκαν στη διάρκεια του χρόνου, (Μ. Μαλικιώση- Λοϊζου, Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999, σελ376-378).

δ. Είδη συμβουλευτικής που αναπτύσσονται στα «Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων»

δ1. Συμβουλευτική Προσαρμογής

Συμβουλευτική παρέμβαση για το σκοπό της προσαρμογής του ατόμου κάποτε γίνεται και ξεχωριστά και σκόπιμα. Όμως, η διάσταση της διευκόλυνσης της προσαρμογής (κάποτε της «αναπροσαρμογής») ενυπάρχει ως εγγενής διάσταση στο σύνολο σχεδόν των παρεμβατικών δραστηριοτήτων της Συμβουλευτικής. Εξάλλου ο κεντρικότερος σκοπός της Συμβουλευτικής είναι ακριβώς να διευκολύνει το άτομο στην προσπάθειά του να αναπτύξει την ικανότητα για ολόπλευρη προσαρμογή στο εκάστοτε περιβάλλον του και αξιοποίηση του εαυτού του μέσα σ' αυτό.

δ2. Συμβουλευτική Στήριξης

Εδώ γίνεται λόγος στην προσπάθεια συμπαράστασης προς το άτομο, ψυχολογικής υποστήριξης σε περιπτώσεις δυσκολιών, ενθάρρυνσης και ενίσχυσης σε περιπτώσεις που άτομα, έχουν αποθαρρυνθεί, απογοητευθεί ή αποκάμει, συμπαράστασης σε περιπτώσεις ατόμων που χρειάζονται κάπου και κάποιον ν' ακουμπήσουν, ν' αντισταθμίσουν με σωστό τρόπο κάποια συμπλέγματα κατωτερότητας ή να στηριχθούν κάπου σε μια δύσκολη στιγμή της ζωής τους.

δ3. Συμβουλευτική Αυτογνωσίας

Σε όλη αυτή την εργασία έχει υιοθετηθεί η άποψη ότι η παροχή βοήθειας προς το άτομο ώστε να διαμορφώσει μια υγιή-θετική αυτοαντίληψη είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της Συμβουλευτικής. Μάλιστα ίσως δεν είναι υπερβολική η άποψη ότι οι προσπάθειες διαμόρφωσης ή επανοργάνωσης ενός σωστού «εαυτού» είναι ο άξονας κάθε παρέμβασης απ' όλες τις προσπάθειες επικοινωνίας του ανθρώπου, ακόμη και στις καθεαυτό θεραπευτικές καταστάσεις. (Burns 1981 & 1982, Canfield & Wells 1976, Φλουρήs κ.α 1981, Τάνος 1985, Δημητρόπουλος 1994α, Λεονταρή 1996).

δ4. Συμβουλευτική επανένταξης

Μέσα στους ρόλους της Συμβουλευτικής, ενίοτε στο πλαίσιο του θεσμού Συμβουλευτική - Προσανατολισμός είναι και η διευκόλυνση της τοποθέτησης του ατόμου σε ένα χώρο, σε ένα περιβάλλον που μπορεί να είναι επαγγελματικό (επαγγελματική τοποθέτηση), εκπαιδευτικό (εκπαιδευτική τοποθέτηση), κοινωνικό (κοινωνική τοποθέτηση) και οποιασδήποτε, άλλης ειδικότερης μορφής. Η τοποθέτηση αυτή, με την έννοια που συζητείται εδώ, αποβλέπει πάντοτε στη διευκόλυνση της ανάπτυξης, προσαρμογής, μετάβασης κ.τ.λ του ατόμου. (βλ., και Κουρτή & Μεσθενάιου 1995).

δ5. Συμβουλευτική για τη Λήψη Αποφάσεων

Το άτομο στη ζωή του εξελίσσεται μέσα από μια ατέλειωτη αλυσίδα αποφάσεων, η ορθότητα και η επιτυχία των οποίων καθορίζει τον τρόπο της εξέλιξής του και την έκταση στην οποία θα υλοποιήσει τους σκοπούς του. Έτσι ο ρόλος της Συμβουλευτικής στη μορφή βοήθειας, για τη λήψη αποφάσεων, σχεδιασμό και προγραμματισμό της ζωής είναι καθοριστικός. Εξάλλου, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων του κάθε ατόμου ξεχωριστά και όλων των ατόμων μιας κοινωνίας μαζί είναι δυνατή μόνο μέσω των συνετών αποφάσεων και επιλογών. (Δημητρόπουλος 1987 και 1989α, Nelson- Jones 1983, Καλογήρου 1984, Gelatt et al 1972 και 1973).

δ6. Ηθική συμβουλευτική

Η αστάθεια και η μεταβλητότητα που χαρακτηρίζει την εποχή μας έχει ως αφετηρία της (ή αποτέλεσμα της;) τη έντονη ρευστότητα των αξιών του ανθρώπου. Αυτό έχει σοβαρό αντίκτυπο ιδιαίτερα μεταξύ των νέων, οι οποίοι δυσκολεύονται έτσι να διαμορφώσουν ένα δικό τους σύστημα αξιών, μια δική τους φιλοσοφική θεώρηση της ζωής και του κόσμου, μια δική τους στάση απέναντι στον κόσμο, τον άνθρωπο και τον εαυτό τους. Έτσι η φιλοσοφική συμβουλευτική εμφανίζεται ως μια από τις εφαρμογές της συμβουλευτικής που ανεξάρτητα ή σε συνδυασμό με άλλες όψεις της, γίνεται όλο και πιο απαραίτητη. (Πληροφορίες για τα είδη της συμβουλευτικής ψυχολογίας στο βιβλίο του Ευστάθιου Δημητρόπουλου, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ. 329-333).

Ο ρόλος του συμβούλου και οι ικανότητες που απαιτούνται

α. Η εξέλιξη του επαγγέλματος στην χώρα μας.

Το επάγγελμα του συμβούλου στη χώρα μας, έχει μία συνεχή ανάπτυξη κι εξέλιξη. Σκοπός του συμβούλου είναι, να βοηθήσει το άτομο να αντιμετωπίσει τα διάφορα φύσεως προβλήματα. Τα πρώτα χρόνια ένα πολύ σημαντικό μέρος αφιερώθηκε στο σχεδιασμό και την προσεκτική αξιολόγηση κλιμάκων, με τις οποίες μετρούσαν τα ενδιαφέροντα, τις δυνατότητες και την προσωπικότητα του κάθε ατόμου.

Ο Frank Parsons ήταν αυτός που το 1908 δημιούργησε μία υπηρεσία συμβουλευτικού χαρακτήρα, στη Βοστώνη των Η.Π.Α. Σκοπός αυτής της υπηρεσίας ήταν ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Ως έργο είχε την σύνδεση των επαγγελματικών ικανοτήτων και ενδιαφερόντων των νέων με τις μετέπειτα επαγγελματικές τους επιλογές. Ο ίδιος ξεκίνησε κι ένα πρόγραμμα για την εκπαίδευση συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού,(Parsons F.,«Choosing a vocation», Houghton Mifflin,Boston 1909). Ακόμη, έδωσε ιδιαίτερη σημασία στην ανάγκη επαγγελματικού προσανατολισμού από τα πρώτα χρόνια της ζωής του ατόμου. Λίγο αργότερα, το 1927 ένας άλλος ο E.K.Strong, έθεσε τη βάση για να περάσουμε από τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην συμβουλευτική ψυχολογία.

Την δεκαετία το '50, οριοθετήθηκαν για πρώτη φορά τα σύνορα της συμβουλευτικής ψυχολογίας και προσδιορίστηκε ο ρόλος και η απαιτούμενη εκπαίδευση των συμβουλευτικών ψυχολόγων. Το διάστημα 1951-1956, είναι χρόνια σταθμός στην εξέλιξη της συμβουλευτικής. Εμφανίζεται η μορφολογική θεωρία και θεραπεία καθώς επίσης και η θεωρία της επαγγελματικής επιλογής του Ginzberg.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, θα λέγαμε πως ξεκίνησε με σκοπό να βοηθήσει – πληροφορήσει τους νέους για την επαγγελματική τους επιλογή ενώ σήμερα βασικό σκοπό έχει την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας.

Στις μέρες μας, ο συμβουλευτικός ψυχολόγος ενδιαφέρεται περισσότερο για τη βασική έρευνα εφαρμοσμένη, όμως στην ανθρώπινη εξέλιξη. Άρα, ο σύμβουλος σήμερα προσπαθεί να βοηθήσει τον άνθρωπο να βελτιώσει την ψυχολογική του κατάσταση, να λύσει τα διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζει και να αυξήσει την ικανότητα του για να επιλύει τα προβλήματα που του παρουσιάζονται κατά τη διάρκεια της ζωής του.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός τώρα, καθιερώθηκε στην Ελλάδα το 1953. Έτσι το επάγγελμα του συμβούλου, μπαίνει το 1976 στα Γυμνάσια της χώρας. Το Υπουργείο Εργασίας με το Ν.Δ. 2656/53, εισάγει το θεσμό του επαγγελματικού προσανατολισμού και το επάγγελμα του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού. Έπειτα, ο ΟΑΕΔ, ανοίγει τις πόρτες στους συμβούλους και η ανάπτυξη του κλάδου είναι ραγδαία, (www.ekep.gr).

Σήμερα, η συμβουλευτική και το επάγγελμα του συμβούλου υπάρχουν στις περισσότερες υπηρεσίες του κράτους και η συνέχεια θα δείξει μέχρι πού θα φτάσουμε.

β. Οι ικανότητες- δεξιότητες του συμβούλου.

Καταρχήν, ο σύμβουλος που δουλεύει με ανήλικους παραβάτες έχει να σηκώσει στις πλάτες του ένα βαρύ φορτίο. Όχι μόνο διότι έχει να κάνει με παιδιά τα οποία έχουν διαπράξει αδικήματα, αλλά και γιατί έργο του είναι να δώσει σε αυτά τα παιδιά τις βάσεις, έτσι ώστε να βγούνε σωστά άτομα πια στην κοινωνία.

Τα παιδιά αυτά ίσως είναι φοβισμένα, επιθετικά, αγχωμένα. Συναισθήματα που είναι λογικό να υπάρχουν, αφού ζούνε και μεγαλώνουν μέσα σε ένα ίδρυμα, δίχως να έχουν την προσωπική τους ελευθερία. Ο σύμβουλος λοιπόν, είναι αυτός που θα τους πλησιάσει και θα προσπαθήσει να οικοδομήσει μια σχέση εμπιστοσύνης και κατανόησης. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει να υπάρξει υπομονή και επιμονή από τη μεριά του συμβούλου. Μέσα από τον διάλογο και την συνεχή παρακολούθηση του νέου, οφείλει να αποδεχτεί την διαφορετικότητα του ατόμου και να δημιουργήσουν από κοινού έναν κώδικα επικοινωνίας. Ο σύμβουλος συχνά φαντάζει ως η σανίδα από την οποία θα πιαστεί ο ανήλικος, με σκοπό να επιβιώσει μέσα στην φουρτουνιασμένη θάλασσα. Ο σύμβουλος, μέσα από τις συζητήσεις στοχεύει στην αποδοχή του ιδίου από τον ανήλικο. Δηλαδή, στόχος του είναι να πείσει τον ανήλικο πως μπορεί να τον καθοδηγήσει και μέσα από την συμβουλευτική διαδικασία να του προσφέρει ορισμένα σημαντικά εφόδια για την μετέπειτα σταδιοδρομία του. Φυσικά αυτό δεν μπορεί να συμβεί από την μια μέρα στην άλλη. Χρειάζεται υπομονή όπως προείπαμε, άνεση χρόνου και έναν κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο μέσα στον οποίο σύμβουλος και συμβουλευόμενος θα νοιώθουν άνετα κι ευχάριστα, (ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΑΤΣΟΡΙΔΟΥ- ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, «Κοινωνική Εργασία με Ομάδες», ΕΛΛΗΝ, Αθήνα, 1999).

Επίσης, ο σύμβουλος οφείλει να είναι ευγενικός και υπομονετικός. Όταν όλα τα

παραπάνω αρχίσουν να παίρνουν μορφή και να ξεκαθαρίζονται στο μυαλό του νέου, τότε η δουλειά μπορεί να ξεκινήσει κι ο συμβουλευόμενος να μπορέσει να ανοιχτεί ως προσωπικότητα στον σύμβουλο. Απ' όλες τις έρευνες που έχουν γίνει σε θέματα συμβουλευτικής βγαίνει το συμπέρασμα ότι υπάρχουν κάποιοι συγκεκριμένοι όροι ή χαρακτηριστικά του συμβούλου που είναι απαραίτητα για να υπάρξει επικοινωνιακή και βοηθητική διαπροσωπική σχέση. Οι όροι αυτοί είναι η ενσυναίσθητη κατανόηση, ο σεβασμός, η άνευ όρων αποδοχή (ζεστασιά, η ειλικρίνεια, η γνησιότητα, η αυτοαποκάλυψη, η ευκρίνεια). Σύμφωνα με τον C.Rogers, εκπρόσωπο της προσωποκεντρικής (πελατοκεντρικής) θεωρίας, προτείνεται η διαμόρφωση του κατάλληλου συμβουλευτικού κλίματος συνεργασίας μεταξύ του ατόμου και του συμβούλου. Η παραπάνω διαπίστωση αφορά μια σχέση επικοινωνίας, κατανόησης και εμπιστοσύνης που ο C. Rogers ονομάζει "ποιότητα παρουσίας" και περιλαμβάνει σύνολο προτεινόμενων συμπεριφορών και αξιών που θα γίνονται αντιληπτές από τον συμβουλευόμενο και θα του παρέχουν ψυχική ασφάλεια (Ποταμιανός, 1999).

Σύμφωνα με τον Carkhuff, τα αποτελέσματα ερευνών του έδειξαν πως, υπάρχουν έξι βήματα από τα οποία θα πρέπει να περάσει ο σύμβουλος, αν θέλει να επιτευχθεί μία θετική συμβουλευτική σχέση. Αυτά είναι: η σαφήνεια, η κατανόηση, ο σεβασμός, η γνησιότητα, η αντιμετώπιση κατά πρόσωπο και τέλος η αμεσότητα, (Carkhuff, 1969, a-b). Η ικανότητα ενός συμβούλου διαφαίνεται κι από το βαθμό αυτογνωσίας που τον διακρίνει. Ο σύμβουλος χρησιμοποιεί τα συναισθήματά του, τις σκέψεις του και τις πράξεις του, με σκοπό να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο.

Ακόμη, ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι συνεχώς σε εγρήγορση. Να είναι σε θέση να αντιλαμβάνεται τα μηνύματα που του δίνει ο ανήλικος, όπως και να παρατηρεί προσεκτικά την γλώσσα του σώματος. Με αυτόν τον τρόπο αποκωδικοποιεί τα μηνύματα και προσπαθεί σιγά και σταθερά να ξεδιπλώσει την προσωπικότητα του ατόμου. Αφού συζητήσει με το άτομο κι επέλθει μία πρώτη οικειότητα μεταξύ τους, ρόλος του είναι πια να ενεργοποιήσει τον νέο έτσι ώστε να καταφέρει να αναπτυχθεί προσωπικά αλλά και επαγγελματικά. Δύσκολος ρόλος, μα με δεξιότητες και σεβασμό προς τις ανάγκες του ατόμου, μπορούν από κοινού να φτάσουν στον στόχο, που δεν είναι άλλος από την ανάπτυξη της προσωπικότητας, (Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998).

Ο σύμβουλος, μέσα από την προσωπική επαφή με τον νέο θα προσπαθήσει να τον πληροφορήσει για τα δεδομένα που υπάρχουν στην έξω από το ίδρυμα ζωή. Αυτό διότι το άτομο θα πρέπει να είναι ενήμερο κι έτοιμο να αντιμετωπίσει την νέα του ζωή. Μέσα από την ψυχική ενίσχυση και την ενθάρρυνση ο σύμβουλος, θα βοηθήσει το άτομο να κατανοήσει τον εαυτό του και τα <θέλω> του. Θα τον καθοδηγήσει στο να πάρει κάποιες κρίσιμες αποφάσεις για την ζωή του και το μέλλον του. Ρόλος του είναι να ενθαρρύνει και να συμπαραστέκεται στο νέο, που ίσως νιώθει το βάρος μεγάλο πάνω στις δικές του πλάτες. Αφού γίνει ο επαναπροσδιορισμός της προσωπικής του ζωής, θα περάσουν στην επαγγελματική ενίσχυση ως μέσο που θα βοηθήσει το άτομο, να σταθεί στα πόδια του και να κάνει ένα νέο ξεκίνημα.

Ο σύμβουλος καλείται να βοηθήσει το άτομο, προκειμένου να κατανοήσει τι είναι αυτό, με το οποίο θα ήθελε να ασχοληθεί. Πάντα βάση των δεδομένων και των προσόντων του κάθε ατόμου. Από εκεί και μετά γίνεται από τη μεριά του συμβούλου μια πρώτη εκτίμηση σχετικά με τις θέσεις εργασίας που υπάρχουν κι είναι κοντά στις προτιμήσεις και τα προσόντα του ατόμου. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε την ικανότητα του συμβούλου να ελίσσεται και να εξετάζει κάθε δυνατή θέση εργασίας. Χρειάζεται να είναι οργανωτικός αλλά και προσεκτικός, έτσι ώστε να μην ζημιωθεί ο εξυπηρετούμενος. Επίσης, σημαντικό είναι ο σύμβουλος να είναι

προληπτικός. Δηλαδή, να μπορεί να προβλέπει, παρακάμπτει ή προλαμβάνει δυσκολίες που είναι δυνατό να εμφανιστούν στο μέλλον.

Σύμφωνα με τον Rogers (1959), ο σύμβουλος πρέπει να διαθέτει ενσυναίσθηση, να αντιλαμβάνεται δηλαδή, τον ψυχισμό κάποιου άλλου ατόμου, με ακρίβεια. Η ενσυναίσθηση, σύμφωνα με πολλούς ερευνητές, συνδέεται με την εποικοδομητική – ουσιαστική αλλαγή της στάσης και της συμπεριφορές του ατόμου. Μέσα από έρευνες έχει διαπιστωθεί πως οι πιο έμπειροι σύμβουλοι προσφέρουν περισσότερη ενσυναίσθηση στον συμβουλευόμενο από ότι οι λιγότερο έμπειροι,(Barrett-Lennard,1962, Mullen- Abeles, 1971). Αυτή η βασική δεξιότητα της ενσυναίσθησης ή αλλιώς εναρμόνισης, πρέπει να χαρακτηρίζει την συμβουλευτική διαδικασία από την αρχή έως τη λήξη της. Επίσης σύμφωνα με την Χρυσούλα Κατσορίδου-Παπαδοπούλου, ο σύμβουλος θα πρέπει να διαθέτει και το στοιχείο της αντικειμενικότητας στην εκτίμηση των δεδομένων που έχει στα χέρια του και στα συμπεράσματα που βγάζει.

Ακόμη σύμφωνα με την ίδια, η ικανότητα του συμβούλου να συγκεντρώνει και να εκτιμά έγκαιρα τις κατάλληλες πληροφορίες για τον συμβουλευόμενο, βοηθούν κατά πολύ τον σύμβουλο να έρθει κοντά στο άτομο και να στηρίζει τις προσπάθειές του, (ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΑΤΣΟΡΙΔΟΥ-ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, «Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, Μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία και δράση», ΕΚΔΟΣΕΙΣ “ΕΛΛΗΝ”,1999).

Ακόμη, πληθώρα ερευνών, υποστηρίζουν πως ο συμβουλευτικός ψυχολόγος πρέπει να διαθέτει και κάποιες άλλες δεξιότητες (Polmancier,1966), όπως να του αρέσει πραγματικά να εργάζεται και να βοηθά άλλους ανθρώπους. Να είναι έξυπνος, δηλαδή να σκέφτεται σύμφωνα με τη λογική και να προσπαθεί να δώσει λύσεις σύμφωνα με την αντίληψη, αλλά και να είναι σε θέση να εντοπίζει άλλα προβλήματα κάνοντας διάφορες ερωτήσεις, (Dole, 1974 Felker, 1973). Πρέπει επίσης, να είναι γνώστης της ανθρώπινης ψυχολογίας, να είναι ικανός να αναγνωρίσει και να χειρίζεται τις διάφορες συμπεριφορές.

Στην αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας σημαντικό είναι να έχει ο σύμβουλος την ικανότητα της εναρμόνισης με το πρόβλημα και το συναίσθημα του ατόμου. Αυτή η δεξιότητα ξεκινά πριν ακόμη αρχίσει η συνέντευξη και εφόσον ο σύμβουλος γνωρίζει μόνο το παρουσιαζόμενο πρόβλημα του ατόμου. Κατά τον L.Slulman για να πετύχει ο σύμβουλος αυτή την εναρμόνιση των συναισθημάτων του με το άτομο, θα πρέπει να προσπαθήσει να “βιώσει” τον ρόλο του ατόμου και των συναισθημάτων του. Είναι σημαντικό ο σύμβουλος να ενθαρρύνει το άτομο όπως προείπαμε να εκφραστεί ελεύθερα και να μιλήσει για όσα απασχολούν το μυαλό και την ψυχή του(Κορναράκη Ι.Κ., «Η συμβολή της ψυχολογίας του C. G. Jung εν τη ποιμαντική ψυχολογία», Αθήνα, 1958). Η δεξιότητα αυτή έχει ως στόχο να ενθαρρύνει τον νέο παρέχοντάς του την επιβεβαίωση πως ο σύμβουλος ενδιαφέρεται πραγματικά να ακούσει τις ανησυχίες του και να τον βοηθήσει με όποιο τρόπο μπορεί. Αυτό μπορεί να εκφραστεί και μέσω της λεκτικής επικοινωνίας και μέσω της γλώσσας του σώματος. Δηλαδή μέσω εκφράσεων, χειρονομιών και στάσεων του σώματος. Απαραίτητη είναι και η ικανότητα του συμβούλου να είναι ο εαυτός του, να συμπεριφέρεται φυσιολογικά και αβίαστα, δίχως να κάνει χρήση κάποιου επαγγελματικού ή άλλου προσώπου. Να μείνει απλός, προσιτός και όχι εγκλωβισμένος στο ρόλο του ειδικού ή του επιστήμονα. Γενικά ο Rogers θεωρεί ότι κάθε εμπειρία πρέπει να βιώνεται όπως προκύπτει. Σημειώνει χαρακτηριστικά: «Όλοι οι σύμβουλοι εκδηλώνουν κάποια στιγμή μια ιδιαίτερα "αρνητική" στάση έναντι του συμβουλευόμενου, αλλά παρόλο που αυτό φαντάζει δυνητικά καταστροφικό, είναι θεμιτό, γιατί αποτελεί γνήσια θεραπευτική αντίδραση. Εξάλλου, με αυτόν τον τρόπο,

ο σύμβουλος δε χρειάζεται να ανατρέξει σε κάποια υποκριτική και στερεοτυπική συμπεριφορά συμπάθειας, ενδιαφέροντος ή ευγένειας, η οποία μάλιστα είναι εύκολο και πιθανό να γίνει αντιληπτή ως ψεύτικη και αδιάφορη»,(Rogers, 1966,σελ 188). Άρα σύμφωνα με τα παραπάνω ο σύμβουλος θα πρέπει να διακρίνεται από γνησιότητα συναισθημάτων και να είναι αυθεντικός.

Επίσης να μπορεί ο σύμβουλος να εκτιμά σωστά τις ιδιαίτερες ανάγκες του νέου και να μπορεί να εκτιμήσει την κατάσταση στην οποία βρίσκεται. Ο σύμβουλος χρειάζεται να είναι ικανός να εκτιμά τις ανάγκες του νέου που έχει κάνει κάποια αξιόποινη πράξη και προσπαθεί να ξαναρχίσει την ζωή του. Να κατανοήσει την δυσκολία της κατάστασης του, να δει τα όσα προσόντα διαθέτει και να τον παροτρύνει για την απόκτηση και άλλων. Κλείνοντας σημαντικό είναι να μπορεί ο σύμβουλος να κάνει έναν εποικοδομητικό προγραμματισμό για το άτομο και να το στηρίζει.

Ο προγραμματισμός περιλαμβάνει τον εντοπισμό στοιχείων (βραχυπρόθεσμων, μακροπρόθεσμων), που ο μακροχρόνια άνεργος νέος με ελλιπή επαγγελματικά προσόντα και ο σύμβουλος θέτουν από κοινού. Ο σύμβουλος στηρίζει τον μακροχρόνια άνεργο νέο σε όλη τη συμβουλευτική διαδικασία, ακόμα και αν οι απόψεις ή / και τα συναισθήματα του διαφέρουν από αυτά του δευτέρου. Αυτά είναι κάποια από τα στοιχεία που πρέπει να διαθέτει ένας σύμβουλος ο οποίος καλείται να στηρίζει νέους οι οποίοι προσπαθούν να ξεκινήσουν μία νέα ζωή και να σταθούν στα πόδια τους.

Όλες αυτές οι δεξιότητες του συμβούλου, είναι απαραίτητες για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας. Η ουσιαστική και αποτελεσματική εκπαίδευση για την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων συχνά απαιτεί την παρακολούθηση σεμιναρίων.

Οι Baer και Federico (1978) ταξινομούν τις δεξιότητες σε τέσσερις κατηγορίες: 1) στη συγκέντρωση και αξιολόγηση των πληροφοριών, 2) στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του επαγγελματία, 3) στην πρακτική με άτομα, ομάδες και κοινότητα, 4) στην κριτική αξιολόγηση, (Baer, B. And Federico R. «Educating the Baccalaureate Social Worker», MA: Ballinger, Cambridge, 1978). Αξίζει να αναφέρουμε, πως σύμφωνα με τους Dickson και Bamford (1995), δεν υπάρχει μόνο μία συγκεκριμένη ομάδα δεξιοτήτων, κοινά αποδεκτή για τις διαπροσωπικές σχέσεις στην κοινωνική εργασία, (Dickson, D. And Bamford, D.: «Improving the Interpersonal Skills of Social Work Students: The Problem of Transfer of Training and What to Do about it», British Journal of Social Work, 1995, 25, page 85-105).

γ. Τεχνικές που εφαρμόζει κατά την διεξαγωγή της συμβουλευτικής διαδικασίας.

γ1. Λήψη ιστορικού.

Στην αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας ο σύμβουλος, θα γνωρίσει τον συμβουλευόμενο. Το μόνο πράγμα που ξέρει για το άτομο που έχει απέναντί του, είναι ότι είναι ανήλικος και κρατείται στο ίδρυμα αγωγής. Άρα, αμέσως έχει ένα σημαντικό στοιχείο για την ζωή αυτού του ανθρώπου. Χρειάζεται όμως, να γνωρίσει και κάποια ακόμη στοιχεία όπως η οικογενειακή του κατάσταση, η ηλικία του, τα ενδιαφέροντά του, ο λόγος για τον οποίο βρίσκεται στο ίδρυμα. Μέσα από την καταγραφή αυτών των στοιχείων, θα επέλθει η πρώτη επαφή του συμβουλευόμενου με τον σύμβουλο. Είναι σημαντικό αυτό το σημείο για την μετέπειτα πορεία της συμβουλευτικής. Οι πληροφορίες για την σύσταση του ιστορικού, δίδονται από των κρατούμενο στη διάρκεια μιας ή και περισσότερων συνεντεύξεων. Διότι σύμφωνα με

την Καλλινικάκη, ένα πλήρες ιστορικό δεν είναι δυνατόν να συμπληρωθεί μέσα σε μία συνεδρία.

Επίσης, σύμφωνα με την ίδια ο σύμβουλος στη διάρκεια των συναντήσεων του με τον εξυπηρετούμενο για την συμπλήρωση του ιστορικού είναι διακριτικός και τηρεί ουδέτερη στάση, δείχνοντας εμπιστοσύνη στα όσα του λέει ο νέος και σεβασμό στα γεγονότα που βίωσε. Ακόμη, πληροφορεί τον συμβουλευόμενο σχετικά με το στόχο που έχουν τα ερωτήματα που του θέτει καθώς και την αξία τους στη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης, (Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998). Για την συμπλήρωση του ιστορικού ο σύμβουλος δεν διατυπώνει κλειστού τύπου ερωτήματα, αλλά επιτρέπει στο νέο να εκφραστεί όπως ο ίδιος επιθυμεί, χωρίς φυσικά να ξεφεύγει από τα όρια και να γενικεύει δίχως λόγο.

Μέσο της καταγραφής των προσωπικών στοιχείων του ατόμου, οι δύο αυτοί άνθρωποι επικοινωνούν, άλλα αλληλεπιδρούν κι αυτό είναι σημαντικό για την μεταξύ τους σχέση. Έρευνες έχουν δείξει πως οι ικανότητες καλής επικοινωνίας, του συμβουλευτικού ψυχολόγου είναι ως επί το πλείστον αυτές που οδηγούν σε μια επιτυχή συμβουλευτική διαδικασία. Άρα, η λήψη ιστορικού βοηθά στο να γνωρίσει ο σύμβουλος το άτομο αλλά και στο να γίνει η πρώτη επαφή μεταξύ τους, έως την επόμενη τους συνεδρία.

Μπορεί ο σύμβουλος, να χρησιμοποιεί ως εργαλείο ερωτηματολόγιο το οποίο θα περιλαμβάνει ερωτήσεις όπως:

α) Στοιχεία ταυτότητας, δηλαδή ονοματεπώνυμο, ηλικία, τόπος γέννησης Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998).

Ένα ιστορικό είναι δυνατόν να εστιαστεί σε ένα συγκεκριμένο στοιχείο, ανάλογα με τη βαρύτητα του ερευνώμενου προβλήματος. Μπορεί ακόμη, να συμπληρωθεί από στοιχεία που θα δώσει το οικογενειακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι του ιδρύματος αγωγής, οι δάσκαλοί του νέου ή ακόμη και οι φορείς οι οποίοι είχαν ασχοληθεί με τον συγκεκριμένο νέο. Χρειάζεται ωστόσο κάθε φορά που ο σύμβουλος επιθυμεί την συλλογή στοιχείων, αυτό να γίνεται με την συγκατάθεση του εξυπηρετούμενου, (Μαρκοπούλου Χρ., «Ο Κοινωνικός Λειτουργός σε ειδικά πλαίσια Κοινωνικής Προστασίας», Ίων, Αθήνα, 1995).

Το κείμενο του κοινωνικού ιστορικού εμπλουτίζεται με στοιχεία σχετικά με την εμφάνιση του νέου, τη συμπεριφορά του κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, τις εντυπώσεις που προκάλεσε το άτομο στον σύμβουλο, την εκτίμηση του συμβούλου σχετικά με τις δυνατότητες ή μη του ατόμου. Περιέχει ακόμη, την αξιολόγηση του κινήτρου του ατόμου για αλλαγή ζωής και προγνωστικά στοιχεία για την έκβαση της συμβουλευτικής διαδικασίας, (Σταθόπουλος Π, «Κοινωνική Πρόνοια: μια γενική θεώρηση», Έλλην, Αθήνα, 1995).

Το ιστορικό αυτό βοηθά τον σύμβουλο να κατανοήσει τις επιθυμίες του ατόμου και να το πλησιάσει πιο εύκολα θίγοντας τα θέματα που ο ίδιος έφερε. Κάθε στοιχείο που δίνει το άτομο έχει διαγνωστική και προγνωστική αξία. Επίσης το ιστορικό καθορίζει μία στρατηγική, η τακτική όμως της εφαρμογής της συνέντευξης θα πρέπει να μπορεί να προσαρμόζεται στις ανάγκες του ατόμου.

γ2. Συνέντευξη.

Η συνέντευξη είναι μία πολύ σπουδαία μέθοδος στο χώρο της ψυχολογικής συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Ο σύμβουλος εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής, είναι υπεύθυνος στο να βοηθήσει αυτούς τους νέους, να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους και να ενταχθούν ομαλά στο κοινωνικό σύνολο, μέρος του οποίου είναι και η εύρεση εργασίας.

Η συνέντευξη είναι μία δομημένη συνομιλία, η οποία βασίζεται στην κατά πρόσωπο επαφή κι αλληλεπίδραση. Έχει έναν σκοπό, που στην προκειμένη περίπτωση είναι η ψυχική στήριξη των νέων που εκδήλωσαν κάποιας μορφής παραβατική συμπεριφορά και έπειτα η επανένταξή τους στην κοινωνία, μέσα από την εργασία που θα τους βοηθήσει να σταθούν στα πόδια τους, προχωρώντας μπροστά. Σύμφωνα με τις σημειώσεις της Αμαλίας Τζόνσον-Τουρνά (1993) συνέντευξη είναι μία κατευθυνόμενη συνομιλία μεταξύ δύο ή περισσοτέρων ατόμων όπου τα άτομα επικοινωνούν, προφορικά με σκοπό να επιτευχθούν οι προκαθορισμένοι στόχοι τους, (Η Συνέντευξη στην Κοινωνική Εργασία, σημειώσεις, Αμαλία Τζόνσον-Τουρνά, 1993).

Επίσης, η Μ. Δημοπούλου- Λαγωνίκα στις σημειώσεις της υποστηρίζει ότι συνέντευξη είναι «μία εξειδικευμένη μορφή επικοινωνίας μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και εξυπηρετούμενου ατόμου. Είναι περιεκτική, σκόπιμη, περιορισμένη και εμπεριέχει συγκεκριμένους τύπους σχέσης. Η συνέντευξη κατευθύνεται προς ορισμένους στόχους-λήψη κοινωνικού ιστορικού, συμβουλευτική και καθορίζεται ευρύτερα από κοινωνικές και πολιτισμικές παραμέτρους.

Προϋποθέτει την χρήση ορισμένων δεξιοτήτων από κοινωνικό λειτουργό που καθορίζονται και περιχαρακώνονται από τους στόχους της.»(Μ. Δημοπούλου-Λαγωνίκα, «Επικοινωνία-συνέντευξη στην Κοινωνική Εργασία», Αθήνα, 1998-1999).

Στην διαδικασία της συμβουλευτικής ψυχολογίας η συνέντευξη ακολουθεί την ατομική εξέταση του ατόμου, προκειμένου να κατανοήσει ο σύμβουλος την ψυχική κατάσταση του ατόμου, και να θέσουν τον στόχο. Στην πρώτη συνέντευξη, μετά την λήψη του ιστορικού, γίνεται ουσιαστικά η επαφή του συμβούλου με τον νέο. Στόχος, είναι μέσα από μια μικρή συνομιλία να νιώσει ο εξυπηρετούμενος άνετα, να αποκτήσει μια πρώτη εμπιστοσύνη, έτσι ώστε να μπορέσει στην πορεία να μιλήσει για πιο σπουδαία ζητήματα της ζωής του. Σκοπός της συνέντευξης όπως προείπαμε, είναι η συλλογή πληροφοριών για την ψυχική κατάσταση του ατόμου, για τις σκέψεις που έχει, για τα όνειρα που ελπίζει να πραγματοποιήσει όταν βγει από το ίδρυμα, για τη ζωή του μέσα στο ίδρυμα, για τη σχέση του με το οικογενειακό- φιλικό περιβάλλον, για τα βαθύτερα συναισθήματά του.

Στις πρώτες συναντήσεις λοιπόν, το άτομο που είναι μέσα σε ένα ίδρυμα αγωγής, σίγουρα έχει μία πληθώρα αρνητικών συναισθημάτων λόγο του ότι στερείται της ελευθερίας του. Ίσως νιώθει αδύναμος, ανίσχυρος να πάρει τη ζωή στα χέρια του. Ακόμη κι ανίκανος. Έχει λοιπόν, ανάγκη από ενίσχυση και στήριξη προκειμένου να πιστέψει στις δυνατότητες του και να προχωρήσει παρακάτω. Μέσα από την συνέντευξη επέρχεται μία διαδικασία υποστήριξης και ενίσχυσης του ατόμου έτσι ώστε με τη βοήθεια του συμβούλου, να ξεχάσει τα δυσάρεστα γεγονότα του παρελθόντος, και να πιστέψει στη δημιουργία ενός φωτεινού μέλλοντος, (Boy και Pine, 1982, σελ 3). Ο νέος μέσα από το δομημένο διάλογο θα εντοπίσει και θα κατανοήσει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις δεξιότητές του, τα προσόντα του, τις επιθυμίες του, τα ενδιαφέροντά του, τους φόβους του. Η συμβουλευτική διαδικασία μέσω της συνέντευξης, τον βοηθούν να διαμορφώσει μια θετική εικόνα για τον εαυτό του, ώστε στην πορεία αξιολογώντας τα θέλω του και τις

προτεραιότητές του να προχωρήσει στη λήψη κρίσιμων αποφάσεων για την ζωή του. Μια συνέντευξη και ειδικά αυτή που ως εξυπηρετούμενοι είναι νέοι άνθρωποι, θεωρείται επιτυχημένη, όταν μιλά περισσότερο ο νέος και λιγότερο ο σύμβουλος. Είναι μεγάλο σφάλμα να συμβουλευτούμε ένα άτομο να προχωρήσει στην ζωή του, να μορφωθεί και να βγει στην αγορά εργασίας, αν πριν από όλα αυτά δεν ακούσουμε τις ανησυχίες του, τα θέλω του και τις επιθυμίες του, (Καλαντζή- Αζίζι Α., «Αυτοέλεγχος: Η συμφιλίωση του Συμπεριφορισμού και του Ανθρωπισμού», Νέα Παιδεία, σελ 34-46). Ο σύμβουλος πρέπει να ενθαρρύνει το άτομο να μιλήσει για τον ψυχισμό του. Οι άνθρωποι συχνά νιώθουν αμήχανα όταν μιλούν για προσωπικές τους καταστάσεις που τους φέρνουν στο νου, δυσάρεστα γεγονότα κι ένα παραπάνω τα παιδιά που κρατούνται στα Ιδρύματα Αγωγής. Για αυτό, ίσως στην αρχή δείξουν έναν αρνητισμό. Στην πορεία όμως, κι αφού έχουν βεβαιωθεί για την ευαισθησία του συμβούλου απέναντι στο πρόβλημα, και πιστέψουν στην βοήθειά του, τότε θα μιλήσουν πρόθυμα, κάνοντας ένα πρώτο βήμα για την βελτίωση της ψυχολογίας τους. Είναι σίγουρο, πως τα άτομα αυτά έχουν ταλαιπωρηθεί από παλαιότερες τους πράξεις και νιώθουν άγχος και ανασφάλεια για το πώς τους βλέπουν οι υπόλοιποι άνθρωποι. Κι εδώ θα πρέπει να τους στηρίξει ο σύμβουλος έτσι ώστε να αποβάλλουν το παρόν συναίσθημα και να μιλήσουν καθαρά για αυτό που τους απασχολεί. Κάποιες φορές και ιδιαίτερα με τους ανήλικους, τα πράγματα είναι πιο περίπλοκα. Κι αυτό γιατί οι ίδιοι αδυνατούν να εντοπίσουν την αιτία του κακού!

Τα άτομα αυτά έχουν ανάγκη από συμβουλή και υποστήριξη προκειμένου να επανενταχθούν ομαλά στο κοινωνικό γίγνεσθαι και να μην νιώσουν εγκατάλειψη κι απόρριψη. Με την κατάλληλη χρήση της συμβουλής, ο κοινωνικός λειτουργός, είναι δυνατό να βοηθήσει το άτομο, το οποίο είναι αγχωμένο και φοβισμένο για τον μέλλον του. Χρειάζεται στήριξη και καθοδήγηση ώστε να απαλλαχθεί από την ψυχική διαταραχή και σιγά σιγά να αποκτήσει αυτογνωσία. Με αυτό τον τρόπο θα έρθει σε ψυχική ισορροπία και θα μπορέσει να επανενταχθεί στην κοινωνία, (Perlman Harris, «Social Case Work: A problem solving process», Chicago University Press, Μετάφραση: Α. Καλούτση, Ατλαντίς, Αθήνα, 1957).

Η λύση θα έρθει μέσα από την συζήτηση και την έκφραση των αρνητικών συναισθημάτων. Όταν το άτομο μπορέσει κι απεμπλακεί από αυτά τα συναισθήματα, που το γεμίζουν ενοχές κι απογοήτευση, θα δει την κατάσταση πιο ήρεμα και μαζί και τον ίδιο του τον εαυτό. Αν το άτομο δεν το καταφέρει αυτό, τότε δεν μπορούμε να πάμε στο επόμενο στάδιο.

Η ελεύθερη έκφραση των συναισθημάτων, είναι πιθανόν να γίνει με την τεχνική της μη κατευθυνόμενης συνέντευξης από τον σύμβουλο, που τα πιο σημαντικά της στοιχεία είναι:

α) Ο σύμβουλος οφείλει να δείξει σεβασμό και αποδοχή απέναντι στο άτομο, το οποίο εκφράζει τα συναισθήματά του, όποια κι αν είναι αυτά. Στόχος του είναι η κατανόηση του ψυχισμού του ατόμου κι όχι η προσφορά μιας συμβουλής.

β) Οφείλει να υποστηρίξει το άτομο, ώστε να αποδεχθεί αυτό το πρόβλημά του και να αναλάβει την ευθύνη της λύσεώς του.

γ) Ο σύμβουλος είναι αυτός, που μπορεί να βοηθήσει το άτομο να εκφράσει τα δυσάρεστα συναισθήματά του, έστω κι αν αυτά βγουν με ένταση. Σημαντικό είναι να κατανοεί την ψυχική κατάσταση του ατόμου και να του το δείχνει. Τότε το άτομο θα νιώσει αποδοχή, θα χαλαρώσει χωρίς να βρεθεί σε καμία βλάβη, (Σακκά Σοφία, «Σύγχρονες τάσεις στη ψυχολογία της προσωπικότητας», Αθήνα, 1977).

Αυτό είναι το πρώτο κομμάτι της δουλειάς με τον συμβουλευόμενο. Το δεύτερο και εξίσου σημαντικό είναι η ένταξή του στην κοινωνία και συγκεκριμένα στην αγορά εργασίας. Αυτό διότι το άτομο έχει δικαίωμα στην εργασία και την προσφορά.

Επίσης, με αυτόν τον τρόπο νιώθει ικανό να προχωρήσει και δεν αισθάνεται απόρριψη από το σύνολο την κοινωνίας μας. Η εργασία βοηθά τόσο στην ψυχική του θεραπεία όσο και στην επιβίωσή του από οικονομικής άποψης. Όπως και να έχει, το άτομο μέσω της εργασίας αποκτά ενδιαφέροντα, θέτει τη ζωή του σε άλλες βάσεις και παλεύει για το μέλλον του. Όταν αισθανθεί ικανό και στον επαγγελματικό τομέα, τότε θα μπορέσει να αναβαθμίσει και την προσωπική του ζωή, (Carkhuff,1969).

Όταν λοιπόν, το άτομο αισθανθεί απελευθερωμένο από την ψυχολογική φόρτιση και τα λάθη του παρελθόντος, τότε ο σύμβουλος μέσα από την συνέντευξη προσπαθεί και κατανοήσει τις επιθυμίες του ατόμου και να μπορέσουν να βρουν την ιδανική εργασία για το συγκεκριμένο άτομο με τα συγκεκριμένα προσόντα. Η συνέντευξη της Επαγγελματικής συμβουλευτικής, είναι διαφορετική από την ψυχολογική συμβουλευτική. Δεν έχει να κάνει δηλαδή, με την παροχή συμβουλών, ούτε έχει στόχο να πείσει το άτομο για κάτι. Πρόκειται απλά, για την συνεργασία δύο ατόμων έτσι ώστε μαζί να θέσουν το πρόβλημα και να το λύσουν από κοινού. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης δίνονται στο άτομο πληροφορίες για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Επίσης, βάση των ικανοτήτων του ατόμου βλέπουμε τι υπάρχει στην αγορά. Έτσι βοηθάμε το άτομο να κατανοήσει την κατάσταση και να προσανατολιστεί όσο το δυνατόν καλύτερα. Εδώ θα πρέπει να τονιστεί, η σημαντικότητα για ακόμη μία φορά, της ειλικρίνειας του ατόμου. Είναι φυσιολογικό οι περισσότεροι νέοι οι οποίοι βρίσκονται σε κάποιο από τα Ιδρύματα Αγωγής της χώρας, να μην έχουν γνώσεις όπως άλλοι νέοι της ηλικίας τους που φοιτούν σε σχολεία και φροντιστήρια. Είναι όμως, σημαντική και η δουλειά που γίνεται μέσα στα ιδρύματα από δασκάλους που βοηθούν τους νέους έτσι ώστε να μπορούν να παρακολουθούν τα μαθήματα της κάθε βαθμίδας. Μπορεί να μην είναι άριστοι μαθητές, παίρνουν όμως κάποιες γνώσεις, έστω και στο ελάχιστό της μορφής τους.

Με την συνέντευξη ως μέθοδο της Επαγγελματικής αποκατάστασης, ο σύμβουλος προσπαθεί, να πάρει πληροφορίες από το νέο σχετικά με την εκπαίδευσή του. Αυτό το καταφέρνει μέσω της προσωπικής και συχνής επαφής τους, όπου συζητούν ποικίλα θέματα που αφορούν την εργασία και το εργασιακό μέλλον του ατόμου. Αυτή η διαδικασία στοχεύει: α) Στο να προσδιορίσει το άτομο την πορεία των σκέψεών του, β) Στο να πληροφορηθεί για την κατάσταση που επικρατεί στον εργασιακό χώρο, γ) Στο να εκφράσει ανησυχίες του ή απορίες γύρω από θέματα που αφορούν το επαγγελματικό του μέλλον και να τα συζητήσει με τον σύμβουλο, δ) Να εκφράσει τα θέλω του, τις επιθυμίες του και να τις συζητήσει με τον σύμβουλο, έτσι ώστε από κοινού να καταλήξουν σε κάποια επαγγέλματα που θα μπορούσε το άτομο να κάνει(«ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΝΕΟΥΣ ΜΕΧΡΙ 29 ΕΤΩΝ ΜΕ ΕΛΛΙΠΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ»).

Στην τελευταία τους συνάντηση, ο σύμβουλος κάνει μία ανακεφαλαίωση των όσων συζητήσανε κι είπαν κατά τη διάρκεια των συναντήσεών τους. Φυσικά η συνεργασία τους δεν τελειώνει εδώ. Για ένα χρονικό διάστημα είτε το άτομο βρίσκεται εντός του ιδρύματος είτε όχι παρακολουθείται. Παρακολουθείται κι όταν βγει από το ίδρυμα από γραφεία υποστήριξης νέων, αλλά κι όταν πια τοποθετηθεί σε κάποια θέση εργασίας. Αυτό γίνεται για τους εξής λόγους:

- α) Για να διαπιστωθεί κατά πόσο το άτομο προσαρμόστηκε στην εργασία του
- β) Για να διαπιστωθεί η επιτυχία ή όχι της συμβουλευτικής διαδικασίας

Σημαντικό είναι το κομμάτι της τελικής φάσης, εκεί δηλαδή που λήγει σιγά- σιγά η συμβουλευτική συνεργασία και το άτομο μένει μόνο του. Σε αυτό το κομμάτι και μέσα από την συνέντευξη ο σύμβουλος θα προσπαθήσει να αξιολογήσει την εργασία τους και να θέσει τις βάσεις για την μετέπειτα πορεία του ατόμου. Μέσα από την συνέντευξη το άτομο θα κατανοήσει τι κέρδισε από την συμβουλευτική διαδικασία

και θα θέσει νέους στόχους. Πρέπει το άτομο να κατανοήσει πως οι προσπάθειες του θα συνεχιστούν κι εκτός ιδρύματος ή ακόμη και με την βοήθεια ενός άλλου συμβούλου ή μιας οργάνωσης. Είναι σημαντικό να το κατανοήσει αυτό ο νέος έτσι ώστε οι σχέσεις τους να προχωρήσουν ομαλά, (Lawrence Shulman, μετάφραση Μ. Σουρραπά- Ασημακοπούλου, «Η δυναμική της τελικής φάσης εργασίας με άτομα και ομάδες», από το βιβλίο της Shulman «The Skills of Helping Individuals and Groups», F.E. Peacock Publishers Inc. 1979).

Σχετικά με τα δομικά χαρακτηριστικά μια συνέντευξης, η Δημοπούλου- Λαγωνίκα, αναφέρει πως είναι τα εξής: α) τα άτομα που συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία, β) οι ενδογενείς προσδοκίες ρόλων που κάθε μέλος αποδίδει στο άλλο, γ) η πραγματική επικοινωνία μεταξύ συμβούλου- κοινωνικού λειτουργού και του εξυπηρετούμενου, δ) οι κοινωνικές και πολιτισμικές επιρροές και αξίες που υπάρχουν και στα δύο μέλη, που προκαθορίζουν σε λεκτικό και έξω- λεκτικό επίπεδο την συμπεριφορά και τα αμοιβαία μηνύματα,

(Μ. Δημοπούλου- Λαγωνίκα, «Κοινωνική Εργασία με Άτομα II: Επικοινωνία- Συνέντευξη στην Κοινωνική Εργασία», ΤΕΙ ΑΘΗΝΑΣ, Συμπληρωματικό Διδακτικό Υλικό, 1998-1999).

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά επηρεάζουν κάθε συνέντευξη και ο σύμβουλος θα πρέπει να τα έχει πάντα κατά νου. Ο σύμβουλος ο οποίος δουλεύει με νεαρά άτομα που είχαν προβλήματα με το νόμο, επικεντρώνεται περισσότερο στην συμβουλευτική συνέντευξη, όπως προείπαμε. Επίσης, η συνέντευξη μπορεί να είναι και πληροφοριακή, σχετικά δηλαδή με την συγκέντρωση στοιχείων, για την αγορά εργασίας, τα προγράμματα στήριξης ειδικών κοινωνικών ομάδων κι ότι άλλο απασχολεί τον νέο και επιθυμεί να έχει πληροφορίες, (G. Breakwell, «Η Συνέντευξη», 1987, σελ 12). Με το ένα ή τον άλλο τρόπο η συνέντευξη είναι το βασικό και απαραίτητο εργαλείο του συμβούλου- κοινωνικού λειτουργού.

γ3. Παρατήρηση

Η παρατήρηση κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων της λεκτικής αλλά και μη λεκτικής επικοινωνίας, είναι ικανότητα από τη μεριά του συμβούλου. Ο Πιπερόπουλος αναφέρει ως επικοινωνία «...την τέχνη της αποτελεσματικής ανταλλαγής πληροφοριών, η οποία ολοκληρώνεται με την εδραίωση αμοιβαίας κατανόησης ανάμεσα σε δύο ή περισσότερα άτομα, ανάμεσα σε ένα άτομο και μία ομάδα, ή ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες ομάδες», (Πιπερόπουλος Γ. «Επικοινωνώ άρα υπάρχω», εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1996, σελ.47). Κατά τον Mounin, «...επικοινωνία είναι ο επηρεασμός του άλλου χρησιμοποιώντας ως μέσα τα σημεία που είναι αποδεκτά και από αυτόν», (Δημητρίου Σ. «Λεξικό Όρων Επικοινωνίας και Σημειωτικής Ανάλυσης», εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα, 1980, σελ.116).

Ο σύμβουλος είναι αναγκαίο να ακούσει προσεκτικά όλα όσα του λέει ο συμβουλευόμενος, να κατανοεί όσα του εκφράζει το άτομο μέσω του προφορικού λόγου, αλλά να αναγνωρίζει και τα όσα αυτός δεν του λέει. Μέσα από την προσεκτική παρατήρηση προσπαθεί να διακρίνει τα συναισθήματά του συμβουλευόμενου, πολύ σημαντικό ρόλο παίζει σε αυτό το σημείο η γλώσσα του σώματος, δηλαδή η μη λεκτική επικοινωνία, (ΑΓΑΠΗ ΚΑΝΔΥΛΑΚΗ, «Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ», Εκδόσεις ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ & ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΑΘΗΝΑ, 2001, σελ. 42-43).

Ο σύμβουλος για να είναι σε θέση να παρατηρήσει ορθά τις εκφράσεις του ατόμου,

τα συναισθήματά του, τη γλώσσα του σώματος, χρειάζεται άσκηση. Η παρατήρηση ξεκινάει από την πρώτη- πρώτη επαφή του συμβούλου με τον συμβουλευόμενο και συνεχίζεται έως το πέρας της συνεργασίας τους. Το έμπειρο στην παρατήρηση μάτι ενός συμβούλου, μπορεί να κατανοήσει και να δει πολλές λεπτομέρειες με ακρίβεια και σαφήνεια. Η παρατήρηση όπως είπαμε και παραπάνω όμως, δεν στέκεται μόνο στον προφορικό – λεκτικό τρόπο επικοινωνίας, αλλά προχωρά έως και τον μη λεκτικό. Η γλώσσα των συμβόλων, οι χειρονομίες, οι γκριμάτσες έχουν πολύ μεγάλη σημασία για την συμβουλευτική σχέση. Η μη λεκτική επικοινωνία είναι μία εξαιρετικά ενδιαφέρουσα μορφή επικοινωνίας. Αυτές οι ανθρώπινες συναλλαγές στη διαπροσωπική επικοινωνία, όπως αναφέρει ο Γιαννουλέας, αφορούν μορφές λεκτικής συμπεριφοράς αλλά και στάσεις του σώματος όπως προείπαμε, εκφράσεις του προσώπου, των ματιών, χειρονομίες, όπως και το ύφος, τον τόνο και τη χροιά της φωνής,(Γιαννουλέας Μ. «Συμπεριφορά και Διαπροσωπική Επικοινωνία στον Εργασιακό Χώρο»,εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1997).

Πολλές φορές ο σύμβουλος ίσως, να μην δίνει την απαιτούμενη προσοχή στα μηνύματα που περνάνε με μη λεκτικό τρόπο. Ο Mendell (1997) λέει χαρακτηριστικά «Υπνωτιζόμαστε όλοι τόσο πολύ από το φαινομενικό νόημα αυτών που λέει ο άλλος με αποτέλεσμα να μην προσέχουμε πόσο μας ενοχλεί η στάση του σώματός του, ο τόνος της φωνής του ή οι χειρονομίες του», (Πιπερόπουλος Γ., «Επικοινωνώ άρα υπάρχω», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1996).

Άρα, για να παρατηρήσει κανείς, ένα άλλο άτομο προσεκτικά, πρέπει πρώτα από όλα να είναι ο ίδιος ψυχικά καλά και ισορροπημένος. Πρέπει οι αισθήσεις του να βρίσκονται σε συνεχή εγρήγορση, να είναι ήρεμος, συγκεντρωμένος και με καλή διάθεση απέναντι στο άτομο. Ο απόλυτα συνειδητός παρατηρητής οφείλει να ελέγχει και να διαπιστώνει τις υποθέσεις που προκύπτουν μέσα από την συνέντευξη, έτσι ώστε να μην έχει λανθασμένες εντυπώσεις, οι οποίες θα καταστρέψουν την πορεία της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ακόμη, σύμφωνα με τον Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα (1996), «Τα βεβαιωμένα συμπεράσματα δείχνουν έλλειψη εμπειρίας και επιπολαιότητα».

Κατά τον Allan Pease (1991), η μη προφορική επικοινωνία είναι μία πολυσύνθετη διαδικασία η οποία περιλαμβάνει ανθρώπους, λέξεις, σωματικές κινήσεις. Ο έμπειρος σύμβουλος, γνωρίζει πως η με λεκτική επικοινωνία κρύβει πολλά μηνύματα, τα οποία μπορούν να του φανούν πολύτιμα. Για αυτόν ακριβώς το λόγο πρέπει να παρατηρεί προσεκτικά τη γλώσσα του σώματος και να την αποκωδικοποιεί. Εκτός, όμως από τον συμβουλευόμενο και ο σύμβουλος επικοινωνεί μέσω της μη λεκτικής επικοινωνίας. Ο σύμβουλος, πρέπει να προσέχει σύμφωνα με την Κανδυλάκη τη θέση και τη στάση του σώματός του κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, (ΑΓΑΠΗ ΚΑΝΔΥΛΑΚΗ, «Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ», Εκδόσεις ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ & ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΑΘΗΝΑ, 2001, σελ. 42-43). Επίσης, ο σύμβουλος είναι υπεύθυνος ώστε να αναπτυχθεί μία καλή σχέση ανάμεσα στον ίδιο και τον συμβουλευόμενο,(Παπαδάκη-Μιχαηλίδη Ε., «Η Σιωπηλή Γλώσσα των Συναισθημάτων:Η Μη Λεκτική Επικοινωνία στις Διαπροσωπικές Σχέσεις», εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998). Οι εκφράσεις, οι στάσεις και οι κινήσεις του συμβούλου θα πρέπει να δίνουν στον συμβουλευόμενο το μήνυμα ότι πρόκειται για ένα άτομο που πρώτα από όλα έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του κι άρα είναι σε θέση να εμπνεύσει εμπιστοσύνη και στον συμβουλευόμενο,(ΑΓΑΠΗ ΚΑΝΔΥΛΑΚΗ,«Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ»,Εκδόσεις ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ & ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΑΘΗΝΑ, 2001, σελ. 42-43).

Συνεπώς, προκύπτει πως η παρατήρηση κατά τη διάρκεια μια συνέντευξης είναι

σημαντική και μπορεί να μας δώσει πληροφορίες που κάτω από άλλες συνθήκες δεν θα τις είχε στα χέρια του ο σύμβουλος. Χρειάζεται όμως, προσοχή από τη μεριά του συμβούλου έτσι ώστε να διασφαλιστεί η επιτυχία της συμβουλευτικής σχέσης.

γ5. Εχεμύθεια- εμπιστευτικότητα.

Σύμφωνα με τη δεοντολογία του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού, η σχέση του συμβούλου και του συμβουλευόμενου, θα πρέπει να διακρίνεται από το στοιχείο της εχεμύθειας και της εμπιστευτικότητας. Αυτά τα δύο στοιχεία παίζουν καθοριστικό ρόλο στην έκβαση της συμβουλευτικής διαδικασίας. Μόνο εφόσον το άτομο νιώσει ασφάλεια κι εμπιστοσύνη, θα ανοίξει την καρδιά του στον σύμβουλο και θα του καταθέσει τα εσώψυχά του.

Συχνά όταν καλούμαστε να μιλήσουμε για δυσάρεστα γεγονότα, που έχουν στιγματίσει τη ζωή μας, νιώθουμε άγχος, αμηχανία και ανασφάλεια. Σε αυτό ακριβώς το σημείο ο σύμβουλος καλείται να βοηθήσει και να στηρίξει το άτομο, έτσι ώστε να αισθανθεί άνετα και να μπορέσει να συνεχιστεί η συμβουλευτική διαδικασία.

Άρα, συμπεραίνουμε πως η σχέση με τον συμβουλευόμενο πρέπει να στηρίζεται σε αμοιβαία εμπιστοσύνη. Σύμφωνα με τις σημειώσεις της Δρ. Αμαλίας Ιωαννίδου-Johnson «Η εχεμύθεια από μέρους του κοινωνικού λειτουργού είναι αναπόσπαστο μέρος της εργασίας του. Η συλλογή και η χρήση πληροφοριών ή δεδομένων πρέπει να σχετίζεται με την παροχή της επαγγελματικής βοήθειας προς τον εξυπηρετούμενο ο οποίος είναι απαραίτητο να ενημερώνεται για την αναγκαιότητα τους και για την χρήση τους...», (Αμαλία Ιωαννίδου – Johnson, 1999). Τώρα εάν αυτά τα απόρρητα στοιχεία πρέπει να εμπλουτιστούν μέσα από συζητήσεις με άλλα δικά τους πρόσωπα, οι εξυπηρετούμενοι πρέπει να ενημερώνονται πριν από κάθε κίνηση. Ο συνετός κοινωνικός λειτουργός τηρεί πιστά το απόρρητο των συζητήσεων, και σε καμία περίπτωση δεν σκορπά δεξιά κι αριστερά τις πληροφορίες που του δίνει ο συμβουλευόμενος. Σε πολύ ιδιαίτερες περιπτώσεις, θα δώσει ο κοινωνικός λειτουργός πληροφορίες. Αν για παράδειγμα κινδυνεύουν ζωές άλλων ή αν του ζητηθεί από τον εισαγγελέα. Είναι σημαντικό κι αυτό πρέπει να γίνει απόλυτα κατανοητό, πως ο κοινωνικός λειτουργός οφείλει να σέβεται την ατομικότητα και την προσωπικότητα του κάθε ατόμου. Αν όπως, είπαμε και παραπάνω ο κοινωνικός λειτουργός πρέπει να δώσει κάποιες πληροφορίες, που του μετέδωσε ο συμβουλευόμενος τότε αυτό θα πρέπει να γνωστοποιηθεί στο άτομο από την αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ο συμβουλευόμενος δηλαδή, πρέπει από την αρχή να είναι γνώστης των ορίων της εμπιστευτικότητας. Η εμπιστοσύνη μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου, ενισχύεται ακόμη περισσότερο όταν ο πρώτος πείσει το άτομο, ότι βρίσκεται δίπλα του για να το βοηθήσει κι όχι για να το βλάψει. Το άτομο πρέπει να νιώσει την απαιτούμενη ασφάλεια. Η σχέση της αληθινής εμπιστοσύνης μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου, αρχίζει να χτίζεται σιγά-σιγά όταν ο πρώτος εξηγήσει με απλά λόγια στο δεύτερο για το λόγο που βρίσκεται δίπλα του, για τους στόχους του και για τις επιδιώξεις του. Πρέπει να εξηγήσει με ακρίβεια στο άτομο γιατί είναι σημαντικό να υπάρχει μεταξύ τους εμπιστοσύνη. Στο τέλος, οφείλει να ερευνήσει αν τα μηνύματά του έγιναν απόλυτα κατανοητά από το άτομο ή αν υπάρχουν κάποιες αμφιβολίες ή ανησυχίες, (ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΑΤΣΟΡΙΔΟΥ – ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, «Κοινωνική Εργασία με Ομάδες , Μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία και δράση», ΕΚΔΟΣΕΙΣ “ΕΛΛΗΝ”,1999).

Επίσης το στοιχείο της εμπιστευτικότητας-εχεμύθειας κατοχυρώνεται κι από τον Κώδικα Δεοντολογίας των κοινωνικών λειτουργών.

Δηλαδή:

1. Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να σέβεται την ιδιωτική ζωή των εξυπηρετούμενων του και τον εμπιστευτικό χαρακτήρα όλων των πληροφοριών που περιέχονται σε γνώση του στα πλαίσια άσκησης του επαγγέλματος του.

2. Ο κοινωνικός λειτουργός συζητά με άλλους εμπιστευτικά ζητήματα που του αποκαλύπτουν οι εξυπηρετούμενοι του, χωρίς την συγκατάθεσή τους, μόνον όταν αυτό επιβάλλεται από επιτακτικούς επαγγελματικούς λόγους.

3. Οφείλει να ενημερώνει εμπειριστατωμένα τους εξυπηρετούμενους του για τα όρια της επαγγελματικής του εχεμύθειας σε δεδομένη κατάσταση, τους σκοπούς γνώσης των συγκεκριμένων πληροφοριών και τον τρόπο αξιοποίησής τους, (www.skle.gr).

Θα κλείσουμε αυτό το κομμάτι μνημονεύοντας τα λόγια του Schopler και Galinsky, οι οποίοι είπαν κάποτε ορθά πως « Εάν η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ κοινωνικού λειτουργού και ατόμων δεν αναπτυχθεί...τότε είναι πολύ πιθανόν ότι οι διαπραγματεύσεις θα γίνονται μόνον με βάση τη δύναμη, το χειρισμό του άλλου και τη φήμη...», (Schopler και Galinsky, 1974, σελ.137-138).

δ. Λειτουργίες του συμβούλου.

Οι λειτουργίες του συμβούλου κοινωνικού λειτουργού, είναι πολλές κι εξίσου σημαντικές μεταξύ τους. Είναι ένα πλέγμα πράξεων- στάσεων- λειτουργιών, που θα οδηγήσουν στην θετική έκβαση της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Μία πολύ σημαντική λειτουργία του κοινωνικού λειτουργού, είναι η γνησιότητά του ως άτομο. Να δώσει στο άτομο να καταλάβει, πως είναι απόλυτα αυθεντικός στις προθέσεις του. Να νιώσει ο συμβουλευόμενος ότι, στη σκέψη και στα συναισθήματα του συμβούλου, πρωτεύον ρόλο έχουν οι ανάγκες του εξυπηρετούμενου κι όχι οι προσωπικές του ανάγκες. Ο σύμβουλος οφείλει να είναι δεκτικός απέναντι στο άτομο, να προσέχει όσα έχει να του καταθέσει και να χειρίζεται ως επαγγελματίας τις μεταβιβάσεις. Ο σύμβουλος πρέπει να επιδιώκει να «περάσει» αυτό του το ενδιαφέρον στο άτομο, (Κοπορκα, 1963, σελ.109).

Μία ακόμη από τις λειτουργίες που πρέπει να επιτελέσει ο σύμβουλος είναι, η ολοκληρωτική του εμπλοκή στο πρόβλημα του ατόμου. Να εκφράζει δηλαδή, την ανησυχία του, για ότι συμβαίνει στη ζωή του ατόμου, το ενδιαφέρον του και την αισιοδοξία του για το μέλλον, έτσι ώστε να δίνει δύναμη στο άτομο να προχωρήσει. Η συμπεριφορά του θα πρέπει να εμπεριέχει το στοιχείο, της εμπιστευτικότητας του προς τις ικανότητες- δυνατότητες του ατόμου. Στόχος του είναι, να καταστήσει το άτομο ικανό, να σκέφτεται, να αποφασίζει, να πράττει, να επιμένει. Κι αυτό χρειάζεται υπομονή και μεθοδικότητα από τη μεριά του συμβούλου. Επίσης, λειτουργία του συμβούλου είναι και η ενσυναίσθηση, όπως είπαμε και στην αρχή. Πρέπει δηλαδή, ο ίδιος να είναι σε θέση να κατανοεί και να συναισθάνεται, τη θέση του ατόμου. Μόνο εφόσον το κάνει, θα μπορέσει να βοηθήσει το άτομο να απεμπλακεί από αυτά και να κάνει το επόμενο βήμα. Ο σύμβουλος, πρέπει να είναι ικανός να συμμετέχει ενεργητικά στη συμβουλευτική σχέση κι όχι να μένει σε απόσταση ως απλός ακροατής των προβλημάτων. Να μπει δηλαδή, στην ψυχολογία του ατόμου και να καταλάβει πώς νιώθει εκείνο την δεδομένη στιγμή. Να κατανοήσει τις συνθήκες ζωής του μέσα στο Ίδρυμα, πως αυτός ο τρόπος ζωής επηρεάζει την ζωή του και τα συναισθήματά του, να νιώσει την στάση του και τις ανησυχίες του για την μετά Ίδρύματος ζωή του. Να κατανοήσει τις σχέσεις του με το οικογενειακό- φιλικό του περιβάλλον, τις προσδοκίες που έχει, τα εμπόδια που τον φοβίζουν. Όταν ο σύμβουλος το κατορθώσει αυτό, θα κινητοποιηθεί, θα επικοινωνήσει με το άτομο λεκτικά και μη, θα γίνει ακόμη πιο ουσιαστική η μεταξύ τους σχέση και το άτομο θα

αντιδράσει θετικά. Η ικανότητα λοιπόν, του συμβούλου να βάζει τον εαυτό του στη θέση του συμβουλευόμενου, είναι το αποτέλεσμα της ευαισθητοποίησης, που χρειάζεται όμως για να καρποφορήσει καλλιέργεια και συνεχή ενίσχυση, (ΚΑΛΟΥΤΣΗ-ΤΑΥΛΑΡΙΔΟΥ ΑΣΠΑΣΙΑ, «Η αυτογνωσία και ο αυτοέλεγχος: Η αναγκαιότητα και η χρησιμότητα τους για τον κοινωνικό λειτουργό», στο περιοδικό της ΕΠΙΣΚΕ, εκλογή Θεμάτων Κοινωνικής Πρόνοιας, αρ.60, σελ 3-7).

Ακόμη μια λειτουργία του συμβούλου είναι να μπορεί να είναι αντικειμενικός. Να μπορεί δηλαδή, να εκτιμά αντικειμενικά τα στοιχεία που του δίνει το άτομο και να κρίνει με προσοχή. Φυσικά όλα τα παραπάνω δεν πρέπει να περνούν τα όρια της επαγγελματικής δεοντολογίας, διότι τα μετέπειτα αποτελέσματα μπορεί να είναι καταστροφικά, τόσο για τον συμβουλευόμενο όσο και για τον σύμβουλο. Τα παραπάνω έχουν να κάνουν με το κομμάτι της ψυχικής υποστήριξης του ατόμου. Υπάρχει όμως εδώ, και το κομμάτι της επαγγελματικής ενίσχυσης, βάση του οποίου το άτομο θα αποκτήσει ορισμένες γνώσεις για την μετέπειτα ζωή του, εκτός Ιδρύματος. Λειτουργία του συμβούλου όσον αφορά, την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, είναι η απόκτηση γνώσεων των θεωριών-αρχών της επαγγελματικής εξέλιξης. Επίσης, την απόκτηση γνώσεων των οικονομικών, κοινωνικών και ψυχολογικών στοιχείων της εργασίας, καθώς και την απόκτηση δεξιοτήτων για την ορθή επαγγελματική καθοδήγηση του ατόμου, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΖΗΤΗ, Αθήνα, 1998). Ακόμη, ο σύμβουλος πρέπει να είναι γνώστης της ανάπτυξης προγραμμάτων, διαδικασιών και πολιτικής. Να μπορεί να αξιολογεί τα δεδομένα της κάθε συνέντευξης με το άτομο.

Επίσης, ρόλος του είναι να αναζητά, να επεξεργάζεται και να επιλέγει το κατάλληλο πληροφοριακό υλικό για το άτομο. Πρέπει να είναι ικανός να δίνει στο άτομο πληροφορίες που αφορούν τον κόσμο της εργασίας, τα επαγγέλματα και την απασχόληση σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Σημαντική είναι και η ικανότητα του συμβούλου να τοποθετήσει το άτομο σε θέση εργασίας, όταν βγει από το ίδρυμα και να μπορεί να συνεχιστεί, η μεταξύ τους συνεργασία. Δηλαδή αφού τοποθετηθεί ο νέος, στη θέση εργασίας να μπορεί ο σύμβουλος να υποβοηθά και να υποστηρίζει ψυχολογικά το άτομο. Ακόμη όμως, κι αν το άτομο δεν βρει μία εργασία ο σύμβουλος είναι αυτός, που με την υποστήριξη θα βοηθήσει ώστε να ενεργοποιηθεί.

Έπειτα, ακόμη μία από τις δράσεις του συμβούλου, είναι η παρακολούθηση της πορείας του ατόμου. Αυτό γίνεται για να διαπιστώσει την έκβαση, τις επιπτώσεις και τα όποια αποτελέσματα της συμβουλευτικής διαδικασίας, εντός κι εκτός ιδρύματος.

Ακόμη, μέσο της παρακολούθησης ο σύμβουλος θα αξιολογήσει την εργασία του με το άτομο, θα εντοπίσει τις αδυναμίες κι αν χρειαστεί θα επανασχεδιάσει την συμβουλευτική διαδικασία. Όλες οι παραπάνω λειτουργίες του συμβούλου, βοηθούν την συμβουλευτική διαδικασία, έτσι ώστε στη λήξη της, το άτομο να έχει βοηθηθεί σε ικανοποιητικό βαθμό, (Highlen και Hill, 1984).

ε. Οι όροι επιλογής του συμβούλου.

Στο παρόν υποκεφάλαιο, θα ασχοληθούμε με το πώς γίνεται η επιλογή των εργασιακών συμβούλων. Δηλαδή, τί πρέπει να γνωρίζει ο σύμβουλος που καλείται να στηρίξει έναν νέο με παραβατική συμπεριφορά και να τον ενεργοποιήσει, έτσι ώστε να συνεχίσει ομαλά τη ζωή του, μόλις βγει από το ίδρυμα.

Αρχικά, θα λέγαμε πως είναι επιστήμονες όπως Κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι,

κοινωνιολόγοι, οι οποίοι ως άτομα έχουν «μάθει» μέσα από τις δικές του εμπειρίες πως οι δυνατότητες και τα περιθώρια των επιλογών μεταβάλλονται καθημερινά και πως τα άτομα καλούνται να επαναπροσδιορίζουν συνεχώς τις προσδοκίες τους και τα θέλω τους. Αυτό φαντάζει ιδιαίτερα δύσκολο, όταν έχουμε να κάνουμε με ένα νέο, ο οποίος στο παρελθόν είχε παραβατική συμπεριφορά και ο οποίος έχει ελάχιστα εφόδια για να βγει στην αγορά εργασίας και να διεκδικήσει το δικαίωμα του στην εργασία. Συνεπώς, ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει γνώσεις ψυχολογίας, να έχει παρακολουθήσει μια σειρά μαθημάτων και τεχνικών, σχετικά με την συμβουλευτική και ειδικότερα με τη συμβουλευτική αποκατάστασης. Ο σύμβουλος οφείλει να ενημερώνεται συνεχώς για καθετί νέο στο χώρο της συμβουλευτικής και της απασχόλησης. Να παρακολουθούν σεμινάρια και ημερίδες και γενικότερα να είναι ενήμεροι για τις εξελίξεις του επαγγέλματος.

Σύμφωνα με τους Harrigan, Hutchins, Malikioti, Mishou ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει γνώσεις πάνω στη θεωρία και τις τεχνικές που χρησιμοποιεί η συμβουλευτική ψυχολογία, στην ατομική και την ομαδική ψυχολογική συμβουλευτική. Ακόμη να έχει την ικανότητα να δημιουργήσει μια εποικοδομητική συμβουλευτική σχέση, να έχει προσωπικό μοντέλο συμβουλευτικής και να μπορεί να αναγνωρίσει πότε ένα άτομο πρέπει να παραπεμφθεί σε άλλους ειδικούς, (Malikioti- Loizou and Gold, 1981). Επιπρόσθετα, θα πρέπει να έχει καλή γνώση των αρχών και των όρων που διέπουν και διευκολύνουν τη μάθηση, να έχει ικανότητες να μεταφέρει αυτές τις αρχές στη συμβουλευτική πράξη, να έχει πολύ καλές γνώσεις γύρω από θεωρίες επαγγελματικής εξέλιξης και ανάπτυξης, και τέλος να μπορεί να καθοδηγήσει επαγγελματικά έναν άλλο άνθρωπο, (Νασιάκου Μαρία, «Η Ψυχολογία Σήμερα.1.Γενική Ψυχολογία», Εκδόσεις “Παπαζήση”, Αθήνα, 1982α).

Οι σύμβουλοι, οι οποίοι ασχολούνται με νέους παραβάτες, θα πρέπει να έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα σχετικό, το οποίο να αποδεικνύει την γνώση τους. Επίσης, η εργασιακή εμπειρία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Ο σύμβουλος δηλαδή, που συνεργάζεται με νέους, θα πρέπει να γνωρίζει καλά τον τρόπο με τον οποίο θα τους χειριστεί, έτσι ώστε το τελικό αποτέλεσμα να είναι θετικό για το άτομο. Συνεπώς ο σύμβουλος, θα πρέπει να είναι ένα άτομο που να έχει κάνει σπουδές σχετικές με το αντικείμενο της συμβουλευτικής, θα έχει εξειδικευτεί στην συμβουλευτική κι αποκατάσταση νέων με παραβατική συμπεριφορά, να γνωρίζει τα επαγγελματικά θέματα και να μπορεί να ενεργοποιήσει το άτομο έτσι ώστε να προχωρήσει στη ζωή του. Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος, πρέπει οπωσδήποτε να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένος και προετοιμασμένος να αντιμετωπίσει κάθε περίπτωση με υπευθυνότητα και σεβασμό. Επίσης, είναι υποχρεωμένοι να ακολουθούν προσωπική ψυχολογική συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους και να συνεχίζουν την επαγγελματική τους κατάρτιση ακόμη και μετά το πέρας των σπουδών τους. Υπάρχει ένα εύρος θεραπευτικών προσεγγίσεων το οποίο διδάσκεται κατά την εκπαίδευση και εφαρμόζεται στην πράξη, όπου συμπεριλαμβάνονται οι βασικές σχολές: ψυχοδυναμική, γνωσιακή συμπεριφοριστική, συστημική και πρόσωπο-κεντρική, (Μ. Μαλικιώση – Λοίζου, «Συμβουλευτική Ψυχολογία», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1999).

Είναι πολύ σημαντικό να προσθέσουμε ότι πρέπει να δίνεται έμφαση στην μεταπτυχιακή εκπαίδευση των Συμβουλευτικών Ψυχολόγων. Η εκπαίδευση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει θεωρία, έρευνα, εποπτευόμενη κλινική πρακτική άσκηση όπως και προσωπική ανάπτυξη. Οι στόχοι για τις δεξιότητες των μεταπτυχιακών φοιτητών θα πρέπει μεταξύ άλλων να περιλαμβάνουν και τα παρακάτω: (α) Να μπορούν να ενοποιούν την ψυχολογική θεωρία, την έρευνα και την πρακτική εφαρμογή

(β) Να αναγνωρίζουν τον κεντρικό ρόλο της θεραπευτικής σχέσης στην πρακτική της συμβουλευτικής ψυχολογίας.

(γ) Να αναγνωρίζουν ότι οι αποφάσεις στο πλαίσιο της πρακτικής είναι πάντα περίπλοκες και λαμβάνονται κάτω από συνθήκες αβεβαιότητας. Οφείλουν επίσης να παίρνουν υπ' όψιν τους ότι οι αποφάσεις ηθικού περιεχομένου είναι πρωταρχικής σημασίας.

(δ) Να κατανοούν ότι ως συμβουλευτικοί ψυχολόγοι είναι σημαντικό να παράγουν αλλά και να αξιοποιούν την γνώση.

(ε) Να μπορούν να κατανοούν και να έχουν την ικανότητα να εμπλέκονται με ζητήματα που αφορούν ευρύτερα οργανωτικά και κοινωνικά πλαίσια.

(στ) Να αναγνωρίζουν την σημαντικότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης, (Μ. Μαλικιώση- Λοίζου, «Συμβουλευτική Ψυχολογία», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, ΑΘΗΝΑ, 1999).

στ. Η σχέση συμβούλου-συμβουλευόμενου.

Όλοι μας, μπορούμε να κατανοήσουμε πως η σχέση μεταξύ του συμβούλου αλλά και του νέου, είναι πολύ σημαντική για την εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας και συνεπώς και την εξέλιξη του ατόμου.

Μερικοί πιστεύουν πως η συμβουλευτική διαδικασία, αποτελεί το *sine qua non* της καλής θεραπείας. Μια επιτυχημένη συμβουλευτική σχέση αποτελεί τη βάση για τον προσδιορισμό των στόχων της συμβουλευτικής και την επίτευξή τους. Ο πρώτος που μίλησε για την σπουδαιότητα της συμβουλευτικής σχέσης ήταν ο Carl Rogers (1961), ο οποίος ξεχώρισε τους πιο βασικούς παράγοντες τους οποίους πρέπει να έχει ο σύμβουλος για να βοηθήσει το άτομο. Μετά τον Rogers και μετά Carkhuff μέσω ερευνών απέδειξαν, ποιοι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες μια καλής θεραπευτικής σχέσης. Η κατανόηση, η ζεστασιά, η εκτίμηση, η γνησιότητα, είναι στοιχεία που πρέπει να υπάρχουν μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου.

Έπειτα, οι Greenson (1967) και Bordin (1979), πρότειναν τρεις συνιστώσες σημαντικές για την συμβουλευτική σχέση. Μίλησαν για εργασιακή συμμαχία (*working alliance*), για σχέση μεταβίβασης (*transference relationship*) και για μια πραγματική-αληθινή σχέση (*real relationship*). Με τον όρο εργασιακή συμμαχία, συμβόλιζαν την συναισθηματική ευθυγράμμιση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου η οποία ενισχύεται από τη συναισθηματική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ τους και από τη συμφωνία τους ως προς τους στόχους που θέτουν και τη διαδικασία μέσα από την οποία θα τους επιτύχουν. Τα στοιχεία που θα την ενισχύσουν είναι η ενσυναίσθηση και ο σεβασμός, για τα οποία όπως αναφέραμε και παραπάνω μίλησε πρώτος ο Carl Rogers. Η σχέση της μεταβίβασης, έχει να κάνει με την μετάθεση προς τον σύμβουλο των συναισθημάτων ή στάσεων του εξυπηρετούμενου που ανήκουν όμως, σε σχέσεις του παρελθόντος.

Τέλος, η πραγματική ή αλλιώς αληθινή σχέση, αναφέρεται στην ειλικρίνεια των συναισθημάτων και στην ρεαλιστική αντιμετώπιση των δυσκολιών. Συνεπώς, τα χαρακτηριστικά από τα οποία πρέπει να διακρίνεται τόσο ο σύμβουλος όσο και ο συμβουλευόμενος, για την οικοδόμηση μιας επιτυχημένης συμβουλευτικής σχέσης, είναι η ενσυναίσθηση, η ειλικρίνεια, ο σεβασμός και η θετική εκτίμηση, (Μ. Μαλικιώση-Λοίζου, «Συμβουλευτική Ψυχολογία», εκδόσεις «Ελληνικά γράμματα», ΑΘΗΝΑ 1999, σελ.351-355). Την συμβουλευτική σχέση πρέπει να την διακρίνει το στοιχείο του σεβασμού. Δηλαδή να αποδέχεται ο σύμβουλος τον νέο ως ξεχωριστό

άτομο, δίχως να επιβάλει όρους γι' αυτό. Ακόμη η ζεστασιά ή άνευ όρων θετική αναγνώριση – αποδοχή (unconditional positive regard) είναι απαραίτητα στοιχεία για την σχέση συμβούλου συμβουλευόμενου. Αυτό σημαίνει ότι ο σύμβουλος πρέπει να είναι δεκτικός και ευνοϊκά προδιατεθειμένος απέναντι στον νέο. Δεν θα πρέπει να τον επικρίνει. Αυτό προϋποθέτει ευνοϊκό κλίμα μεταξύ των δύο ώστε ο νέος να εκφραστεί ελεύθερα, να ανοιχτεί και να μην χρειαστεί να υιοθετήσει αμυντικούς μηχανισμούς για να αντιμετωπίσει την πραγματικότητα. Ο Rogers αυτό το περιγράφει ως εξής: «Αν αντιλαμβάνομαι τις προσωπικές εμπειρίες του άλλου κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μη μπορώ να κάνω διάκριση μεταξύ των προσωπικών του εμπειριών ως περισσότερο ή λιγότερο αξιών θετικής αναγνώρισης, τότε αισθάνομαι άνευ όρων θετική αναγνώριση γι' αυτό τον άνθρωπο», (Rogers, 1959, σελ 208). Πολύ λόγο κάναμε και για την ενσυναίσθητη κατανόηση ή ενσυναίσθηση (empathy). Αυτή περιλαμβάνει την ενσυναίσθητική ακρόαση (empathetic listening) και τη μετάδοση της ενσυναίσθησης (communicating empathy). Η πρώτη αφορά την αναγνώριση και την κατανόηση των εμπειριών του άλλου και το νόημα που έχουν γι' αυτόν. Πρόκειται για την πλήρη αποδοχή, κατανόηση και συναίσθηση του ατόμου ενώ παράλληλα ο σύμβουλος παραμένει ο εαυτός του και συμπεριφέρεται αυθεντικά. Η ενσυναίσθητική ακρόαση επιτυγχάνεται με τις κατάλληλες απαντήσεις του συμβούλου που δείχνει στον άλλον ότι τυγχάνει προσεκτικής ακρόασης και κατανόησης από κάποιον που τον αποδέχεται ανά πάσα στιγμή και ενδιαφέρεται να εμβαθύνει ακόμα περισσότερο (Ποταμιανός, 1999). Είναι η ικανότητα του συμβούλου να κατανοεί τον κόσμο των ατόμων που παρακολουθεί έτσι όπως οι ίδιοι τον αντιλαμβάνονται. Η ενσυναίσθηση προϋποθέτει την κατανόηση του συμβουλευόμενου σε γνωστικό (τι σκέπτεται και τι λέει) αλλά και στο θυμικό επίπεδο (τι αισθάνεται), (Duann Hill, 1996). Επίσης η αυτοαποκάλυψη πρέπει να υπάρχει μέσα στη σχέση συμβούλου-συμβουλευόμενου. Είναι η διαδικασία αποκάλυψης πτυχών της προσωπικότητας του συμβούλου τόσο στον ίδιο του τον εαυτό όσο και σε άλλα άτομα που εμπιστεύεται. Όταν ένας άνθρωπος νιώθει εμπιστοσύνη για το συνάνθρωπό του και αποκαλύπτει σε αυτόν τον εαυτό του, βοηθά να δημιουργηθεί μια ουσιαστική διαπροσωπική σχέση που θα οδηγήσει σε πιο στενή επικοινωνία (Μαλικιώση – Λοίζου, 1994). Φυσικά πάντα μέσα σε επιτρεπόμενα όρια. Σύμφωνα με τον Jourard S. «Μια ειλικρινά προσωπική σχέση μεταξύ δύο ανθρώπων περιλαμβάνει αποκάλυψη του εαυτού του ενός στον άλλο με πλήρη και αυθόρμητη ειλικρίνεια», (Jourard, 1964: 28).

Τέλος αξ σημειωθεί και το στοιχείο της ευκρίνειας. Είναι η ικανότητα του συμβούλου να είναι σαφείς στις εκφράσεις και τη συμπεριφορά του. Αναφέρεται επίσης στην ακριβή επισήμανση των συναισθημάτων και των εμπειριών του νέου από τον σύμβουλο και στο χαρακτηρισμό τους. Η ευκρινής αντανάκλαση των συναισθημάτων, των συμπεριφορών και των σκέψεων τους στον σύμβουλο τους βοηθά στην καλύτερη κατανόηση του εαυτού τους, (Μαλικιώση – Λοίζου, 2001).

Αρχές της συμβουλευτικής διαδικασίας.

α. Έννοια και σημασία του «Κώδικα Δεοντολογίας»

Στο παρόν υποκεφάλαιο, θα αναφερθούμε στην έννοια και την σημασία του «Κώδικα Δεοντολογίας», που αφορά το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού.

Ξεκινώντας από το όρο «Κώδικας Δεοντολογίας», αναφερόμαστε σε ένα σύστημα αξιών, αρχών και κανόνων, που διέπουν τον κοινωνικό λειτουργό και την εργασία

του. Η Δεοντολογική συναίσθηση είναι πολύ σημαντική και απαραίτητη για κάθε κοινωνικό λειτουργό. Η ικανότητα να ενεργεί και να πράττει με δεοντολογικό τρόπο κι όχι αυθαίρετα, αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρει στον εξυπηρετούμενο.

Υπάρχουν κάποιοι τομείς που η ύπαρξη κανόνων δεοντολογίας κρίνεται αναγκαία, όπως:

1. Η παροχή υπηρεσιών σε εξυπηρετούμενους που λόγω εγγενούς ή επίκτητης μειονεξίας αδυνατούν να αποφασίσουν ή να συναινέσουν για αυτή την παροχή, ή που τελούν υπό δικαστική αντίληψη ή και δικαστική απαγόρευση

2. Η αξιολόγηση των συμπεριφορών και η παρέμβαση σε καταστάσεις που αφορούν άτομα ή πληθυσμιακές ομάδες από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα για τα οποία ο σύμβουλος- κοινωνικός λειτουργός έχει άγνοια, (Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1998).

Βάση αυτού του κώδικα οι κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδεύονται έτσι ώστε να σέβονται τον άνθρωπο, την προσωπικότητά του και τα δικαιώματά του. Είναι ένας οδηγός, που μας βοηθά σε μια πιο ουσιαστική και δομημένη σχέση με το άτομο. Η πρώτη επίσημη προσπάθεια διαμόρφωσης ενός κώδικα δεοντολογίας της κοινωνικής εργασίας έγινε στις ΗΠΑ το 1920. Η σύνταξή του έγινε από την Mary Richmond, εκπαιδευτικό της κοινωνικής εργασίας. Κι άλλοι όμως, οργανισμοί επιχείρησαν να δημιουργήσουν έναν κώδικα δεοντολογίας, αλλά το 1947 η μεγαλύτερη τότε οργάνωση της Αμερικής, η Αμερικανική Ένωση Κοινωνικών Λειτουργών υιοθέτησε έναν επίσημο κώδικα, (Σταθόπουλος Π, «Κοινωνική Πρόνοια: Μια γενική θεώρηση», Έλλην, Αθήνα, 1995). Στην χώρα μας ο πρώτος κώδικας ψηφίστηκε το 1959. Σύμφωνα με τον Σύνδεσμο Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδας (ΣΚΛΕ), που ήταν κι ο πρώτος που ψήφισε τον εν λόγω κώδικα τον Οκτώβριο του 1959 κι ο οποίος τροποποιήθηκε κι έπειτα ψηφίστηκε από την Ολομέλεια του Συνδέσμου τον Ιούλιο του 1976 και βάση του οποίου, πρωταρχική ευθύνη του κοινωνικού λειτουργού-συμβούλου είναι η παροχή υπηρεσιών στον εξυπηρετούμενο με αφοσίωση, πίστη, αποφασιστικότητα αξιοποιώντας στο έπακρο τις επαγγελματικές του ικανότητες και προσόντα. Υποχρεούται να μην εκμεταλλεύεται τις επαγγελματικές του σχέσεις με τους εξυπηρετούμενους προς δικό του όφελος ή να ιδιοποιείται εξυπηρετούμενους κάποιας οργάνωσης ή υπηρεσίας για ιδιωτική του άσκηση του επαγγέλματος. Επίσης δεν πρέπει να επιτρέπει, διευκολύνει, ασκεί ή συνεργάζεται, με κριτήριο την οποιασδήποτε μορφής διάκριση λόγω φυλής, θρησκείας, χρώματος, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, εθνικής καταγωγής, οικογενειακής κατάστασης, πολιτικών πεποιθήσεων, πνευματικής ή σωματικής αναπηρίας ή οποιασδήποτε άλλης προτίμησης ή ατομικού χαρακτηριστικού ιδιότητας ή καθεστώτος, (Καλούτση Α., «Δεοντολογία Κοινωνικής Εργασίας», Σημειώσεις Σχολής ΧΕΝ, έτους Γ, 1976-1977, σελ. 7, Αθήνα).

Υποχρεούται ακόμη σύμφωνα με την Καλούτση, να αποφεύγει σχέσεις ή δεσμεύσεις που δεν συμβιβάζονται με τα συμφέροντα των εξυπηρετούμενων του. Απαγορεύεται να εμπλέκεται σε σεξουαλικές σχέσεις με τους εξυπηρετούμενους του. Οφείλει να ενημερώνει έγκυρα και πλήρως τους εξυπηρετούμενους για την φύση και την έκταση των παρεχόμενων σε αυτούς υπηρεσιών. Να ενημερώνει και να προειδοποιεί τους εξυπηρετούμενους για τα δικαιώματά τους, τους κινδύνους τις ευκαιρίες και τις υποχρεώσεις που αφορούν τις κοινωνικές υπηρεσίες που τους παρέχει. Επίσης οφείλει να αναζητεί την συμβουλή άλλων συναδέλφων του και την άποψη αυτών και των προϊσταμένων του για την προστασία των συμφερόντων των εξυπηρετούμενων του, και να ενεργεί στα πλαίσια συλλογικών αποφάσεων, διεπαγγελματικής

συμβουλευτικής και συνεργασίας ή εποπτείας εάν και όπως αυτά εφαρμόζονται στα πλαίσια της υπηρεσίας του. Διακόπτει τις παρεχόμενες στους εξυπηρετούμενους του υπηρεσίες, και την επαγγελματική σχέση μαζί του όταν πλέον δεν είναι αναγκαίες οι υπηρεσίες ή όταν η άσκηση του λειτουργήματός του δεν εξυπηρετεί τις ανάγκες ή τα συμφέροντα των εξυπηρετούμενων του.(Θεανώ Καλλινικάκη, «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998).

Σύμφωνα πάλι με την δεοντολογία του επαγγέλματος, ο κοινωνικός λειτουργός-σύμβουλος ο οποίος παύει ή διακόπτει να παρέχει τις υπηρεσίες του οφείλει να ενημερώνει τους εξυπηρετούμενους του έγκαιρα και να εξασφαλίζει την παραπομπή τους ή την συνέχεια των παρεχόμενων σε αυτούς κοινωνικών υπηρεσιών σεβόμενος τις ανάγκες και τις προτιμήσεις τους. Ο σύμβουλος δικαιούται να διακόψει απροειδοποίητα τις παρεχόμενες από αυτόν υπηρεσίες μόνο υπό μη φυσιολογικές συνθήκες, αποδίδοντας ιδιαίτερη προσοχή σε όλα τα στοιχεία της υπόθεσης και φροντίζοντας να ελαχιστοποιεί τα ενδεχόμενα αρνητικά αποτελέσματα. Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να διασφαλίζει και να εγγυάται τα συμφέροντα και τα δικαιώματα του εξυπηρετούμενου που έχει κριθεί ανίκανος για δικαιοπραξία, όταν ενεργεί για λογαριασμό του. Ακόμη, υποχρεούται να σέβεται την ιδιωτική ζωή των εξυπηρετούμενων του και τον εμπιστευτικό χαρακτήρα όλων των πληροφοριών που περιέχονται σε γνώση του στα πλαίσια άσκησης του επαγγέλματός του. Ο κοινωνικός λειτουργός οφείλει να συμπεριφέρεται στους συναδέλφους του με σεβασμό, ευγένεια, δικαιοσύνη και καλή πίστη. Υποχρεούται να συνεργάζεται με τους συναδέλφους του για την προαγωγή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και ανησυχιών του, (www.skle.gr). Πρέπει επίσης, να σέβεται τον εμπιστευτικό χαρακτήρα των πληροφοριών που ανταλλάσσει με τους συναδέλφους του στα πλαίσια των επαγγελματικών τους σχέσεων. Οφείλει να δημιουργεί και να λειτουργεί σε συνθήκες εργασίας που διευκολύνουν την δεοντολογική και επαγγελματική συμπεριφορά των συναδέλφων του. Υποχρεούται να αντιμετωπίζει με σεβασμό και να παρουσιάζει με τρόπο εμπειριστατωμένο και δίκαιο τα προσόντα, τις απόψεις και τα συμπεράσματα των συναδέλφων του και να χρησιμοποιεί της κατάλληλες μεθόδους έκφρασης της κρίσης του γι' αυτά τα θέματα.

Ο κοινωνικός λειτουργός που αντικαθιστά ή αντικαθίσταται από συνάδελφο του κατά την άσκηση του επαγγέλματός του υποχρεούται να ενεργεί σεβόμενος το επαγγελματικό κύρος, το χαρακτήρα και τη φήμη του συναδέλφου του, καθώς και την πολιτική της Υπηρεσίας για το χρονικό διάστημα της αντικατάστασης. Υποχρεούται να μην εκμεταλλεύεται τη διαφωνία συναδέλφου του με τον εργοδότη για να καταλάβει τη θέση του ή για να προάγει με οιοδήποτε τρόπο το συμφέρον του σε βάρος συναδέλφου του,(Καλούτση Α., «Σύγχρονα προγράμματα κοινωνικών υπηρεσιών, Αρχές-Έννοιες, Αναφορά στον ελληνικό χώρο», Περιοδικό Εκλογή, τεύχος 58). Ο κοινωνικός λειτουργός αναζητά την αρμόδια διαιτησία ή τη διαμεσολάβηση για επιτακτικούς επαγγελματικούς λόγους. Υποχρεούται να σέβεται τους συνεργάτες των άλλων ειδικοτήτων και να συνεργάζεται μαζί τους, όπως ακριβώς και με τους συναδέλφους του. Ο κοινωνικός λειτουργός που εργάζεται ως εργοδότης, προϊστάμενος ή εκπαιδευτής συναδέλφων του υποχρεούται σε ρητές ρυθμίσεις για τις συνθήκες της διαρκούς επαγγελματικής τους σχέσης. Όταν είναι υπεύθυνος για την απασχόληση και την αξιολόγηση της απόδοσης άλλων μελών του προσωπικού υποχρεούται να εκπληρώνει το έργο του με δίκαιο, αξιοπρεπή και αμερόληπτο τρόπο, εφαρμόζοντας σαφή κριτήρια αξιολόγησης. Κι όταν τέλος, είναι υπεύθυνος για την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων, προϊσταμένων ή των φοιτητών υποχρεούται να ανταλλάσσει μαζί τους απόψεις για τις κρίσεις που

διατυπώνει γι' αυτούς στην αξιολόγησή του.

Ο κοινωνικός λειτουργός ευθύνεται για τις σχέσεις του με εξυπηρετούμενους συναδέλφων του κατά τους όρους του επαγγελματισμού. Υποχρεούται να μην ιδιοποιείται τους εξυπηρετούμενους των συναδέλφων του. Ακόμη, υποχρεούται να μην αναλαμβάνει επαγγελματική ευθύνη για εξυπηρετούμενους άλλης οργάνωσης ή άλλου συναδέλφου χωρίς προηγούμενη επικοινωνία με την οργάνωση ή τον συνάδελφο. Σύμφωνα με τον Σύλλογο Ελλήνων Κοινωνικών Λειτουργών(ΣΚΛΕ), ο κοινωνικός λειτουργός που εξυπηρετεί τους εξυπηρετούμενους συναδέλφων του, σε περίοδο προσωρινής απουσίας τους ή σε επείγουσα περίπτωση, υποχρεούται να τους εξυπηρετεί όπως αντιμετωπίζει κάθε εξυπηρετούμενο. Σε σχέση τώρα με την οργάνωση που εργάζεται, σύμφωνα με την δεοντολογία ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να τηρεί τις δεσμεύσεις που έχει συμφωνήσει με την οργάνωση όπου απασχολείται. Εργάζεται για τη βελτίωση της πολιτικής και των μεθόδων της οργάνωσης που απασχολείται και για την αποτελεσματικότητα και την ουσιαστική παροχή κοινωνικών υπηρεσιών. Υποχρεούται να μην αποδέχεται να εργαστεί ή να μην ρυθμίζει την τοποθέτηση σπουδαστών σε οργάνωση που έχει υποστεί κυρώσεις από αρμόδια όργανα λόγω παραβίασης των κριτηρίων που αφορούν το προσωπικό ή λόγω περιορισμού ή κυρώσεων των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αφορούν τους εξυπηρετούμενους ή λόγω παραβίασης των αρχών δεοντολογίας. Οφείλει να προλαμβάνει και να εξαλείφει κάθε διάκριση που διαπιστώνει στην πολιτική προσλήψεων της οργάνωσης όπου απασχολείται και στην πολιτική και πρακτική απασχόλησης που ακολουθεί. Οφείλει να αξιοποιεί με ευσυνειδησία μόνο για το σκοπό που προορίζονται τους πόρους της οργάνωσης, όπου εργάζεται(www.skle.gr).

Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται σε διατήρηση και προαγωγή των αξιών, της ηθικής, της δεοντολογίας, της γνώσης και της αποστολής του επαγγέλματος του. Οφείλει να προστατεύει και να ενισχύει την αξιοπρεπή άσκηση και την αξιοπιστία του επαγγέλματος και υποχρεούται να συμπεριφέρεται με υπευθυνότητα και αυστηρότητα στις σχετικές συζητήσεις και στην κριτική του επαγγέλματος. Ακόμη υποχρέωση του είναι να δραστηριοποιείται στα πλαίσια των καθορισμένων διαδικασιών για την αντιμετώπιση της αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς άλλων συναδέλφων του.

Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να αποτρέπει τη μη εξουσιοδοτημένη και ανειδίκευτη πρακτική της κοινωνικής εργασίας. Οφείλει να μην παραπληροφορεί κατά την διαφήμιση των προσόντων, των δεξιοτήτων, των υπηρεσιών ή των στόχων που μπορεί να επιτευχθούν. Επιπρόσθετα ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να συμβάλλει θετικά στην άσκηση του επαγγέλματος του παρέχοντας ευρέως στο κοινό τις κοινωνικές υπηρεσίες του. Οφείλει να συνεισφέρει σε χρόνο και επαγγελματική εξειδίκευση σε δραστηριότητες που προάγουν το σεβασμό της χρησιμότητας, της αξιοπιστίας και της εξειδίκευσης του επαγγέλματος της Κοινωνικής Εργασίας. Οφείλει να στηρίζει την υιοθέτηση, ανάπτυξη, ενεργοποίηση και εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής που αφορά το επάγγελμά του. Ακόμη, ο κοινωνικός λειτουργός έχει την ευθύνη εντοπισμού, ανάπτυξης και πλήρους αξιοποίησης της γνώσης του κατά την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας. Υποχρεούται να βασίζεται σε αναγνωρισμένη γνώση για την σχετική κοινωνική εργασία. Οφείλει να εξετάζει με κριτικό πνεύμα και να ενημερώνεται για την εξέλιξη της επιστήμης στην Κοινωνική Εργασία. Συνεισφέρει στην βασική γνώση της Κοινωνικής Εργασίας και ανταλλάσσει με τους συναδέλφους του τις ερμηνευτικές του γνώσεις

και την εμπειρία που αποκτά με την εργασία του, (www.skle.gr). Τελειώνοντας ως αναφερθεί πως σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να προάγει την ευημερία της κοινωνίας

γενικότερα. Να ενεργεί με σκοπό τον εντοπισμό και την εξάλειψη της διάκρισης σε βάρος κάθε ανθρώπου ή ομάδας, λόγο φυλής, χρώματος, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, οικογενειακής κατάστασης, πολιτικών πεποιθήσεων, πνευματικής ή σωματικής αναπηρίας ή άλλης προτίμησης ή προσωπικού χαρακτηριστικού, ιδιότητας ή καθεστώτος. Οφείλει να δραστηριοποιείται για τη διασφάλιση της πρόσβασης όλων των ανθρώπων στους πόρους, υπηρεσίες, δραστηριότητες και ευκαιρίες που αποζητούν. Ο κοινωνικός λειτουργός δραστηριοποιείται στη διερεύνηση του πεδίου επιλογής και ευκαιριών όλων των ανθρώπων αποδίδοντας ιδιαίτερη σημασία στους μειονεκτούντες, κοινωνικά αποκλεισμένους ή καταπιεσμένους ανθρώπους και ομάδες. Προάγει τις συνθήκες που ενθαρρύνουν το σεβασμό της πολυπολιτισμικής κοινωνίας. Παρέχει τις κατάλληλες επαγγελματικές υπηρεσίες σε περιπτώσεις δημόσιας ανάγκης. Συμμετέχει με γνωμοδοτήσεις στις αλλαγές της πολιτικής και την τροποποίηση της νομοθεσίας για την βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών και την προαγωγή της κοινωνικής δικαιοσύνης. Και συμβάλλει στην ενημέρωση του κοινού για θέματα κοινωνικής πολιτικής και θεσμών,(Μαστρογιάννης Γ., «Ο Θεσμός των Κοινωνικών Λειτουργιών εις την Ελλάδα», Γρηγόρης, Αθήνα, 1968).

Επίσης, οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί δεσμεύονται από τις παρακάτω βασικές ηθικές αρχές. Συγκεκριμένα:

- 1.Κάθε ανθρώπινη ύπαρξη έχει μία μοναδική αξία ανεξάρτητα από καταγωγή, εθνικότητα, φύλο, ηλικία, πεποιθήσεις, κοινωνική ή οικονομική κατάσταση ή συνεισφορά στην κοινωνία.
- 2.Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα της αυτοεκπλήρωσης στο βαθμό που αυτό δεν καταπατά το ίδιο το δικαίωμα των άλλων.
- 3.Κάθε κοινωνία, ανεξάρτητα από τη μορφή της, πρέπει να χορηγεί τα μέγιστα αγαθά στα μέλη της.
- 4.Ο επαγγελματίας κοινωνικός λειτουργός έχει υποχρέωση να αφιερώνει αντικειμενική και πειθαρχημένη γνώση και ικανότητα στο να βοηθά άτομα, ομάδες, κοινότητες και κοινωνίες στην ανάπτυξη τους καθώς και στην επίλυση των προσωπικών-κοινωνικών συγκρούσεων και των επιπτώσεών τους.
- 5.Πρωτεύουσα υποχρέωση του επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού είναι να προσφέρει αντικειμενική υπηρεσία πάνω από προσωπικά, σκοπούς ή πεποιθήσεις.

Οι παραπάνω αρχές κοινωνικής πολιτικής αναπτύσσουν την θέση και το πρόγραμμα του διεθνούς επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας, όπως αντιπροσωπεύεται από τη Διεθνή Ομοσπονδία των κοινωνικών λειτουργών, στο θέμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων,(Διεθνής Κώδικας Δεοντολογίας για τον Επαγγελματία Κοινωνικό Λειτουργό, Διεθνής Ομοσπονδία Κοινωνικών Λειτουργών, Αρχές, σελ.1, Γενική Συνέλευση, 10 Ιουλίου 1976, Πόρτο Ρίκο).

Τα παραπάνω λοιπόν, καθιστούν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του κοινωνικού λειτουργού, σύμφωνα με τον κώδικα δεοντολογίας. Ποιος είναι όμως ο σκοπός του Κώδικα Δεοντολογίας και γιατί είναι αναγκαίος;

Σύμφωνα με τον Brecht: «(...) Μεγάλο μέρος τής επιστημονικής έρευνας στηρίζεται σε ήδη κερτημένη γνώση. Η απόκτησή της οφείλεται σε άλλους που εργάστηκαν σκληρά. Ορισμένοι έφθασαν στο σημείο, όχι απλώς να παρασιωπήσουν τη συμβολή κάποιου ή να καρπωθούν τον κόπο του, αλλά και να μεταγράψουν στη δική τους γλώσσα ξένο εγχειρίδιο, υποθέτοντας ότι οι ελαφρές τροποποιήσεις καθιστούσαν «δικό τους» το έργο. Επί παραδείγματι, το 1988 ο Charles Brucker έγραψε για τη γαλλική σειρά *Qué sais-je?* το βιβλίο *L'étymologie*, στο οποίο φιλοδοξούσε να παρουσιάσει ιστορική επισκόπηση της επιστημονικής ετυμολογίας. Πόσο απογοητευτικό ήταν, όμως, όταν η επιστημονική κοινότητα ανακάλυψε ότι μεγάλο

μέρος τού κειμένου ήταν στην πραγματικότητα παράφραση του ιταλικού βιβλίου *L'etimologia*, που είχε γράψει το 1976 ο Alberto Zamboni. Η αποσιώπηση των πηγών, ακόμη και σε περιπτώσεις λιγότερο ακραίες από τη λογοκλοπή (plagiarism), είναι σήμερα ακόμη ευκολότερη λόγω της διαδικτυακής πρόσβασης σε κείμενα που δεν τυπώθηκαν και των οποίων η κυριότητα σπανίως αποδίδεται στον δημιουργό. Επιπλέον, είμαστε χρεώστες όχι μόνο στους συγγραφείς, αλλά και σε συναδέλφους με τους οποίους συζητήσαμε θέματα της εργασίας μας ή μοιραστήκαμε κάποιο πρόβλημα, καθώς και προς εκείνους που μας υπέδειξαν το βιβλίο ή την ιδέα εκείνη που ξεκλείδωσε το συρτάρι όπου είχαμε καταχωνιάσει τη μελέτη μας, επειδή φθάσαμε σε αδιέξοδο. Η αναγνώρισή τους είναι στοιχείο τής δεοντολογίας και ένδειξη ηθικού ερείσματος (...), (Bertolt Brecht, «Die Wissenschaft kennt nur ein Gebot: den wissenschaftlichen Beitrag», 1938).

Ακριβώς εδώ χρειάζεται η δεοντολογία η οποία καλύπτει νομικά τόσο τον σύμβουλο όσο και τον συμβουλευόμενο. Μέσα από τη δεοντολογία ασκούμε το λειτούργημά μας, νόμιμα με σεβασμό στο επάγγελμα και τον εξυπηρετούμενο αλλά, και τους συναδέλφους μας.

β. Ο σύμβουλος και τα όσα ορίζει η σχετική νομοθεσία

Σύμφωνα τώρα με τα όσα ορίζονται από τον Κώδικα Δεοντολογίας, όπως αυτός παρουσιάζεται από τον Σύνδεσμο Ελλήνων Κοινωνικών Λειτουργών, μέσα από το επίσημο site τους, ο σύμβουλος πρέπει να δίνει προτεραιότητα στα συμφέροντα των εξυπηρετούμενων του.

Συγκεκριμένα:

1. Ο κοινωνικός λειτουργός ευθύνεται πρωταρχικά έναντι των εξυπηρετούμενων του.
2. Οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του στους εξυπηρετούμενους του με αφοσίωση, πίστη, αποφασιστικότητα, αξιοποιώντας στο έπακρο τις επαγγελματικές του ικανότητες και προσόντα.
3. Υποχρεούται να μην εκμεταλλεύεται τις επαγγελματικές του σχέσεις με τους εξυπηρετούμενους προς ίδιον όφελος ή να ιδιοποιείται εξυπηρετούμενους κάποιας οργάνωσης για ιδιωτική άσκηση του επαγγέλματός του.
4. Οφείλει να μην ασκεί, επιτρέπει, διευκολύνει ή συνεργάζεται με κριτήριο την οιασδήποτε μορφής διάκριση λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, οικογενειακής κατάστασης, πολιτικών πεποιθήσεων, πνευματικής ή σωματικής αναπηρίας, ή οιασδήποτε άλλης προτίμησης ή ατομικού χαρακτηριστικού, ιδιότητας ή καθεστώτος.
5. Υποχρεούται να αποφεύγει σχέσεις ή δεσμεύσεις που δεν συμβιβάζονται με τα συμφέροντα των εξυπηρετούμενων του.
6. Υποχρεούται να μην εμπλέκεται σε σεξουαλικές σχέσεις με τους εξυπηρετούμενους του.
7. Οφείλει να ενημερώνει τους εξυπηρετούμενους του έγκυρα και πλήρως για την έκταση και τη φύση των παρεχόμενων σ' αυτούς υπηρεσιών.
8. Υποχρεούται να ενημερώνει και να προειδοποιεί τους εξυπηρετούμενους του για τους κινδύνους, τα δικαιώματα, τις ευκαιρίες και τις υποχρεώσεις που αφορούν τις κοινωνικές υπηρεσίες που τους παρέχει.
9. Ο κοινωνικός λειτουργός οφείλει να αναζητεί την συμβουλή και την άποψη των συναδέλφων του και των προϊσταμένων του για την προστασία των συμφερόντων των εξυπηρετούμενων του και να ενεργεί στα πλαίσια συλλογικών αποφάσεων,

διεπαγγελματικής συμβουλευτικής και συνεργασίας ή εποπτείας εάν και όπως αυτά εφαρμόζονται στον φορέα εργασίας του.

10. Διακόπτει τις παρεχόμενες στους εξυπηρετούμενους του υπηρεσίες και την επαγγελματική σχέση του μαζί τους όταν πλέον δεν είναι αναγκαίες οι υπηρεσίες και η επαγγελματική σχέση του μαζί τους ή όταν η άσκηση του λειτουργήματός του δεν εξυπηρετεί τις ανάγκες ή τα συμφέροντα των εξυπηρετούμενων του.

11. Ο κοινωνικός λειτουργός που παύει ή διακόπτει να παρέχει τις υπηρεσίες του οφείλει να ενημερώνει τους εξυπηρετούμενους του έγκαιρα και να εξασφαλίζει την παραπομπή τους ή την συνέχεια των παρεχόμενων σε αυτούς κοινωνικών υπηρεσιών σεβόμενος τις ανάγκες και τις προτιμήσεις τους.

12. Δικαιούται να διακόψει απροειδοποίητα τις παρεχόμενες από αυτόν υπηρεσίες μόνον υπό μη φυσιολογικές συνθήκες, αποδίδοντας ιδιαίτερη προσοχή σε όλα τα στοιχεία της υπόθεσης και φροντίζοντας να ελαχιστοποιεί τα ενδεχόμενα αρνητικά αποτελέσματα.

Ο εξυπηρετούμενος ακόμη, προστατεύεται από την δεοντολογία και την νομοθεσία και ο κοινωνικός λειτουργός-σύμβουλος είναι αυτός που εργάζεται για αυτό.

Συγκεκριμένα :

1. Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να εγγυάται και να διασφαλίζει τα συμφέροντα και τα δικαιώματα του εξυπηρετούμενού του που έχει κριθεί ανίκανος για δικαιοπραξία, όταν ενεργεί για λογαριασμό του.

2. Όταν τρίτος έχει νόμιμα εξουσιοδοτηθεί να ενεργεί για λογαριασμό πελάτη του, ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να συνεργάζεται με τον τρίτο έχοντας πάντα υπόψη το συμφέρον του εξυπηρετούμενού του.

3. Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να μην εμπλέκεται σε δραστηριότητες που παραβιάζουν ή μειώνουν τα κοινωνικά ή νομικά δικαιώματα των εξυπηρετούμενων. Όλα τα παραπάνω είναι νομικά κατοχυρωμένα και ψηφισμένα από τον Σύλλογο Ελλήνων Κοινωνικών Λειτουργών και αποδεκτά από τους κοινωνικούς λειτουργούς της χώρας (Πηγή: www.skle.gr).

γ. Σύμβουλος- συμβουλευόμενος

Όπως προείπαμε η δεοντολογία καλύπτει τόσο τον σύμβουλο όσο και τον συμβουλευόμενο. Ο συμβουλευόμενος μπορεί να εμπιστευτεί τον κοινωνικό λειτουργό-σύμβουλο αφού ο πρώτος υποχρεούται να σεβαστεί το απόρρητο της ιδιωτικής ζωής του εξυπηρετούμενου. Συγκεκριμένα :

1. Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να σέβεται την ιδιωτική ζωή των εξυπηρετούμενων του και τον εμπιστευτικό χαρακτήρα όλων των πληροφοριών που περιέχονται σε γνώση του στα πλαίσια άσκησης του επαγγέλματος του.

2. Ο κοινωνικός λειτουργός συζητά με άλλους εμπιστευτικά ζητήματα που του αποκαλύπτουν οι εξυπηρετούμενοι του, χωρίς την συγκατάθεσή τους, μόνον όταν αυτό επιβάλλεται από επιτακτικούς επαγγελματικούς λόγους.

3. Οφείλει να ενημερώνει εμπεριστατωμένα τους εξυπηρετούμενους του για τα όρια της επαγγελματικής του εχεμύθειας σε δεδομένη κατάσταση, τους σκοπούς γνώσης των συγκεκριμένων πληροφοριών και τον τρόπο αξιοποίησής τους, (Αμαλία Ιωαννίδου-Johnson, «ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ», Σημειώσεις Σχολής Κοινωνικής Εργασίας Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας, έτους 1999).

Οι εξυπηρετούμενοι επίσης έχουν δικαιώματα, νομικά κατοχυρωμένα κι ο σύμβουλος καλείται να τα υπερασπιστεί. Δηλαδή :

- 1.Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να εγγυάται και να διασφαλίζει τα συμφέροντα και τα δικαιώματα του εξυπηρετούμενου του που έχει κριθεί ανίκανος για δικαιοπραξία, όταν ενεργεί για λογαριασμό του.
2. Όταν έχει νόμιμα εξουσιοδοτηθεί να ενεργεί για λογαριασμό πελάτη του, ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να συνεργάζεται με τον τρίτο έχοντας πάντα υπόψη το συμφέρον του εξυπηρετούμενου του.
3. Ο κοινωνικός λειτουργός υποχρεούται να μην εμπλέκεται σε δραστηριότητες που παραβιάζουν ή μειώνουν τα κοινωνικά ή νομικά δικαιώματα των εξυπηρετούμενων.
- 4.Ο κοινωνικός λειτουργός δεν επιδιώκει το προσωπικό συμφέρον σε βάρος συμφερόντων του εξυπηρετούμενου,(www.skle.gr).

Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η εκπαίδευση στα «Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων»

Έννοια-αναγκαιότητα και περιεχόμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής

α. Έννοια

«Εκπαιδευτική συμβουλευτική είναι η καθοδήγηση και στήριξη του ατόμου στην προσπάθειά του να επιλέξει το επάγγελμα που του ταιριάζει ή να επιλύσει ψυχολογικά προβλήματα που συνδέονται με το επάγγελμα» (Κάντας και Χατζή, 1991). Είναι η συμβουλευτική που βοηθά στην προετοιμασία του ανθρώπου για την εργασιακή του ζωή και την επιλογή ενός επαγγέλματος που του ταιριάζει.(Μ. Μαλικιώση- Λοϊζου Συμβουλευτική Ψυχολογία, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999). Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (Αθήνα 2004). Επαγγελματική Συμβουλευτική είναι ο κλάδος της συμβουλευτικής που ασχολείται με επικούρηση σε θέματα επαγγέλματος, απασχόλησης κτλ. Περιέχει και τον επαγγελματικό προσανατολισμό ο οποίος αναφέρεται πάνω σε επαγγελματικά θέματα. Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συμβουλευτική ψυχολογία είναι ο τομέας της ψυχολογίας ο οποίος βοηθά το άτομο αρχικά να βρει στον εαυτό και κάποιες ιδιαίτερες κλήσεις του και στο τέλος να επιλέξει το επάγγελμα που θα ακολουθήσει στη ζωή του και το οποίο θα είναι συμβατό με το χαρακτήρα του σαν οντότητα.

α1. Γενική αναφορά

Οι νέοι που εκτίουν ποινή φυλάκισης σε κάποιο σωφρονιστικό κατάστημα της χώρας έχουν ίσο δικαίωμα στην εκπαίδευση και είναι υποχρεωμένοι να συμπληρώσουν τον κύκλο της εννιάχρονης φοίτησης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Γι' αυτό το λόγο προβλέπεται από το νόμο η ίδρυση και η λειτουργία μονοτάξιου δημοτικού σχολείου σε όλα τα σωφρονιστικά καταστήματα προκειμένου να

συμπληρωθεί η πρωτοβάθμια ή/ και η δευτεροβάθμια εκπαίδευση των κρατούμενων.(www.eled.auth.gr).

Σε αυτό το σημείο έγκειται και ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η αναγκαιότητά του στα σωφρονιστικά καταστήματα μια και βοηθούν αυτή την κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα να επαναπροσδιορίσει το σκοπό και τον στόχο της στην κοινωνία. Θεωρείται, λοιπόν αναγκαίο να αναφέρουμε για πιο λόγο είναι σωστό να λειτουργεί η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στα σωφρονιστικά ιδρύματα. Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός απευθύνεται σε άτομα που βρίσκονται στο στάδιο εκπαιδευτικής επιλογής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης, σε άτομα που βρίσκονται στο στάδιο αναζήτησης καινούριων τομέων για την κατάρτιση τους, σε άτομα που ήδη ασχολούνται και δεν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία τους με αποτέλεσμα να αναζητούν καινούριους τομείς για την κατάρτιση τους και την περαιτέρω επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ακόμη, σε άτομα που δεν ασχολούνται λόγω της απώλειας θέσης ή για άλλους λόγους και επιθυμούν παρόλα αυτά την επανένταξή τους στο παραγωγικό δυναμικό της χώρας, όπως επίσης και σε αυτούς που λόγω ιδιαίτερων δυσκολιών και προβλημάτων ανήκουν σε ομάδες που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.(www.ekep.gr). Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι αυτός που βοηθά τα ανήλικα άτομα εντός των σωφρονιστικών ιδρυμάτων να προσδιορίσουν τις ιδιαίτερες κλήσεις τους και να βοηθηθούν στην επιλογή του επαγγέλματός τους.

Θα λέγαμε, λοιπόν, πως επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ένας θεσμός παιδαγωγικής φύσης, ο οποίος περιλαμβάνει διαδικασίες και μέτρα που στοχεύουν στο να βοηθήσουν το άτομο, αφού γνωρίσει τον εαυτό του και το περιβάλλον του, να επιτύχει επιλογές τέτοιες, που θα του εξασφαλίσουν την καλύτερη δυνατή εξέλιξη και αξιοποίηση του εαυτού του για το δικό του αλλά και το γενικότερο όφελος, (Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Αθήνα 2004).

α2. Ιστορική εξέλιξη του κλάδου

Ιστορικά, η επαγγελματική καθοδήγηση ήταν το πρώτο είδος συμβουλευτικής που αναπτύχθηκε από τους ψυχολόγους. Εξακολουθεί, άλλωστε να κατέχει μια αρκετά σημαντική θέση ανάμεσα στα είδη συμβουλευτικής μια και που οι επαγγελματικές επιλογές παίζουν καθοριστικό ρόλο στην όλη προσαρμογή του ατόμου και συνδέονται άμεσα με τις ικανότητές του, τα ενδιαφέροντά του την ωριμότητα και τα άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Διαλέγοντας ένα επάγγελμα διαλέγει κανείς ένα τρόπο ζωής και σε αυτή την επιλογή εμπλέκονται η ταυτότητα, το γόητρο, ο τόπος, και ο τρόπος ζωής καθώς και οι κοινωνικές επαφές του κάθε ατόμου, (Μαλικιώση-Λοϊζου, Συμβουλευτική Ψυχολογία, Αθήνα 1999). Στην Ελλάδα οι πρώτες σύγχρονες προσπάθειες οργάνωσης υπηρεσιών Προσανατολισμού έγιναν στη δεκαετία του '50., τόσο έξω από την εκπαίδευση (στις Υπηρεσίες Απασχόλησης-σημερινό Ο.Α.Ε.Δ.) όσο και μέσα σ' αυτήν, κυρίως όμως και από την πίεση «συστάσεων» διεθνών οργανισμών. Στην εκπαίδευση το 1953 ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός καθιερώνεται ως μάθημα στη Σχολή Επιμόρφωσης των Δασκάλων με στόχο «...την ανίχνευση των κλίσεων και των καταλληλότερων και την ενημέρωση του κάθε ενδιαφερόμενου για τα επαγγέλματα»(Β.Δ.1953) ενώ για την εποχή εκείνη το Υπουργείο Παιδείας ιδρύει το “Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού”, το οποίο όμως πρόσφερε τις υπηρεσίες του σε περιορισμένη κλίμακα. Την ίδια περίοδο, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εισάγεται από το Υπουργείο Εργασίας στο πλαίσιο υιοθέτησης

μέτρων για την απασχόληση. Το 1954 το Υπουργείο Εργασίας ιδρύει ειδική σχολή εκπαίδευσης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και το Κέντρο Ψυχοτεχνικών Ερευνών, ενώ το 1957 αρχίζει η ουσιαστική εφαρμογή του θεσμού από τον Οργανισμό Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας (Ο.Α.Α.Α.) σημερινό Ο.Α.Ε.Δ.. Οι προσπάθειες αυτές είχαν ως στόχο να καλύψουν τις ανάγκες για Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο χώρο της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης αντίστοιχα. Η προσπάθεια που άρχισε το 1953 στην Εκπαίδευση ενισχύθηκε το 1976 με το Ν.309, με τον οποίο νομοθετήθηκε η εισαγωγή του θεσμού στον Α΄ κύκλο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Γυμνάσιο) και ουσιαστικότερα το 1985 με το Ν.1566, με την επέκταση της εφαρμογής του θεσμού σε όλα τα Γυμνάσια και Λύκεια της χώρας και την παράλληλη καθιέρωση του ρόλου του Υπεύθυνου ΣΕΠ, ο οποίος είχε την ευθύνη εφαρμογής του ΣΕΠ σε Νομαρχιακό επίπεδο. Τέλος, το 1977 με το Ν. 2525, ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς αναγνωρίζεται η συμβολή του στην αναβάθμιση του ρόλου της Εκπαίδευσης και στην εναρμόνισή της με τα σύγχρονα κοινωνικό-οικονομικά προβλήματα.

Στις μέρες μας ο υπεύθυνος φορέας για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο χώρο της Εκπαίδευσης είναι το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ΥΠ.Ε.Π.Θ., μέσο της Διεύθυνσης Συμβουλευτικού Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Π.Ι..

Όπως ήδη προαναφέρθηκε στο χώρο της Απασχόλησης υπεύθυνος φορέας είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με κύριο εκφραστή τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), (www.ekep.gr).

β. Σκοποί- στόχοι

Ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορεί να προσφέρει πολλά και να αποτελέσει τον κρίκο μεταξύ εκπαίδευσης και αγορά εργασίας.

Παρακάτω παρατίθενται οι στόχοι και οι σκοποί του Επαγγελματικού Προσανατολισμού:

- Ψ Να βοηθήσει τους νέους μας να ανακαλύψουν τις ικανότητές τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις προσδοκίες τους, τις κλίσεις τους, τα τυχόν ταλέντα τους ή και τις ιδιαιτερότητές τους.
- Ψ Να βοηθήσει να ανακαλύψουν και να αξιολογήσουν τις επαγγελματικές τους αξίες.
- Ψ Να γίνει επανασύνδεση εκπαίδευσης με την παραγωγή ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να βιώσουν τις συνθήκες εργασίας, να διαπιστώσουν τις νέες τεχνολογίες και την διαπίστωση ωραιοποίησης ή όχι ορισμένων εξ' αυτών .
- Ψ Να βοηθήσει στην επικοινωνία- συνεργασία με γονείς και κηδεμόνες και στην ευαισθητοποίησή τους σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Ψ Να βοηθήσει να αξιοποιήσει το δυναμικό του κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, θέτοντας στόχους βασισμένους σε ρεαλιστικά δεδομένα.
- Ψ Να το βοηθήσει στην προσπάθειά του να προσαρμοστεί σωστά στο κοινωνικό και επαγγελματικό του περιβάλλον.
- Ψ Να το βοηθήσει στην προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική του ανάπτυξη, έτσι ώστε να εξελιχθεί σε θετικό μέλος της κοινωνίας του.
- Ψ Να το βοηθήσει α προχωρήσει σε συνετές, ελεύθερες και αβίαστες επιλογές

εκπαιδευτικών εμπειριών και επαγγελματικών κατευθύνσεων.

Υ Να το βοηθήσει να εξελίσσεται σωστά και να αντιμετωπίζει με επιτυχία τα όποια εμπόδια συναντά κατά την πορεία του στα στάδια ανάπτυξης ή κατά τις φάσεις μετάβασης κ.ο.κ.

Στόχος των παραπάνω είναι η σωστή επιλογή επαγγέλματος και γενικότερα η ένταξη ή η επανένταξή τους στην ενεργό ζωή. Προσπαθεί να καθοδηγήσει το άτομο με τέτοιο τρόπο που να νιώσει πλέον ανεξάρτητο και έτοιμο να ενταχθεί ενεργά στην παραγωγική διαδικασία καθώς θα ασχολείται με κάτι που έχει επιλέξει και ταιριάζει στην ιδιοσυγκρασία του. Στο Ίδρυμα Αγωγής Ανηλίκων η επαγγελματική συμβουλευτική είναι ακόμη πιο αναγκαία μιας και ασχολείται με ανθρώπους που ενώ βρίσκονται στην αρχή της ενεργούς παραγωγικής διαδικασίας παράλληλα στερούνται ελευθερίας λόγω κάποιο παραπτώματος το οποίο τους καθήλωσε για κάποιο ορισμένο χρονικό διάστημα εντός των φυλακών. Καταλαβαίνουμε πως είναι αρχικά σημαντικό για αυτά τα άτομα να επαναπροσδιορίσουν τον ψυχικό τους κόσμο και ύστερα να θέσουν σαν προτεραιότητα την επιλογή του επαγγέλματος για να μπορέσουν να ζήσουν αφού βγουν από τη φυλακή,

(Πληροφορίες από ΕΚΕΠ Επαγγελματικό Προσανατολισμό www.ekep.gr και από Δημητρώπουλο Συμβουλευτική, Επαγγελματικό Προσανατολισμό, Αθήνα 2004).

β1. Σε ποιους απευθύνεται

Η συμβουλευτική επαγγέλματος απευθύνεται σε όλα τα άτομα τα οποία ενδιαφέρονται να ξεκινήσουν κάποιο επάγγελμα το οποίο ενδιαφέρονται να ασκήσουν. Σε μαθητές δηλαδή ή φοιτητές οι οποίοι σαν νέοι βρίσκονται στο κρίσιμο στάδιο της επιλογής επαγγέλματος. Ακόμη σε πρώην μαθητές οι οποίοι ναι μεν άφησαν το σχολείο αλλά επιθυμούν να δουλέψουν και έχουν αυτό το δίλημμα.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί που ουκ ολίγες φορές έχουν κληθεί να αντιμετωπίσουν ερωτήσεις παιδιών για θέματα που αφορούν την επιλογή του επαγγέλματος. Ειδικά οι εκπαιδευτικοί καλό είναι να γνωρίζουν κάποια πράγματα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό ή την επαγγελματική συμβουλευτική για να μπορούν να δώσουν πληρότερες και σαφέστερες απαντήσεις στους νέους. Άτομα εκτός των σχολείων μπορούν επίσης να αναζητήσουν κάποιες απαντήσεις για θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Είναι αυτά που είτε δεν έχουν κάποιο μόνιμο επάγγελμα και θέλουν κάτι πιο σταθερό, είτε εκείνα που αναζητούν να κάνουν κάτι διαφορετικό διότι ίσως να μην είναι καλυμμένοι με αυτό που κάνουν τώρα. Μπορεί να είναι επίσης γονείς ή συγγενείς παιδιών που είναι στη σχολική ηλικία και οι οποίοι να ενδιαφέρονται για την επαγγελματική αποκατάσταση των παιδιών τους

Ακόμη, μπορεί να απευθύνεται σε άτομα ειδικών πληθυσμών όπως είναι τα άτομα με Ειδικές Ανάγκες ΑΜΕΑ ή ομάδες προσφύγων -κοινωνικών μειονοτήτων ή πολιτικά υποβαθμισμένες ή οικονομικά στερημένες ομάδες. Στις οικονομικά στερημένες ομάδες θα μπορούσαμε να εντάξουμε και τους ηλικιωμένους ή τις νοικοκυρές οι οποίοι έχουν ελάχιστο εισόδημα και καμιά προσφορά επαγγελματικής εξέλιξης.

Σημαντική θεωρείται η προσφορά της επαγγελματικής συμβουλευτικής σε άτομα κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων μιας και είναι σε θέση να βοηθήσει την ομάδα αυτή με τις τεχνικές και την υποστήριξή της. Γι' αυτό το λόγο απευθύνεται μέσο του προγράμματος της σε άτομα που κρατούνται στις φυλακές έχοντας πράξει κάποια παράβαση. Τα άτομα αυτά απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό και έχουν ανάγκη την επανένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο για να μπορούν αρχικά να επιζήσουν και αργότερα να εξελιχθούν ενεργά πρόσωπα στην μέσα στο κοινωνικό σύνολο.

β2. Βασικές αρχές που διέπουν την Επαγγελματική Συμβουλευτική

Μία από τις βασικότερες αρχές που οφείλουν οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού να τηρούν είναι η αρχή της εχεμύθειας και της εμπιστευτικότητας την οποία αρχή είναι αναγκαίο να εφαρμόζουν κι άλλοι λειτουργοί οι οποίοι έχουν να κάνουν με τα ανθρώπινα επαγγέλματα και τις ανθρώπινες αξίες. Κύριος στόχος των λειτουργιών αυτών είναι η ολική ανάπτυξη του ατόμου καθώς το βοηθούν να ενταχθεί στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και να αναπτυχθεί επαγγελματικά και κοινωνικά.

Η βασικότερη αρχή είναι αυτή της ελευθερίας της επιλογής του ατόμου να επιλέξει τον τρόπο με τον οποίο θα καθορίσει τη ζωή του και τις επιλογές του. Συνεργάζεται με τον σύμβουλο και βοηθιέται στην επιλογή του αλλά σε καμία περίπτωση δεν καθοδηγείται από αυτόν. Ο σύμβουλος σέβεται την προσωπικότητα του συμβουλευόμενου και αυτή είναι μια ακόμα αρχή του επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς προσπαθεί να τον ενισχύσει και συναισθηματικά για να μπορεί να έχει καλύτερο αποτέλεσμα η συμβουλευτική διαδικασία. Ο σύμβουλος είναι αναγκαίο να κρατάει μια στάση ισότητας ανάμεσα σε όλους τους συμβουλευόμενους και με αυτόν τον τρόπο δεν αποκλείει κανέναν από την διαδικασία της συμβουλευτικής. Θεωρείται πολύ σημαντικό να τονιστεί πως το άτομο πρέπει να είναι σε θέση να αποφασίσει μόνο του την πορεία που θέλει να ακολουθήσει στη ζωή και σε αυτό οφείλει να τον βοηθήσει και ο σύμβουλος τηρώντας την αρχή του αυτό-καθορισμού η οποία είναι εξίσου απαραίτητη με τις άλλες.

Ο θεσμός του επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να είναι δημιουργικός και να θέτει τη συνεργασία και την αυτοεκτίμηση ως βασικά θεμέλια για την σωστή λειτουργία της διαδικασίας. Κύριος και βασικός στόχος της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι η ωφέλεια του ατόμου με κάλυψη των ψυχοκοινωνικών και επαγγελματικών του αναγκών όταν συναντούν δυσκολίες στην επιλογή του επαγγέλματός τους και η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη επιλογή του και η καθοδήγηση του ατόμου σύμφωνα πάντα με τον κώδικα δεοντολογίας και καθοδηγούμενο από τις βασικές αρχές. (Πληροφορίες πάρθηκαν σύμφωνα με τις εξής βιβλιογραφίες: Θεανώ Καλλινικάκη Κοινωνική Εργασία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998, σελ 69-71, Ευστάθιος Δημητρόπουλος ,Επαγγελματική Συμβουλευτική, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα, 2004, σελ 46-48).

Η διαδικασία παρέμβασης στην επαγγελματική συμβουλευτική

α. Πρώτη φάση- Αυτογνωσία

α1. Εισαγωγή

Αναμφιβόλως το καυτό αυτό πρόβλημα της αυτογνωσίας αντιμετωπίζεται και εξετάζεται συνήθως κάτω από το φως του φιλοσοφικού στοχασμού ή ειδικότερα κάτω από το φως των ψυχολογικών ερευνών που αποσκοπούν σε μια συγκεκριμένη και άμεση απάντηση στο ερώτημα 'Ποιος είναι ο άνθρωπος και πως λειτουργεί ο εσωτερικός του κόσμος' Αλλά από πλευράς υπάρξεως το πρόβλημα αυτό είναι καυτό γιατί κατά κανόνα απασχολεί άμεσα κάθε άνθρωπο. Είτε μορφωμένος είναι ο

άνθρωπος είτε αμόρφωτος, είτε πλούσιος, είτε φτωχός, είτε άνδρας, είτε γυναίκα, είτε νέος, είτε ηλικιωμένος, είτε ανήκει σε οποιαδήποτε άλλη κατηγορία, φθάνει σε μερικές στιγμές της ζωής του που το ερώτημα «Ποιος είναι, τι κρύβει μέσα του, γιατί αισθάνεται έτσι ή αλλιώς, που πηγαίνει» αποτελεί μια πολύ βαθιά πνευματική κρίση, μια άμεση εμπειρία που δονεί ισχυρά την εσωτερικότητά του και το πνεύμα του.

Βέβαια ο μορφωμένος άνθρωπος, αυτός που με τη βοήθεια μιας πνευματικής καλλιέργειας γνωρίζει να εμβαθύνει στα προβλήματα της ζωής, βιώνει σε πιο μεγάλο βάθος και σε πιο μεγάλη έκταση μια τέτοια κρίση. Αλλά και ο άνθρωπος των ολίγων γραμμάτων ή ο αγράμματος άνθρωπος, ο απλός του μόχθου της ζωής και εκείνος συγκλονίζεται και δονείται εσωτερικά από ορισμένες εμπειρίες της ζωής που τον θέτουν μπροστά στο ερώτημα: ποιος είμαι, που πηγαίνω, γιατί ζω. Μια αρρώστια, ένας θάνατος, μια άλλη καταστροφή, μια απογοήτευση, μια αποτυχία αποτελούν συνήθως προκλήσεις και αφορμές για να ανοίξει κανείς διάλογο με τον εαυτό του, αναζητώντας απαντήσεις που αφορούν όλη την ύπαρξή και την υπόστασή του.

Από την άλλη μεριά είναι ευνόητο ότι εκείνος που έχει πλούσιες γνώσεις αυτογνωσίας είναι σε θέση να γνωρίζει καλύτερα τον εαυτό του, το χαρακτήρα του και αντιμετωπίζει την πραγματικότητα πολύ καλύτερα από εκείνον που δεν γνωρίζει τον εαυτό του. Ιδιαίτερα κατά την ανάπτυξη των διατομικών σχέσεων μέσα στην οικογένεια, στη φιλία, στο επάγγελμα η αυτογνωσία είναι πάντοτε ένας ουσιαστικός όρος ομαλής προσαρμογής στις σχέσεις αυτές.

α2. Έννοια και ρόλος της στην εξέλιξη του ατόμου

Σύμφωνα με τον Χρήστο Γιοβάνη (Λεξικό της Ελληνικής Γλώσσας του Εκδότη Χρήστου Γιοβάνη), αυτογνωσία είναι η γνώση του εαυτού μας, των ικανοτήτων μας, των δυνατοτήτων μας, η αυτοσυνειδησία, ή η αυτεπίγνωση.

Ακόμη, αναφέρεται στη διαδικασία υποστήριξης και ενίσχυσης του ατόμου να εντοπίσει και να κατανοήσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις ικανότητές και τις δεξιότητές του, τις κλίσεις και τα ταλέντα του, τα ενδιαφέροντά και τις φιλοδοξίες του. Συνυφασμένη με αυτή τη διαδικασία είναι η εικόνα για τον εαυτό που αναπτύσσει το άτομο, αφού είναι γενικά παραδεκτό ότι παίζει σημαντικό ρόλο στις κοινωνικές, τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές και καθορίζει τον τρόπο ζωής του. Ο στόχος είναι το άτομο μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία και με τη χρήση των κατάλληλων ψυχοτεχνικών εργαλείων, να διαμορφώσει μια θετική εικόνα για τον εαυτό του, ώστε στη συνέχεια και αξιολογώντας τα επαγγελματικά του σχέδια, να προχωρήσει στη λήψη των κατάλληλων αποφάσεων με υπευθυνότητα και αυτοπεποίθηση, (www.ekep.gr).

Οι αυτογνώστες σύμφωνα με τον Daniel Goleman είναι οι άνθρωποι που έχουν επίγνωση των διαθέσεών τους την ώρα που τις βιώνουν και εξειδικεύουν κάπως τη συναισθηματική τους ζωή. Η καθαρότητα με την οποία αντιμετωπίζουν τα συναισθήματά τους μπορεί να ενισχύει άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους: είναι αυτόνομοι και σίγουροι για τα όριά τους, βρίσκονται σε καλή ψυχική υγεία και τείνουν να έχουν μια θετική στάση απέναντι στη ζωή. Όταν βρίσκονται σε κακή διάθεση, δεν την αναμασούν και ούτε κατακυριεύονται από αυτήν, και ως εκ τούτου είναι σε θέση να απαλλαγούν από αυτή γρηγορότερα. Με άλλα λόγια, η περίσκεπσή τους βοηθάει να χειρίζονται τα συναισθήματά τους. (Daniel Goleman, Η συναισθηματική νοημοσύνη, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1998, σελ 85)

Ο Δημητρώπουλος στο σχετικό κεφάλαιο της αυτογνωσίας αναφέρει ότι με τον όρο αυτογνωσία εννοείται η εν πολλοίς αντικειμενική γνώση για τον εαυτό του, κάθε

σχετικά αντικειμενικό στοιχείο για τον εαυτό που μπορεί να αναφέρεται σε κάθε όψη του: σωματική, κοινωνική, επαγγελματική, συναισθηματική, ψυχολογική κ.ο.κ.. Επιπλέον, θεωρείται σωστό να αναφέρουμε πως ο ίδιος στη συνέχεια ισχυρίζεται πως οι όροι αυτογνωσία και αυτοαντίληψη είναι σωστό να είναι συνεχείς και μη διαιρετέοι διότι όπως ο ίδιος ισχυρίζεται η αυτοαντίληψη είναι η συνέχεια της αυτογνωσίας μιας και ο άνθρωπος για να φτάσει στην ολοκλήρωση του εαυτού του πρέπει να τις ακολουθήσει και τις δύο. Αναφέρει χαρακτηριστικά: «Είναι προφανές ότι η εαυτοαντίληψη χτίζεται πάνω στην εαυτογνωσία και είναι δυνατή μόνο χάρις σε αυτήν.

Ανάστροφα, η εαυτοαντίληψη είναι το αποτέλεσμα της υποκειμενικής επεξεργασίας των δεδομένων που αρχικά συνθέτουν την εαυτογνωσία.» Και συνεχίζει: «Είναι φυσικό ότι το άτομο σπάνια, αν όχι ποτέ, περιορίζεται στην εαυτογνωσία. Σπάνια σταματά στην πληροφορία για τον εαυτό του, συνήθως προχωρεί στην ερμηνεία της και στην ανάλυση των επιπτώσεών της. Αυτό δηλαδή που παίζει τον καθοριστικό ρόλο δεν είναι η γνώση αυτή καθαυτή, αλλά η ερμηνεία της, η οποία συνήθως κινείται πέρα από το γνωστικό τομέα, και στο συναισθηματικό. Ακόμη, ενώ η 'γνώση' στηρίζεται σε σχετικά αντικειμενικά δεδομένα, οι προεκτάσεις της (η εαυτοαντίληψη δηλαδή) στηρίζονται σε καθαρά υποκειμενικές εκτιμήσεις.» (Αρτζυλ και Τράουερ,1981), (Δημητρόπουλος Ευστάθιος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος β', Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ. 166-167)

Η Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου θεωρεί πως «αυτογνωσία» σημαίνει γνωριμία και επίγνωση των αντιδράσεων του εαυτού. Είναι οι γνώσεις που έχει το άτομο για τη συμπεριφορά του, τις στάσεις, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα συναισθήματά του. Δεν βρίσκονται όλοι οι άνθρωποι στο ίδιο επίπεδο αυτογνωσίας. Άλλοι γνωρίζουν τον εαυτό τους περισσότερο και άλλοι λιγότερο. Σημαντικό ρόλο στην αυτογνωσία παίζει ο αριθμός, η ποιότητα, η ποικιλία και η διάρκεια της επικοινωνίας που έχει ο κάθε άνθρωπος με τα άλλα άτομα του περιβάλλοντός του. Για να αποκτήσει κάποιος αυτογνωσία, πρέπει να έχει και την εμπειρία του πώς αντιδρούν οι άλλοι μαζί του. Μπορεί να πιστεύει μερικά πράγματα για τον εαυτό του, τα οποία όμως θα επιβεβαιωθούν ή θα απορριφθούν από τις αντιδράσεις των άλλων απέναντί του. Η επικοινωνία επικυρώνει ή καταρρίπτει τη γνώση που πιστεύει κανείς ότι έχει για τον εαυτό του. Οι αντιδράσεις των άλλων δεν επικυρώνουν ή απορρίπτουν μόνο αλλά βοηθούν και στη γνωριμία με τον εαυτό του. Π.χ όταν οι άνθρωποι του περιβάλλοντος μιας κοπέλας αντιδρούν ή της φέρονται ως ένα άτομο ικανό, θα πιστέψει και η ίδια ότι διαθέτει ικανότητες, ότι είναι ικανή και θα δει μια πτυχή του εαυτού της, που ίσως μέχρι εκείνη τη στιγμή, δεν είχε ανακαλύψει ή συνειδητοποιήσει.

Με όλα αυτά καταλαβαίνουμε πως ο πρωταρχικός στόχος για την επιτυχή εξέλιξη της συμβουλευτικής ψυχολογίας και όχι μόνο στα ιδρύματα αγωγής ανηλίκων είναι η επαφή και η γνωριμία του εαυτού μας και με αυτό τον τρόπο θα μπορούμε να γνωρίσουμε καλύτερα και τους άλλους γύρω μας. Θα είναι πιο εύκολο να καταλάβει το άτομο για την λειτουργία των πραγμάτων και θα είναι έτσι σε ευνοϊκότερη θέση να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις και τα προβλήματά του.

α3. Σύμβουλος και Αυτογνωσία

Κάτι εξίσου σημαντικό που αξίζει να αναφέρουμε είναι η αυτογνωσία που πρέπει αρχικά ο σύμβουλος ή ο κοινωνικός λειτουργός να διαθέτει για να νιώθει ασφαλής όταν «συναλλάσσεται» με τον εαυτό του. Η ικανότητα για ενδοσκόπηση, όταν αξιοποιείται σωστά διασφαλίζει τον κοινωνικό λειτουργό, μεταξύ των άλλων από λάθος χειρισμούς ή παρερμηνείες. Να αποφύγει π.χ να μεταφέρει τα δικά του, προσωπικά του συναισθήματα για την ηγεσία, όταν επιδιώκει να καταλάβει τι σημαίνει ο ηγετικός ρόλος του μέλους που αντιμετωπίζει δυσκολίες στην άσκηση του. Η αυτογνωσία βοηθά ακόμη (τον κοινωνικό λειτουργό) να αποφύγει την παραποίηση των προσωπικών του αντιδράσεων. Αυτό το τελευταίο μπορεί να συμβεί όταν π.χ εργάζεται με τις προκαταλήψεις των μελών. Εάν η συγκεκριμένη προκατάληψη ορισμένων μελών είναι και δική του, γεγονός, όμως, που δεν αναγνωρίζει στον εαυτό του, τότε μπορεί να οδηγήσει σε εκλογίκευση της στάσης των μελών και στην άμεση αναγνώριση της προκατάληψής τους, εναντίον κάποιων άλλων μελών. Είναι αυτό παραποίηση, συχνά, όχι θελημένη, μιας πραγματικότητας, (Χρυσούλα Κατσορίδου- Παπαδοπούλου, Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, Εκδόσεις Ελλην, 2002, σελ 155). Η κρίση και η αυτεπίγνωση του συμβούλου αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την ηθική της σχέσης που δημιουργείται με το άτομο-πελάτη και αποτελεί την ουσία της θεραπευτικής. Είναι απαραίτητη η γνώση του εαυτού για να είναι δυνατή η αποδοχή του άλλου. Η ικανότητα του συμβούλου να παραδεχθεί τον εαυτό του και τα συναισθήματά του είναι η προϋπόθεση για την κατανόηση των συναισθημάτων των ατόμων- πελατών. Είναι απαραίτητο να συμμαχήσει με τις δικές του συναισθηματικές εμπειρίες προτού είναι σε θέση να κατανοήσει συναισθηματικούς παράγοντες του ατόμου- πελάτη στην ψυχοκοινωνική τους διάσταση. Για να αναπτύξει παραδοχή χρειάζεται να διαθέτει ενδιαφέρον, γνώσεις, εμπειρία και αυτεπίγνωση που αυξάνει καθώς και εφόσον είναι σε θέση να εγκαταλείψει τις δικές του συναισθηματικές αντιδράσεις.

Μέρος της απόκτησης γνώσεων και τεχνικών δεξιοτήτων είναι να θέλει να δει τον εαυτό του, να μπορεί να παρατηρήσει πώς ο ίδιος επιδρά στους άλλους μέσα στην επαγγελματική σχέση. Αποκτά με άλλα λόγια ο σύμβουλος γνωστική εμπειρία του ρόλου στη συνέντευξη, στη κατεύθυνση της ομάδας, στην έρευνα, στις επιτροπές της κοινότητας. Σε όλες τις μεθόδους δηλαδή είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσει τη δυναμική του εαυτού του. Τότε μπορεί να εγκαταλείψει τις άμυνές του, δεν τις χρειάζεται πλέον. Αυτή η προσπάθεια έχει βέβαια αρχίσει από την εκπαίδευσή του, με την αναγνώριση των δικών του τρόπων συμπεριφοράς και την απόκτηση αντικειμενικής κρίσης και αυτοελέγχου. Με αυτό τον τρόπο αποφεύγεται και η αντιμεταβίβαση η οποία εξηγείται ως απόδοση στο άτομο- ασθενή από τον θεραπευτή γνωρισμάτων- πηγών συναισθημάτων που είναι δικά του, δηλαδή του θεραπευτή. Αποτέλεσμα της αντιμεταβίβασης είναι να μειώνεται η αντιληπτική του ικανότητα και να εμπλέκεται προσωπικά στη συνεργασία χωρίς τελικά να μπορεί να βοηθήσει. Η γνώση και η διαρκής επιμόρφωση και βέβαια η εποπτεία του επαγγελματία οδηγούν σε τόνωση της αυτογνωσίας και μειώνουν τον κίνδυνο της αντιμεταβίβασης, (Πληροφορίες σχετικά βλ. Καλλιόπη Παπαϊωάννου, «Κλινική κοινωνική Εργασία, Κοινωνική Εργασία με Άτομα», Εκδόσεις Ελλην, 1998, σελ. 144-147.)

Είναι αναγκαίο ο κοινωνικός λειτουργός να επιδιώκει την αυτογνωσία και τον αυτοέλεγχο, καθώς επίσης και να κατανοεί την επίδραση που έχει στον ίδιο η συνεργασία με τον εξυπηρετούμενο. Για παράδειγμα σε ορισμένες περιπτώσεις ο κοινωνικός λειτουργός έχει να αντιμετωπίσει γονείς που παραμελούν τα παιδιά τους,

που είναι ανίκανοι να ανταποκριθούν στις συναισθηματικές τους ανάγκες και που γενικά τα κακομεταχειρίζονται. Εδώ είναι πολλές φορές δύσκολο ο κοινωνικός λειτουργός- σύμβουλος να αναπτύξει ενσυναίσθηση και κατανόηση για αυτόν το γονιό, ώστε να μπορέσει να τον επανεκπαιδεύσει και να τον βοηθήσει να τοποθετήσει τη σχέση με το παιδί του σε άλλη βάση (Αναστασόπουλος- Τσιάντης, 1996). Άλλωστε, πολλές φορές μια τέτοιου είδους επανεκπαίδευση δεν είναι εφικτή και η παρέμβαση του συμβούλου θα πρέπει να έχει στόχο την προστασία του παιδιού που κακοποιείται, απομακρύνοντας το δράστη από την οικογένεια και τοποθετώντας το παιδί, αν αυτό είναι απαραίτητο, σε ανάδοχη οικογένεια. Αυτό που, όμως, είναι εξαιρετικά κρίσιμο είναι η περίπτωση στην οποία ο σύμβουλος έχει να αντιμετωπίσει παρόμοια προβλήματα με εκείνα που ο ίδιος αντιμετωπίζει. Σε αυτές τις περιπτώσεις το καλύτερο θα ήταν να παραπέμψει το περιστατικό σε άλλο συνάδελφο ή σε άλλη υπηρεσία. Αντίθετα, θα μπορούσε ενδεχομένως να χειριστεί με επιτυχία περιπτώσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα που ο ίδιος έχει επεξεργαστεί και επιλύσει με τον εαυτό του στο παρελθόν (πχ, πρώην χρήστες εξαρτησιογόνων ουσιών μπορούν να αποδειχθούν οι καλύτεροι θεραπευτές. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να υπογραμμιστεί η σημασία που έχει για τον θεραπευτή η συνεχής επίδιωξη και επίτευξη της αυτογνωσίας, η αναγνώριση της πολιτισμικής του ταυτότητας και η σχέση των συμβούλων με τους διαφορετικούς «άλλους». Η διερεύνηση των στερεοτύπων, των προκαταλήψεων και των ρατσιστικών στάσεων και συμπεριφορών συμβάλλει ουσιαστικά σε μια πρακτική ενάντια στη διάκριση και την καταπίεση.

Η προσκόλληση σε θεωρίες προσωπικότητας και άλλες ψυχολογικές θεωρίες δεν αποτελεί το κλειδί για την κατανόηση των ανθρώπων. Αντίθετα, πολλές φορές η προσπάθεια να ερμηνεύσει κανείς τη συμπεριφορά των εξυπηρετούμενων με βάση κάποια θεωρία μπορεί να οδηγήσει τον επαγγελματία σε μια στερεότυπη, λανθασμένη αντίληψη της κατάστασης και να εμποδίσει την εις βάθος κατανόηση, (Σάλτζμπεργκερ- Ουιτενμπεργκερ, 1995). Το κλειδί για την κατανόηση και την ενσυναίσθηση είναι η προσεκτική- ενεργητική ακρόαση των όσων οι εξυπηρετούμενοι εξιστορούν, (Αγάπη Κανδυλάκη, «Η συμβουλευτική στην κοινωνική εργασία», Εκδόσεις Μετασπουδή, Αθήνα 2001, σελ 238- 239).

α4. Πως μπορεί να βοηθηθεί το άτομο

Στόχος της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι η αυτοαποκάλυψη του συμβουλευόμενου η οποία είναι μια αμοιβαία διαδικασία στην οποία πρέπει να εμπλακούν και τα δύο μέλη μιας αλληλεπίδρασης για να λειτουργήσει (ο ειλικρινής και πρόθυμος σύμβουλος και το άτομο- ασθενής): δηλαδή, το πόσο θα αποκαλυφθεί ένας άνθρωπος εξαρτάται και επηρεάζεται και το πόσο θα του αυτό-αποκαλυφθεί και ο άλλος. Όταν ένας άνθρωπος έχει εμπιστοσύνη στο συνάνθρωπό του και του αυτό-αποκαλύπτεται, βοηθά με αυτή τη συμπεριφορά του να δημιουργηθεί μία ουσιαστική διαπροσωπική σχέση που θα οδηγήσει σε πιο στενή επικοινωνία. Αυτό-αποκάλυψη επομένως είναι μια διαδικασία της αποκάλυψης των πτυχών της προσωπικότητας του ανθρώπου τόσο στον ίδιο του τον εαυτό όσο και σε άλλα άτομα που εμπιστεύεται. Είναι η αποκάλυψη των τρόπων με τους οποίους αντιδρά σε διάφορες καταστάσεις και η παροχή πληροφόρησης για το παρελθόν που σχετίζεται και βοηθά στην κατανόηση της τωρινής του συμπεριφοράς. Το να αυτό- αποκαλύπτεται κάποιος σημαίνει να μοιράζεται με έναν άλλο άνθρωπο το πώς αισθάνεται για κάτι που ειπώθηκε ή έγινε.

Όπως λέει ο εμπνευστής του όρου Jourard (1964): Μια ειλικρινά προσωπική σχέση μεταξύ δύο ανθρώπων περιλαμβάνει αποκάλυψη του εαυτού του ενός στον άλλο με πλήρη και αυθόρμητη ειλικρίνεια». Χωρίς την αυτό-αποκάλυψη δεν μπορεί να δημιουργηθεί στενή προσωπική σχέση μεταξύ δύο ανθρώπων. Πολλές έρευνες έχουν επιβεβαιώσει αυτή τη διαπίστωση (Johnson 1972a). Στη συμβουλευτική σχέση έχει επίσης αποδειχθεί πως η αυτό-αποκάλυψη του συμβουλευτικού ψυχολόγου βοηθά και παροτρύνει το συμβουλευόμενο στη δική του αυτό- αποκάλυψη, (Johnson και Noonan, 1972, Dies 1973, Jourard και Jaffe 1970, May και Thompson 1973, Nilsson et al., 1979). Βέβαια, η αυτό- αποκάλυψη δε γίνεται αδιακρίτως, πρέπει να γνωρίζει κανείς πού, πότε και πόσο μπορεί να αυτό- αποκαλυφθεί για να μην γίνει ευάλωτος στις βολές μερικών ανθρώπων. (Μ.Μαλικιώση Λοϊζου, «Συμβουλευτική Ψυχολογία», Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999, σελ. 294-295).

Οι σκοποί της παρέμβασης είναι εύκολο να συνοψιστούν στα παρακάτω είδη βοήθειας προς το άτομο, ιδίως στις πρώτες φάσεις της ανάπτυξής του, προκειμένου το άτομο:

- Ψ Να αποκτήσει σταδιακά την πληρέστερη δυνατή αντικειμενική γνώση του εαυτού του: σωματικών, κοινωνικών, ψυχολογικών, συναισθηματικών κτλ, χαρακτηριστικών του, καθώς και των ενδιαφερόντων, τάσεων, κλίσεων, διαθέσεων κτλ., Να διαμορφώσει, δηλαδή, μια όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη αυτογνωσία.
- Ψ Να δώσει τις θετικότερες δυνατές ερμηνείες και γενικά προσωπικές υποκειμενικές προεκτάσεις στα στοιχεία που αποτελούν τη γνώση του εαυτού του. Μ' άλλα λόγια, να διαμορφώσει την ευνοϊκότερη δυνατή αυτοαντίληψη, τη θετικότερη δυνατή εαυτοεικόνα, τη μεγαλύτερη δυνατή αυτοπεποίθηση.
- Ψ Να συμφιλιωθεί όσο γίνεται με την προσωπική του πραγματικότητα, να αποδεχθεί τα ατομικά το χαρακτηριστικά και να τα αξιοποιεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο για όφελος τόσο δικό του όσο και του κοινωνικού συνόλου.
- Ψ Να διαμορφώσει μια όσο το δυνατόν πιο θετική φιλοσοφία και στάση ζωής, η οποία και να το οδηγεί σε ανάλογη συμπεριφορά, σε ανάλογο τρόπο ζωής.
- Ψ Τέλος, τα παραπάνω όχι μόνο να τα διατηρεί αλλά και να τα βελτιώνει σε μια συνεχή, δυναμική βάση, ώστε να ισχύουν σε όλες τις εξελικτικές φάσεις ολοκλήρης της ζωής του. (Δημητρόπουλος Ευστάθιος, «Συμβουλευτική- Προσανατολισμός», Εκδόσεις Γρηγόρη Τόμος β', Αθήνα 2004, σελ.172).

Ο πληρέστερος κατάλογος τον οποίο βρήκαμε και αξίζει να εμπιστευτούμε είναι εκείνος του Ευστάθιου Δημητρόπουλου ο οποίος στο σχετικό κεφάλαιο της αυτογνωσίας- εαυτοαντίληψη αναλύει εκτενέστερα και αναλυτικότερα τους τρόπους με τους οποίους το άτομο μπορεί να αποκτήσει αυτογνωσία.

α. Εκπαίδευση στην Εαυτοαξιολόγηση

Είναι χρήσιμο, το άτομο γενικά να διδαχθεί το πώς φθάνει κανείς εμπειρικά σε μια εικόνα για τον εαυτό του, τι σφάλματα συνήθως γίνονται στη διαδικασία αυτή, πως είναι δυνατόν να αλλάξει αυτό που νιώθει ή πιστεύει για τον εαυτό του κοκ.

Πιο ειδικά όμως, χρειάζεται να διδαχθεί το άτομο πώς να επιχειρεί με άλλους τρόπους αυτοανάλυση και αυτοπαρατήρηση και ίσως και ενδοσκόπηση, πώς προχωρεί σε συγκρίσεις του εαυτού του με τους άλλους, πώς να χρησιμοποιεί την ανατροφοδότηση από την αλληλεπίδραση από με άλλα άτομα, ιδίως τα σημαντικά για αυτό, πώς να ερμηνεύει τις παρατηρήσεις ή τη συμπεριφορά και πώς να αξιοποιεί όλα τα παραπάνω σε συνδυασμό. Με άλλα λόγια, πώς να κοιτάζει σωστά «προς τα μέσα και προς τα έξω».

β. Η Ετεροαξιολόγηση

Η γνώση του ατόμου δεν είναι μια τυχαία διαδικασία. Επιτυγχάνεται μέσω μιας

σειράς ενεργειών που λέγεται ανάλυση του ατόμου. Αν την ανάλυση αυτή την επιχειρεί κάποιος για έναν άλλον γίνεται λόγος για ετεροανάλυση ή απλά ανάλυση. Το άτομο διερευνάται ως προς κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του, που μπορεί να αναφέρονται σε κάθε όψη του εαυτού του, δηλαδή στο φυσικό- βιολογικό του εαυτό, στον ψυχολογικό, στον κοινωνικό, στο συναισθηματικό, στον επαγγελματικό κοκ ή καλύτερα σε όλα αυτά μαζί.

Η διερεύνηση αυτή μπορεί να γίνει άμεσα ή έμμεσα με τη χρήση ή όχι κάποιων μέσων (Καλατζή,1984) Εκείνο που είναι ανάγκη να διευκρινιστεί εδώ και να γίνει κατανοητό απ' όλους είναι ο τελικός σκοπός της προσπάθειας αυτής είναι να φτάσει τα άτομο στην επιθυμητή αυτογνωσία- αυτοαντίληψη και όχι να συγκεντρώνονται στοιχεία για το άτομο που τελικά δε θα αξιοποιεί. Για να αποκτήσει όμως το άτομο γνώση του εαυτού του χρειάζεται πληροφορίες για τον εαυτό του μάλιστα σωστά σχετισμένες με το συγκεκριμένο περιβάλλον στο οποίο ζει.

Υπάρχουν πολλές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη συγκέντρωση ατομικών πληροφοριών. Για λόγους διευκόλυνσης στην παρουσίασή τους, θα κατατάξουμε τις μεθόδους αυτές σε δύο γενικές κατηγορίες: τις ψυχομετρικές και στις μη ψυχομετρικές.

Ψυχομετρικές μέθοδοι- Ψυχομετρικά Τεστ

Διακρίσεις των τεστ:

- Ψ Τον τρόπο κατασκευής: 1) σταθμισμένα 2)μη σταθμισμένα
- Ψ Τον αριθμό ατόμων: 1)ατομικά 2)ομαδικά
- Ψ Τις ενέργειες 1)γραπτά τεστ 2)τεστ εκτέλεσης
- Ψ Τον τρόπο βαθμολόγησης 1) αντικειμενικά 2)υποκειμενικά
- Ψ Το κριτήριο σύγκρισης 1)τεστ κριτηρίου 2)συγκριτικά τεστ
- Ψ Την ταχύτητα 1)τεστ ταχύτητας 2)τεστ ισχύος
- Ψ Των χαρακτηριστικών 1)νοημοσύνης 2)επίδοσης 3)ικανοτήτων 4)κλίμακες ενδιαφερόντων 5)επαγγελματικής ωριμότητας 6)αξιών 7)προσωπικότητας
- Ψ Τον τρόπο με τον οποίο θα χρησιμοποιηθούν: 1)πρόβλεψη ή πρόγνωση 2)επιλογή 3)κατάταξη 4)αξιολόγηση.

Μη ψυχομετρικοί μέθοδοι:

1. Παρατήρηση α) λεκτική συμπεριφορά β) μη λεκτική συμπεριφορά (αυτοπαρατήρηση, ρόλοι, ενδιαφέροντα, διαπροσωπικές σχέσεις, συνήθειες)
2. Ανέκδοτες Αναφορές
3. Συγκεντρωτικό Ατομικό Δελτίο
4. Ερωτηματολόγιο
5. Συνέντευξη
6. Αυτοβιογραφίες- Ημερολόγια
7. Κοινωνιομετρικές Μέθοδοι
8. Μελέτη περίπτωσης
9. Ιδιωτικές Ενασχολήσεις

10. Ιατρικές Εξετάσεις

11. Πληροφορίες από τρίτους

12. Οικογενειόγραμμα (Brown και Brooks 1991)

13. Ταξινόμηση καρτελών (Gyspers & Moore 1987)

(Πληροφορίες από: Ε. Δημητρόπουλος, «Συμβουλευτική- Προσανατολισμός», Τόμος β΄, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 172-184).

α5. Ο ρόλος του συμβούλου

Ο εαυτός αποτελεί ένα σημαντικό μεθοδολογικό εργαλείο για τον κοινωνικό λειτουργό. Η εαυτοεικόνα, η εικόνα που έχουμε για τις πλευρές του εαυτού μας (όνομα, φύλο, χρώμα, φυλή, εξωτερική εμφάνιση, ηλικία, εργασία, σπουδές, κοινωνική τάξη και πολιτισμική ταυτότητα) συχνά επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο παρέμβασης, (Αγάπη Κανδυλάκη, Η συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία, Εκδόσεις Μετασπουδή, Αθήνα 2001, σελ 237). Το σοφό « Γνώθι σ' αυτόν» που είπαν οι αρχαίοι Έλληνες πριν από περισσότερα από δύο χιλιάδες χρόνια, είναι ιδιαίτερα απαραίτητο για τον σύμβουλο. Ο τρόπος με τον οποίο νιώθουμε και σκεπτόμαστε, επηρεάζει τις διαπροσωπικές μας σχέσεις και τον τρόπο που επικοινωνούμε με τους άλλους. Σύμφωνα με τους Γουάινσταϊν και Αλσουλέρ (1985): «Η αυτογνωσία αποτελείται από περιγραφές, προβλέψεις και διαχείριση των εσωτερικών μας εμπειριών». Στην προσπάθειά μας να κατανοήσουμε τι σημαίνει αυτογνωσία είναι καλό να συμπεριλάβουμε και τις έννοιες αυτοαντίληψη η οποία είναι ένας δείκτης του πώς βλέπουμε και τι σκεπτόμαστε για τον εαυτό μας και αυτοεκτίμηση, ένας δείκτης του πώς νιώθουμε για τον εαυτό μας.

Ο σύμβουλος είναι αναγκαίο να βοηθήσει το άτομο να αποκτήσει ή να ξαναβρεί την αυτογνωσία του βοηθώντας το να ακολουθήσει μερικά βήματα τα οποία οι Πητερσόν και Νάϊσενχολτζ θεωρούν αναγκαία για τον άτομο:

- Ψ Να γνωρίσει να κατανοεί και να αποδέχεται τις ρίζες του, δηλαδή την καταγωγή του, τον πολιτισμό του, τις πεποιθήσεις του, τις προκαταλήψεις και τις απόψεις για τον κόσμο γύρω του.
- Ψ Να αποκτά εμπειρίες παρατηρώντας τι συμβαίνει στο περιβάλλον του και τον εσωτερικό του κόσμο.
- Ψ Να μοιράζεται τις σκέψεις του και τα συναισθήματά του, να μπορεί να εκφράζει το πώς νιώθει και να δέχεται τις αντιδράσεις των άλλων. Να συζητά τις ιδέες και τις αντιλήψεις του με άλλα σημαντικά πρόσωπα στη ζωή του. Αυτό είναι ένας καλός τρόπος να καταλάβει κανείς καλύτερα τον εαυτό του και να αποκρυσταλλώσει και τις αξίες του.
- Ψ Να είναι ανοιχτός στους άλλους. Να μη φοβάται να τους πλησιάσει. Κατά την πορεία προς την αυτογνωσία υπάρχει παράδοξο! Μπορούμε μόνο να καταλάβουμε τον εαυτό μας μέσα από την κατανόηση των άλλων και μπορούμε μόνο να γνωρίσουμε τους άλλους όταν γνωρίζουμε τον εαυτό μας. Με άλλα λόγια, προχωρούμε πιο κοντά στη γνώση του εαυτού μας όταν βρίσκουμε σημεία που μοιάζουμε και σημεία που διαφέρουμε από τους άλλους.
- Ψ Να μπορεί να συγχωρεί τον εαυτό του. Να μπορεί να ελευθερώνεται από τις αντιλήψεις που είχε στο παρελθόν και να συγχωρεί τον εαυτό του, αναγνωρίζοντάς του το δικαίωμα να κάνει λάθη και να τα διορθώνει.
- Ψ Να κρατάει ημερολόγιο με τις βαθιές σκέψεις του. Συχνά ο γραπτός λόγος διαφέρει από την προφορική έκφραση. Ξαναδιαβάζοντας σκέψεις που έχει γράψει

για τον εαυτό του και βοηθάει στο μάθει περισσότερα για το ποιος είναι. (www.gowork.gr).

Επίσης, θεωρείται αναγκαίο ο σύμβουλος να βοηθήσει το άτομο να αποκτήσει **θετική αυτοαντίληψη** που σημαίνει θετική εικόνα του εαυτού, θετική θεώρηση ακόμα των όποιων αδύνατων σημείων εντοπίζει κανείς στον εαυτό του. Είναι πολύ σημαντικό να βλέπει και να αντιμετωπίζει κανείς θετικά τον εαυτό του. Δεν νοείται εδώ το υπεροπτικό ή ενδεχομένως και παθολογικό «όλα μου είναι καλά» ή «είμαι καλός σε όλα» κτλ. Νοείται μια ευνοϊκή προδιάθεση, μια ευνοϊκή στάση, μια κατάσταση ακόμη και απέναντι στις αδυναμίες. Ο άνθρωπος με θετική αυτοαντίληψη τείνει να βλέπει θετικά και τον κόσμο και τη ζωή. Τείνει να βλέπει θετικά και τους άλλους. Τείνει να ενθαρρύνει και να αυτοενθαρρύνεται. Τείνει να κατανοεί, να ανέχεται, να συγχωρεί, να μην φοβάται να κάμει λάθος, να είναι αισιόδοξος κτλ., για να μην επεκταθούμε στα χαρακτηριστικά ενός θετικά προσανατολισμένου ατόμου.

Το πώς βλέπει, αξιολογεί, θεωρεί κανείς τον εαυτό του δεν αφορά μόνο τις σπουδές, το επάγγελμα, τη σταδιοδρομία. Αφορά την καθ' όλα ύπαρξή του, τη ζωή του, το αν θα είναι ευτυχισμένος ή δυστυχισμένος, το αν θα έχει ή δε θα έχει ψυχική υγεία. Το αν θα είναι ή όχι αλεξίθυμος ή συναισθηματικά πλούσιος, Η υποχρέωση, λοιπόν, της συμβουλευτικής είναι ανάλογα μεγάλη, και η πρόκληση μεγαλύτερη, (Ευστάθιος Δημητρόπουλος, Συμβουλευτική Προσανατολισμός., Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 2004, σελ 193).

β. Δεύτερη φάση- Λήψη ιστορικού και αποφάσεων.

β1. Είδη πληροφοριών που συνθέτουν το προσωπικό ιστορικό κάθε ανηλίκου.

Ο σύμβουλος που καλείται να προετοιμάσει τον ανήλικο, ώστε να αποκτήσει ο δεύτερος εκπαίδευση και να βγει αργότερα στην αγορά εργασίας, πρέπει αφού πριν έχει συζητήσει μαζί του και έχουν προσπαθήσει ώστε το άτομο να βγάλει από μέσα του το στίγμα του παραβάτη κι έχει αποκτήσει αυτογνωσία, σημεία που τα αναλύσαμε σε παραπάνω υποκεφάλαια, να μελετήσει τις ικανότητες του ατόμου, οι οποίες θα εκφράσουν την αξία του και θα έχουν επιπτώσεις στην επαγγελματική του σταδιοδρομία. Οι “δοκιμασίες” και τα αποτελέσματά τους, αποτελούν αυτό που ονομάζουμε «φάκελος επαγγελματικού προσανατολισμού», (Χ. Φράγκου, «Ψυχοπαιδαγωγική», Αθήνα, 1977). Ο φάκελος αυτός, αποτελείται από ένα συγκεκριμένο αριθμό καρτελών, το περιεχόμενό τους είναι διαφορετικό τόσο από υλικής άποψης όσο κι από την άποψη της πηγής από την οποία προέρχονται οι πληροφορίες (γιατρός, ψυχολόγος, δάσκαλος).

Το περιεχόμενο τώρα του φακέλου είναι απόρρητο. Δεν επιτρέπεται σε κανέναν πλην του συμβούλου και του ανηλίκου, να έχει πρόσβαση σε αυτά τα στοιχεία. Κάθε ατομικός φάκελος επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει, εκτός από κάποια συγκεκριμένα στοιχεία, να περιλαμβάνει και τα εξής: 1) Μία φωτογραφία του ανηλίκου, 2)Τα πρακτικά από τις προηγούμενες συνεδρίες μεταξύ συμβούλου και ανηλίκου, 3)Τις επαγγελματικές επιθυμίες του ανηλίκου, 4)Ιατρικές γνωματεύσεις και ιατρικό ιστορικό του ατόμου, 5)Το πόρισμα άλλων εξετάσεων, όπως ψυχιατρική εξέταση,6)Οι αντιδράσεις του ανηλίκου κατά τη διάρκεια της εκάστοτε συνεδρίας, 7)Στοιχεία από την παρακολούθηση μαθημάτων εντός του

Ιδρύματος Αγωγής, 8) Τα πρακτικά συμπεράσματα και η συμβουλή που δόθηκε, αν δόθηκε, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996). Τώρα, σε ότι αφορά τα ατομικά στοιχεία του ανηλίκου σύμφωνα με τον Λιάντα, έχουν να κάνουν περισσότερο με στοιχεία “ταυτότητας”, όπως τα ονομάζουμε. Δηλαδή, το ονοματεπώνυμό του, τα ονόματα των αδερφών και των γονέων, την ημερομηνία γέννησης και τον τόπο, τον τόπο και την διεύθυνση μόνιμης κατοικίας, το επάγγελμα του πατέρα και της μητέρας. Αυτά είναι λοιπόν, τα ατομικά στοιχεία του ανηλίκου τα οποία κρίνεται αναγκαίο να γνωρίζει ο σύμβουλος έτσι ώστε να βοηθηθεί στην συμβουλευτική διαδικασία. Φυσικά κάποια από αυτά τα γνώριζε από την αρχή της συμβουλευτικής σχέσης, όπως το ονοματεπώνυμο, την ηλικία, τον τόπο καταγωγής και την οικογενειακή του κατάσταση. Αμέσως, μετά ο σύμβουλος θα προχωρήσει στα κοινωνικά στοιχεία του ανηλίκου. Μέσα στον φάκελο του ανηλίκου, εκτός από τα ατομικά του χαρακτηριστικά περιέχονται και στοιχεία κοινωνικά. Βέβαια, ο σύμβουλος γνωρίζει την προσωπικότητα του ατόμου, από την διαδικασία της ψυχολογικής συμβουλευτικής, και από την προσπάθεια που έγινε πιο πριν και αναλύσαμε σε παραπάνω υποκεφάλαιο, για την αυτογνωσία του ατόμου. Όμως, κρίνεται αναγκαίο να καταγραφούν ξανά αυτά τα στοιχεία από τον σύμβουλο, προκειμένου να δει κατά πόσο άλλαξε η στάση του ανηλίκου προς τον εαυτό του και πώς τον αντιλαμβάνεται. Στα κοινωνικά λοιπόν, στοιχεία ο σύμβουλος ζητά από τον ανήλικο να του πει κατά πόσο κοινωνικό άτομο είναι, ποιες είναι οι σχέσεις του με τους άλλους ανηλικούς του Ιδρύματος Αγωγής, με τους φίλους του πριν μπει στο Ίδρυμα, με τους συγγενείς του, (Λ. Χουσιάδας, «Εισαγωγικά μαθήματα ψυχολογίας», Θεσσαλονίκη, 1974). Ακόμη, ο σύμβουλος ρωτά τον ανήλικο να του πει ποια είναι τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, καθώς και τα συναισθηματικά του. Δεν θίγεται το κεφάλαιο οικογένεια, διότι έχει αναλυθεί κατά την διαδικασία της ψυχολογικής συμβουλευτικής.

Επιπρόσθετα, ο σύμβουλος ρωτά τον ανήλικο να του πει κατά πόσο θα του άρεσε να δουλεύει με πολλούς ανθρώπους και να αλληλεπιδρά μαζί τους ή όχι και γιατί. Καταγράφοντας και αξιολογώντας τα παραπάνω στοιχεία ο σύμβουλος, μπορεί να καταλάβει τι θα ήταν πιο αποτελεσματικό για τον συγκεκριμένο νέο και κατά πόσο έχει εκτιμήσει ή όχι ο ίδιος τον εαυτό του. Άλλωστε και οι έρευνες που έχουν γίνει, έδειξαν πως η προσωπικότητα και τα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου, καθιστούν μοναδική και ανεπανάληπτη την προσαρμογή του στο φυσικό και εργασιακό περιβάλλον όπου το άτομο καλείται να ζήσει και να δραστηριοποιηθεί, (Δ. Μαρκουλής, «Εισαγωγικά θέματα ψυχολογίας», Θεσσαλονίκη). Έπειτα ο σύμβουλος καταγράφει τις εκπαιδευτικές βαθμίδες, από τις οποίες έχει περάσει ο νέος. Τον ρωτάει λοιπόν, μέχρι ποια βαθμίδα έχει φτάσει. Αν οι γνώσεις του περιορίζονται στις τάξεις του δημοτικού ή γυμνασίου, ρωτά τον ανήλικο αν παρακολουθεί τα μαθήματα εντός του Ιδρύματος. Ακόμη, τον ρωτά για τις επιδόσεις του στα μαθήματα και για το αγαπημένο του μάθημα. Τον ρωτά για τον αν θέλει να παρακολουθήσει κι άλλα εκπαιδευτικά προγράμματα καθώς και τον λόγο αυτής της επιθυμίας. Του ζητά να αξιολογήσει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται το μάθημα εντός του Ιδρύματος κι αν θα ήθελε να αλλάξει κάτι.

Αυτές οι πληροφορίες, βοηθούν τον σύμβουλο να κατανοήσει τα θέλω του νέου, και τις μελλοντικές του εργασιακές προτιμήσεις. Ο σύμβουλος, θα αξιοποιήσει αυτά τα δεδομένα προς όφελος του ανηλίκου, ώστε να μπορέσει να τον κατευθύνει προς την επαγγελματική του επιλογή. Φυσικά, όχι αυθαίρετα αλλά βάση των προτιμήσεων και φυσικά των προσόντων που φέρει το άτομο. Τέλος, έχουμε τις επαγγελματικές πληροφορίες, έτσι ώστε να μπορέσει ο νέος να κατανοήσει τις

προτιμήσεις του και να προχωρήσει στην επιλογή επαγγέλματος,(Μαρκοπούλου Χρ., «Ο Κοινωνικός Λειτουργός σε ειδικά πλαίσια Κοινωνικής Προστασίας», Ίων, Αθήνα, 1995). Τέλος ο σύμβουλος ρωτά τον νέο για τις επαγγελματικές του φιλοδοξίες. Αυτό είναι ίσως το πιο πολύπλοκο κομμάτι, τόσο για τον σύμβουλο όσο και για τον ανήλικο. Αυτό διότι ο σύμβουλος, πρέπει να κατανοήσει τα ενδιαφέροντα του νέου και να δει πιο επάγγελμα του ταιριάζει περισσότερο, βάση των προσόντων του. Και από την άλλη, ο νέος καλείται να εκφράσει τις επιθυμίες του και να αξιολογήσει τις δυνατότητες του. Ο σύμβουλος ρωτά τον ανήλικο, αν έχει αποφασίσει ποιο είναι το κατάλληλο επάγγελμα για αυτόν, με τα σημερινά του προσόντα. Επίσης, τον ρωτά για τις ικανότητες του σε χειρονακτικές εργασίες, τις δεξιότητες που έχει. Τον ρωτά αν παλαιότερα είχε εργαστεί κάπου κι αν η απάντηση είναι θετική πού. Ακόμη, ζητά από τον νέο να του πει αν κρίνει πως έχει τα απαιτούμενα προσόντα, για την εργασία με την οποία θέλει να ασχοληθεί. Ρωτά τον νέο, με ποιο είδος ανθρώπων θα του άρεσε να εργάζεται. Αν δηλαδή προτιμά τους άντρες, τους μεγαλύτερους σε ηλικία, αυτούς που εργάζονται σκληρά κτλ. Ακόμη, ζητά από τον ανήλικο να του πει ποια είναι η γνώμη του για τον εαυτό του και σε ποια θέση πιστεύει πως θα ήταν αποτελεσματικότερος,(Μ.Παπαδάκη-Χουρδάκη,«Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα, 1962).

Αυτά είναι τα στοιχεία που σε γενικές γραμμές αφορούν τον σύμβουλο, σε μια πρώτη προσέγγιση του ατόμου. Αργότερα, όταν ο σύμβουλος σε συνεργασία με τον νέο καταλήξουν κάπου, ο πρώτος θα βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει περισσότερο το συγκεκριμένο επάγγελμα και τις προοπτικές του στην αγορά εργασίας.

β2. Συγκέντρωση και αξιολόγηση πληροφοριών.

Ο σύμβουλος αφού συγκεντρώσει τα παραπάνω στοιχεία, μένει τώρα να τα μελετήσει σχολαστικά και να τα αξιολογήσει. Επίσης, ο σύμβουλος με αυτήν την πρώτη άποψη που έχει για τις επαγγελματικές προτιμήσεις του νέου σε συνάρτηση με τις ικανότητές του, προσπαθεί να συγκεντρώσει και πληροφορίες για τις δυνατότητες που έχουν οι ανήλικοι παραβάτες να εκπαιδευτούν εντός κι εκτός Ιδρυμάτων Αγωγής, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα,«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ»,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996).

Ακόμη, ο σύμβουλος οφείλει να συγκεντρώσει πληροφορίες και για το πώς πηγαίνει το επάγγελμα που επιθυμεί να ακολουθήσει ο νέος, μέσα στην ελληνική αγορά και τις δυνατότητες που έχει ο ανήλικος να εκπαιδευτεί πάνω στο συγκεκριμένο αντικείμενο, ώστε να αποκτήσουν εφόδια που θα τους φανούν χρήσιμα,(Μ.Παπαδάκη-Χουρδάκη, «Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα, 1962). Επίσης, ο σύμβουλος πρέπει να συλλέξει πληροφορίες εξειδικευμένες για το επάγγελμα που ενδιαφέρει τον ανήλικο. Όπως, τι επαγγελματικού κίνδυνοι υπάρχουν, τι απαιτήσεις έχει το επάγγελμα, τι γνώσεις πρέπει να αποκτήσει ή να καλλιεργήσει. Για να αξιοποιηθούν αυτές οι πληροφορίες αποτελεσματικά, πρέπει ο σύμβουλος να είναι πολύ προσεκτικός. Οι πληροφορίες δεν πρέπει να παρέχονται στον νέο έτοιμες, αλλά να συμμετέχει κι αυτός στην διαδικασία, ώστε να τις κατανοήσει πλήρως.

Πρέπει σιγά σιγά ο ανήλικος να αναλαμβάνει ευθύνες, να ενεργεί σαν αυτόνομο άτομο, γιατί η επιλογή εργασίας είναι υπόθεση αποκλειστικά δική του, (Μιχαήλ Γρηγ.Λιάντα,«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ»,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996). Αφού, ο σύμβουλος συγκεντρώσει όλες τις απαιτούμενες

πληροφορίες τόσο για τις ικανότητες του ατόμου και την εργασία στην οποία επιθυμεί να απασχοληθεί, όσο και πληροφορίες για την κίνηση του συγκεκριμένου κλάδου, τις ικανότητες που απαιτούνται, αξιολογεί τα δεδομένα που έχει στη διάθεσή του, έτσι ώστε να δώσει την σωστή πληροφόρηση στον νέο. Ετοιμάζει μία έκθεση στην οποία αναφέρει τα προσόντα που θα πρέπει να διαθέτει κάποιος ο οποίος, θέλει να ακολουθήσει αυτό το επάγγελμα και τα προσόντα που διαθέτει ο συγκεκριμένος νέος. Τα επαναξιολογεί και τα γνωστοποιεί στον συμβουλευόμενο, έτσι ώστε από κοινού να αποφασίσουν τα επόμενα βήματά τους.

Αυτή η διαδικασία θα γίνεται για κάθε υποψήφιο επάγγελμα που συζητείται μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου, κι αυτό για να είναι το άτομο ενήμερο και να μην τρέφει ελπίδες για κάτι το οποίο με βάση τα προσόντα του δεν είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί. Ο σύμβουλος έπειτα, καλείται να οργανώσει το αρχείο του έτσι ώστε να είναι ευκολότερη η εύρεση των οποιονδήποτε στοιχείων επιθυμεί να επανεξετάσει.

β3. Τρόποι Οργάνωσης Αρχείου

Καταρχήν στο αρχείο κάθε συμβούλου πρέπει να υπάρχουν όλα τα στοιχεία που αφορούν τον συγκεκριμένο νέο αλλά και κάθε ατόμου με το οποίο συνεργαζόμαστε.

Ο φάκελος κάθε νέου πρέπει να είναι οργανωμένος με τον εξής τρόπο:

- α) Ατομικές πληροφορίες
- β) Κοινωνικές πληροφορίες
- γ) Εκπαιδευτικές πληροφορίες
- δ) Επαγγελματικές πληροφορίες
- ε) Εκθέσεις από όλες τις συνεδρίες- σχόλια- παρατηρήσεις συμβούλου
- στ) Άλλες σημαντικές γνωματεύσεις
- ζ) Επαγγελματικές προτιμήσεις
- η) Πληροφορίες για τα επαγγέλματα που επιθυμεί να ακολουθήσει ο ανήλικος, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996).

Όλες αυτές οι πληροφορίες πρέπει να είναι οργανωμένες στο αρχείο του συμβούλου. Ο σύμβουλος φυσικά, μπορεί να οργανώσει το αρχείο του όπως ο ίδιος επιθυμεί. Ο τρόπος όμως, με τον οποίο θα επιλέξει ο εκάστοτε σύμβουλος να οργανώσει το αρχείο του θα πρέπει να είναι πρακτικός. Σύμφωνα με τους Τσιριμπά και Κωνσταντόπουλο, η οργάνωση και ταξινόμηση των στοιχείων πρέπει να γίνονται σε ιδιαίτερους υποφακέλους κατά τον τρόπο που αναφέραμε παραπάνω. Κατά επαγγέλματα ταξινομούνται και οι πληροφορίες για την εξέλιξη του κάθε επαγγέλματος, τις δυνατότητες εκπαίδευσης, και τις ικανότητες που απαιτούνται σε κάθε επάγγελμα, (Α. Τσιριμπάς- Ε.Κωνσταντόπουλος, «Στοιχεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού», Αθήνα). Επιπρόσθετα, κάθε φάκελος θα πρέπει να έχει τον δικό του αύξοντα αριθμό και το ονοματεπώνυμο του κάθε ανηλίκου. Αυτό για να είναι πιο εύκολη η εύρεσή τους και για να τηρείται αλφαβητικό ευρετήριο των ονομάτων του κάθε παιδιού, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996).

Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να οργανωθεί το αρχείο του συμβούλου έτσι ώστε να είναι και πλήρης και εύκολο στη χρήση.

β4. Υπηρεσίες πληροφόρησης

Όπως είπαμε και σε παραπάνω κεφάλαιο, η πληροφόρηση είναι μια από τις βασικότερες λειτουργίες του συμβούλου, ο οποίος ασχολείται με την επαγγελματική ένταξη των ανήλικων παραβατών. Σήμερα πληροφορίες για τα επαγγέλματα και την κίνησή τους, μπορούμε να πάρουμε από τα κατά τόπους Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ακόμη, οι σύμβουλοι μπορούν να έχουν πληροφόρηση και από το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π), όπως και στα 68 περίπου Κέντρα Συμβουλευτικής Και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π), (www.ekep.gr). Φυσικά εν έτη 2007, με την ραγδαία εξάπλωση του internet και τις δυνατότητες που προσφέρει, ο σύμβουλος πατώντας ένα και μόνο κουμπί, μπορεί να βρει όποια πληροφορία επιθυμεί για τα επαγγέλματα, μέσα σε λίγα μόλις λεπτά χωρίς καμία δυσκολία. Ζούμε στην εποχή της πληροφορίας και είναι πολύ εύκολο να την βρούμε, φτάνει να γνωρίζουμε τον τρόπο.

Δεν θα αναφέρουμε κάτι παραπάνω, διότι παρακάτω θα αναφερθούμε αναλυτικά σε όλες τις υπηρεσίες που προσφέρουν συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό.

β5. Βασικές Αρχές

Οι βασικές αρχές που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό, είναι αφενός η γνώση του ατόμου και αφετέρου η γνώση των επαγγελμάτων. Η γνώση του ατόμου, αναφέρεται στην όσο το δυνατό καλύτερη γνώση της προσωπικότητας του ατόμου. Η προσωπικότητα όπως αναφέρει ο ψυχολόγος Leon Walter, «λαμβάνομένη στο σύνολό της, είναι φαινόμενο μοναδικό, που δεν απαντάτε δυο φορές σε αυτόν τον κόσμο».

Αυτήν ακριβώς τη μοναδικότητα του κάθε ατόμου, της κάθε προσωπικότητας καλείται να διαγνώσει ο σύμβουλος, έτσι ώστε να φανεί χρήσιμος στον νέο που επιθυμεί να ενταχθεί ομαλά στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996). Στην προσπάθειά του να γνωρίσει την προσωπικότητα του ατόμου, χρησιμοποιεί επιστημονικά μέσα και συμβουλευεται ταυτόχρονα και διάφορους κλάδους της ψυχολογίας. Τώρα, σε ότι αφορά την γνώση των επαγγελμάτων, ο σύμβουλος οφείλει να είναι γνώστης των ειδικοτήτων που ταιριάζουν στα προσόντα του κάθε νέου. Όπως, γνωρίζουμε κάθε ένα επάγγελμα απαιτεί συγκεκριμένα προσόντα και ικανότητες.

Αυτές τις απαιτήσεις των επαγγελμάτων, την κίνησή τους στην αγορά εργασίας, την εξέλιξή τους, είναι υποχρεωμένος να γνωρίζει ο σύμβουλος, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996). Ακόμη, δύο πολύ σημαντικές αρχές είναι η επαγγελματική ανάπτυξη και η επαγγελματική ωριμότητα. Ο σύμβουλος καλείται να βοηθήσει τα άτομα ώστε να αποκτήσουν αυτά τα δύο πολύ βασικά εφόδια. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι εξέλιξη, που δεν γίνεται μέσα σε μία ώρα άλλα είναι μία διαδικασία που απαιτεί χρόνο και επιμονή. Από την άλλη, η επαγγελματική

ωριμότητα είναι το αποτέλεσμα της εξέλιξης της επαγγελματικής ανάπτυξης, (Ν.Μποχλογύρος, «Ψυχολογικές δοκιμασίες, επαγγελματικής καταλληλότητας», Αθήνα, 1961). Ο D.Super το έτος 1955 όρισε την επαγγελματική ωριμότητα ως: «Ο όρος επαγγελματική ωριμότητα, δείχνει το βαθμό αναπτύξεως από το αναπτυξιακό στάδιο μέχρι το στάδιο της παρακμής»,(Don Super, «Career Developments:Selfconcept Theory», N.Y.G.EEB., 1963).

β6. Η σημασία των αποφάσεων

Σε αυτό ακριβώς το σημείο, είναι σημαντικό ο σύμβουλος να βοηθήσει τον νέο να πάρει τις αποφάσεις του σχετικά με τον κλάδο εργασίας που θέλει να ακολουθήσει, αφού πρώτα του γνωστοποιήσει τους κλάδους οι οποίοι είναι συναφείς με τα δικά του προσόντα. Επίσης, τον πληροφορεί εκ νέου για τα εκπαιδευτικά προγράμματα τα οποία είναι διαθέσιμα και μπορεί αν το επιθυμεί, να τα παρακολουθήσει. Είναι πολύ σημαντικό ο νέος ο οποίος ζει μέσα σε ένα ίδρυμα αγωγής και στο παρελθόν έχει έρθει αντιμέτωπος με την κρίση του νόμου, να μπει στην διαδικασία της λήψης απόφασης για το μέλλον του. Είναι δύσκολο, γιατί ίσως αυτός ο νέος ποτέ πριν δεν αποφάσισε κάτι για το μέλλον του, ως ώριμο άτομο και για αυτό βρέθηκε στην θέση που είναι. Ο σύμβουλος τώρα, του δείχνει εμπιστοσύνη ως προσωπικότητα στο να αποφασίσει για τη ζωή του αυτό που ο ίδιος επιθυμεί. Τον βοηθά στο να πιστέψει στις δυνατότητές του και να προσπαθήσει για τη ζωή του. Τον βοηθά να κατανοήσει ότι είναι άτομο υπεύθυνο για την ζωή του κι ότι πρέπει πια μέσα από σκέψη και οργάνωση να παίρνει την σωστή απόφαση για το μέλλον του. Προσπαθεί να δώσει στον νέο το μήνυμα ότι το παν στη ζωή είναι να μπορούμε να σκεφτόμαστε, να ενεργούμε, να αποφασίζουμε και να επιμένουμε στην απόφασή μας, (PAUL JAGOT, «Δημιουργική Προσπάθεια», εκδόσεις Γεωργίου Μπίμπη).

Με αυτόν τον τρόπο δείχνει στο άτομο πως μετά από την δουλειά που έκαναν μαζί, είναι πια σε θέση να πάρει τις δικές του αποφάσεις. Διότι, η λήψη απόφασης δεν είναι κάτι απλό, αλλά μια ολόκληρη σύνθετη και πολύπλοκη διαδικασία στην οποία συμμετείχε ο εξυπηρετούμενος από κοινού με τον σύμβουλο, (Παπαφλέσσα Θ., «Ο Ρόλος του Κοινωνικού Λειτουργού στην παροχή υπηρεσιών», Εισηγήσεις-Συμπεράσματα 2ο Πανελληνίου Συνεδρίου Κοινωνικών Λειτουργών, ΣΚΛΕ, Αθήνα, 1991). Τον παροτρύνει και τον βοηθά σε ότι ο νέος θελήσει. Φυσικά, για να μπορέσει αυτή τη στιγμή να πάρει το άτομο μία απόφαση, έχει γίνει μία σημαντική προεργασία, μέσα από συμβουλευτική και καθοδήγηση, όπως αναφέραμε σε παραπάνω κεφάλαια. Είναι γεγονός ότι ίσως ο νέος φανεί κάπως αγχωμένος στην αρχή. Αυτό είναι απόλυτα φυσιολογικό, αν αναλογιστούμε πως κάθε νέα ή και ασυνήθιστη προσπάθεια φαντάζει δύσκολη στην αρχή και ίσως ο νέος αισθανθεί ανίκανος να προχωρήσει. Ο σύμβουλος όμως, θα είναι και πάλι δίπλα του για να τον ενθαρρύνει και να τον καθοδηγεί, διακριτικά. Είναι σημαντικό να νιώσει το άτομο την ευθύνη των αποφάσεων του και να αισθανθεί ικανός στο τέλος. Αυτό θα τον κάνει ακόμη πιο δυνατό ώστε να κάνει και το επόμενο βήμα. Είναι επίσης πολύ σημαντικό σύμφωνα με τον Paul Jagot, ο νέος να αποκτήσει ενθαρρυντική σκέψη και αυτοεμπιστοσύνη. Να συνειδητοποιήσει πως είναι ικανός και μπορεί να παλέψει για τα θέλω του.

Άρα, η απόφαση ειδικά για αυτούς τους νέους είναι πολύ σημαντικό κομμάτι για την συμβουλευτική διαδικασία. Τους βάζει απέναντι σε κάθε λογής ζητήματα που τους αφορούν και οι ίδιοι πρέπει να βρουν την λύση τους μέσα από σκέψη, δουλειά,

επιμονή και υπομονή, (PAUL JAGOT, «Δημιουργική Προσπάθεια», εκδόσεις Γεωργίου Μπίμπη).

β7. Ολοκληρωμένη διαδικασία λήψης αποφάσεων

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η λήψη της απόφασης είναι μία σύνθετη, αναπτυξιακή διαδικασία κατά την οποία ο νέος μαθαίνει, μέσα από την αξιοποίηση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του, να παίρνει αποφάσεις οι οποίες αφορούν την ζωή του σε επαγγελματικό, εκπαιδευτικό, κοινωνικό επίπεδο.

Η διαδικασία λήψης απόφασης, ακολουθεί μια συγκεκριμένη, δομημένη πορεία κατά την οποία ο ανήλικος παραβάτης θέτει τους στόχους του. Σε αυτό το κομμάτι έχουμε αναφερθεί παραπάνω. Αφού λοιπόν, θέσει τις προτιμήσεις του και ο σύμβουλος συγκεντρώνει τις πληροφορίες που απαιτούνται, ενημερώνει τον νέο, αξιολογούν από κοινού τα δεδομένα, απορρίπτουν κάποια επαγγέλματα και επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους σε κάποια άλλα καθώς και στα προγράμματα κατάρτισης που αφορούν τον συγκεκριμένο τομέα και μπορεί ο νέος να παρακολουθήσει, (Αθαν. Παπακωνσταντίνου, «Η εκλογή του επαγγέλματος», Αθήνα, 1957). Αφού λοιπόν, συγκεντρώσουν τις εναλλακτικές λύσεις που έχουν κρατούν κάποιες κι απορρίπτουν κάποιες άλλες. Για να είναι δυνατή η επιλογή των καλύτερων εναλλακτικών λύσεων για τον εξυπηρετούμενο, κρίνεται αναγκαία η λεπτομερής και με προσοχή αξιολόγησή τους, (ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ, «MANATZMENT», Γ. ΜΠΕΝΟΥ, ΑΘΗΝΑ, 2002). Η αξιολόγηση γίνεται με βάση τη δυνατότητα εκπλήρωσης των προτεινόμενων λύσεων από το νέο και την μεταξύ τους σύγκριση. Επίσης έμφαση δίνεται: α)στις προτεραιότητές του ατόμου, β)στις επιθυμίες του και στις προτιμήσεις του. Από την άλλη ο εξυπηρετούμενος λαμβάνει υπόψη του το φύλο του, το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ζει, καθώς και τη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας στο συγκεκριμένο τομέα και στο συγκεκριμένο χρόνο, στις δυνατότητες που δίνει η πολιτεία στους επαγγελματίες ώστε να απασχολούν στις επιχειρήσεις τους νέους πρώην παραβάτες, (www.ekep.gr). Για να μπορέσει λοιπόν, το άτομο να πάρει την ορθή απόφαση θα πρέπει να είναι ενήμερο για τα παραπάνω. Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να αναφέρουμε, ότι ερευνητές ψυχολόγοι διαπίστωσαν, πως οι συνθήκες δημιουργούν τις αποφάσεις των ανθρώπων ή ακόμη, ότι τα συναισθήματα κατευθύνουν τους ανθρώπους με έναν άγνωστο τρόπο. Και για αυτό είναι σημαντικό το άτομο να αισθάνεται δυνατό, ικανό ώστε να πάρει την σωστή απόφαση κι όχι λόγο χαμηλής αυτοπεποίθησης να οδηγηθεί σε λάθος δρόμους, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996).

Ψυχολόγοι όπως ο Hilton και Gelalt, διατύπωσαν μία θεωρία η οποία αναφέρεται στην επίλυση προβλημάτων και σχεδίασαν πρώτοι, πρότυπα λήψης επαγγελματικής εκλογής. Φυσικά, είναι πολύ δύσκολο να συνδυάσουμε ένα πρότυπο λήψης απόφασης με ένα πρότυπο σταδίου ζωής. Αν και ο Super, είχε δώσει ιδιαίτερη προσοχή, στο να κατανοηθεί αυτή η διαδικασία δεν μπόρεσε να ενσωματώσει τη διαδικασία λήψης απόφασης μέσα στο πρότυπο σταδίων ζωής, (DonSuper, «Career Developments:Selfconcept Theory»,N.Y.G.EEB.,1963). Έπειτα ο ίδιος μας έδωσε ένα εξελικτικό πρότυπο λήψης επαγγελματικής απόφασης το οποίο συμβουλευονται ορισμένοι σύμβουλοι. Το μοντέλο αυτό αναφέρει, ότι το άτομο που επιθυμεί ένα επάγγελμα: α) κατανοεί ότι βρίσκεται στο σημείο λήψης απόφασης, β) σχηματίζει την ερώτησή του, γ) μελετάει και αξιολογεί την κατάστασή του, δ) ζητάει πληροφορίες, ε) αξιολογεί και μελετάει τα παλιά και τα νέα δεδομένα, στ) βρίσκει

εναλλακτικές λύσεις, ζ) μελετάει και αξιολογεί τις εναλλακτικές λύσεις, η) διαλέγει το σχέδιο δράσης που θέλει, θ) παρακολουθεί το σχέδιό του. Σε αυτό το σημείο, σύμφωνα με τον Super, το άτομο που επιθυμεί κάποιο επάγγελμα συνεχίζει να παλεύει για την επίτευξη του σκοπού του ή αλλάζει απόφαση, (D.E Super, σελ.10-11). Σε όλη την διάρκεια αυτής της διαδικασίας το άτομο διαδραματίζει τον κύριο ρόλο. Ο νέος αξιολογεί με τη βοήθεια του συμβούλου τα δεδομένα, τα επαναξιολογεί όπως ο ίδιος τα αντιλαμβάνεται και δίνει μόνος του την απάντηση στο ζήτημα που έθεσε.

Το άτομο, γίνεται ικανό για αυτοαντίληψη κι έτσι και μετά την αποφυλάκισή του, κάθε φορά που συναντά κάποια δυσκολία θα είναι σε θέση να την μελετά και να παίρνει την ορθή απόφαση. Ο νέος με την συμβουλευτική, τόσο στο επαγγελματικό επίπεδο όσο και στο ψυχικό, γίνεται ικανός να αποφασίζει και να δρα δίχως την βοήθεια κανενός. Ασφαλώς, ας σημειωθεί ότι ο νέος στη λήψη απόφασης δεν λειτουργεί μόνο βάση της λογικής, αλλά καθοριστικό ρόλο όπως προείπαμε παίζει και το συναίσθημα. Αυτά τα δύο σύμφωνα με τον Λιάντα, όταν ενωθούν δυναμώνουν το άτομο στη λήψη μιας οριακής απόφασης η οποία θα είναι και σταθερή και πραγματοποιήσιμη, (Μιχαήλ Γρηγ.Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996).

β8. Προβλήματα στη λήψη αποφάσεων

Φυσικά, είναι δυνατό να εμφανιστούν κι ορισμένα εμπόδια κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης απόφασης, τα οποία πρέπει να τα περιμένει ο σύμβουλος και να είναι κατάλληλα ενήμερος ώστε να τα αντιμετωπίσει και να προχωρήσει την διαδικασία. Δηλαδή, ο νέος τον οποίο βάζουμε να αναλάβει τις ευθύνες τους και να επιλέξει για τη ζωή του μπορεί να προβάλει αντίσταση. Ο Freud υποστήριζε πως, ο όρος αντίσταση, υπονοεί την μη συνειδητή αντίθεση του ατόμου στην επαναφορά εμπειριών στο χώρο του ασυνείδητου, (Freud, 1949). Αυτή η αντίσταση του νέου ίσως εμπεριέχει την άρνησή του να στηρίξει και να βοηθήσει τον εαυτό του ή να διευκολύνει και τον σύμβουλο στην συμβουλευτική διαδικασία. Αυτού του είδους η αντίσταση απαντάται σε κάθε συμβουλευτική σχέση. Ο νέος φοβάται την ανάληψη των ευθυνών, τρομάζει στην ιδέα της αποτυχίας και στην ενδεχόμενη απόρριψη του από τον σύμβουλο. Νιώθει το βάρος της απόφασης και αρνείται να το επωμιστεί μόνος του. Αυτή όμως, η λογική αντίσταση του ατόμου, μπορεί να αξιοποιηθεί από τον έμπειρο σύμβουλο, προς όφελος του νέου, αρκεί να γίνει έγκαιρα ώστε να μειωθεί το άγχος του ατόμου, η ανασφάλεια, η απειλή ενδεχόμενης αποτυχίας, η αγωνία αν πάρει την σωστή απόφαση ή όχι, (Krumboltz & Thoresen, 1969, κεφάλαιο 1).

Ο έμπειρος σύμβουλος προσπαθεί ώστε το άτομο να κατανοήσει πως ο σύμβουλος το εμπιστεύεται και πως η αποτυχία είναι μέρος της ζωής μας. Τον βοηθά να κατανοήσει ότι, η αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων απαιτεί τη συνειδητοποίηση της ύπαρξής τους και την εξάλειψή τους με άσκηση και σωστή χρήση του μυαλού του, (Παναγιωτοπούλου Ρόη, «Η επικοινωνία στις οργανώσεις», Κριτική, 1997). Ο σύμβουλος πρέπει να βοηθήσει το άτομο ώστε να μειωθεί η συναισθηματική του φόρτιση. Ο νέος πρέπει να κατανοήσει ότι στη ζωή δεν υπάρχει μόνο η επιτυχία! Ένα άλλο εμπόδιο που μπορεί να εμφανιστεί είναι η δυσπιστία του νέου, ότι μπορεί να επιτύχει τους στόχους του. Ίσως πιστεύει πως οι εργοδότες δεν θα δεχτούν να τον προσλάβουν, λόγω του παλαιότερου βίου του, κι αυτό τον κάνει απαισιόδοξο. Και εδώ ο ρόλος του συμβούλου είναι σημαντικός. Ο σύμβουλος, καλείται να

αναγνωρίσει αυτήν τους την αντίδραση και να βοηθήσει ώστε να κατανοήσουν πως η κοινωνία σήμερα αγκαλιάζει τους νέους μέσα από προγράμματα κατάρτισης, επιχορηγεί τους εργοδότες οι οποίοι παίρνουν στο προσωπικό νέους πρώην παραβάτες του νόμου και γενικότερα να καταλάβουν πως το λάθος που έκαναν, πρέπει να τους ωριμάσει και να τους κάνει να δούνε τη ζωή από άλλη σκοπιά κι όχι να παραιτηθούν, (Πετμεζίδου,2003, σελ.496-497).

Όλα τα παραπάνω, μπορούν να δημιουργήσουν πρόβλημα στη συμβουλευτική διαδικασία και δη στη λήψη απόφασης, με την βοήθεια του συμβούλου όμως, και την παρακολούθηση του νέου μέσα από συνεδρίες η κατάσταση μπορεί να γίνει ομαλή και να προχωρήσει η διαδικασία.

γ. Τρίτη φάση- Απόκτηση δεξιοτήτων και εργαλεία εύρεσης εργασίας

γ1. Βασικές αρχές

Μία από τις βασικότερες αρχές για την επιλογή επαγγέλματος είναι η διερεύνηση της προσωπικότητας του ατόμου.

Σύμφωνα με τον Λιάντα, δεν είναι αρκετό για τον σύμβουλο να γνωρίζει μόνο τις ικανότητες και τα προσόντα του νέου. Χρειάζεται το ίδιο το άτομο να το θέλει πραγματικά. Να προσπαθήσει για αυτό, να επιμείνει και να αγωνιστεί, (Μιχαήλ Γρηγ.Λιάντα,«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ»,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996).Ο σύμβουλος, την έχει κάνει ήδη αυτήν την δουλειά με το άτομο στην φάση της ψυχολογικής συμβουλευτικής, κατά την οποία γνώρισε το άτομο, την μέχρι τώρα ζωή του, τι τον έκανε να χτυπήσει την πόρτα του κοινωνικού λειτουργού-συμβούλου, τι θέλει να κάνει μετά την αποφυλάκισή του, τι είναι αυτό που τον ενδιαφέρει και έχει ως στόχο. Όλα αυτά βοήθησαν τον σύμβουλο, να έρθει κοντά στον συμβουλευόμενο και να υπερπηδήσει τα εμπόδια που παρουσιάστηκαν ώστε να επιτευχθεί ο στόχος. Τα ενδιαφέροντα του νέου, οι ικανότητές του, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, είναι ένας ακόμη βασικός παράγοντας ο οποίος διαμορφώνει την ατομικότητα του και επιτρέπει στο σύμβουλο να διαγνώσει κατά πόσο το άτομο μπορεί να επιτύχει στο επάγγελμα που επιθυμεί να ακολουθήσει.(Ν. Μποχλογύρος, «Ψυχολογικές δοκιμασίες, επαγγελματικής καταλληλότητας», Αθήνα, 1961). Μία ακόμη αρχή είναι, η επαγγελματική ωριμότητα του ατόμου.

Ο Baldwin (1955), αναφέρει τρία στοιχεία που φανερώνουν την ώριμη συμπεριφορά ενός ατόμου: α)τη νοητική επάρκεια, β)την ικανότητα επιλογής σκοπών, γ)τον ευσυνείδητο προσανατολισμό προς τους σκοπούς αυτούς, (ΜιχαήλΓρηγ.Λιάντα,«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ» ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΗΤΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, 1996).

Ίσως φαντάζει δύσκολο, στο να έχει κάποιος νέος ο οποίος έχει παραβεί το νόμο, να διαθέτει αυτά τα χαρακτηριστικά, κάνεις μας όμως, δεν γεννήθηκε με αυτά. Χρειάζεται άσκηση και καθοδήγηση έτσι ώστε να τα αποκτήσουμε σταδιακά. Και η βοήθεια του συμβούλου είναι και εδώ απαραίτητη και σημαντική. Παρακάτω θα αναφερθούμε στον τρόπο παρέμβασης του συμβούλου, έτσι ώστε ο

συμβουλευόμενος να ενεργοποιηθεί και να γνωρίσει ακόμη καλύτερα τον τρόπο εύρεσης εργασίας.

γ2. Τρόποι παρέμβασης

Η παρέμβαση του συμβούλου έχει ήδη ξεκινήσει όπως είναι γνωστό, από την στιγμή έναρξης της συμβουλευτικής σχέσης. Σύμφωνα, με την Κανδυλάκη μία τεχνική παρέμβασης είναι η ανατροφοδότηση. Ανατροφοδότηση ορίζεται, η τεχνική η οποία έχει ως στόχο να επιβεβαιώσει τι γνωρίζουν ή τι αισθάνονται οι άλλοι άνθρωποι για τη συμπεριφορά και τη στάση μας, (ΑΓΑΠΗ ΚΑΝΔΥΛΑΚΗ, «Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ», εκδόσεις ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ & ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΑΘΗΝΑ, 2001). Φυσικά, η ανατροφοδότηση δεν είναι πάντα ωφέλιμη. Εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο δίνεται. Αν η πληροφόρηση που δίνεται στο άτομο μέσω της ανατροφοδότησης είναι κατανοητή και συγκεκριμένη, τότε μπορεί να φανεί βοηθητική, αφού ως στόχο έχει να διευκολύνει τον συμβουλευόμενο να κατανοήσει τον αντίκτυπο της συμπεριφοράς του στους γύρω του.

Αντίθετα, όταν αναφέρεται σε γεγονότα του παρελθόντος που πλέον δεν μπορούν να διορθωθούν, τότε κάθε άλλο παρά βοηθητική μπορεί να θεωρηθεί, (Γεωργιάς Δ., «Κοινωνική Ψυχολογία», Τόμ.1, Αθήνα, 1990). Επίσης, σύμφωνα με την Κανδυλάκη, η ανατροφοδότηση διακρίνεται σε δύο κατηγορίες: α) Στην αντικειμενική, όπου η πληροφορία που δίνουμε στον συμβουλευόμενο, βασίζεται στην παρατήρηση και την δική του συμπεριφορά, β) Στην υποκειμενική, όπου η πληροφορία που δίνουμε στον συμβουλευόμενο έχει να κάνει με τα προσωπικά συναισθήματα του συμβούλου, ως αντίδραση στα λεγόμενα και τη στάση του συμβουλευόμενου, (ΑΓΑΠΗ ΚΑΝΔΥΛΑΚΗ, «Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ», εκδόσεις ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ & ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΑΘΗΝΑ, 2001). Ένας ακόμη τρόπος παρέμβασης είναι η αντανάκλαση. Η αντανάκλαση σε αντίθεση με την ανατροφοδότηση, προϋποθέτει την προσεκτική ακρόαση η οποία όμως, συνοδεύεται με επιβράβευση του νέου. Η αντανάκλαστική απόκριση, καθρεφτίζει τα λεκτικά και μη μηνύματα και επιβεβαιώνει τα νοήματα που εμπεριέχονται σε αυτά. Υπάρχει και η αντανάκλαση συναισθημάτων, η οποία αποτελεί έκφραση της ικανότητας του συμβούλου για ενσυναίσθηση, (Πιπερόπουλος Γ., «Επικοινωνώ άρα υπάρχω», Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1996). Ακόμη μία τεχνική παρέμβασης είναι η παράφραση. Η παράφραση είναι η επαναδιατύπωση των όσων είτε ο συμβουλευόμενος, έτσι ώστε ο τελευταίος να νιώσει την προσοχή του συμβούλου στα λεγόμενά του, (Γεωργιάς Δ., «Κοινωνική Ψυχολογία», Τόμ.1, Αθήνα, 1990). Όποια τεχνική κι αν υιοθετήσει τελικά, ο σύμβουλος-κοινωνικός λειτουργός η σπουδαιότητα του πράγματος βρίσκεται στην ίδια την συμβουλευτική-θεραπευτική σχέση, (Παρασκευόπουλος Ι. Ν., «Κλινική ψυχολογία», Αθήνα, 1988). Οι Noyes και Kolb υποστηρίζουν ότι: «Παρόλο που μπορούν να χρησιμοποιηθούν περισσότερες από μία τεχνικές σε μια προσπάθεια να βοηθηθεί το άτομο, ένας πολύ σημαντικός θεραπευτικός παράγοντας, ίδιος σε όλες τις τεχνικές, είναι η σχέση μεταξύ του συμβούλου- κοινωνικού λειτουργού και του εξυπηρετούμενου με τις διαπροσωπικές της εμπειρίες», (Noyes A.P. and Kolb L.C., «Modern clinical psychiatry», Philadelphia, W.B. Saunders Co, 1964).

γ3. Προϋποθέσεις παρέμβασης

Για να υπάρξει παρέμβαση θα πρέπει όπως προείπαμε, να υπάρξει συμβουλευτική σχέση. Το άτομο ζητά βοήθεια κι ο σύμβουλος παρεμβαίνει ώστε να βοηθήσει. Εφόσον ο συμβουλευόμενος ενημερωθεί για την εργασία του συμβούλου και το ρόλο του μέσα στο ίδρυμα αγωγής αλλά και εκτός αυτού, επιλέγει αν θέλει να δεχθεί τις υπηρεσίες ή όχι. Είναι αξιοσημείωτο, πως η ένταξη του νέου στη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης εναπόκειται στην ενεργοποίηση του ίδιου του νέου, ο οποίος θα πρέπει να την επιδιώξει, (Γιώργος Τσιώλης, «ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΝΕΑ ΗΘΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;»). Η αμεσότητα ανταπόκρισης του νέου στην συμπλήρωση του ατομικού του ιστορικού αρχικά, εκλαμβάνεται από τον σύμβουλο ως απόδειξη του βαθμού ενδιαφέροντός του να ενταχθεί ή όχι στη συγκεκριμένη συμβουλευτική διαδικασία. Ακόμη, η συμμετοχή του ατόμου σε προγράμματα κατάρτισης και πολιτικές στήριξης σχετίζεται άμεσα με την προσωπική ενεργοποίηση και την ατομική ευθύνη του ίδιου, (Εγκύκλιος Β111425, 18-4-2001, της Διεύθυνσης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ με θέμα «Εξατομικευμένη παρέμβαση/Υποστήριξη-Έντυπα εφαρμογής της»). Η πρόσβαση στο δικαίωμα συμβουλευτικής στήριξης των ανήλικων που βρίσκονται εντός αλλά κι όταν αποφυλακιστούν από το ίδρυμα αγωγής και η ένταξή τους σε υποστηρικτικές πολιτικές περιλαμβάνει μία υποκειμενική διάσταση, και προϋποθέτει ο ίδιος ο εξυπηρετούμενος να θέλει να βοηθήσει πραγματικά τον εαυτό του. Το δικαίωμα της συμβουλευτικής το έχει ο κάθε ένας, φτάνει να επιθυμεί την χρήση του.

Εφόσον ο νέος επιθυμεί να ξεκινήσει συμβουλευτική στήριξη, η σχέση του με τον σύμβουλο, λαμβάνει ένα χαρακτήρα ενός άτυπου συμβολαίου ας πούμε. Ο Ροζανβαλον αναφέρει για αυτό ότι, «Η έννοια του συμβολαίου εμπεριέχει τη θετική υποχρέωση. Το συμβόλαιο επιβάλλει μια σχέση αμοιβαιότητας, κάνει το δικαιούχο να νιώθει υπεύθυνος και να θεωρείται κύριος της μοίρας του, καθώς και την υποχρέωση εκ μέρους της κοινωνίας να του παράσχει τα μέσα για να το πετύχει», (Ροζανβαλον, 2003, σελ.230).

Άρα, για να υπάρξει παρέμβαση θα πρέπει πρώτα το άτομο να ζητήσει συμβουλευτική στήριξη και να δείξει ενδιαφέρον για αυτήν την διαδικασία. Κατά δεύτερον, θα πρέπει να ενεργοποιηθεί και να προσπαθήσει έτσι ώστε να πετύχει πράγματα για τον εαυτό του. Φυσικά, ο σύμβουλος είναι δίπλα του και τον στηρίζει όπου το άτομο νιώθει μπερδεμένο.

γ4. Εργαλεία εύρεσης εργασίας

Καταρχήν τα εργαλεία με τα οποία μπορούμε να βοηθηθούμε, έτσι ώστε να βρούμε κάποια θέση εργασίας είναι, το βιογραφικό, η συνέντευξη επιλογής και η συνοδευτική επιστολή. Η γνώση αυτών και η σωστή χρήση τους, μπορεί να μας βοηθήσει και να ανοίξουν ορισμένες θέσεις εργασίας. Πρέπει όμως, να μάθουμε να τα χρησιμοποιούμε με τον σωστό τρόπο έτσι ώστε να έχουμε θετικά αποτελέσματα κι όχι καταστροφικά. Κι αυτό δεν είναι μακρινό, αφού για κάποιον ο οποίος δεν γνωρίζει πώς να συμπληρώσει σωστά ένα βιογραφικό, η συμπλήρωσή του με λάθος τρόπο κάθε άλλο παρά πόρτες θα ανοίξει. Και ειδικά οι νέοι οι οποίοι βρίσκονται μέσα στα ιδρύματα αγωγής, οι περισσότεροι δεν γνωρίζουν το παραμικρό για την χρήση των εργαλείων αυτών.

Κάποιος ίσως αναρωτηθεί αν τους είναι τόσο απαραίτητη η γνώση των εργαλείων, αφού οι νέοι αυτοί έχουν ως επί το πλείστον ελάχιστα προσόντα. Κι όμως, κάθε άνθρωπος ο οποίος ελπίζει σε κάτι καλύτερο για τη ζωή του, έχει δικαίωμα να γνωρίζει ότι μπορεί να τον βοηθήσει σε αυτή του την προσπάθεια. Ο σύμβουλος λοιπόν, οφείλει να βοηθήσει αυτούς τους νέους ώστε να μάθουν πώς συμπληρώνεται ένα βιογραφικό και πώς γίνεται η συνέντευξη επιλογής προσωπικού, έτσι ώστε όταν βγούνε από το ίδρυμα αγωγής να γνωρίζουν κάποια βασικά πράγματα. Έτσι στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναφερθούμε στα εργαλεία εύρεσης εργασίας. Θα ξεκινήσουμε από την σύνταξη ενός βιογραφικού. Ο σύμβουλος, πρέπει να εξηγήσει στον συμβουλευόμενο την χρησιμότητα αυτού του εντύπου, στην προσπάθειά του να βρει εργασία μόλις αποφυλακιστεί. Οφείλει να τον ενημερώσει και να του γνωστοποιήσει πως μέσα σε αυτές τις σελίδες, θα αναφέρει όλες τις γνώσεις του, τις δεξιότητες που έχει, την πείρα του αν υπάρχει έτσι ώστε οι φερόμενοι ως εργοδότες του να γνωρίσουν τα προσόντα του και να τον επιλέξουν ή όχι. Ο σύμβουλος, οφείλει να εξηγήσει όπως είπαμε, στον συμβουλευόμενο πώς γράφουμε ένα καλό βιογραφικό. Ξεκινώντας, ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται να δώσει το άτομο στο στοιχείο της έκτασης. Πρέπει να κατανοήσει πως ένα καλό βιογραφικό είναι μικρό σε έκταση αλλά πλήρη σε στοιχεία. Χαρακτηρίζεται δε, “επιτυχημένο”, όταν το άτομο καταφέρει να τονίσει τα θετικά του σημεία και να υποβαθμίσει τα αρνητικά,(Μ. Παπαδάκη-Χουρδάκη, «Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα, 1962). Για αυτά τα παιδιά ιδιαίτερα, τα οποία έχουν ελλιπή προσόντα και ελάχιστη επαγγελματική πείρα, τα οποία είναι αρνητικά για την κάλυψη οποιασδήποτε θέσης, είναι σημαντικό να τα συγκαλύψουν, προβάλλοντας κάποια άλλα όπως, την εργασία τους μέσα στο ίδρυμα, τις δεξιότητες που απέκτησε μέσα στο ίδρυμα και γενικά καθετί που μπορεί να φανεί χρήσιμο. Με αυτόν τον τρόπο αποφεύγει ο νέος να αφήνει κενά στην παράγραφο που αφορά την επαγγελματική του εμπειρία, χωρίς φυσικά να αναφέρει στοιχεία τα οποία δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, (Κορνηλία Καλογήρου- Παναγιώτης Βαρλάς, «Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα). Άρα, ένα βιογραφικό σημείωμα πρέπει να είναι απλό, πλήρες και σαφές.

Ακόμη, ο σύμβουλος οφείλει να επισημάνει στο νέο την σπουδαιότητα της εμφάνισης του βιογραφικού. Ένα βιογραφικό δηλαδή, που είναι πρόχειρα γραμμένο, σαφώς δημιουργεί άσχημες εντυπώσεις σε αυτόν που το διαβάζει, για το πρόσωπο στο οποίο ανήκει το συγκεκριμένο βιογραφικό,(Μ. Παπαδάκη-Χουρδάκη, «Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα, 1962). Το κείμενο λοιπόν, πρέπει να είναι προσεγμένο κι αν είναι δυνατόν γραμμένο στον υπολογιστή. Σχετικά με τη δομή του τώρα, τα μέρη από τα οποία πρέπει να αποτελείται είναι: α) προσωπικά στοιχεία, δηλαδή ονοματεπώνυμο, διεύθυνση κατοικίας, ταχυδρομικό κώδικα, αριθμό τηλεφώνου ή κινητού, ημερομηνία γέννησης, στρατιωτικές υποχρεώσεις, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα, β) περίληψη προσόντων, δηλαδή όλα όσα προσόντα διαθέτει το άτομο και μπορούν να του φανούν χρήσιμα για την συγκεκριμένη θέση, γ) σπουδές, μέχρι ποια τάξη έχει παρακολουθήσει το άτομο, αν έχει παρακολουθήσει κάποια προγράμματα εντός ιδρύματος αγωγής ή εκτός αυτού, δ) επαγγελματική εμπειρία, αν δεν έχει το άτομο επαγγελματική πείρα, μπορεί να γράψει για την εργασία του μέσα στο ίδρυμα ή άλλες περιστασιακές εργασίες αν υπάρχουν, ε) προσωπικά ενδιαφέροντα, δηλαδή χόμπι, δραστηριότητες, (www.aegean.gr).

Όταν το άτομο δεν διαθέτει τίτλους σπουδών, ξένες γλώσσες, γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή καλό είναι να μην γράφονται καθόλου ως τίτλοι στο βιογραφικό, γιατί το κενό θα δημιουργήσει άσχημη εικόνα σε αυτόν που το

διαβάζει. Φυσικά άτομα με ελάχιστα προσόντα, δεν μπορούν να στείλουν βιογραφικό σε θέσεις υψηλών απαιτήσεων, διότι κάτι τέτοιο είναι ανούσιο αλλά και ψυχοφθόρο για το άτομο. Αυτό θα πρέπει ο σύμβουλος να το περάσει στον νέο, με τρόπο που να μην τον προσβάλλει και να μην τον υποβιβάζει ως άτομο και προσωπικότητα. Επίσης, το βιογραφικό πρέπει να συνοδεύεται από μία επιστολή. Και εδώ ο σύμβουλος, θα ενημερώσει τον νέο για την χρησιμότητα αυτής της επιστολής. Αυτή η επιστολή, είναι ως συνήθως ο μόνος τρόπος επικοινωνίας του ατόμου που ζητά εργασία, με το πρόσωπο που είναι υπεύθυνο για τις προσλήψεις. Μέσα στην επιστολή, το άτομο που ενδιαφέρεται για την συγκεκριμένη θέση, μπορεί να αναφέρει τους λόγους για τους οποίους επιθυμεί την θέση, να πει κάποια προσωπικά του στοιχεία και να ευχαριστήσει προκαταβολικά τον υπεύθυνο για τον χρόνο που διέθεσε προκειμένου να μελετήσει το βιογραφικό του, (Γιώργος Τσιώλης, «ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΝΕΑ ΗΘΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;»).

Τέλος, υπάρχει η συνέντευξη επιλογής, κατά την οποία επιλέγονται οι καλύτεροι υποψήφιοι και απορρίπτονται όσοι κρίνονται ακατάλληλοι. Ο σύμβουλος, θα τονίσει στον νέο πως η απόρριψη είναι κάτι λογικό και θεμιτό για τον κάθε άνθρωπο, που ζητά μία θέση εργασίας και μπορεί να συμβεί σε όλους. Είναι σημαντικό ο νέος να μην εγκαταλείψει την προσπάθειά του, επειδή έτυχε να τον απορρίψουν από κάποιες θέσεις. Ο σύμβουλος, πρέπει να τον ενθαρρύνει σε αυτό και να του τονίσει την σπουδαιότητα της προσπάθειάς του. Ο συμβουλευόμενος πρέπει να γνωρίζει μερικά σημαντικά στοιχεία της συνέντευξης. Αυτά είναι: α) η σταθερότητα, δηλαδή το ενδιαφέρον και η θέληση του υποψηφίου να παραμείνει στην συγκεκριμένη θέση για μεγάλο χρονικό διάστημα, στοιχείο που δείχνει ότι το άτομο επιθυμεί να δουλέψει και να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις που απαιτεί η συγκεκριμένη θέση, β) η εργατικότητα, να δείξει το άτομο ότι θέλει να εργαστεί πραγματικά, γ) η πίστη, δηλαδή να δείξει το άτομο ότι είναι διατεθειμένο να εργαστεί για το συμφέρον της εταιρείας. Επίσης, ο υποψήφιος πρέπει να είναι λιγομίλητος και συγκεκριμένος σε ότι λέει. Να αποφεύγει ανούσιες συζητήσεις και γενικεύσεις, να μην δίνει στοιχεία που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και να προσπαθεί να απαντά στις ερωτήσεις σύντομα όπως είπαμε, με σαφήνεια και μέτρο, (www.aegean.gr). Κάποιες πιθανές ερωτήσεις μπορεί να είναι οι εξής:

Ερωτήσεις που αφορούν προσωπικά στοιχεία:

1. Μπορείτε να εργάζεστε κάτω από πίεση;
2. Ποια τα κυριότερα προσόντα και ποιες οι αδυναμίες σας;
3. Με τι ασχολείστε τώρα;
4. Η ζωή σας στο ίδρυμα αγωγής σας ωφελείσαι σε κάποιο τομέα;

Επαγγελματικοί στόχοι:

1. Τί δουλειά θα κάνατε αν μπορούσατε να επιλέξετε;
2. Ποια η μεγαλύτερη επιτυχία σας και ποια η αποτυχία σας;

Κίνητρα υποψηφιότητας:

1. Γιατί προτιμήσατε αυτή τη θέση;
2. Τί ενδιαφέρει περισσότερο στην δουλειά;
3. Γνωρίζετε τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης;, (Γιώργος Τσιώλης, «ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΝΕΑ ΗΘΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;»).

Ένα καλό βιογραφικό λοιπόν, σε συνάρτηση με μία καλή συνέντευξη, μπορούν να ανοίξουν κάποιες πόρτες. Το παν είναι η προσπάθεια, η επιμονή και η υπομονή. Κάθε άνθρωπος έχει συγκεκριμένα προσόντα κι αυτά πρέπει να αναδείξει και να παρουσιάσει όσο το δυνατόν καλύτερα. Ο σύμβουλος, καλείται να το περάσει αυτό σε όλα αυτά τα παιδιά που βγαίνουν από το ίδρυμα αγωγής, επιθυμούν να ενταχθούν στην κοινωνία και να ζήσουν όπως ζούμε όλοι μας

γ5. Η αναγκαιότητα απόκτησης δεξιοτήτων

Όπως έχουμε αναφέρει, η εύρεση εργασίας σήμερα, είναι κάτι ιδιαίτερα δύσκολο. Ο βαθμός δυσκολίας, ανεβαίνει όταν το άτομο το οποίο ψάχνει για εργασία έχει ελάχιστα προσόντα. Ο σύμβουλος που δουλεύει με νέους, οι οποίοι βρίσκονται σε κάποιο ίδρυμα αγωγής με σκοπό την επανένταξή τους στο κοινωνικό γίνεσθαι έχει διπλό βαθμό δυσκολίας. Δεν έχει να αντιμετωπίσει μόνο την ψυχολογική κατάσταση στην οποία βρίσκονται αυτοί οι νέοι, την κοινωνική προκατάληψη, έχει να αντιμετωπίσει και την αμάθεια των περισσότερων καθώς και την έλλειψη δεξιοτήτων. Ο σύμβουλος, λοιπόν καλείται να τους μεταφέρει το μήνυμα της κοινωνίας και γενικότερα της αγοράς εργασίας, που είναι η ανάγκη απόκτησης δεξιοτήτων. Κάποια από τα παιδιά αυτά ίσως γνωρίζουν μια τέχνη όπως, υδραυλικά, ηλεκτρολογικά, εργασίες οικοδομής και έχουν μια βασική γνώση κάποιων πραγμάτων. Ο σύμβουλος πρέπει να τους ενθαρρύνει ώστε να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους ή ακόμη να παρακολουθήσουν προγράμματα τα οποία θα πιστοποιούν αυτές τις γνώσεις. Από την άλλη, νέοι οι οποίοι δεν γνωρίζουν κάποια εργασία, μπορούν να παρακολουθήσουν μέσα στο ίδρυμα αγωγής, ορισμένα εργαστήρια, όπως ξυλουργική, ανθοκομία και άλλα, που θα τους βοηθήσουν να αποκτήσουν κάποιες γνώσεις. Είναι σημαντικό ο σύμβουλος, να δώσει στους νέους το μήνυμα της αναγκαιότητας απόκτησης δεξιοτήτων. Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων, η διαρκής μάθηση είναι πολύ σημαντικό κομμάτι για την εξέλιξη του ατόμου τόσο στον επαγγελματικό τομέα όσο και στον ψυχολογικό, (www.ekep.gr).

Κάθε δεξιότητα που αποκτά κανείς είναι σημαντική και σίγουρα θα του φανεί χρήσιμη. Η κατάρτιση και η παρακολούθηση προγραμμάτων έχει ως στόχο, να έχουν και αυτοί οι νέοι που έχουν ελλιπή προσόντα, τις ίδιες ευκαιρίες για προσαρμογή στις απαιτήσεις των κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών και την ενδυνάμωσή τους, ώστε να ενταχθούν ομαλά στην κοινωνία και να ξεκινήσουν μια νέα ζωή. Συνεπώς, ο σύμβουλος είναι αναγκαίο να ενημερώσει τους νέους σχετικά με την σημαντικότητα απόκτησης δεξιοτήτων. Οφείλει και πρέπει να τους μεταβιβάσει την εικόνα της σύγχρονης κοινωνίας, μέσα στην οποία για να ενταχθείς ομαλά και να σταθείς στα πόδια σου χρειάζονται προσόντα. Και εδώ ακριβώς βρίσκεται η ουσία. Οι νέοι που είχαν προβλήματα με τη δικαιοσύνη, ήδη κουβαλούν στην πλάτη τους ένα βαρύ φορτίο, και ο σύμβουλος προκειμένου να τους βοηθήσει οφείλει να τους πληροφορήσει και να τους ενθαρρύνει στην προσπάθειά τους να αποκτήσουν δεξιότητες χρήσιμες για την ζωή τους, (Ιωσηφίδης, 2003).

Η επαγγελματική συμβουλευτική μετά την αποφυλάκιση

α. Η μετά- παρακολούθηση των ανηλίκων

α1. Έννοια

Η εργασία του συμβούλου- κοινωνικού λειτουργού, δεν τελειώνει μόλις ο νεαρός

αποφυλακιστεί και βγει πια από το ίδρυμα αγωγής. Αυτή η σχέση συνεργασίας συνεχίζεται, αν βέβαια το επιθυμεί και ο εξυπηρετούμενος και μετά την αποφυλάκιση του. Ο σύμβουλος παρακολουθεί τον νεαρό στα πρώτα του βήματα στην ελεύθερη κοινωνία ή τον παραπέμπει σε κάποια υπηρεσία που θα μπορεί να του παρέχει συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό, για όσο χρονικό διάστημα χρειαστεί. Είναι σημαντικό να νιώσει ο νέος ότι δεν είναι και πάλι μόνος, αλλά έχει δίπλα του ανθρώπους που τον συνδράμουν όπως μπορούν.

Ο νεαρός πρώην παραβάτης του νόμου, αφ' ενός έχει κάνει μία σειρά αλλαγών στην προσωπικότητα του και στον τρόπο σκέψης τους, μετά τις συνεδρίες που έκανε με τον σύμβουλο. Τώρα είναι έτοιμος να περάσει σε μία άλλη κατάσταση. Να μάθει να ζει ελεύθερος και να παλεύει για το μέλλον του. Αφ' ετέρου αυτό το χρονικό διάστημα της προσαρμογής έχει δυσκολίες και εμπόδια, που το άτομο πρέπει να υπερπηδήσει ώστε να συνεχίσει. Χρειάζεται λοιπόν, την βοήθεια του συμβούλου για να μπορέσει να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και να ξεπεράσει τις τυχόν δυσκολίες του. Ο σύμβουλος πρέπει να είναι δίπλα του ή αν δεν μπορεί ο ίδιος να τον παραπέμπει σε κάποια υπηρεσία, στην οποία όμως, θα ήταν καλό να συνοδέψει ο ίδιος τον νέο στις πρώτες του επισκέψεις, έτσι ώστε η προσαρμογή να γίνει όσο ομαλότερα γίνεται, (www.ekep.gr). Η παρακολούθηση λοιπόν, του νέου έχει να κάνει με την προσαρμογή του ατόμου και με τους τρόπους που επιτυγχάνεται. Ο σύμβουλος πρέπει να παρακολουθεί διακριτικά τις νέες επιδόσεις του ατόμου, με τρόπο που να μην προσβάλει το άτομο και την προσωπικότητά του.

Επίσης, η παρακολούθηση είναι χρήσιμη προκειμένου να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα, οι επιπτώσεις και η έκβαση της συμβουλευτικής στήριξης του ατόμου, ώστε αν ο σύμβουλος κρίνει σκόπιμο να επανασχεδιαστεί η συμβουλευτική διαδικασία, (Μ.Παπαδάκη-Χουρδάκη, «Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αθήνα, 1962). Ακόμη, η παρακολούθηση βοηθά στο να προλάβουμε άσχημα συμβάντα ή υποτροπές που μπορεί να έχει ο συμβουλευόμενος, ώστε να υπάρξει άμεση παρέμβαση προς όφελος πάντα του ατόμου.

α2. Σημασία της μετά – παρακολούθησης

Όπως αναφέραμε και παραπάνω η συμβουλευτική διαδικασία, δεν τελειώνει με το τέλος παραμονής του ανηλίκου στο ίδρυμα αγωγής. Είναι πολύ σημαντικό για ένα χρονικό διάστημα το άτομο είτε ως συμβουλευόμενος σε κάποια άλλη υπηρεσία είτε ως εργαζόμενος ή σπουδαστής σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, να παρακολουθείται. Η σημασία της παρακολούθησης, έχει να κάνει με: 1) Τη διαπίστωση του βαθμού προσαρμογής στο κοινωνικό περιβάλλον ή στην εργασία ή στην υπηρεσία που έχει παραπεμφθεί για συμβουλευτικά, 2) Την διαπίστωση της αποτελεσματικότητας της συμβουλευτικής εντός του ιδρύματος αγωγής,

(Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, « ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΖΗΤΗ, Θεσσαλονίκη, 1996). Η παρακολούθηση της προσαρμογής είναι πολύ σημαντική, διότι σκοπός της είναι να βοηθήσει στην ομαλή προσαρμογή του ατόμου που παρακολούθησε την συμβουλευτική διαδικασία, αλλά και για την διαπίστωση των απροσάρμοστων ατόμων ώστε να βοηθηθούν να λύσουν τις δυσκολίες τους και να μην κινδυνέψουν να έχουν και πάλι προβλήματα με το νόμο, (Γενική Εγκύκλιος περί λειτουργίας των υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού ΟΑΕΔ, Αθήνα, 1970). Για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει ο νέος να έχει στενή συνεργασία με τον νέο του σύμβουλο ή με αυτόν που είχε και μέσα στο ίδρυμα αγωγής. Αν το άτομο δεν μπορεί

να προσαρμοστεί στα δεδομένα της κοινωνίας ή του προγράμματος που παρακολουθεί ή της εργασίας του, τότε ο σύμβουλος θα πρέπει να το βοηθήσει ώστε να ξεπεράσει τις δυσκολίες του και να συνεχίσει, (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΖΗΤΗ, Θεσσαλονίκη, 1996).

Για τους παραπάνω λόγους λοιπόν, είναι αναγκαία η παρακολούθηση του νέου μετά το ίδρυμα αγωγής, έτσι ώστε να αποκτήσει τα κατάλληλα εφόδια για να προχωρήσει.

β. Ο ρόλος του συμβούλου

Ρόλος του συμβούλου, ο οποίος θα παρακολουθεί τον νέο αμέσως μετά την αποφυλάκισή του, είναι να βρίσκεται δίπλα του και να προσπαθούν από κοινού να αντεπεξέλθουν στις δυσκολίες που πιθανόν αντιμετωπίζει το άτομο. Επίσης, ο σύμβουλος μέσα από τις συνεδρίες προσπαθεί να κατανοήσει τα συναισθήματα του ατόμου για την νέα του ζωή. Ο σύμβουλος- κοινωνικός λειτουργός παρέχει και ηθική προστασία στον εξυπηρετούμενο, διότι το άτομο μετά την αποφυλάκισή του μπορεί να αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα προσαρμογής κι έχει την ανάγκη να νιώθει ότι υπάρχουν άνθρωποι που βρίσκονται δίπλα του, (Δ. ΚΑΡΑΝΙΚΑ- Γ. ΚΑΝΑΤΣΙΟΥ, «ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟΝ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΗΣ», ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΣ ΑΦΟΙ Π.ΣΑΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη).

Ο σύμβουλος καλείται να βοηθήσει τον νέο, στο να αποκτήσει μερικές δεξιότητες οι οποίες θα του φανούν χρήσιμες. Για αυτό το λόγο, βοηθά τον νέο να συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, ή να παρακολουθήσει τα μαθήματα που του μένουν για να πάρει το απολυτήριο του Γυμνασίου ή του Λυκείου. Σημαντική είναι η συνεισφορά του συμβούλου κατά την στιγμή που το άτομο εκδηλώνει απροσαρμοστία. Όταν δηλαδή ο πρώην παραβάτης δεν πηγαίνει στα μαθήματα που παρακολουθεί, αργεί στην εργασία του, κάνει πολλές απουσίες, δεν πηγαίνει στις συναντήσεις του με τον σύμβουλο. Σε αυτή την περίπτωση, ο σύμβουλος καλείται να ερευνήσει τα πιθανά αίτια αυτής της αντίδρασης. Καλεί το άτομο και μέσα από συζητήσεις και συνεντεύξεις μη κατευθυνόμενες, προσπαθεί να εντοπίσει το πρόβλημα και να βοηθήσει τον εξυπηρετούμενο, (Μιχαήλ. Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΖΗΤΗ, Θεσσαλονίκη, 1996). Ο σύμβουλος- κοινωνικός λειτουργός, δεν πρέπει να συμπεριφερθεί στον νέο ως κριτής, αλλά σαν ένα άτομο που το μόνο που θέλει είναι να βοηθήσει σε ότι μπορεί.

Ακόμη, ο σύμβουλος, οφείλει να βοηθά το άτομο στην οργάνωση της νέας του ζωής, προπαντός όταν ο νέος έχει βρει εργασία κάπου, (Νικόλαος Β. Πετρουλάκης, «Ψυχολογία της Προσαρμογής», Αθήνα). Σημαντικό είναι και το στοιχείο της εμπύχωσης του νέου. Συχνά οι νέοι πρώην παραβάτες, είναι ανασφαλείς και νιώθουν άγχος για το μέλλον. Αυτό τους δημιουργεί διαφόρων μορφών ψυχονευρώσεις, οι οποίες κάνουν δύσκολη την επικοινωνία τους με τους άλλους (Μιχαήλ. Γρηγ. Λιάντα, «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ», ΖΗΤΗ, Θεσσαλονίκη, 1996). Ο σύμβουλος πρέπει να βρίσκεται δίπλα στον νέο έτσι ώστε να κατανοήσει ότι τώρα είναι ελεύθερος κι έχει ξεκινήσει μία νέα ζωή για την οποία πρέπει να παλέψει. Είναι απαραίτητο το άτομο να νιώθει δυνατό και ικανό έτσι ώστε να μην υποπέσει και πάλι σε ανάρμοστες πράξεις.

Σε αυτό το σημείο αν ακόμη δεν έχει πραγματοποιηθεί, θα πρέπει ο σύμβουλος να παραπέμψει το άτομο σε μια υπηρεσία η οποία θα του προσφέρει συμβουλευτική υποστήριξη και επαγγελματικό προσανατολισμό. Αυτό θα γίνει όπως αναφέραμε από κοινού με τον σύμβουλο, ο οποίος θα συνοδέψει τον νέο στην υπηρεσία και θα

του παρασταθεί μέχρις ότου εγκλιματιστεί. Είναι σημαντικό για τον νέο να μην νιώσει την βίαιη αποκοπή με τον σύμβουλο. Χρειάζεται προσοχή, ώστε ο εξυπηρετούμενος να αποκοπεί ομαλά από τον σύμβουλο, χωρίς να χρειαστεί όμως, να διακόψει τις συνεδρίες από τις οποίες μπορεί να επωφεληθεί έως ότου μπει σε μια πορεία, (Μ. ΜΑΛΙΚΙΩΣΗ- ΛΟΙΖΟΥ, «Συμβουλευτική Ψυχολογία», Ελληνικά Γράμματα, ΑΘΗΝΑ, 1999). Ο σύμβουλος, μπορεί και πρέπει να κρατήσει μια επαφή με τον εξυπηρετούμενο καθώς και με την υπηρεσία που τον παρακολουθεί, για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, ώστε να είναι ενήμερος για την πορεία του ατόμου, (Νασιάκου Μαρία, «Η Ψυχολογία Σήμερα: Κλινική Ψυχολογία», β' τόμος, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 1982).

Αυτή η συνεχιζόμενη παρακολούθηση είναι ένας τρόπος να αξιολογήσει ο σύμβουλος το αν έχουν επιτευχθεί οι αρχικοί τους στόχοι ως ένα βαθμό και εάν η ψυχολογία του νέου έχει σταθεροποιηθεί. Μετά από το συγκεκριμένο διάστημα ο σύμβουλος, απομακρύνεται κι ο νέος αφού πια η ζωή του έχει μπει σε μια πορεία, πορεύεται σύμφωνα με τον τρόπο που ο ίδιος επιλέγει κάθε φορά.

2.3 Υπηρεσίες συμβουλευτικής εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων και προγράμματα κατάρτισης.

α. Πώς γίνεται η παραπομπή

Όταν πια φτάσει η κρίσιμη στιγμή της αποφυλάκισης του νέου από το ίδρυμα αγωγής, πρέπει το άτομο να γνωρίζει όλες τις υπηρεσίες που υπάρχουν στον τόπο διαμονής του και προσφέρουν ψυχολογική στήριξη καθώς επίσης κι άλλες υπηρεσίες, ώστε ο συμβουλευόμενος να μπορεί όποια στιγμή το επιθυμήσει να χρησιμοποιήσει αυτές τις υπηρεσίες. Η διαδικασία πληροφόρησης του νέου για τις υπάρχουσες δομές και τις πολιτικές ένταξης, γίνεται φυσικά από τον σύμβουλο λίγο καιρό πριν το άτομο κλείσει πίσω του την πόρτα του ιδρύματος αγωγής. Ο σύμβουλος, είναι υπεύθυνος να συλλέξει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία σχετικά με τις υπηρεσίες στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί το άτομο καθώς και για τα προγράμματα τα οποία μπορεί να παρακολουθήσει τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Ο σύμβουλος ενημερώνει το άτομο σχετικά με τη φύση της κάθε υπηρεσίας και η παραπομπή γίνεται μέσω του συμβούλου ο οποίος παρακολουθούσε τον νέο όσο καιρό βρισκόταν στο ίδρυμα αγωγής. Τηλεφωνικά ο σύμβουλος μπορεί να επικοινωνήσει με κάθε αρμόδιο φορέα και να παραπέμψει έπειτα τον συμβουλευόμενο.

Επίσης, αν ο σύμβουλος το επιθυμεί μπορεί να συνοδέψει ο ίδιος την πρώτη φορά, το άτομο στην υπηρεσία. Σε αυτό το σημείο να αναφέρουμε ότι ο σύμβουλος δεν αποκόπτεται βιαιώς από το άτομο, αλλά σταδιακά κι εφόσον γνωρίζει ότι ο συγκεκριμένος νέος παρακολουθεί ή είναι στην διαδικασία να κάνει χρήση κάποιας υπηρεσίας. Η παραπομπή επίσης, μπορεί να γίνει και πριν την αποφυλάκιση του νέου, με διάφορες επισκέψεις του νέου σε κάποιες υπηρεσίες έτσι ώστε να γνωρίσει από κοντά το περιβάλλον και τις υπηρεσίες που παρέχουν. Φυσικά, ο σύμβουλος είναι μαζί του σε αυτές τις επισκέψεις, τον ενθαρρύνει, τον πληροφορεί για ότι δεν κατανοεί. Είναι σημαντικό σε αυτό το τελικό στάδιο ο νέος να μην νιώσει αδύναμος κι ευάλωτος. Ο σύμβουλος, πρέπει να βρίσκεται κοντά του και να του δίνει κουράγιο, έτσι ώστε το άτομο να προχωρήσει μπροστά. Ακόμη, είναι αναγκαίο να

νώσει ο νέος ότι υπάρχουν κι άλλοι άνθρωποι οι οποίοι μπορούν να τον βοηθήσουν στο νέο του ξεκίνημα αρκεί να προσπαθήσει κι ο ίδιος για αυτό.

Άρα, η παραπομπή γίνεται μέσω του συμβούλου είτε τηλεφωνικά ως μια πρώτη επαφή, είτε προσωπικά με μία επίσκεψη στις διάφορες υπηρεσίες.

β. Εθνικά σχέδια δράσης για την κοινωνική ένταξη από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το Υπουργείο Δημοσίας Τάξεως και το Υπουργείο Παιδείας

Καταρχήν στις 18 Οκτωβρίου 2005, σε συνέντευξη του ο τότε Υπουργός Δικαιοσύνης κ. Αναστάσης Παπαληγούρας, μεταξύ άλλων ανακοίνωσε την ένταξη 68 νέων φορέων στον θεσμό της κοινωφελούς εργασίας των κρατούμενων, ως εναλλακτικής έκτισης ποινής, στον οποίο θεσμό συμμετέχουν σήμερα περισσότεροι από 102 φορείς πανελλαδικά. Οι νέοι φορείς είναι κυρίως δήμοι και κοινότητες της χώρας καθώς και οι εταιρίες προστασίας ανηλίκων Αθήνας, Πειραιά, Ηρακλείου, Κοζάνης και Βόλου. Η απασχόληση που προσφέρεται είναι στους τομείς, πρασίνου, καθαριότητας, τεχνικής υποστήριξης, φύλαξης δημοτικών χωρών και βοηθητικής διοικητικής υποστήριξης.(Άρθρο το οποίο προέρχεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης,«Συνέντευξη Υπουργού»,2005,www.ministryofjustice.gr).

Ακόμη, στην ίδια συνέντευξη ο Υπουργός ανακοινώνει, την σχεδίαση από κοινού με το Υπουργείο Απασχόλησης νέα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε πολλά καταστήματα κράτησης, με κριτήριο τις κενές θέσεις ανά ειδικότητα στην αγορά εργασίας και αναμορφώθηκαν και οι αίθουσες στις οποίες λειτουργούν σήμερα ως επαγγελματικά εργαστήρια για τους κρατούμενους. Επίσης, το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, προωθεί την κοινωνική ένταξη βάση της “Ανοικτής Μεθόδου Συντονισμού”, μιας νέας μορφής πολιτικής συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα “Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη”, είναι το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας και στόχο έχουν τον περιορισμό του κοινωνικού αποκλεισμού και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης. Περιλαμβάνουν δε και συστηματοποιούν δράσεις σε τομείς όπως, η απασχόληση, πρόνοια, δημόσια διοίκηση, στο πλαίσιο μιας πολυδιάστατης αντιμετώπισης ιδιαίτερα σύνθετων προβλημάτων.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ανέλαβε τον συντονισμό, την εκπόνηση και την παρουσίαση των “Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη”. Τον Δεκέμβριο λοιπόν του 2003, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας, αποφασίστηκαν τα: α) πρόσβαση στην απασχόληση και πρόσβαση σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά, β) πρόληψη του κινδύνου αποκλεισμού, γ) δράσεις για τις ευάλωτες ομάδες, δ) κινητοποίηση όλων των αρμόδιων φορέων, (Από το αρχείο του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, www.ypakp.gr).

Επίσης, το Υπουργείο Δημοσίας Τάξεως, ασχολήθηκε και για την τύχη των κρατούμενων μόλις αυτοί αποφυλακιστούν. Μέσο των αρμοδίων υπηρεσιών του, όπως τη Διεύθυνση Σωφρονιστικής Αγωγής Ανηλίκων – Τμήμα Επαγγελματικής Κατάρτισης, Οργάνωσης της Εργασίας Κρατούμενων και Κοινωνικής Επανεένταξης Αποφυλακιζομένων, τις Κοινωνικές Υπηρεσίες των Καταστημάτων Κράτησης και σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), εφαρμόζει προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας και νέων ελευθέρων

επαγγελματιών σε αποφυλακιζόμενα άτομα και νεαρά παραβατικά άτομα ή νεαρά άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο. Οι προϋποθέσεις που πρέπει να έχουν τα παραβατικά άτομα ή τα άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο, για να κάνουν χρήση του προγράμματος είναι: α) Εισηγητική έκθεση της κοινωνικής υπηρεσίας του ειδικού καταστήματος κράτησης ή ιδρύματος αγωγής ή εταιρίας προστασίας ανηλίκων, δήμου με πρόταση εισαγωγής στο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ β) Άδεια εργασίας για τις περιπτώσεις που προβλέπεται,

(Από το αρχείο του Υπουργείου Δημοσίας Τάξεως, με θέμα «ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΓΚΛΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ», www.ministryofjustice.gr).

Επιπρόσθετα, το Υπουργείο Δικαιοσύνης με τις αρμόδιες υπηρεσίες του: α) Διεύθυνση Σωφρονιστικής Αγωγής Ενηλίκων- Τμήμα Επαγγελματικής Κατάρτισης, Οργάνωσης της Εργασίας των Κρατουμένων και Κοινωνικής Επανεξέταξης Αποφυλακισμένων, β) Κοινωνικές Υπηρεσίες των Καταστημάτων Κράτησης, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), εφαρμόζει προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας και νέων ελευθέρων επαγγελματιών σε αποφυλακιζόμενα άτομα και νεαρά παραβατικά άτομα ή νεαρά άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο. Τα άτομα που ενδιαφέρονται να ενταχθούν σε αυτά τα προγράμματα πρέπει να υποβάλλουν στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής τους τα εξής δικαιολογητικά:

α) Εισηγητική έκθεση της Κοινωνικής Υπηρεσίας του Ιδρύματος Αγωγής Ανηλίκων ή της Εταιρείας Προστασίας Ανηλίκων του Δήμου τους ή άλλου αρμοδίου φορέα κοινωνικής παρέμβασης με πρόταση στον Ο.Α.Ε.Δ., εισαγωγής στο πρόγραμμα, β) Άδεια εργασίας για τις περιπτώσεις που προβλέπεται, (www.ministryofjustice.gr).

Φυσικά με την άδεια και την στήριξη των Υπουργείων έχουν δημιουργηθεί κι άλλες υπηρεσίες καθώς και προγράμματα στήριξης τα οποία θα αναφέρουμε παρακάτω.

γ. Υπηρεσίες συμβουλευτικής στην Ελλάδα

Το Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕ.Θ.Ε.Α.), έχει δημιουργήσει υπηρεσία για φυλακισμένους και αποφυλακισμένους χρήστες, στην πόλη της Θεσσαλονίκης. Ως σκοπό έχει την παροχή συμβουλευτικής σε κρατουμένους ή αποφυλακισμένους της Θεσσαλονίκης. Ακόμη, στόχο έχει την ευαισθητοποίηση και την κινητοποίηση των εξαρτημένων ατόμων με σκοπό την παραπομπή τους σε οργανωμένες μονάδες απεξάρτησης. Επίσης, οργανώνει δίκτυο συμβουλευτικής σε διάφορα ιδρύματα αγωγής ανηλίκων της χώρας και έχει στενή συνεργασία με άλλες υπηρεσίες όπως “ΕΞΟΔΟΣ”, “ΚΙΒΩΤΟΣ”. Ακόμη, στην ίδια υπηρεσία λειτουργεί κέντρο υποδοχής και επανένταξης αποφυλακισμένων Θεσσαλονίκης.

Η υπηρεσία αυτή απευθύνεται σε αποφυλακισμένους οι οποίοι ήταν σε σωφρονιστικά ιδρύματα της χώρας. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε εξαρτημένα άτομα και στόχο έχει την απεξάρτησή τους και την κοινωνική επανένταξη.

Παρέχεται επίσης συμβουλευτική για νομικά θέματα, ενημέρωση για εργασιακά θέματα καθώς και συμβουλευτική στα πλαίσια του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος των αποφυλακισμένων. Από το 2005, λειτουργεί και η ειδική ομάδα υποτροπής. Πρόκειται για ένα πιλοτικό πρόγραμμα που διαχειρίζεται θεραπευτικά το θέμα της υποτροπής στη χρήση ουσιών. Επίσης, το ΚΕ.Θ.Ε.Α., σχεδιάζει και διενεργεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για τα μέλη των θεραπευτικών

προγραμμάτων με στόχο την καλύτερη προετοιμασία για εξεύρεση εργασίας μετά την ολοκλήρωση της θεραπείας. Από το 1998 το ΚΕ.Θ.Ε.Α. έχει πιστοποιηθεί ως εξειδικευμένο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης και από το 2002 ως εξειδικευμένο κέντρο κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης απεξαρτημένων ή υπό απεξάρτηση ατόμων, (www.kethea.gr).

Επίσης η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων προσφέρει πρόγραμμα νομικής βοήθειας για ανήλικους παραβάτες και κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Αυτή η προσπάθεια σε συνεργασία με τους Δικηγορικούς Συλλόγους Αθηνών και Θεσσαλονίκης στόχο έχει την εφαρμογή προγραμμάτων που από το 1997, παρέχουν νομική βοήθεια σε ανήλικους παραβάτες ευπαθών ομάδων. Για την υλοποίηση αυτού του προγράμματος, υπάρχει στενή συνεργασία με εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς, κοινωνικές υπηρεσίες και οργανώσεις, νομικά πρόσωπα ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου και άλλους, που δραστηριοποιούνται σε θέματα προστασίας των δικαιωμάτων των ανηλίκων. Απαραίτητη προϋπόθεση συμμετοχής στο πρόγραμμα είναι : α) οι απαιτούντες νέοι παραβάτες να είναι αποδεδειγμένα άποροι, β) οι συμμετέχοντες δικηγόροι να είναι κατεξοχήν νέοι, προσφέροντας τις υπηρεσίες τους είτε εθελοντικά ή έναντι συμβολικής αμοιβής, (www.neagenia.gr).

Επίσης, η μη κυβερνητική οργάνωση “ΑΡΣΙΣ”, έχει ως στόχο την κοινωνική αλληλεγγύη και την οργανωμένη συμπαράσταση προς τα πιο αδύναμα μέλη της κοινωνίας, την αντίθεση σε κάθε είδους διακρίσεις και προκαταλήψεις, την ενδυνάμωση των νέων προκειμένου να γίνουν καλύτεροι στη λήψη αποφάσεων. Σκοπός της ΑΡΣΙΣ είναι η ανάπτυξη νέων πρακτικών και προτάσεων για την υποστήριξη ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, η κινητοποίηση των πολιτών και η προσαρμογή προς την κατεύθυνση της πρόληψης της νεανικής περιθωριοποίησης και της κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των νέων. Ακόμη, το Κέντρο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΚΕ.Σ.Υ.Υ.), το οποίο προέκυψε από μια σειρά διαπιστώσεων που αφορούσαν στα προβλήματα και στις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που αντιμετώπιζε η κάθε ομάδα στόχος και ως σκοπό έχει την υποστήριξη και προώθηση ανάληψης επαγγελματικής δράσης των καταρτιζομένων που στοχεύει στην εργασιακή-επαγγελματική ένταξη τους, αναπτύσσοντας ταυτοχρόνως εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και τις ικανότητές τους. Επίσης, η αντιμετώπιση της ασυμβατότητας μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων και η προώθηση δημιουργικών λύσεων, τόσο σε επίπεδο ατόμου, όσο και σε επίπεδο οικογένειας, είναι ένας ακόμη από τους στόχους. Τέλος, η κοινωνική και ψυχολογική- συναισθηματική υποστήριξη της ομάδας στόχου είναι στις προτεραιότητες της υπηρεσίας. Οι επιμέρους στόχοι είναι η αποδοχή κι η εξοικείωση των καταρτιζομένων με τη νέα κατάσταση στην ένταξη της αγοράς εργασίας, η ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης τους, η ενθάρρυνση των νέων για την ανάπτυξη και την αξιοποίηση όλων των δεξιοτήτων που απέκτησαν από το πρόγραμμα, (www.anher.gr).

Ακόμη, η υπηρεσία “ΣΤΡΟΦΗ”, λειτουργεί εκτός των άλλων και συμβουλευτικό σταθμό νέων, που απευθύνεται σε εφήβους και νεαρούς ενήλικες χρήστες ναρκωτικών, οι οποίοι παράλληλα με τη χρήση ουσιών έχουν εμπλακεί και σε παραβατική συμπεριφορά. Όπως όλες οι δραστηριότητες της “ΣΤΡΟΦΗΣ”, έτσι και ο συμβουλευτικός σταθμός νέων, απευθύνεται τόσο στον έφηβο όσο και στην οικογένειά του. Υπάρχουν δύο προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης που υλοποιούνται από τον σταθμό. Το πρόγραμμα συμβουλευτικής στο Δικαστήριο Ανηλίκων της Αθήνας και το πρόγραμμα συμβουλευτικής στο Ειδικό Κατάστημα Κράτησης Νέων στην Αυλώνα. Στόχος του συμβουλευτικού σταθμού είναι η

κινητοποίηση των οικογενειών αυτών να ενταχθούν σε ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής. Το πρόγραμμα συμβουλευτικής στο Δικαστήριο Ανηλίκων Αθήνας, παρέχει υποστήριξη στους νέους που προσάγονται στην Εισαγγελία Ανηλίκων. Από την άλλη το πρόγραμμα συμβουλευτικής που υλοποιείται στις φυλακές ανηλίκων, έχει στόχο την στήριξη των νέων, τη μείωση της παραβατικής συμπεριφοράς μέσα στη φυλακή, την αποφυγή συμπεριφορών υψηλού κινδύνου και γενικότερα την ψυχολογική υποστήριξη των νέων σε ζητήματα που άπτονται του εγκλεισμού και της διαβίωσής στα πλαίσια του ιδρύματος αγωγής. Τέλος, στα πλαίσια του προγράμματος συμβουλευτικής στο ειδικό κατάστημα κράτησης νέων στην Αυλώνα, πραγματοποιούνται τρεις ομαδικές συναντήσεις εβδομαδιαίως και ατομική συμβουλευτική σε χώρο που έχει παραχωρηθεί μέσα στη φυλακή, (www.strofi.net.gr). Επίσης ο Σύλλογος Φίλων Εθελοντών Εταιρείας Προστασίας Ανηλίκων, ιδρύθηκε το 1998 και σκοπό έχει την ενίσχυση των ανήλικων παραβατών. Ο σύλλογος ασχολείται με την πολύπλευρη στήριξη ανηλίκων οι οποίοι κινδυνεύουν να εμφανίσουν παραβατική συμπεριφορά. Ασχολείται με την κάλυψη αναγκών κοινωνικά αποκλεισμένων ανηλίκων σε εκπαίδευση, στέγαση, σίτιση, ψυχοκοινωνική υποστήριξη, εργασιακή ένταξη, αλλά και γενικότερα αλλά και γενικότερα με την ανάδειξη των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ανήλικοι σε κίνδυνο ή οι ανήλικοι παραβάτες. Επίσης, προσπαθούν να ευαισθητοποιήσουν την κοινή γνώμη επί των παραπάνω θεμάτων, να αναπτύξουν επαφές με άλλες οργανώσεις, να υλοποιήσουν ερευνητικά προγράμματα κι άλλες μελέτες καθώς και να αναπτύξουν κάθε άλλη δράση για την στήριξη αυτών των νέων. Τέλος, ο σύλλογος διαθέτει εργαστήρια κεραμικής, κοσμήματος φωτογραφίας, καθώς και δημιουργικό εργαστήρι στις φυλακές ανηλίκων στα Διαβατά Θεσσαλονίκης, εκπαίδευση και νομική υποστήριξη στους νέους, υγειονομική συμπαράσταση, επιμορφωτικές επισκέψεις και δράσεις, δημιουργία ευκαιριών και επαγγελματικής αποκατάστασης και οικονομική ενίσχυση, όταν χρειάζεται. Ας σημειωθεί πως ο σύλλογος είναι μη κερδοσκοπικός, (Από το αρχείο του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων).

Επιπρόσθετα η Εταιρεία Κοινωνικής Παρέμβασης και Πολιτισμού (Ε.Κ.ΠΟΛ.), που εδρεύει στον Βόλο, είναι μία αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία η οποία λειτουργεί σύμφωνα με το καταστατικό της και τις διατάξεις των άρθρων 741 του αστικού κώδικα. Κύρια δραστηριότητα της Εταιρείας Κοινωνικής Παρέμβασης και Πολιτισμού της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Μαγνησίας είναι η συμβολή στην αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων και στην ανάπτυξη του πολιτιστικού επιπέδου του νομού Μαγνησίας. Βασικοί στόχοι της εταιρείας είναι η καταγραφή σε επίπεδο νομού όλων των φορέων και υπηρεσιών, δημοσίων και ιδιωτικών, που παρέχουν υπηρεσίες διαφόρων μορφών, η καταγραφή- διάγνωση-ιεράρχηση κοινωνικών προβλημάτων του νομού και η ανάλογη μελέτη για την επίλυσή τους. Ιδιαίτερα η αναζήτηση και προώθηση προτάσεων και λύσεων σε ζητήματα που αφορούν εφαρμογή προγραμμάτων ψυχοκοινωνικής στήριξης σε παιδιά και εφήβους με παραπτωματική συμπεριφορά, η ευαισθητοποίηση των πολιτών με στόχο την ενεργοποίησή τους σε θέματα κοινωνικής πρόνοιας-αλληλεγγύης, μέσο επιμορφωτικών προγραμμάτων καθώς και η προώθηση και υλοποίηση προγραμμάτων ένταξης της νεολαίας στην παραγωγική και αναπτυξιακή διαδικασία του τόπου, (www.magnesia.gr).

Ακόμη, η Νομαρχιακή Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης Ρεθύμνης σε συνεργασία με το δήμο Γορτυνίας, υλοποίησαν το σχέδιο δράσης με την επωνυμία “ΗΛΙΟΣ”. Βασικός στόχος του παρόντος Σχεδίου Δράσης Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών είναι η κοινωνική και εργασιακή προετοιμασία, η

άρση των διακρίσεων, η ενδυνάμωση των ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, προκειμένου μετά την ολοκλήρωση της παροχής των υπηρεσιών να ενταχθούν σε μία ή περισσότερες παρεμβάσεις που προβλέπονται στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Λειτουργεί στα πλαίσια του προγράμματος γραφείο συμβουλευτικής και προώθησης της απασχόλησης που σκοπό έχει την ανάπτυξη εξειδικευμένων μεθόδων υποστήριξης που προσαρμόζονται στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των ωφελουμένων, (www.nelereth.com).

Ακόμη, ο τομέας Ποινικών και Εγκληματολογικών Επιστημών του τμήματος Νομικής του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης πραγματοποιεί από το 1991, σε συνεργασία με την Εταιρεία Προστασίας Ανηλίκων Θεσσαλονίκης, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και ψυχοκοινωνικής στήριξης για κοινωνικά μειονεκτούντες εφήβους. Σε αυτά τα 17 χρόνια το πανεπιστήμιο έχει συνεργαστεί με τη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, τη Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης, τον Εθνικό Οργανισμό Πρόνοιας, τη Νομαρχία Θεσσαλονίκης, τη Νομαρχία Ιωαννίνων, διάφορους δήμους, και τμήματα του πανεπιστημίου. Από το 1995, λειτουργεί και ένας συμβουλευτικός σταθμός για νέους. Σκοπός του σταθμού ήταν, να δώσει την ευκαιρία στους ανήλικους να βελτιώσουν ορισμένους έστω από τους όρους της ζωής τους, γεγονός που θα τους βοηθούσε και στην απομάκρυνσή τους από μορφές παραβατικής συμπεριφοράς.

Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και συγκεκριμένα το τμήμα νομικής, τομέας ποινικών και εγκληματολογικών επιστημών σε συνεργασία με το τμήμα ψυχολογίας, τομέας κοινωνικής ψυχολογίας, υλοποίησε στον άξονα “LEONARDO DA VINCI “, ερευνητικό πρόγραμμα με τίτλο “Διερεύνηση αναγκών και μέθοδος επαγγελματικής κατάρτισης ανήλικων παραβατών και ανηλίκων σε κίνδυνο” σε συνεργασία με άλλα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια και φορείς. Οι λειτουργίες του κέντρου στήριξης κοινωνικά μειονεκτούντων εφήβων και συγκεκριμένα ο συμβουλευτικός σταθμός περιελάμβανε τη συνεργασία με υπηρεσίες δικαστηρίων ανηλίκων, εξατομικευμένη ψυχική στήριξη, οικογενειακή συμβουλευτική, εκδηλώσεις για γονείς, δασκάλους, καθηγητές, συνεργασία με άλλους φορείς πρόνοιας και υγείας, (web.auth.gr, ηλεκτρονικό περιοδικό “Virtual School, The Sciences of Education Online”, τόμος 1, τεύχος 2, Αύγουστος 1998, Παύλος Μίλτος, «Προγράμματα κατάρτισης και στήριξης κοινωνικά μειονεκτούντων εφήβων. Οι φορείς-ο συμβουλευτικός σταθμός ΑΠΘ-ΕΠΑΘ»).

Επίσης, η Νομαρχία Ηλείας, υλοποίησε σχέδιο ολοκληρωμένης παρέμβασης ανάπτυξης για την ορεινή ζώνη Ανδρίτσαινας-Φιγαλείας με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση του κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού ειδικών πληθυσμιακών ομάδων. Οι δράσεις ήταν η παροχή συμβουλευτικής με σκοπό την προετοιμασία ένταξης στην αγορά εργασίας 100 ατόμων. Οι συνεδρίες ήταν ομαδικές και ατομικές.

Στον νομό Αχαΐας η “Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πάτρας” η οποία ιδρύθηκε το 1993 και είναι αμιγής δημοτική επιχείρηση είχε στόχο την παροχή συμβουλευτικής και υποστήριξης σε νέα άτομα, την υποστήριξη της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, την προώθηση των ατόμων στην απασχόληση με τη βοήθεια του ΟΑΕΔ, την κατάρτισή τους μέσα από προγράμματα του δήμου Πατρών και τη δημιουργία του “Κέντρου Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών”, («Ο ρόλος της ΑΔΕΠ στο κοινωνικό γίγνεσθαι της Πάτρας, με άξονα την Απασχόληση», Ημερίδα Δημοσιότητας Δ.Υ.Ε.Π., Τετάρτη 5 Οκτωβρίου 2005). Τα παραπάνω προγράμματα και υπηρεσίες είναι ενδεικτικά και δεν αποτελούν την πλειοψηφία αυτών. Σίγουρα υπάρχουν προγράμματα που υλοποιεί η πολιτεία προς

όφελος αυτών των νέων και οι υπηρεσίες βοηθούν σε ότι μπορούν. Επιπρόσθετα, η Υπηρεσίες Επιμελητών Ανήλικων που εδρεύουν σε διάφορους νομούς της χώρας, προσφέρουν συμβουλευτική στους νέους πρώην παραβάτες. Γίνεται συνεργασία της υπηρεσίας με τον ανήλικο και την οικογένειά του, έτσι ώστε να βελτιωθούν και να ενισχυθούν οι μεταξύ τους σχέσεις,(Περιοδικό Άρσις, Πρακτικά Συνεδρίου με θέμα: «Νεανική Παραβατικότητα και επαγγελματική επανένταξη», 1995). Ακόμη, οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας είναι αρμόδιες για την παροχή και προαγωγή υπηρεσιών κοινωνικής ευημερίας. Η πολιτική που ακολουθούν τηρεί πιστά την γενικότερη πολιτική του κράτους για κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη και αποσκοπεί στην γενικότερη προώθηση της κοινωνικής ευημερίας καθώς και στην πρόληψη κι αντιμετώπιση κοινωνικών αναγκών και προβλημάτων ατόμων, οικογενειών και κοινοτήτων. Οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας είναι απόλυτα εναρμονισμένες με τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ένα από τα πολλά προγράμματα τους είναι στον τομέα της παραβατικότητας. Σκοπός τους, η ετοιμασία εκθέσεων για το δικαστήριο. Το 2003 σύμφωνα με στοιχεία, παραπέμφθηκαν από το δικαστήριο 1.575 περιπτώσεις για ετοιμασία έκθεσης εκ των οποίων οι 59 αφορούσαν ανήλικους. Οι υπηρεσίες παρέχουν στήριξη στους ανήλικους παραβάτες που έχουν υπό την επίβλεψή τους. Το 2003 εκδόθηκαν 24 διατάγματα κηδεμονικής επίβλεψης ανήλικων,(Στοιχεία από το «Ίδρυμα Κοινωνικών Ερευνών Ελλάδας», Ετήσια Έκθεση 2003).

Η ποιότητα της δουλειάς αυτών των υπηρεσιών καθώς και το κατά πόσο οι νέοι κάνουν χρήση αυτών των υπηρεσιών θα αναλυθεί σε παρακάτω κεφάλαιο.

δ. Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Καταρχήν το Υπουργείο Δικαιοσύνης εφαρμόζει εκπαιδευτικά προγράμματα σε 20 καταστήματα κράτησης, με σκοπό την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, στοιχείων μαθηματικών, χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και μουσικής. Παρέχει ακόμη συμβουλευτική και ψυχοκοινωνική στήριξη στους κρατούμενους. Σχεδιάστηκαν ακόμη, σε συνεργασία με το Υπουργείο Απασχόλησης νέα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε πολλά καταστήματα κράτησης. Ακόμη σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας ξεκίνησαν πρόσθετα προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης και ενημέρωσης κρατουμένων, (Από το αρχείο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Συνέντευξη Τύπου του Υπουργού Δικαιοσύνης κ.Αναστάση Παπαληγούρα, 18-10-2005, www.ministryofjustice.gr). Επίσης, το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, στα πλαίσια της άρσης των κοινωνικών ανισοτήτων ίδρυσε με το νόμο Ν.2525/97 τη λειτουργία 68 Νομαρχιακών Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, (ΚΕΣΥΠ) τα οποία ασχολούνται με θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Το πρόγραμμα “Μελέτη Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Προγραμμάτων Σ.Ε.Π. σε επίπεδο σχολικής μονάδας και Κέντρου Σ.Ε.Π. για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και Άτομα Κοινωνικά Αποκλεισμένα”, είχε ως σκοπό την βελτίωση της επαγγελματικής προετοιμασίας και ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες. Στο πλαίσιο του ίδιου έργου οργανώθηκε και λειτουργεί από το 1998-1999 στον τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ειδικό γραφείο Σ.Ε.Π. για νέους που κινδυνεύουν από κοινωνικό

αποκλεισμό. Το γραφείο αυτό προσφέρει επαγγελματικό προσανατολισμό, πληροφορίες για την αγορά εργασίας και για προγράμματα κατάρτισης που υπάρχουν τη δεδομένη χρονική περίοδο.

Από τον Απρίλιο του 1998 στον άξονα “Integra” ξεκίνησε η υλοποίηση του προγράμματος “Δομές κατάρτισης και στήριξης ανήλικων παραβατών”. Στόχος ήταν η δημιουργία και λειτουργία δομών στήριξης για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, την παροχή κατάρτισης με συσχετισμένες προς αυτήν ενέργειες πληροφόρησης και ψυχοκοινωνικής στήριξης αλλά και την προώθηση της απασχόλησης για την κοινωνική ομάδα των ανήλικων παραβατών, δηλαδή νέων που έχουν απασχολήσει τα δικαστήρια ή τους επιμελητές ανηλίκων και ενόψει των χαρακτηριστικών της κοινωνικής τους ταυτότητας είναι αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας. Μέσα στις δράσεις του προγράμματος ήταν η οργάνωση “club εργασίας” το οποίο θα προσφέρει έρευνα αγοράς εργασίας, τηλεπικοινωνιακή βοήθεια, συμβουλές για την αναζήτηση της εργασίας και θα βοηθάει στη στήριξη των νέων κατά τη διαδικασία της εργασιακής τους ένταξης. Ακόμη, η κατασκευή cd στις γραφικές τέχνες, το οποίο θα χρησιμοποιείται για εξ αποστάσεως διδασκαλία μέσα στα σωφρονιστικά καταστήματα κάνοντας πιο εύκολη την κατάρτιση των νέων παραβατών σε συνθήκες εγκλεισμού. Οργάνωσαν δύο προγράμματα κατάρτισης τα οποία προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της ομάδας -στόχου και το ένα αφορούσε τις γραφικές τέχνες και το δεύτερο αφορούσε τον χειρισμό Η/Υ και πραγματοποιήθηκε μέσα στο ΑΣΚΑ Κασσαβέτιας. Στόχος και των δύο προγραμμάτων ήταν να αποκτήσουν οι νέοι την εμπειρία που χρειάζεται ώστε να κάνουν σωστή χρήση των νέων τεχνολογιών, τόσο στην εργασία όσο και στην εκπαίδευση. Ο χώρος που φιλοξένησε τα τμήματα πληροφόρησης και το club εργασίας είναι κοινός με εκείνον του συμβουλευτικού σταθμού. Το επιστημονικό δυναμικό των δομών αυτών είναι κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, πληροφορικοί που ασχολούνται κατ’ αποκλειστικότητα με την υλοποίηση των προγραμμάτων, (web.auth.gr, ηλεκτρονικό περιοδικό “Virtual School, The Sciences of Education Online”, τόμος 1, τεύχος 2, Αύγουστος 1998, Παύλος Μίλτος, «Προγράμματα κατάρτισης και στήριξης κοινωνικά μειονεκτούντων εφήβων. Οι φορείς-ο συμβουλευτικός σταθμός ΑΠΘ-ΕΠΑΘ»). Επίσης, στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, υλοποιήθηκε το ερευνητικό πρόγραμμα με τίτλο “Διερεύνηση αναγκών και μέθοδος επαγγελματικής κατάρτισης ανήλικων παραβατών και ανηλίκων σε κίνδυνο” που στόχο είχε την κατασκευή μιας εφαρμογής πολυμέσων σε cd για εξ αποστάσεως διδασκαλία και κατάρτιση μέσο υπολογιστή μέσα σε σωφρονιστικά καταστήματα, ιδρύματα κτλ. Οι λειτουργίες του κέντρου στήριξης είναι η συμβουλευτική για την αναζήτηση εργασίας, η προώθηση στην απασχόληση μέσο προγραμμάτων επιδότησης του ΟΑΕΔ και με συνεργαζόμενες επιχειρήσεις, την στήριξη των νέων κατά τη διαδικασία της εργασιακής τους προσαρμογής, την πληροφόρηση των ανηλίκων σχετικά με όλο το φάσμα του προβλήματος “κατάρτιση-ψυχοκοινωνική στήριξη-κοινωνική ένταξη”. Τέλος στα πλαίσια των προγραμμάτων πραγματοποιούνται προγράμματα διερεύνησης αναγκών σχετικά με την κατάρτιση, την εργασία, τη διαχείριση ελεύθερου χρόνου και την ψυχοκοινωνική στήριξη των νέων, (web.auth.gr, ηλεκτρονικό περιοδικό Virtual School, «The Sciences of Education Online”, τόμος 1, τεύχος 2, Αύγουστος 1998, Παύλος Μίλτος, «Προγράμματα κατάρτισης και στήριξης κοινωνικά μειονεκτούντων εφήβων. Οι φορείς-ο συμβουλευτικός σταθμός ΑΠΘ-ΕΠΑΘ»).

Επίσης η Κοινοτική πρωτοβουλία “EQUAL” με τίτλο “Ανάπτυξη συστήματος ποιότητας υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης” που σκοπό έχει

την διευκόλυνση της πρόσβασης και της ένταξης στην αγορά εργασίας. Συντονιστής του προγράμματος είναι το ΚΕΚ της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και εταίρους φορείς οικονομίας, εκπαίδευσης, ίσων ευκαιριών και απασχόλησης. Όπως αναφέραμε στόχος της αναπτυξιακής σύμπραξης E-quality είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου ποιοτικών προδιαγραφών και η ανάπτυξη ενός συστήματος ποιότητας με βασικά πεδία εφαρμογής τις δομές, τις υπηρεσίες και το ανθρώπινο δυναμικό των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης, ειδικότερα δε εκείνων που απευθύνονται σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, οι οποίες αντιμετωπίζουν πολλαπλά και αυξημένα εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Ακόμη, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα “ΥΓΕΙΑ-ΠΡΟΝΟΙΑ” με τίτλο “Υποστήριξη της Προσωπικής ενεργοποίησης πολιτών της Πάτρας που πλήττονται ή απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό για τη διασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας”. Σκοπός του προγράμματος είναι να εξυπηρετηθούν άτομα τα οποία βιώνουν αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση στις υπάρχουσες κοινωνικές υπηρεσίες προκειμένου να έχουν ίδιες ευκαιρίες πρόσβασης στην εργασία. Το πρόγραμμα προβλέπει ενέργειες οι οποίες προσφέρουν στον συμβουλευόμενο την πλήρη πρόσβαση στην πληροφόρηση και τη δικτύωση του με τις υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης και κατάρτισης, («Ο ρόλος της ΑΔΕΠ στο κοινωνικό γίνεσθαι της Πάτρας, με άξονα την Απασχόληση», Ημερίδα Δημοσιότητας Δ.Υ.Ε.Π., Τετάρτη 5 Οκτωβρίου 2005). Εδώ να αναφερθεί ότι η τοπική αυτοδιοίκηση, βρίσκεται πάντα κοντά σε αυτούς τους νέους βοηθώντας τους μέσα από προγράμματα αλλά και υποστηρικτικές υπηρεσίες.

Το Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας, έχουν δημιουργήσει έναν οδηγό ανέργων με τίτλο “ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ”. Βασικός στόχος του οδηγού αυτού είναι η κοινωνική και εργασιακή προετοιμασία, η άρση των διακρίσεων, η ενδυνάμωση των ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, προκειμένου μετά την ολοκλήρωση της παροχής συνοδευτικών υπηρεσιών να ενταχθούν σε μία ή περισσότερες παρεμβάσεις που προβλέπονται στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επίσης, στόχος είναι οι ωφελούμενοι να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες, δηλαδή να αποκτήσουν δεξιότητες που να τους καταστήσουν ικανούς στο να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, (www.ein.gr).

Φορείς οι οποίοι υλοποιούν προγράμματα στήριξης κρατούμενων και ανήλικων παραβατών, είναι μεταξύ άλλων ο ΟΑΕΔ, που από το 1984 λειτουργεί ταχύρρυθμα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε διάφορες φυλακές και ιδρύματα αγωγής της χώρας. Το κέντρο ερευνών και επιμόρφωσης Θράκης, υλοποιεί προγράμματα στήριξης ανήλικων παραβατών, η Αναπτυξιακή Εταιρεία Δήμου Αθηναίων, ο Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας καθώς και τα Ιδιωτικά Κέντρα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Το Υπουργείο Δικαιοσύνης με υπουργικές αποφάσεις ορίζει τις προϋποθέσεις και την διαδικασία συμμετοχής στα προγράμματα. Ο νέος πρέπει να έχει απολυτήριο στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης ανάλογα με τους όρους του κάθε προγράμματος. Λαμβάνεται υπόψη η ποινική κατάσταση του νέου καθώς και η ηλικία του, γεγονός όμως που μάλλον επιτείνει τον κοινωνικό αποκλεισμό παρά τον αμβλύνει, κατά τη γνώμη μας. Πληροφορίες για τα προγράμματα στήριξης ανήλικων παραβατών δίνονται από το δικαστήριο και την Υπηρεσία Επιμελητών Ανηλίκων, το γραφείο νομικής και κοινωνικής αρωγής του πανεπιστημίου Αθηνών, την Επιτροπή Προστασίας και Υπεράσπισης Ανηλίκων του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών, τους ιδιωτικούς μη κερδοσκοπικούς φορείς. Ακόμη, το κοινοτικό πρόγραμμα ΩΡΙΩΝ και HORIZON χρηματοδότησαν το

Κέντρο Υποστήριξης Νέων, που ως στόχο είχε την υλοποίηση δράσεων καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα ΩΡΙΩΝ απευθυνόταν σε νέους που έχουν απασχολήσει την ποινική δικαιοσύνη, προσφέροντάς τους ψυχική και επαγγελματική στήριξη. Ενώ το πρόγραμμα HORIZON είχε στόχο την κατάρτιση και την προώθηση των νέων στην αγορά εργασίας (Πηγή : Τα ανωτέρω στοιχεία για τους φορείς και τα γραφεία στήριξης όπως και τα προγράμματα έχουν ληφθεί από την «Έκδοση Εργαστηρίου Ποινικών και Εγκληματολογικών Ερευνών» του πανεπιστημίου Αθηνών, με τίτλο «Εκπαίδευση – Κατάρτιση – Εργασία Εντός και Εκτός Φυλακής»,1997). Επιπρόσθετα στο δήμο Ρεθύμνου, στο πλαίσιο του Μέτρου 6.3 «Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης» του Π.Ε.Π. Κρήτης 2000-2006, υλοποιήθηκε το Σχέδιο Ολοκληρωμένης Παρέμβασης «ΕΡΓΑΝΗ». Σκοπός του προγράμματος ήταν η προώθηση στην απασχόληση ανέργων, οι οποίοι κατοικούν στο Νομό Ρεθύμνου, με το συνδυασμό ενεργειών συμβουλευτικής υποστήριξης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης. Το παρόν μέτρο απευθύνεται και σε άτομα που παλαιότερα είχαν απασχολήσει την ελληνική δικαιοσύνη. Βασική προϋπόθεση συμμετοχής είναι τα άτομα να είναι άνεργοι με κάρτα ανεργίας σε ισχύ,(Πηγή: Ηλεκτρονικό αρχείο του Δήμου Ρεθύμνου).

Νομοθεσία για τους ανήλικους παραβάτες.

α. Στην Ελλάδα

Καταρχήν βάση του ποινικού μας κώδικα στο κεφάλαιο 8 άρθρο 121, ορίζεται η έννοια του όρου ανήλικος παραβάτης. Με τον όρο λοιπόν ανήλικοι εννοούνται «...αυτοί που διατρέχουν από το 7ο έτος της ηλικίας τους έως το 17ο έτος συμπληρωμένο. Από αυτούς όσοι έχουν ηλικία έως το 12ο έτος τους συμπληρωμένο ονομάζονται παιδιά, και οι υπόλοιποι έφηβοι...». Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, αναφέρεται ότι «Οι ανήλικοι υποβάλλονται σε αναμορφωτικά ή θεραπευτικά μέτρα ή σε ποινικό σωφρονισμό σύμφωνα με τις διατάξεις των επόμενων άρθρων». Το άρθρο αυτό άλλαξε το 2003 και στο εξής ανήλικοι θεωρούνταν όσοι είχαν ηλικία από 8 έως 18. Ακόμη με βάση την ισχύουσα ποινική νομοθεσία ανήλικος θεωρείται ο δράστης μέχρι την ηλικία των 17 ετών. Δηλαδή, γίνεται αύξηση του ορίου κατά ένα έτος, (Αρχείο Υπουργείου Δικαιοσύνης). Στο άρθρο 122, παράγραφο 1 αναφέρεται ότι « Αναμορφωτικά μέτρα είναι: α)η επίπληξη του ανηλίκου β)η ανάθεση της υπεύθυνης επιμέλειας του ανηλίκου στους γονείς, τους επιτρόπους ή τους κηδεμόνες του γ)η ανάθεση της επιμέλειας του ανηλίκου σε προστατευτικές εταιρείες ή σε ιδρύματα ανηλίκων ή σε ειδικούς επιμελητές ανηλίκων δ)η τοποθέτηση του ανηλίκου σε κατάλληλο κρατικό, δημόσιο, κοινοτικό ή και ιδιωτικό κατάστημα αγωγής». Επιπρόσθετα, στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, αναφέρεται πως «Σε κάθε περίπτωση ως πρόσθετο αναμορφωτικό μέτρο μπορούν να επιβληθούν και πρόσθετες υποχρεώσεις που

αφορούν τον τρόπο ζωής του ανηλίκου ή τη διαπαιδαγώγησή του». Το 2003 όμως, με τις αναθεωρήσεις που συνέβησαν το σκηνικό άλλαξε και στα μέτρα που επιβάλλονται στον ανήλικο.

Με το παρόν νομοσχέδιο εισάγονται καινούργιες ρυθμίσεις όπως, η ανάθεση της υπεύθυνης επιμέλειας του ανηλίκου σε ανάδοχη οικογένεια, η διαμεσολάβηση μεταξύ δράστη και θύματος μέσω της υπηρεσίας Επιμελητών Ανηλίκων για έκφραση συγγνώμης του ανηλίκου προς το θύμα. Επίσης, προβλέπεται η αποζημίωση του θύματος και η κατά άλλο τρόπο άρση ή μείωση των συνεπειών της πράξης από τον ανήλικο, η παροχή κοινωφελούς υπηρεσίας, η παρακολούθηση κοινωνικό-ψυχολογικών προγραμμάτων, ή ειδικών προγραμμάτων κυκλοφοριακής αγωγής. Εισάγεται ακόμη, η αυτοδίκαιη παύση των αναμορφωτικών μέτρων μόλις ο ανήλικος συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του, αντί του 20ου. Επίσης, καθορίζονται με πληρέστερο τρόπο οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο ανήλικος παραβάτης εμφανίζει σοβαρά ψυχικά ή σωματικά προβλήματα, διευρύνονται οι εναλλακτικές δυνατότητες για θεραπευτικά μέτρα (π.χ. παρακολούθηση συμβουλευτικού θεραπευτικού προγράμματος) και εισάγεται ο θεσμός της «ψυχιατρικής πραγματογνωμοσύνης», (νέο ά. 123 ΠΚ). Αναφορικά με το θέμα της ιδιαίτερα επαχθούς ποινής του ποινικού σωφρονισμού, προσαρμόζεται η ορολογία του Ποινικού Κώδικα προς εκείνη του Σωφρονιστικού Κώδικα κι έτσι ο χώρος όπου οι ανήλικοι εκτίουν αυτή την ποινή ονομάζεται εφεξής «ειδικό κατάστημα κράτησης νέων», αντί «σωφρονιστικό κατάστημα». Εξάλλου, η ποινή αυτή μόνο κατ'εξαίρεση μπορεί πλέον να επιβάλλεται και, ιδίως, για αξιόποινες πράξεις βίας ή τελούμενες κατ'επάγγελμα, κατ'εξακολούθηση ή καθ'υποτροπή, ενώ και η διάρκειά της θα πρέπει εφεξής να ορίζεται επακριβώς στην απόφαση του δικαστηρίου. Τέλος, καθιερώνεται η δυνατότητα μετατροπής και αναστολής του ποινικού σωφρονισμού με τους όρους που ισχύουν για τους ενήλικες (νέο ά. 127 ΠΚ). Για τα πταίσματα τώρα, η μεταχείριση των ανηλίκων καθίσταται ηπιότερη (νέο ά. 128 ΠΚ), δηλαδή επιβάλλονται μόνο αναμορφωτικά μέτρα όπως επίπληξη, ανάθεση υπεύθυνης επιμέλειας, όπως προείπαμε.

Επιπρόσθετα έχουμε ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την υπό όρο απόλυση των ανηλίκων, έτσι ώστε ο χρόνος δοκιμασίας να μην υπερβαίνει το ύψος του υπόλοιπου της ποινής που πρέπει να εκτιθεί. Η υπό όρο απόλυση προβλέπεται να χορηγηθεί αμέσως μόλις συμπληρωθεί η έκτιση του μισού της επιβληθείσας ποινής. Επίσης, εξειδικεύονται ακόμη περισσότερο οι υποχρεώσεις που μπορούν να επιβληθούν στον ανήλικο κατά τον χρόνο της δοκιμασίας του, (δηλ. κατά τον χρόνο που έχει αφεθεί προσωρινά ελεύθερος) και θεσπίζονται ειδικές ευνοϊκές διατάξεις για ανηλικούς που η παραβατικότητά τους έχει σχέση με τα ναρκωτικά (νέο ά. 129 ΠΚ). Δηλαδή στην τελευταία αυτή περίπτωση υπάρχει δυνατότητα απόλυσης και πριν από την έκτιση του μισού της ποινής, εφόσον ο ανήλικος παρακολούθησε επιτυχώς εγκεκριμένο συμβουλευτικό πρόγραμμα στο κατάστημα κράτησης και προσκομίζεται βεβαίωση από αναγνωρισμένο πρόγραμμα απεξάρτησης ότι αυτός γίνεται στη συνέχεια αποδεκτός στο πρόγραμμα.

Ο περιορισμός κράτησης νέων, δηλ. ο εγκλεισμός τους σε ειδικό κατάστημα κράτησης είναι πλέον η έσχατη λύση (νέο ά. 54 ΠΚ). Παρέχεται εφεξής στον εισαγγελέα η δυνατότητα να απέχει από την άσκηση ποινικής δίωξης σε βάρος ανηλίκου και επίσης, του δίνεται η δυνατότητα να επιβάλλει ένα από τα προβλεπόμενα εναλλακτικά μέτρα για ανηλικούς, (επαναλαμβάνω όχι περιοριστικά της ελευθερίας), όπως η προσφορά κοινωφελούς εργασίας, μόνο όμως για μικρής σημασίας αδικήματα (όχι βέβαια για κακουργήματα) (νέο ά. 45Α ΚΠΔ). Σε κάθε περίπτωση προτείνεται ο υποχρεωτικός χωρισμός της δίκης ανηλίκων από αυτή των

ενηλίκων, που φέρονται να έχουν διαπράξει από κοινού αδικήματα ή που έχουν τελέσει συναφείς αξιόποινες πράξεις (νέο ά. 130 ΚΠΔ). Ξεκαθαρίζουν οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να επιβάλλεται σε ανήλικους προσωρινή κράτηση και διευρύνονται οι περιοριστικοί όροι που μπορούν να επιβληθούν σ' αυτόν, με σκοπό να έχει τη δυνατότητα με διάφορους τρόπους (π.χ. κοινωφελής εργασίας, παρακολούθηση ειδικών προγραμμάτων) να εκπληρώνει επωφελώς και για τον ίδιο τις υποχρεώσεις του, ενώ μέχρι τώρα ίσχυε η εγγυοδοσία ή η τακτή εμφάνιση στο αστυνομικό τμήμα. Τέλος πρέπει να τονιστεί ότι η προσωρινή κράτηση μπορεί να επιβληθεί στον ανήλικο κρατούμενο, εφόσον έχει συμπληρώσει το 13ο έτος της ηλικίας του, ενώ όταν αδυνατεί να πληρώσει την εγγύηση που του έχει επιβληθεί δεν μπορεί για μόνο το λόγο αυτό να αντικατασταθεί ο περιοριστικός αυτός όρος με προσωρινή κράτηση και να εγκλειστεί στις φυλακές (νέο ά. 282 ΚΠΔ),(...).

Σύμφωνα με, σημειώνεται ότι οι βασικές αρχές που ενέπνευσαν τον νομοθέτη για την ψήφιση του Ν.3189/2003 αποτελούν την αρχή της αποφυγής της στερητικής της ελευθερίας ποινής και η αντικατάσταση της με άλλης φύσεως μέτρα, τα οποία θα είναι καταλληλότερα για την κοινωνικοποίηση του παραβάτη. Ακόμη η ΕΕΔΑ, έχει υποβάλει παρατηρήσεις σχετικά με το σχέδιο νόμου για την αναμόρφωση της ποινικής νομοθεσίας ανηλίκων, σύμφωνα με την εισήγηση της προέδρου της επιτροπής. Υποστηρίζεται ότι, η εφαρμογή του νέου άρθρου 45 του κώδικα ποινικής δικονομίας, ερμηνευμένου βάση του άρθρου 5 παράγραφος ιδ' της ΕΣΔΑ, προϋποθέτει την ύπαρξη κατάλληλης υποδομής και βοήθειας για τον ανήλικο παραβάτη από ειδικευμένο προσωπικό και πως, εάν οι προϋποθέσεις αυτές δεν συντρέχουν, η κράτηση του ανήλικου παύει να είναι νόμιμη, κατά την έννοια της ΕΣΔΑ, και συνιστά παράβαση του άρθρου 5,(ΕΔΔΑ, Bouamar v.,Belgium of 29/2/1988). Επίσης προτάθηκε, η συγκρότηση ομάδας υπό την μορφή οικογένειας που θα αποτελείται από επιστήμονες κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους, με βάση το πρότυπο των χωριών Pestalozzi που βρίσκονται στην Ελβετία.

Από την άλλη είναι σε όλους μας γνωστό, πως εδώ και χρόνια η Ελλάδα έχει επικυρώσει τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού με το νόμο Ν.2101/1992, το Διεθνές Σύμφωνο του ΟΗΕ για τα Πολιτικά Δικαιώματα με το νόμο Ν.2462/1997 καθώς και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Παιδιού. Τον Οκτώβριο λοιπόν, του 2003 το σκηνικό στην ποινική μεταχείριση ανηλίκων άρχισε σιγά σιγά να αλλάζει. Τα κόμματα της Βουλής υπερψήφισαν το νομοσχέδιο που έμελλε να γίνει ο νόμος για την αναμόρφωση της ποινικής νομοθεσίας ανηλίκων, (www.poinikoslogos.gr).

Ο Νίκος Παρασκευόπουλος καθηγητής Ποινικού δικαίου στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, αναφέρει ότι «Η αποστολή του ποινικού δικαίου είναι αφενός η προστασία της κοινωνίας από το έγκλημα ή όπως αυτό συνήθως λέγεται με ορολογία νομική, η προστασία των εννόμων αγαθών από το έγκλημα. Και αφετέρου, η προστασία του πολίτη που θα αντιμετωπίσει τον ποινικό μηχανισμό, η προστασία των δικαιωμάτων του απέναντι σε ενδεχόμενες καταχρήσεις του ποινικού αυτού μηχανισμού ». Ο θεμέλιος λίθος του ποινικού δικαίου της χώρας μας, είναι η διάταξη του άρθρου 7 παράγραφος 1 του ελληνικού Συντάγματος, η οποία ορίζει πως η ποινή δεν μπορεί να επιβληθεί σε κανένα πολίτη χωρίς έγκλημα και πως το έγκλημα πρέπει να ορίζεται από νόμο και να περιγράφει μια ορισμένη πράξη,(Δ. Καρανίκας, «Σωφρονιστική»,τόμος Β', 1950, σελ 234). Το ελληνικό Σύνταγμα επίσης, θέτει τις βάσεις τόσο για την πρόνοια όσο και για την δικαιοκρατική μεταχείριση των ανηλίκων. Στις παραγράφους, 1 και 3 του άρθρου 21 ορίζεται πως το ελληνικό κράτος οφείλει να προστατεύει την παιδική ηλικία και

γενικότερα τη νεότητα. Ακόμη, στο άρθρο 2 και στο άρθρο 5 κατοχυρώνονται η προστασία της αξιοπρέπειας του ανθρώπου και η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας, («Νεανική Παραβατικότητα και επαγγελματική ένταξη», Συγκριτική μελέτη για τις αναπτυσσόμενες πολιτικές στην Ελλάδα και Βρετανία).

Επιπρόσθετα, η ελληνική νομοθεσία δεν αναγνωρίζει το δικαίωμα έφεσης υπέρ του ανηλίκου στον οποίο έχουν επιβληθεί από το δικαστήριο αναμορφωτικά μέτρα. Εδώ θα θέλαμε να εκφράσουμε την διαφωνία μας, και να τονίσουμε την αναγκαιότητα αυτού του δικαιώματος των ανηλίκων. Μέτρο που ισχύει και στο Πεκίνο και στη Νέα Υόρκη. Σημαντική είναι και η πρωτοβουλία των ελληνικών πανεπιστημίων και των ιδιωτών της χώρας, που έχουν ξεκινήσει μια δραστηριότητα προκειμένου να οργανώσουν την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των ανηλίκων οι οποίοι έχουν αποφυλακιστεί, (Ι. Μανωλεδάκη, «Η παιδική ηλικία ως αυτοτελές έννομο αγαθό», ΝοΒ32: 1984, σελ 1105-1114). Μετά την άσκηση της ποινικής δίωξης, το ελληνικό κράτος με την καθιέρωση ειδικής διαδικασίας, δείχνει την ευαισθησία του προς τον ανήλικο. Στην προδικαστική περίοδο, γίνεται κάποια διερευνήσει τόσο των συνθηκών διαβίωσης του ανηλίκου, όσο και του οικογενειακού του περιβάλλοντος. Την οικονομική τους κατάσταση, το πόσο κοινωνικοί είναι, καθώς και το επίπεδο της προσωπικότητάς τους. Ακόμη, σύμφωνα με τα λεγόμενα της κ. Ρέας Σκαρλάτου, προϊσταμένη διεύθυνσης επιμελητών δικαστηρίου ανηλίκων Αθήνας, κατά την διεξαγωγή της δίκης, η οποία γίνεται σε ειδικό δικαστήριο ανηλίκων, από ειδικό δικαστή και εισαγγελέα ανηλίκων, κρίνουν την αθωότητα ή την ενοχή του κάθε ανηλίκου ξεχωριστά, βοηθούμενη από έκθεση την οποία σχηματίζει ο επιμελητής ανηλίκων, από την έρευνα που ο ίδιος έκανε. Επίσης, η δίκη γίνεται κεκλεισμένων των θυρών και αντί για ποινές δίδονται αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός, όπως προείπαμε, (Ρέα Σκαρλάτου, «Η ποινική μεταχείριση των ανηλίκων και η Υπηρεσία Επιμελητών», εισήγηση σε συνέδριο με θέμα: "Νεανική Παραβατικότητα και επαγγελματική ένταξη", σελ 60-65).

Η υπηρεσία τώρα, των επιμελητών ανηλίκων, εμφανίζεται ως οργανωμένη υπηρεσία το 1958. Ασκεί δημόσιο λειτουργήμα χωρίς εντούτοις να είναι τυπικά, δημόσια υπηρεσία. Ανήκει στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, τότε όμως γινόταν η μισθοδοσία των υπαλλήλων της από την Βασιλική Πρόνοια, που μετά μετονομάστηκε σε Εθνικό Οργανισμό Πρόνοιας. Το 1976 με το νόμο Ν. 378/76 γίνεται πλέον δημόσια υπηρεσία και όσοι εργάζονται πια σε αυτήν είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Τέλος, με τον Οργανισμό του Υπουργείου Δικαιοσύνης, την χρονιά 1988, παίρνει μια ας πούμε πιο οργανωμένη μορφή υπηρεσίας. Η υπηρεσία των επιμελητών ανηλίκων είναι μια σχετικά νέα υπηρεσία, αν σκεφτεί κανείς ότι μετρά κοντά στα 50 χρόνια. Πιο πάνω αναφερθήκαμε στις λειτουργίες των επιμελητών με τον ανήλικο πριν την διεξαγωγή της δίκης. Η υπηρεσία όμως, δουλεύει με τον ανήλικο κι όταν αυτός βγει από το ίδρυμα αγωγής ή το σωφρονιστικό κατάστημα. Παρακολουθεί την εξέλιξη του ανηλίκου και μπορεί να προτείνει την άρση του μέτρου που του επιβλήθηκε ή και την οριστική του απόλυση. Η υπηρεσία αυτή κάνει πάντα το καλύτερο δυνατό για τον ανήλικο παραβάτη και την οικογένειά του. Σύμφωνα τώρα με την κοινωνική λειτουργό και μέλος της νομοπαρασκευαστικής επιτροπής για τη σύνταξη του νέου Σωφρονιστικού Κώδικα το έτος 1987, κ.Βίνα Τσιλιμγκάκη, ο προτεινόμενος κώδικας μεταχείρισης των κρατουμένων όπως αυτός αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση της επιτροπής με απόφαση του τότε υπουργού δικαιοσύνης είναι : Στο κεφάλαιο 6, στα άρθρα 34 και 35 ορίζεται η αγωγή των κρατουμένων. Σύμφωνα με τα άρθρα ορίζεται ότι, «Η αγωγή των

κρατουμένων αποβλέπει στην ομαλή κοινωνική τους επανένταξη και πραγματοποιείται με την ανάπτυξη των ψυχικών, σωματικών και πνευματικών ιδιοτήτων τους, την διατήρηση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας, την κατάλληλη εκπαίδευση και την μείωση των αρνητικών επιπτώσεων της στέρησης της ελευθερίας έτσι ώστε, να γίνουν υπεύθυνοι και αυτοδύναμα άτομα», (άρθρο 34, του ποινικού κώδικα). Στο άρθρο 42 σελίδα 148-149 ορίζεται ότι,«Στον τομέα της εκπαίδευσης για την απόκτηση ή συμπλήρωση πρωτοβάθμιας ή επαγγελματικής εκπαίδευσης, προβλέπεται η λειτουργία σε διάφορα καταστήματα μονοτάξιου δημοτικού σχολείου».

Επίσης στο ίδιο άρθρο ορίζεται η οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και εκπαίδευσης σε συνεργασία με διάφορους ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς, (Περιοδικό Κοινωνική Εργασία, τεύχος 7ο , Αθήνα 1987, Ιούλης-Αύγουστος- Σεπτέμβριος, άρθρο:«Οι καινοτομίες και οι σημαντικότερες ρυθμίσεις του νέου κώδικα για την μεταχείριση των κρατουμένων», Βίνα Τσιλιμιγκάκη, κοινωνική λειτουργός).

Ακόμη το ελληνικό ποινικό δίκαιο ορίζει και τη βασική εκπαίδευση η οποία είναι δικαίωμα κάθε πολίτη, και ιδιαίτερα των νέων. Με βάση το Σύνταγμα της Ελλάδας, και ανατρέχοντας στο άρθρο 16, στην παράγραφο 2 ορίζεται ότι«Η παιδεία αποτελεί φυσική αποστολή του κράτους και έχει σκοπό την ηθική, πνευματική, επαγγελματική και φυσική αγωγή των Ελλήνων...». Παρακάτω στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου τονίζεται ότι,«Όλοι οι Έλληνες έχουν δικαίωμα δωρεάν παιδείας, σε όλες τις βαθμίδες της, στα κρατικά εκπαιδευτήρια...». Όμως, για την εκπαίδευση εντός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων και εκτός από αυτά, καθώς και για την επαγγελματική κατάρτιση των νέων το νομοθετικό μας πλαίσιο δεν είναι ξεκάθαρο. Σε ότι έχει να κάνει με την εκπαίδευση των κρατουμένων ισχύει ο Κώδικας Μεταχείρισης Κρατουμένων του 1990, ενώ για την εργασία ισχύει ο Σωφρονιστικός Κώδικας του 1967. Επίσης, στις 16 Μαΐου 1989 ψηφίστηκε ο νέος Σωφρονιστικός Κώδικας, ο οποίος προσαρμόστηκε στις σύγχρονες κοινωνικές- σωφρονιστικές αντιλήψεις και τέθηκε σε ισχύ την 1 Ιανουαρίου του 1990.Ο νέος νόμος είχε κάποιες σημαντικές καινοτομίες όπως, την κοινωνική αγωγή των κρατουμένων ώστε να ενισχυθεί η ατομική και κοινωνική τους ευθύνη, η καλλιέργεια του πνεύματος μέσα από την ανάγνωση βιβλίων, ενημερωτικών εκπομπών, σεμιναρίων και συζητήσεων, ψυχαγωγικές δραστηριότητες καθώς και ασκήσεις φυσικής αγωγής, («Μελέτη, Σχεδιασμός και Ανάπτυξη Προγραμμάτων ΣΕΠ σε Επίπεδο Σχολικής Μονάδας και Κέντρου ΣΕΠ για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και Άτομα Κοινωνικά Αποκλεισμένα»,Φορέας υλοποίησης «Παιδαγωγικό Ινστιτούτο», ΑΘΗΝΑ, ΜΑΙΟΣ 2000).

Επίσης το ΥΠΕΠΘ, με το νόμο Ν.2525/97,ορίζει την λειτουργία 68 ΚεΣυΠ (Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού),στις κατά τόπους Νομαρχίες,(Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων). Τέλος η οργάνωση “Συνήγορος του Πολίτη”, μέσα από ένα κείμενο ενημέρωσης των δημοσιογράφων, απαριθμεί τα δικαιώματα του παιδιού. Ο Κύκλος Δικαιωμάτων του Παιδιού, άρχισε να λειτουργεί τον Ιούλιο του 2003,βάση του νόμου Ν.3094/2003 και επεκτείνει την αποστολή της Αρχής “Συνήγορος του Πολίτη”, σε ότι αφορά την προστασία και προαγωγή των δικαιωμάτων του παιδιού. Στην θεματική ενότητα 7 του ίδιου κειμένου, ορίζονται τα δικαιώματα των ανηλίκων κατά την ποινική τους μεταχείριση,(ΔΣΔΠ, άρθρα 37, 40). Η κατευθυντήρια αρχή είναι:«Κάθε παιδί ύποπτο, κατηγορούμενο ή καταδικασμένο για παράβαση ποινικού νόμου έχει το δικαίωμα σε μεταχείριση που συνάδει με το αίσθημα της αξιοπρέπειας του και της προσωπικής του αξίας, που εγγυάται το σεβασμό των δικαιωμάτων του και της ιδιωτικής του ζωής, που

λαμβάνει υπόψη την ηλικία του καθώς και την ανάγκη για επανένταξη στην κοινωνία και την ανάληψη ενός εποικοδομητικού ρόλου σε αυτήν». Επίσης, με τον νόμο Ν.3189/2003 εισάγονται ευνοϊκές ρυθμίσεις για τους ανηλίκους. Υπάρχουν όμως, ερωτηματικά σχετικά με την πρόβλεψη πόρων για να υλοποιηθούν τα προβλεπόμενα προγράμματα, («Συνήγορος του Πολίτη», «Κύκλος Δικαιωμάτων του Παιδιού», συνοπτικό κείμενο ενημέρωσης δημοσιογράφων,15-4-2004).

Τα παραπάνω λοιπόν, ισχύουν στη χώρα μας και συγκροτούν την ποινική νομοθεσία των ανηλίκων. Θα θέλαμε να τονίσουμε τα σημαντικά βήματα που έγιναν μέσα στα χρόνια που πέρασαν, προκειμένου η πολιτεία να θεσπίσει νόμους που θα μειώσουν την εγκληματικότητα και θα βοηθήσουν τους ανηλίκους να προχωρήσουν στη ζωή. Η προσπάθεια όμως, πρέπει να συνεχιστεί πιο οργανωμένα και με περισσότερη ευαισθησία προς τους νέους.

β. Στο εξωτερικό

Στο παρόν υποκεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να σας παρουσιάσουμε το ποινικό δίκαιο ανηλίκων, που ισχύει στην Αγγλία και Ουαλία. Σε πολλά σημεία έχουμε σημαντικές διαφορές, ενώ σε κάποια άλλα παρουσιάζονται ομοιότητες. Είναι γνωστό ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο λειτουργούν τρία διαφορετικά νομικά συστήματα. Το σύστημα της Βόρειας Ιρλανδίας και της Σκωτίας και από την άλλη το σύστημα της Αγγλίας και της Ουαλίας.

Στην Αγγλία όπως και στην Ουαλία, νομικά ανεύθυνο θεωρείται το άτομο που είναι έως 10 ετών. Οι νέοι οι οποίοι έχουν ηλικία από 10-17 ετών ονομάζονται έφηβοι και δικάζονται από το δικαστήριο ανηλίκων. Ποινική δίωξη όμως, δεν ασκείται πολύ συχνά. Πιο συχνά οι νέοι ηλικίας 10-17 ετών, λαμβάνουν την ποινή της επίπληξης ή προειδοποίησης από την αστυνομία. Η επίπληξη έχει επίσημο χαρακτήρα και εγγράφεται στο ποινικό μητρώο του ανηλίκου, με την προϋπόθεση την ομολογία της αξιόποινης πράξης. Αυτή η ποινή επιβάλλεται στην πλειοψηφία των ανηλίκων και είναι δυνατόν να τους επιβληθεί περισσότερες από μία φορές. Το δικαστήριο ανηλίκων τώρα, συγκροτείται από λαϊκούς δικαστές και οι υπηρεσίες τους προσφέρονται εθελοντικά, για 20 ημέρες το χρόνο. Ένας έμπειρος δικηγόρος ο οποίος ονομάζεται, υπάλληλος του δικαστηρίου, τους συμβουλεύει σε νομικά θέματα. Ο ανήλικος παραβάτης, έχει το δικαίωμα να εμφανιστεί στη δίκη με το δικηγόρο του, ενώ κάποιος άλλος δικηγόρος από την εισαγγελική υπηρεσία εκτελεί χρέη κατηγορού. Ενώ σε εμάς ο δημόσιος κατηγορος είναι ο εισαγγελέας ανηλίκων. Αν ο ανήλικος κηρυχθεί ένοχος ή ομολογήσει ο ίδιος την ενοχή του, οι δικαστές όπως κι εδώ σε εμάς, συμβουλευεται την έκθεση του επιμελητή ανηλίκων. Στην συνέχεια, επιλέγεται από το ευρύ φάσμα ποινών, η ποινή που είναι η καταλληλότερη για τον ανήλικο παραβάτη, (Barry Anderson, «Οι νέοι ενώπιον της ποινικής δικαιοσύνης στην Αγγλία και Ουαλία», ομιλία από το συνέδριο με θέμα: Νεανική Παραβατικότητα και επαγγελματική ένταξη, σελ 53- 59). Στην ίδια ομιλία ο προϊστάμενος του τμήματος της νεανικής εγκληματικότητας της NACRO, Barry Anderson απαριθμεί τις ποινές οι οποίες μπορούν να επιβληθούν στους ανήλικους παραβάτες. Η πρώτη είναι η χρηματική ποινή και η απαλλαγή, που μπορεί να είναι απλή ή υπό όρο που πρέπει για ένα χρονικό όριο ο οποίος να απέχει από την τέλεση άλλων παραβατικών πράξεων. Ακόμη υπάρχουν οι ποινές έκτισης μέσα στην κοινότητα, που περιλαμβάνουν την επίβλεψη του ανηλίκου από κάποιον επιμελητή ανηλίκων ή κοινωνικό λειτουργό. Τέλος, οι ποινές του εγκλεισμού σε σωφρονιστικό

κατάστημα. Αυτή η ποινή επιβάλλεται σε νέους ηλικίας από 10-18 ετών που έχουν διαπράξει σοβαρά εγκλήματα. Στην Αγγλία υπάρχει κι ο θεσμός της προσωρινής κράτησης για ανηλίκους οι οποίοι είναι άνω των 15 ετών.

Σε αντίθεση όμως με την χώρα μας, στην Αγγλία και Ουαλία, ο κάθε υπόδικος και κάθε κατάδικος έχει το δικαίωμα να κάνει έφεση στην απόφαση επιβολής προσωρινής κράτησης. Κατά αυτόν τον τρόπο λειτουργεί το σύστημα βάση των λεγομένων του κ. Anderson στην Αγγλία και την Ουαλία. Εδώ, θα θέλαμε να τονίσουμε πως αυτή η πολιτική, που κάποιοι την ονομάζουν “μη παρέμβαση” αποδείχθηκε αποτελεσματική, αφού βάση ερευνών της τότε κυβέρνησης, διαπιστώθηκε πως ο αριθμός των παραπομπών ανηλίκων στο Δικαστήριο Ανηλίκων μειώθηκε από το 1981 ως το 1990 κατά 67%. Ο αριθμός των παραβατών που τοποθετούνταν σε ιδρύματα για παιδιά έπεσε από τις 9000 σε 300 και το μέτρο έχει έκτοτε καταργηθεί. Ακόμη, ο αριθμός των νέων παραβατών στους οποίους επιβλήθηκε η ποινή του εγκλεισμού σε καταστήματα κράτησης μειώθηκε κατά ποσοστό μεγαλύτερο του 80%, δηλαδή από 7900 σε 1400. Ο κ. Anderson, αναφέρει πως το ποσοστό των νέων στους οποίους επιβλήθηκε επίπληξη από την αστυνομία και αυτών που παραπέμφθηκαν στα δικαστήρια μειώθηκε κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου κατά 37%. Η κυβέρνηση εκείνη την περίοδο δαπάνησε 15 εκατομμύρια λίρες για την οργάνωση και τη λειτουργία νέων προγραμμάτων μέσα στην κοινότητα και εισήγαγε νομοθεσία που περιόριζε την χρήση της στερητικής της ελευθερίας ποινής. Από την άλλη, οι κανόνες που ισχύουν στο ποινικό δίκαιο ανηλίκων του Πεκίνου, απαγορεύουν την χρήση φακέλων ή στοιχείων του δικαστηρίου ανηλίκων από τα ποινικά δικαστήρια.

Όμως, βάση της ελληνικής ποινικής δικονομίας, τα αναμορφωτικά μέτρα καθώς και ο ποινικός σωφρονισμός γράφονται στο ποινικό μητρώο του κάθε ανηλίκου και διαγράφονται ύστερα από κάποιο χρονικό διάστημα κι όχι πάντα. (Νίκος Παρασκευόπουλος, «Η ποινική νομοθεσία των ανηλίκων κατά το Ελληνικό Ποινικό Δίκαιο», από ομιλία του στο συνέδριο με θέμα: Νεανική Παραβατικότητα και επαγγελματική ένταξη σελ 51).

Δυστυχώς, τα στοιχεία που έχουμε για τον ποινικό νόμο των ανηλίκων σε άλλες χώρες, δεν είναι πολλά. Είναι όμως, ενδεικτικά της κατάστασης που υπάρχει σε άλλες χώρες σε σχέση με τη δική μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΕΡΕΥΝΑ

Είδος Έρευνας- Μελέτης

Σε πρώτη φάση έγινε μία βιβλιογραφική ανασκόπηση άλλων μελετών κι ερευνών, που αφορούν την Ελλάδα αλλά κι άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Σκοπός ήταν να περιγραφούν τα ισχύοντα νομοθετικά πλαίσια και οι πολιτικές, καθώς και η εξέταση μοντέλων πρακτικής που προσδιορίζουν ανάγκες και αδυναμίες αυτών των συστημάτων. Αναλυτικότερα μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, εξετάσαμε το θεσμικό πλαίσιο μεταχείρισης των ανήλικων παραβατών, την διαδικασία επαγγελματικής κατάρτισης των νέων μέσα στα Ιδρύματα Αγωγής, το κατά πόσο οι νέοι παρακολουθούν συμβουλευτικά προγράμματα κι αν υπάρχουν τέτοια προγράμματα εντός αλλά κι εκτός των ιδρυμάτων. Επίσης, εξετάσαμε το ρόλο των κυβερνητικών και μη οργανώσεων και τα μοντέλα πρακτικής τους. Τέλος αξιολογήσαμε το ελληνικό σύστημα των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων και την δουλειά που γίνεται εντός κι εκτός αυτών.

Σε δεύτερη φάση, πραγματοποιήθηκε έρευνα σε δύο περιοχές της Ελλάδας, οι οποίες χαρακτηρίζονται από την πολυπολιτισμικότητά τους. Βρίσκονται στο νομό Ροδόπης και μιλάμε για την πρωτεύουσα του νομού και την κωμόπολη των Σαπών. Οι περιοχές επιλέχθηκαν, διότι καταγόμαστε και μένουμε μόνιμα σε αυτές τις περιοχές, αλλά και γιατί από την εμπειρία της πρακτικής μας άσκησης, στα Δικαστήρια Ανηλίκων Κομοτηνής, διαπιστώσαμε την πληθώρα των παραβάσεων που σχετίζονται με ανήλικους. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με σκοπό την προσέγγιση εργοδοτών του νομού μας και την διαπίστωση αν είναι θετική στο να εκπαιδεύσουν και μετέπειτα να κάνουν πρόσληψη στην επιχείρησή τους, νέων οι οποίοι είχαν στο παρελθόν εμπλακεί με την ποινική δικαιοσύνη. Ακόμη, θέλαμε να ερευνήσουμε και κατά πόσο ενήμεροι είναι οι εργοδότες του νομού μας, για τις επιδοτήσεις που προσφέρει ο Ο.Α.Ε.Δ. σε όσους απασχολούν στην επιχείρησή τους νέους που είχαν βιώσει τον εγκλεισμό σε Ίδρυμα Αγωγής.

Η Κομοτηνή πρωτεύουσα του νομού Ροδόπης κατοικείται από 70.000 περίπου κατοίκους και την χαρακτηρίζει και αυτήν η πολυπολιτισμικότητα. Στην περιοχή υπάρχουν Έλληνες χριστιανοί, μουσουλμάνοι, τσιγγάνοι και ελάχιστοι Βούλγαροι. Ο δήμος Σαπών είναι μια κωμόπολη, περίπου 6.000 κατοίκων που παραδοσιακά οι άνθρωποι εκεί ασχολούνται με την κτηνοτροφία και τη γεωργία. Σήμερα υπάρχουν πολλά καταστήματα και η οικονομία του τόπου έχει αναβαθμιστεί αισθητά. Στην περιοχή εκτός από τους ντόπιους χριστιανούς ζούνε και μουσουλμάνοι, επαναπατρισθέντες πρόσφυγες από τον Πόντο, Αρμένιοι καθώς και Βούλγαροι.

Σκοπός της Μελέτης

Όπως αναφέραμε και παραπάνω σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η καταγραφή του συστήματος οργάνωσης των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων της χώρας μας. Απώτερος στόχος ήταν αν οι ανήλικοι παραβάτες λαμβάνουν αναμορφωτικά μέτρα και με ποιο τρόπο γίνεται αυτό. Επίσης, θέλαμε να ερευνήσουμε τα προγράμματα που υλοποιούνται εντός κι εκτός των ιδρυμάτων κι αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση των νέων, ώστε να ενταχθούν ομαλά στην εργασία και το κοινωνικό σύνολο.

Με βάση την πρακτική μας άσκηση στην Υπηρεσία Επιμελητών Ανηλίκων Κομοτηνής διαπιστώσαμε πως δεν υπάρχει ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό νεανικής παραβατικότητας στο νομό Ροδόπης. Από την άλλη ο αυξανόμενος αριθμός τόσο των

Ελλήνων όσο και ο των ξένων που μεταναστεύουν στο νομό Ροδόπης και η ύπαρξη μειονοτικών πληθυσμών είναι ορισμένοι από τους παράγοντες που συμβάλλουν στη διεύρυνση του φαινομένου της νεανικής παραβατικότητας στις περιοχές αυτές.

Στο νομό Ροδόπης δεν υπάρχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες για τους νέους αυτούς όπως για παράδειγμα Κέντρα Νεότητας, οργανωμένα Προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Συμβουλευτικοί Σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης και Οικογενειακής Ενίσχυσης.

Η Υπηρεσία Επιμελητών Ανηλίκων εξέφρασε την άμεση ανάγκη να εξασφαλιστούν κοινωνικοί εταίροι που θα παρέχουν υποστήριξη στους νέους παραβάτες ώστε να αναπτυχθεί το αίσθημα αυτοεκτίμησής τους καθώς και στο να αποκτήσουν προσόντα και δεξιότητες που παρείχαν συγκεκριμένες ευκαιρίες εκπαίδευσης και εργασίας.

Οι τοπικές επαγγελματικές ενώσεις καθώς και οι εργοδότες που προσεγγίστηκαν

Τέλος, επιθυμία μας ήταν να καταγράψουμε τυχόν αδυναμίες του συστήματος και να προτείνουμε λύσεις με σκοπό την καλύτερη μεταχείριση αυτών των νέων. Στόχος είναι η αλλαγή προς το καλύτερο κι όχι η ισοπέδωση της κρατικής πολιτικής.

Ερωτήματα- Υποθέσεις

Τα ερωτήματα που είχαμε όταν ξεκινούσαμε αυτή την μελέτη ήταν πολλά και συγκεκριμένα στο μυαλό μας. Καταρχήν θέλαμε να γνωρίσουμε το νομοθετικό πλαίσιο των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων. Να δούμε αν οι νέοι αυτοί, παρακολουθούν μέσα στο ίδρυμα συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη, από ειδικά ειδικευμένο προσωπικό, όπως κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους, ψυχιάτρους. Επίσης, δεν γνωρίζαμε τίποτα για την εκπαίδευσή τους. Πως γίνεται η εκπαίδευση, από ποιους, πώς γίνεται η επιλογή των εκπαιδευτικών. Θέλαμε να γνωρίσουμε τα προγράμματα κατάρτισης που υπήρχαν εντός του ιδρύματος και κατά πόσο θετικά ανταποκρίνονται σε αυτά οι νέοι. Αναρωτιόμασταν αν τα παιδιά αυτά παρακολουθούν μαθήματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή αν ειδικεύοντουσαν πάνω σε κάποια συγκεκριμένη τέχνη. Ένα ακόμη ερώτημά μας, ήταν τι γίνονται αυτοί οι νέοι, μόλις βγούνε από τη «φυλακή» του ιδρύματος. Υπάρχουν υπηρεσίες που παρέχουν συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη αποκλειστικά σε αυτά τα παιδιά; Ποια είναι η κρατική πολιτική για αυτά τα παιδιά; Κατά πόσο η κοινωνία μας τα δέχεται σαν ενεργούς πολίτες;

Όπως καταλαβαίνεται τα ερωτήματα ήταν πολλά. Αυτό όμως, που πραγματικά μας ταλάνιζε ήταν κατά πόσο οι Έλληνες επιχειρηματίες, οι Δήμοι, και άλλοι φορείς ήταν θετική στο να προσλάβουν αυτούς τους νέους, δίνοντάς τους την ευκαιρία να δημιουργήσουν μια νέα καλύτερη ζωή.

Τα ερωτήματα ήταν δύσκολο να απαντηθούν. Ευτυχώς όμως, η υπομονή και η επιμονή είναι οι καλύτεροι σύμμαχοι στο να φτάσεις στην άκρη του νήματος και να βρεις την άκρη του νήματος. Έτσι οι απαντήσεις ήρθαν, καταγράφηκαν, αξιολογήθηκαν και παρουσιάστηκαν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Οι τοπικές επαγγελματικές ενώσεις καθώς και οι εργοδότες που προσεγγίστηκαν για τους σκοπούς της έρευνας εμφανίστηκαν επιφυλακτικοί στο ζήτημα της πρόσληψης καθώς και της κατάρτισης νέων παραβατών. Παρόλα αυτά ένα ικανοποιητικό ποσοστό θα δεχόταν υπό προϋποθέσεις να καταρτίσει τους νέους αυτούς και έπειτα να τους προσλάβει.

Η έρευνα εργοδοτών ολοκληρώθηκε ως προς τον αριθμητικό της στόχο με συνολικά 28 ερωτηματολόγια και στις δύο περιοχές. Σκοπός της έρευνας ήταν να διαπιστωθεί κατά πόσο οι έχοντες του νομού φαίνονται θετικοί στη συνεργασία και στο κατά

πόσο είναι ενήμεροι για τα επιδοτούμενα προγράμματα του ΟΑΕΔ.

Στην Κομοτηνή το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 14 εργοδότες οι οποίοι ασχολούνται με τους εξής κλάδους: μηχανολογία, ξυλουργία, ηλεκτρολογία, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και με τους ανειδίκευτους υπαλλήλους.

Στην περιοχή των Σαπών το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από ισάριθμους εργοδότες των κλάδων: κτηνοτροφία, γεωργία, μηχανοδηγών και με τους ανειδίκευτους υπαλλήλους.

Το ερωτηματολόγιο παρουσιάστηκε με μορφή ερωτήσεων. Περιελάμβανε 11 ερωτήσεις, ορισμένες από τις οποίες είχαν κλειστές και ανοικτές απαντήσεις. Έγινε προσπάθεια κωδικοποίησης των απαντήσεων για την παρουσίαση της γενικής εικόνας αν και ο στόχος της έρευνας δεν ήταν η διεξαγωγή αντιπροσωπευτικών συμπερασμάτων αλλά μάλλον η καταγραφή τάσεων.

Η προσέγγιση των εργοδοτών έγινε με άμεση επαφή στο χώρο εργασίας τους. Ο βαθμός ανταπόκρισης ήταν ικανοποιητικός καθώς όλοι οι εργοδότες φάνηκαν θετικοί στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από διευθυντές των επιχειρήσεων και από τους υπεύθυνους του προσωπικού.

Δείγμα Πληθυσμού

Για την διεξαγωγή της έρευνάς μας, χρησιμοποιήσαμε δομημένο ερωτηματολόγιο 11 ερωτήσεων, ανοικτού και κλειστού τύπου. Η επιλογή του ερωτηματολογίου έγινε διότι, ήταν ένας γρήγορος τρόπος για την εξαγωγή των απαντήσεων.

Η επιλογή του δείγματος έγινε με βάση τα γεωγραφικά κριτήρια, αλλά και το είδος της επιχείρησης. Επιλέξαμε λοιπόν, το νομό Ροδόπης και συγκεκριμένα την Κομοτηνή και τις Σάπες, ως τόπους καταγωγής μας και γιατί οι περιοχές είναι πολυπολιτισμικές. Οι εργοδότες που επιλέξαμε ως δείγμα ήταν άνθρωποι οι οποίοι δραστηριοποιούνται στους κλάδους της μηχανολογίας, ηλεκτρολογίας, γεωργίας, κτηνοτροφίας. Η περιοχή ενδείκνυται για αυτά τα επαγγέλματα. Το δείγμα επιλέχθηκε τυχαία με τη χρήση του επαγγελματικού οδηγού και την κατάσταση ονομάτων του Ο.Γ.Α. για αγρότες και κτηνοτρόφους.

Αυτό που εμείς θέλαμε να διαπιστώσουμε ήταν το κατά πόσο οι εργοδότες του τόπου μας, έχουν διάθεση να βοηθήσουν αυτούς τους νέους και να ενδιαφερθούν για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να τους βοηθήσουν.

Τρόπος Ανάλυσης – Παρουσίασης Πληροφοριών

Αφού συλλέξαμε, επεξεργαστήκαμε, αναλύσαμε τα δεδομένα μας, περάσαμε στην αξιολόγησή τους. Τα δεδομένα μας τα παρουσιάσαμε με μορφή πινάκων και σχεδιαγραμμάτων.

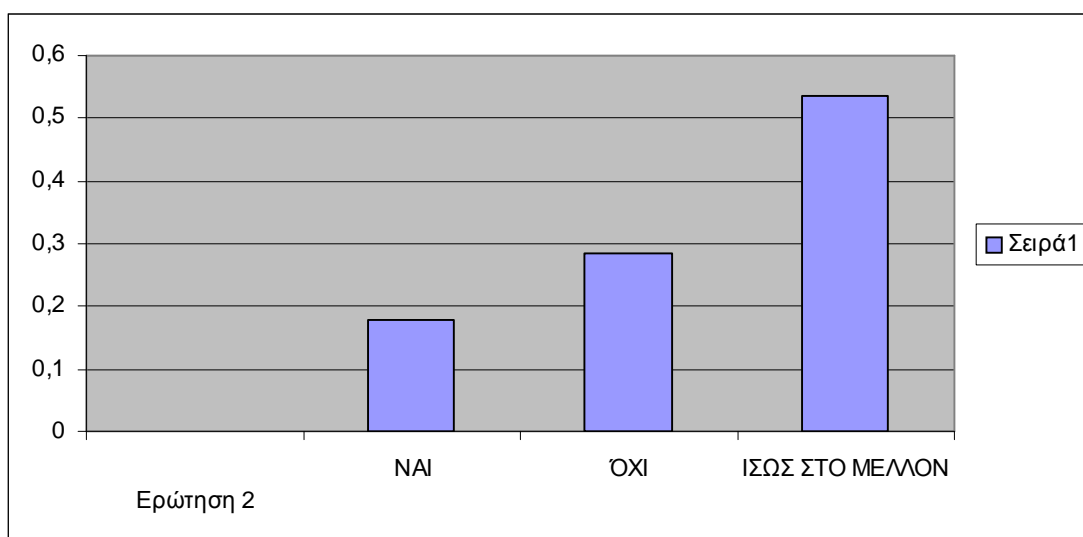
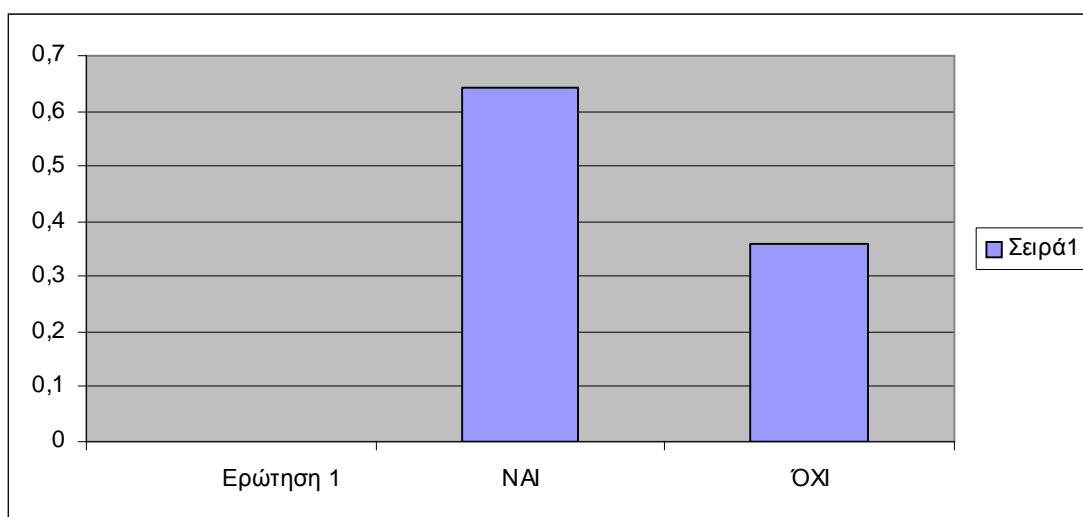
Αναλυτικά τα βήματα που ακολουθήσαμε ήταν τα εξής: Καταγράψαμε και χωρίσαμε τα στοιχεία που συλλέξαμε. Τα ομαδοποιήσαμε και τα παρουσιάσαμε σε ομαδοποιημένο πίνακα συχνότητας. Έπειτα τα ίδια αποτελέσματα τα παρουσιάσαμε και με τη μορφή ραβδογράμματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

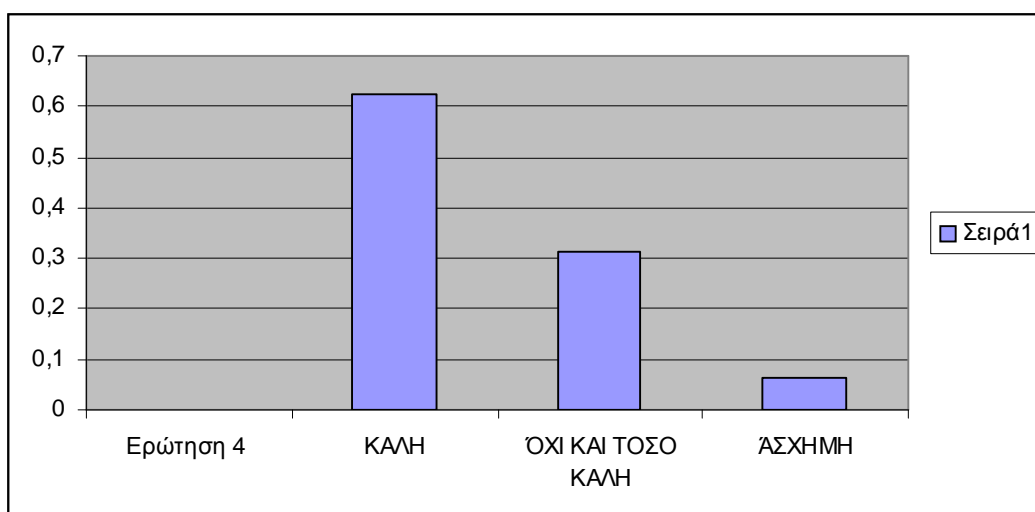
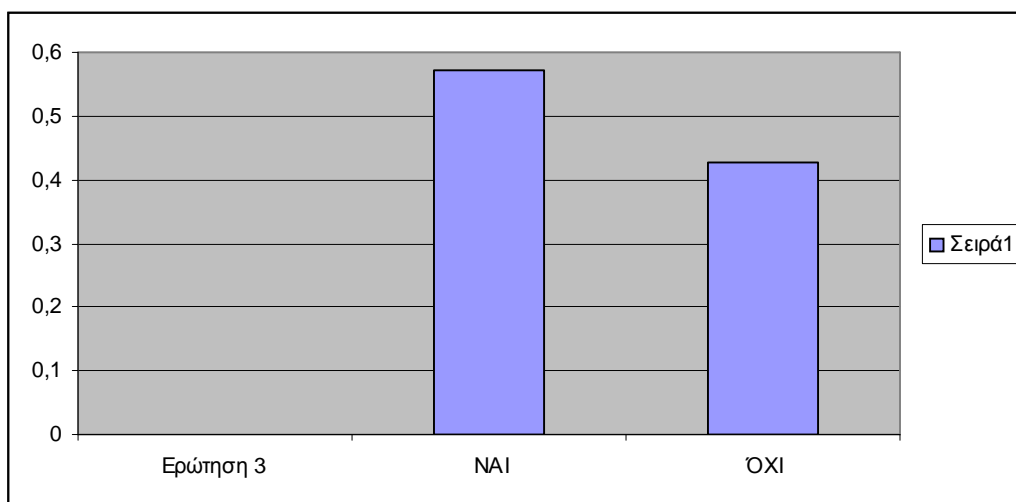
Ερωτήματα Υποθέσεις

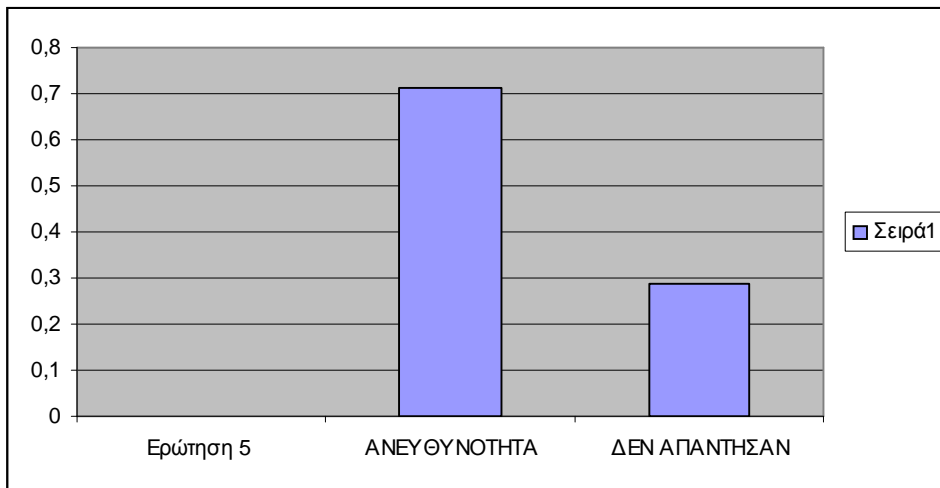
Επιλέξαμε για παρουσίαση τα κρισιμότερα θέματα που περιλαμβάνονταν στο ερωτηματολόγιο. Παρακάτω παρουσιάζουμε ένα σύντομο σχολιασμό των στοιχείων καθώς και τα ραβδογράμματα με τα ποσοστά για κάθε ερώτηση ξεχωριστά:

- 1) Σύμφωνα με τους εργοδότες δεν υπάρχει άμεση ανάγκη για πρόσληψη νέου προσωπικού. Το 53,5% όμως σκέφτεται την αύξηση του προσωπικού του στο μέλλον.

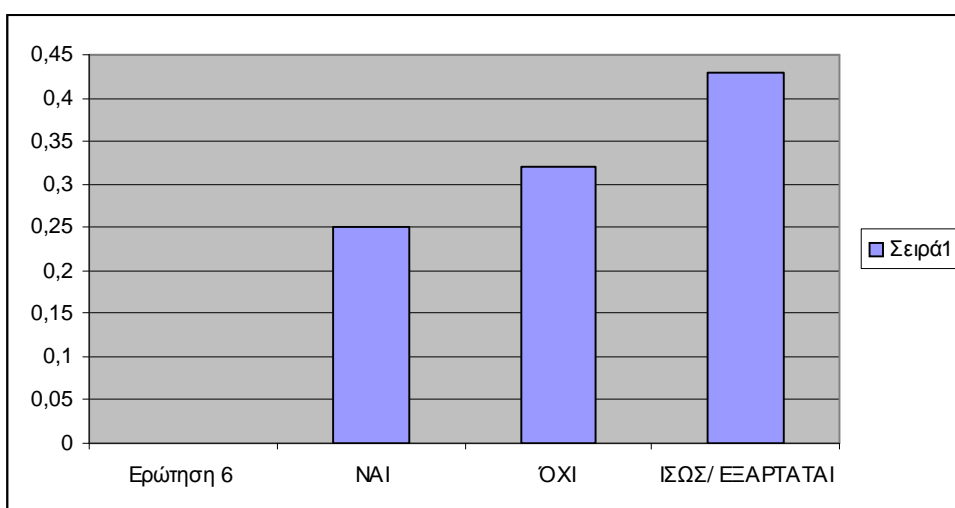


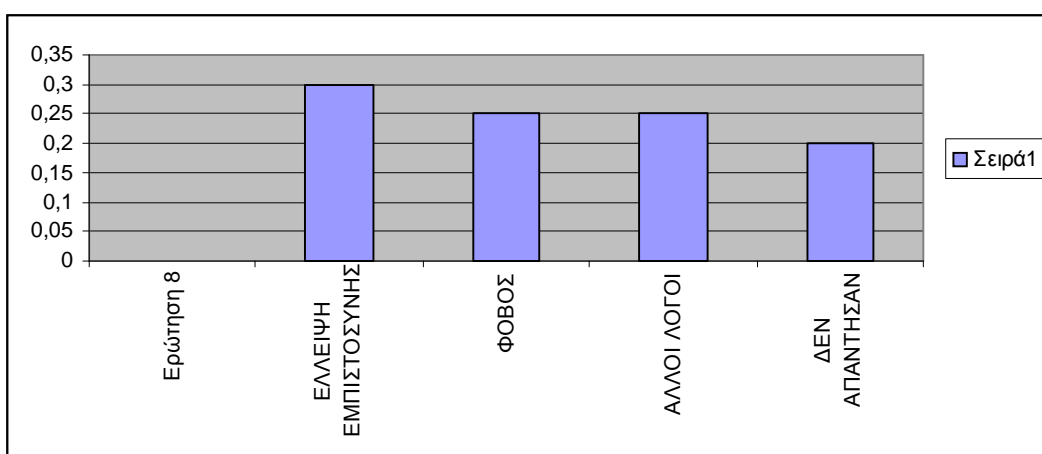
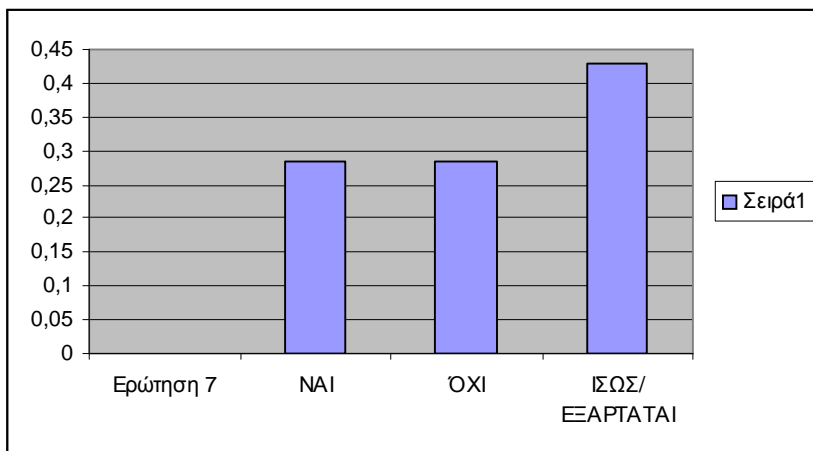
2) Μας ενδιέφερε να καταγράψουμε την εμπειρία συνεργασίας των εργοδοτών στο παρελθόν με νέους ηλικίας 15-21 ετών. Ένα μεγάλο ποσοστό έχουν συνεργαστεί στο παρελθόν με νέους ενώ κάποιοι άλλοι δεν έχουν παρελθούσα εμπειρία με νέους της ηλικίας αυτής. Όσοι απάντησαν θετικά στην ερώτηση «Έχετε συνεργαστεί στο παρελθόν με νέους ηλικίας 15-21 ετών;» φαίνεται ότι οι περισσότεροι είχαν καλή συνεργασία με τους νέους αυτούς ενώ κάποιοι άλλοι δεν είχαν ικανοποιητική συνεργασία μαζί τους. Το 6,2% το οποίο είχε άσχημη εμπειρία από τη συνεργασία του με τους νέους απήντησε πως ο λόγος ήταν η ανευθυνότητα των ατόμων, ενώ το 28,5% δεν έδωσε καμία απάντηση.



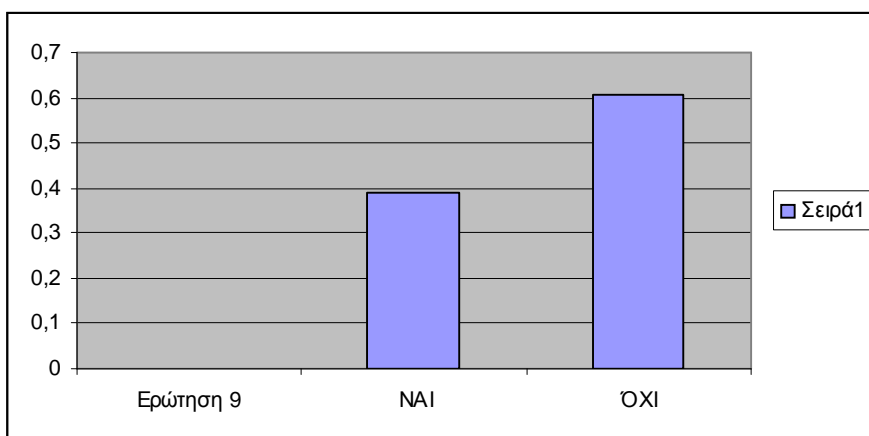


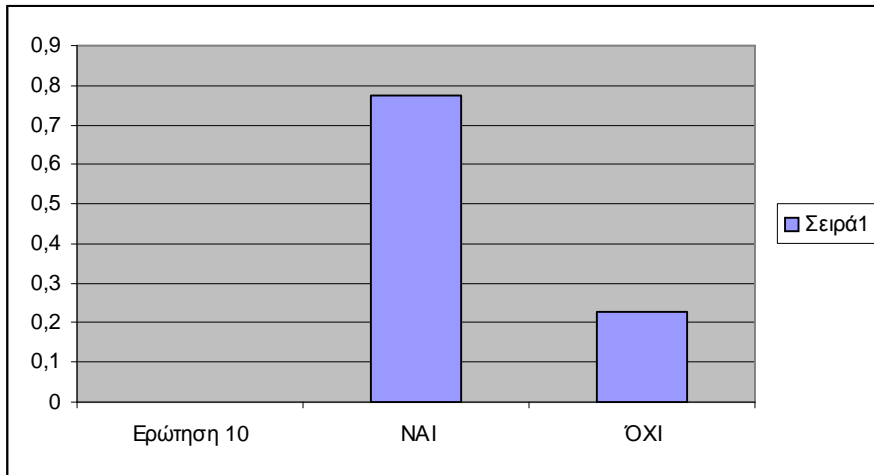
- 2) Οι εργοδότες ρωτήθηκαν αν θα ήταν διατεθειμένοι να καταρτίσουν στα πλαίσια ειδικού προγράμματος νέους οι οποίοι έχουν προβλήματα κοινωνικής ένταξης στις επιχειρήσεις τους. Ένα μεγάλο ποσοστό απήντησε πως ίσως δεχόταν την κατάρτιση νέων υπό προϋποθέσεις. Διερευνήθηκε η διάθεση πρόσληψης μετά το πέρας της κατάρτισης στην επιχείρηση. Οι διαγραφόμενες τάσεις είναι θετικές αν και η ανάγκη για νέες προσλήψεις δεν είναι μεγάλη. Στην τάση αυτή πρέπει να προσθέσουμε την επιφύλαξη των εργοδοτών ότι ο καταρτιζόμενος θα έδειχνε ικανότητα προσαρμογής και αποδοτικότητα. Το 28.5% απάντησε ότι δεν θα προσλάμβανε νέους οι οποίοι είχαν προβλήματα με την ποινική δικαιοσύνη και οι λόγοι της άρνησης είναι στο μεγάλο ποσοστό η έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους νέους αυτούς.



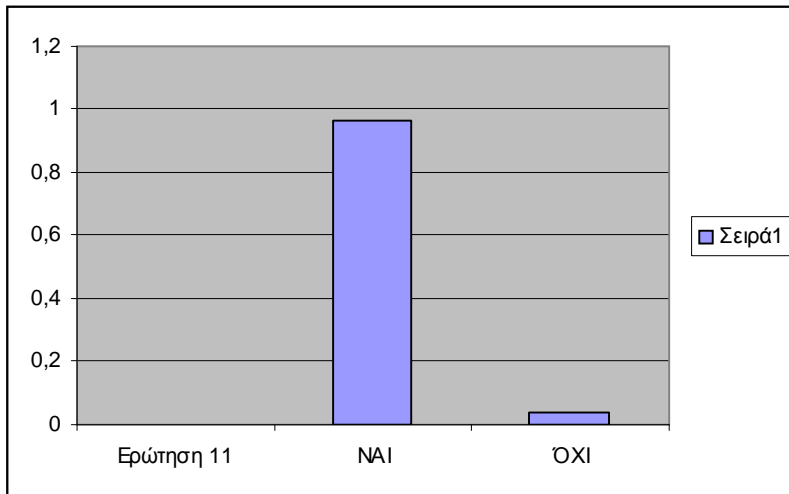


- 3) Στην ερώτηση που αφορούσε την ειδική επιδότηση που δίνει ο ΟΑΕΔ για την απασχόληση νέων οι οποίοι αντιμετώπισαν προβλήματα με την ποινική δικαιοσύνη στο κατά πόσο οι εργοδότες ήταν ενημεροί και επιθυμούσαν να ενημερωθούν για τη χρήση της, η γενική τάση ήταν αρνητική. Το 60,7% των εργοδοτών δεν γνώριζαν για την ειδική επιδότηση του ΟΑΕΔ ενώ το 77,2% θα ήθελε να ενημερωθεί για την παρούσα επιδότηση.





4) Τέλος, στην ερώτηση που αφορούσε το αν οι εργοδότες αντιμετώπιζαν επιφυλακτικά τους νέους αυτούς η συντριπτική πλειοψηφία, 96,4%, απάντησε θετικά.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΠΕΡΙΛΗΨΗ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης, ήταν αφενός η διερεύνηση της οργάνωσης και λειτουργίας των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων, το κατά πόσο δηλαδή, αποτελεσματικές είναι οι υπηρεσίες που προσφέρουν στους νέους κι αφετέρου το κατά πόσο οι νέοι αυτοί μετά το ίδρυμα εντάσσονται ομαλά στο κοινωνικό σύνολο.

Θέλαμε να διαπιστώσουμε αν οι ανήλικοι παρακολουθούν μέσα στο ίδρυμα προγράμματα κατάρτισης καθώς και συμβουλευτική υποστήριξη. Επίσης, αναρωτιόμασταν τι συμβαίνει με αυτά τα παιδιά όταν βγούνε από το ίδρυμα και κατά πόσο η πολιτεία έχει μεριμνήσει για αυτό. Στόχος ήταν η διερεύνηση και η καταγραφή αδυναμιών και ελλείψεων, με σκοπό την καλύτερη μεταχείριση αυτών των νέων, έτσι ώστε να ξεκινήσουν ομαλά μια καινούργια ζωή.

Τέλος, ερευνήσαμε κατά πόσο η κοινωνία της Θράκης είναι ή όχι έτοιμη να δεχτεί τα παιδιά αυτά ως εργάτες σε επιχειρήσεις. Ρωτήσαμε εργοδότες με σκοπό την καταγραφή των τάσεων και την ενημέρωσή τους για τα επιδόματα που προσφέρει ο ΟΑΕΔ σε επιχειρηματίες οι οποίοι απασχολούν στην επιχείρησή τους αυτούς τους νέους.

Αξιολόγηση της συμβουλευτικής παρέμβασης και των μέχρι σήμερα προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν εντός και εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων

α. Έννοια και σημασία της αξιολόγησης

Είναι αυτονόητο πως για να μπορέσουν να αξιοποιηθούν οι εμπειρίες και τα στοιχεία που προσφέρει ένα πρόγραμμα τόσο εντός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων όσο και εκτός αυτού, επιβάλλεται ένας επιστημονικός έλεγχος του υλοποιηθέντος έργου δηλαδή αξιολόγηση. Επειδή όμως αυτό λόγω της δυναμικής που πραγματοποιείται στη διαδικασία υλοποίησης ενός κοινωνικού προγράμματος είναι αρκετά δύσκολο πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια για μια αντικειμενική αξιολόγηση. Θεωρούμε ότι το θέμα της αξιολόγησης είναι μία επιστημονολογική περιοχή από μόνο του και δεν είναι δυνατόν να το εξετάσει κανείς διεξοδικά και αντικειμενικά στο περιορισμένο πλαίσιο μιας εργασίας όπως αυτή. Άλλωστε πιστεύουμε ότι υπάρχουν σοβαρές εργασίες που ασχολούνται συγκεκριμένα με το αντικείμενο της αξιολόγησης των προγραμμάτων και των υπηρεσιών που προσφέρονται στους ανήλικους παραβάτες εντός και εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων.

Εμείς στο παρόν κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να αξιολογήσουμε τα προγράμματα που υλοποιούνται εντός και εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων. Η αξιολόγηση μας βασίζεται σε εγχειρίδια τα οποία αναγνώσαμε και σε έρευνες οι οποίες διεξήχθησαν εντός των ιδρυμάτων.

Η αξιολόγησή μας θα περιέχει την καταγραφή καθώς και την περιγραφή των προβλημάτων που εντοπίστηκαν, των μεθόδων εργασίας, των βασικών και των επιμέρους στόχων γενικά του κράτους και του Υπουργείου Δικαιοσύνης, την αποτελεσματικότητα της Ελληνικής Ποινικής νομοθεσίας περί ανηλίκων, τα

επιδόματα και γενικότερα τη χρηματοδότηση προγραμμάτων ειδικών κοινωνικών ομάδων εκ μέρος των Υπουργείων Δικαιοσύνης, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Παιδείας.

Αν σκεφτεί κανείς μάλιστα τα δημοσιευμένα στοιχεία που έδωσε η τελευταία έκθεση της υπηρεσίας Επιμελητών Ανηλίκων Αθηνών κατά το έτος 2004-2005 τα οποία μεταξύ άλλων έδειξαν αύξηση της τάξεως του 8% σε καταδικαστικές αποφάσεις που επιβλήθηκαν σε ανήλικους παραβάτες και από την άλλη τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα ο Ο.Η.Ε. στη έκθεσή του: « Η κατάσταση των πόλεων στον κόσμο του 2004», δείχνει πως η εγκληματικότητα των ανηλίκων εκτινάχθηκε στα ύψη τις δύο τελευταίες δεκαετίες, τότε θεωρούμε πως η εκ νέου αξιολόγηση των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων της χώρας και των μετασφρωνιστικών υπηρεσιών κρίνεται επιτακτική ανάγκη. Η σημασία της αξιολόγησης φτάνει να αναλογιστεί κανείς πως η παθητική αποδοχή και η πιστή τήρηση των παλαιότερων μοντέλων συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού ανηλίκων δεν οδηγεί σε πρόοδο παρά βαδίζει προς τα πίσω. Η αξιολόγηση είναι το εργαλείο που βοηθά στο να εντοπισθούν οι δυσλειτουργίες και τα μελανά σημεία, να επαναπροσδιορισθούν και να προταθούν νέα προγράμματα και υπηρεσίες με απώτερο στόχο την βοήθεια των ανηλίκων παραβατών. Η σημασία της αξιολόγησης θεωρείται στις μέρες μας αναμφισβήτητης χρησιμότητας και αξίας. Ο τομέας της αγωγής ανηλίκων είναι πολύ σημαντικός για την ευημερία και την ανάπτυξη μιας κοινωνίας και γι' αυτό η συνεχής αξιολόγησή του μέσα από επιστημονικές έρευνες είναι αναγκαία και χρήσιμη για όλους αυτούς που πιστεύουν ότι η ανάπτυξη της κοινωνίας και η κοινωνική ευημερία γενικότερα ξεκινά αλλά και τελειώνει από τους νέους.

Συμπερασματικά, η λειτουργία της αξιολόγησης είναι μία ουσιαστική και αναγκαία παράμετρος. Δεν μπορεί να νοηθεί οργανωμένη αγωγή ανηλίκων που να μην περιέχει το κομμάτι της αξιολόγησης. Φυσικά η αξιολόγηση των Ιδρυμάτων Αγωγής και των Υπηρεσιών που προσφέρουν στους ανήλικους δεν μπορεί να αξιολογηθεί ως κάτι αφηρημένο και γενικό αλλά ως κάτι συγκεκριμένο και ειδικό.

Όταν, λοιπόν, αξιολογούμε τις υπηρεσίες εντός των ιδρυμάτων αγωγής αυτόματα κάνουμε αναφορά στο τι επιδιώκουν να επιτευχθεί δηλαδή τους στόχους τους ως προς την αγωγή των ανηλίκων. Επίσης κατά πόσο επιτυγχάνεται αυτό και κατά πόσο τα προγράμματα και οι υπηρεσίες μπορούν να γίνουν αποτελεσματικότερα. Σε ότι αφορά τώρα τα κριτήρια πάνω στα οποία βασίζεται η αξιολόγηση είναι δύσκολο να καταγραφούν και να οριοθετηθούν. Οι έρευνες που υπάρχουν είναι πολλές και από αυτές θα αντλήσουμε σημαντικά στοιχεία για την αξιολόγησή μας.

Τέλος, θα θέλαμε να αναφερθούμε στο ποιος θα πρέπει να διενεργεί την αξιολόγηση. Οι ερευνητές θα πρέπει αρχικά να έχουν την επιστημονική γνώση του αντικειμένου και έπειτα να γνωρίζουν τα επιστημονικά στάδια της έρευνας. Η έρευνα να διενεργείται με τέτοιο τρόπο που να πληρεί όλες τις προϋποθέσεις μιας ολοκληρωμένης έρευνας και είναι όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική.

β. Αξιολόγηση της συμβουλευτικής παρέμβασης εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων.

Αρχικά, πιστεύουμε στην αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης εφόσον όμως αυτή βασίζεται σε συγκεκριμένες διαδικασίες που είναι αποδεκτές κι από τη δεοντολογία της συμβουλευτικής και γενικότερα του επαγγέλματος του συμβούλου- κοινωνικού λειτουργού. Επίσης, η αποτελεσματικότητα ή μη της

συμβουλευτικής παρέμβασης κρίνεται τόσο από τον σύμβουλο όσο κι από τον συμβουλευόμενο. Σε αυτό αναφερθήκαμε και στο 2^ο κεφάλαιο, στο οποίο σημειώσαμε την ανάγκη συμφωνίας ανάμεσα στον σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο. Δηλαδή, η επιτυχής ολοκλήρωση της συμβουλευτικής διαδικασίας οφείλεται όχι μόνο στις ικανότητες- δεξιότητες του συμβούλου αλλά και στην συνεργασία κι αποδοτικότητα του ατόμου. Σχετικά με την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης, πολλές μελέτες, έχουν αποδείξει ότι, κρίνεται αποτελεσματική για το άτομο. Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι πολύ σημαντικό ρόλο παίζει η προσωπικότητα του συμβούλου και του ατόμου καθώς και η μεταξύ τους σχέση και συνεργασία. Το κατά πόσο απαραίτητη είναι η συμβουλευτική το έχει σημειώσει κι ο Grawe (1986), ο οποίος αφού ανέλυσε όλες τις έρευνες πάνω στην κλινική ψυχολογία έως το 1983, κατέληξε κι αυτός στο ίδιο συμπέρασμα, όσο αναφορά την αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης.

Μπορεί τώρα η συμβουλευτική παρέμβαση να αποδεικνύεται αποτελεσματική ή όχι από τη συνεργασία του συμβούλου και του ατόμου, όμως εφόσον εμείς επικεντρώνουμε το ενδιαφέρον μας στο κατά πόσο είναι ολοκληρωμένη αυτή εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων, αξίζει να σημειωθεί πως η αποτελεσματικότητα δεν κρίνεται εξ ολοκλήρου από τη σχέση που ήδη αναφέραμε, αλλά κι από τις υποδομές και το κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό, που η Κρατική Μέριμνα στελεχώνει τα Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων. Κατά τη γνώμη μας και βάση της βιβλιογραφικής μας ανασκόπησης, πιστεύουμε πως η συμβουλευτική παρέμβαση εντός των Ιδρυμάτων κρίνεται ελλιπής, μιας και διαπιστώνουμε την ανυπαρξία κατάλληλα διαμορφωμένων χώρων ώστε η συμβουλευτική παρέμβαση να διεξάγεται μέσα στα όρια και με βάση την διαδικασία που ακολουθείται σε όλες τις υπηρεσίες που παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη. Ακόμη, το επιστημονικό προσωπικό είναι ελάχιστο και φυσικά οι ανήλικοι είναι πολλοί περισσότεροι με αποτέλεσμα την ανικανότητα του συμβούλου να παρέχει τις υπηρεσίες του σε τόσο μεγάλο αριθμό ατόμων. Αυτό γίνεται κατανοητό αν δει κανείς πως το 1974 έγινε πρόσληψη μόλις τριών ατόμων ενώ η απόκλιση διορισμών ανά έτος αυξάνεται με το πέρασμα των χρόνων και κορυφώνεται τα τελευταία χρόνια που επιστημονικό προσωπικό διορίζεται κάθε τέσσερα με πέντε χρόνια. Ωστόσο, αξιοσημείωτο είναι το ότι ακόμη και η πολιτεία έχει εντοπίσει την αναποτελεσματικότητα του συστήματος στα Ιδρύματα Αγωγής, χωρίς όμως να έχει κάνει ακόμη τις πρόβλεπτες τροποποιήσεις. Επιπρόσθετα, πιστεύουμε πως δεν έχουν αξιοποιηθεί εξ ολοκλήρου οι σύγχρονες επιστημονικές μέθοδοι στον τομέα της ψυχολογίας και της παιδαγωγικής και αυτό φυσικά κρατάει τους ανήλικους σε ένα στάσιμο επίπεδο και δεν βοηθά στο να αναπτυχθούν ως προσωπικότητες και να ενταχθούν ομαλά στο κοινωνικό σύνολο. Η προσφερόμενη ψυχολογική συμβουλευτική καθώς και η παιδαγωγική εντός των Ιδρυμάτων, δεν είναι ολοκληρωμένες και εμφανίζουν αρκετά κενά στην οργάνωσή τους, με αποτέλεσμα να μην βοηθούν τελικά τα άτομα, παρά να παρεμβαίνουν μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις. Δηλαδή, υπάρχει μία μεμονωμένη παρέμβαση κι όχι μία συνεχής και εξελισσόμενη συμβουλευτική διαδικασία.

Ακόμη, η συμβουλευτική παρέμβαση γίνεται ίσως, μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαίο κι όχι σε όλους τους ανήλικους οι οποίοι θέλουν ψυχολογική υποστήριξη, κι αυτό λόγω της έλλειψης επιστημονικού προσωπικού, όπως σημειώσαμε και παραπάνω. Από την άλλη, φαίνεται πως τα τελευταία χρόνια τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, κυρίως από άποψη μείωσης της υποτροπής των παραβατικών ανηλίκων, έχουν μέτρα και προγράμματα που στοχεύουν, στην παροχή υποστήριξης στον ανήλικο και την οικογένειά του, ώστε να ξεπεραστούν τα όποια προβλήματα υπάρχουν είτε μέσα στους κόλπους της οικογένειάς του, είτε και στους

κόλπους του σχολείου ή του κοινωνικού του περιβάλλοντος. Μία επισκόπηση αυτών των μέτρων και προγραμμάτων επιχειρείται από δύο διακεκριμένους βρετανούς εγκληματολόγους σε σχετικά πρόσφατες εργασίες τους: του *David Farrington* από το Πανεπιστήμιο του Cambridge, και του *John Graham* από το Home Office. Από τις συγκεκριμένες μελέτες προκύπτει ότι τα αναμορφωτικά προγράμματα που υπόσχονται σημαντική αποτελεσματικότητα είναι μεταξύ άλλων και τα εξής:

- Το πρόγραμμα MST (Multi-Systemic Therapy), με το οποίο παρέχεται εντατική ψυχολογική υποστήριξη στους γονείς του ανήλικου παραβάτη, ώστε να ξεπεράσουν τα όποια προβλήματα τους και να ασχοληθούν με την επίβλεψη του παιδιού τους, το οποίο ταυτόχρονα ενισχύεται για καλύτερες επιδόσεις στο σχολείο, τη μετέπειτα επαγγελματική του αποκατάσταση, αλλά και για την αντιμετώπιση των όποιων εκρήξεων οργής και θυμού του.
- Το βορειοαμερικανικό πρόγραμμα TFC (Treatment Foster Care), με το οποίο επιλέγεται προσεκτικά μια ανάδοχη οικογένεια για να της εμπιστευθούν οι αρμόδιες υπηρεσίες μετά φυσικά, από κατάλληλη προετοιμασία, τον ανήλικο, ενώ συγχρόνως ενισχύονται οι σχολικές και άλλες δεξιότητες του ανηλίκου.
- Το νορβηγικό πρόγραμμα «School bullying», το οποίο στοχεύει να παράσχει πληροφόρηση αλλά και συμβουλευτική υποστήριξη στην αντιμετώπιση του ανηλίκου από γονείς, δασκάλους και μαθητές.

Πιστεύουμε, πως θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να μελετηθεί και στη χώρα μας η δυνατότητα εφαρμογής κάποιων από τα προγράμματα αυτά, προσαρμοσμένα βεβαίως στην ελληνική πραγματικότητα, ίσως και σε συνεργασία με τις αρμόδιες αλλοδαπές υπηρεσίες, αλλά και με λειτουργούντα ήδη στην Ελλάδα τοπικά συμβούλια πρόληψης της εγκληματικότητας. Σε κάθε περίπτωση, είναι γενικά αποδεκτό, πως η μεταχείριση των παραβατικών ανηλίκων θα πρέπει να περνάει από τη διαπαιδαγώγηση και όχι από την τιμωρία ή την καταστολή. Ακόμη και σε περιπτώσεις σοβαρών αδικημάτων που μπορούν να αντιμετωπισθούν μόνο με τον εγκλεισμό του ανηλίκου, σκοπός αυτού του εγκλεισμού πρέπει να είναι η ουσιαστική διαπαιδαγώγηση του ανηλίκου, με σκοπό την κοινωνική του ένταξη. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει από τη σκοπιά αυτή και η σχετικά πρόσφατη, από 16.5.2002, απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στην υπόθεση *D.G. κατά της Ιρλανδίας*. Το Δικαστήριο στηρίχθηκε εδώ στη διατύπωση ότι δεν επιτρέπεται κανείς να στερηθεί της ελευθερίας του εκτός εάν πρόκειται (...) για νόμιμη κράτηση ανηλίκου η οποία αποφασίσθηκε για την επιτήρηση της ανατροφής του. Κατ' εφαρμογή αυτής της διάταξης το Δικαστήριο έκανε δεκτή την προσφυγή νεαρού ο οποίος κρατήθηκε σε ιρλανδικό ποινικό ίδρυμα χωρίς να του παρασχεθεί, όπως αντιθέτως προβλέπει η ΕΣΔΑ, επίβλεψη της εκπαίδευσής του («επιτήρηση της ανατροφής του») αλλά και χωρίς μέσω της κράτησης του ανηλίκου να διευκολυνθεί η πραγματοποίηση κάποιου εκπαιδευτικού προγράμματος που θα άρχιζε αμέσως μετά.

Επίσης, σύμφωνα με τα λεγόμενα της κυρίας Κάκιας Σαμουρίδου, Επιμελήτρια Ανηλίκων, Υπεύθυνη υποστηρικτικών προγραμμάτων της Εταιρείας Προστασίας Ανηλίκων Θεσσαλονίκης, οι ανήλικοι αν και μπορεί στην αρχή να φαίνονται αρνητικοί ή δύσπιστοι απέναντι στην συμβουλευτική παρέμβαση δέχονται θετικά στην πορεία την βοήθεια που τους προσφέρεται. Ακόμη, βάση ερευνών έχει αποδειχθεί ότι υπάρχει απουσία και ανεπάρκεια του υποστηρικτικού πλαισίου στο ψυχολογικό επίπεδο. Υπάρχει ελλιπής στελέχωση, τόσο αριθμητικά όσο και ουσιαστικά, της κοινωνικής υπηρεσίας η οποία υπάρχει στο εκάστοτε ελληνικό ίδρυμα αγωγής ανηλίκων. Συνήθως, υπάρχουν ελάχιστοι κοινωνικοί λειτουργοί σε ένα χώρο που κρίνεται αναγκαίο να στελεχώνεται από ψυχοκοινωνικούς επαγγελματίες με επιστημονικό υπόβαθρο καθώς και ειδική κατάρτιση, όπως για

παράδειγμα ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, κοινωνιολόγους.

Πολλές είναι επίσης, οι έρευνες που έχουν καταλήξει στο ότι η λειτουργία των ελληνικών ιδρυμάτων αγωγής είναι ελλιπής, εξαιτίας της ακατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής, γεγονός που επηρεάζει άμεσα το σύστημα αγωγής των ανήλικων παραβατών. Αν τα παραπάνω συνδυαστούν και με την παντελή έλλειψη μεταιδρυματικής αγωγής για την επανένταξη των ανήλικων στην κοινωνική ζωή, καταλαβαίνεται την σοβαρότητα της κατάστασης. Σύμφωνα με έρευνα της κυρίας Ιωαννίδη σε Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων της χώρας μας, φαίνεται πως δυστυχώς, δεν χρησιμοποιούνται σε ικανοποιητικό βαθμό τα σύγχρονα δεδομένα τόσο της Ψυχολογίας όσο και της Παιδαγωγικής. Η παιδαγωγική διαδικασία σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, δεν είναι οργανωμένη αλλά περιορίζεται σε μεμονωμένες παιδαγωγικές παρεμβάσεις. Φτάνουμε λοιπόν, στην αμφισβήτηση της αποτελεσματικότητας των ιδρυμάτων αγωγής. Πιστεύουμε πως τα ιδρύματα αγωγής της χώρας μας, καθώς και οι υπηρεσίες που προσφέρουν είναι αναποτελεσματικές προς τους νέους. Υπάρχει αδυναμία στην κοινωνική και επαγγελματική επανένταξη του ατόμου, ανεπάρκεια ως προς της επανεκπαίδευση των ανήλικων σε βασικές δεξιότητες, γενικότερα δεν επιτελείται ο βασικός σκοπός ύπαρξής τους. Κι ο σκοπός αυτός είναι αφενός η συναισθηματική συγκρότηση και στήριξη του νέου και αφετέρου η κοινωνικό-επαγγελματική του ένταξη στην σύγχρονη πραγματικότητα της ελληνικής κοινωνίας.

Τέλος, σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε ο Ο.Η.Ε. στη δημοσιότητα, η εγκληματικότητα των νέων αυξήθηκε τα τελευταία χρόνια κατά 50- 70% του συνόλου των διαπραχθέντων παράνομων πράξεων, ενώ αύξηση της τάξεως του 60-85% παρατηρείται στα σοβαρά εγκλήματα που συνδέονται με άσκηση βίας. Το 6- 7% των νέων της Ευρώπης εμφανίζουν παραβατική συμπεριφορά. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα μέτρα για την αντιμετώπιση και πρόληψη της παραβατικότητας ανήλικων, διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα. Από τα παραπάνω στοιχεία του Ο.Η.Ε. καταλαβαίνουμε την σημαντικότητα της συμβουλευτικής και την αδρανοποίηση των ελληνικών φορέων απέναντι στην συμβουλευτική στήριξη των ανήλικων παραβατών. Όσο υπάρχει απουσία συμβουλευτικής παρέμβασης τόσο εντός όσο κι εκτός των ιδρυμάτων αγωγής ανήλικων, τόσο τα ποσοστά της νεανικής παραβατικότητας θα έχουν ανοδική πορεία.

γ. Αξιολόγηση της επαγγελματικής συμβουλευτικής και κατάρτισης των ανήλικων παραβατών εντός κι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων.

Τον Οκτώβρη του 2005, ο υπουργός δικαιοσύνης, κύριος Παπαληγούρας, σε συνέντευξη τύπου που είχε δώσει, στα πλαίσια ενός πιλοτικού προγράμματος, με στόχο τον εξανθρωπισμό του σωφρονιστικού συστήματος, είπε πως 68 νέοι φορείς εντάχθηκαν στον θεσμό της «Κοινοφελούς Εργασίας» των κρατουμένων, ως εναλλακτικής έκτισης ποινής. Επίσης, σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας εγκαινιάστηκαν τότε 2 σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, καθώς και νέα εκπαιδευτικά προγράμματα, ώστε οι κρατούμενοι να αποκτήσουν βασικές γνώσεις, πάνω σε κάποια αντικείμενα. Το κατά πόσο όλα τα παραπάνω αξιοποιήθηκαν κι εφαρμόστηκαν αποτελεσματικά, θα το σχολιάσουμε παρακάτω.

Με απόφαση του Υπουργείου Παιδείας, καθώς και του Υπουργείου Δικαιοσύνης, λειτουργούν ειδικά σχολεία για τους ανήλικους εντός των ιδρυμάτων. Ταυτόχρονα, το Υπουργείο παρέχει στους εκπαιδευτικούς ειδικά σεμινάρια ώστε να αποκτήσουν

βασικές γνώσεις γύρω από την ψυχολογία των ανήλικων παραβατών. Σύμφωνα όμως, με έρευνες ελάχιστοι εκπαιδευτές έχουν παρακολουθήσει την εκπαίδευση αυτή. Από την άλλη, φαίνεται πως η οργάνωση των σχολικών τάξεων εντός των ιδρυμάτων, όπως και οι μέθοδοι διδασκαλίας και η διδακτέα ύλη, είναι η ίδια που διδάσκονται και οι υπόλοιποι νέοι εκτός των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων. Αυτό φυσικά είναι και δύσκολο και αναποτελεσματικό για τους ανήλικους οι οποίοι δεν διαθέτουν βασικές γνώσεις. Επίσης, σύμφωνα με έρευνα του Ν. Παναγιωτόπουλου (1997), τα παιδιά μέσα στο ίδρυμα βιώνουν μια κατάσταση χαλαρότητας, δίχως ίχνος ερεθισμάτων με σκοπό την προσπάθεια να μάθουν σημαντικά πράγματα για την επαγγελματική τους ζωή, (Ν. Παναγιωτόπουλος, «Οι απόκληροι. Τα ιδρύματα αγωγής ανηλίκων», διδακτορική διατριβή, 1997). Και άλλες όμως, έρευνες έχουν καταδείξει πως τα Ιδρύματα Αγωγής, προσφέρουν ελάχιστα οργανωμένα σχολική εκπαίδευση. Έξοδοι από τα ιδρύματα με σκοπό την εκπαιδευτική και πολιτιστική γνώση των ανηλίκων δεν πραγματοποιούνται σχεδόν ποτέ, ενώ ανάλογη είναι και η διοργάνωση εκδηλώσεων εντός των ιδρυμάτων. Βέβαια, τα τελευταία χρόνια κάπως το σκηνικό πάει να αλλάξει, δυστυχώς όμως τα βήματα είναι μικρά. Να σκεφτεί κανείς, πως το 2001 μέσα στο Ίδρυμα Αγωγής του Βόλου, δεν λειτουργούσε πέμπτη και έκτη τάξη για τους ανηλίκους. Και ενώ οι ανήλικοι όταν βγουν από το ίδρυμα διαθέτουν μόνον ελάχιστες βασικές γνώσεις, έχουν να αντιμετωπίσουν και τις ερμητικά κλειστές πόρτες των εργοδοτών. Με ελλιπή εκπαίδευση και κατάρτιση, επιστρέφουν σε ένα ίσως αρνητικό κοινωνικό περιβάλλον. Από το 1986, ο ΟΑΕΔ κάνει ένα πρώτο ενθαρρυντικό βήμα οργανώνοντας προγράμματα επιχορήγησης εργοδοτών, για την δημιουργία επιδοτούμενων εργασιακών θέσεων για νέους ηλικίας 15 έως και 21 ετών, στους οποίους επιβλήθηκαν αναμορφωτικά μέτρα. Ο Γ. Πανούσης υποστηρίζει και τα λεγόμενά του μας βρίσκουν σύμφωνους, ότι η εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να έχει ως στόχο την κοινωνική αποδοχή αυτών των νέων και την γνώση να ζούνε ελεύθεροι μέσα αλλά κι έξω από το Ίδρυμα Αγωγής, (Γ. Πανούσης, «Η ποινική αντιμετώπιση της εγκληματικότητας των ανηλίκων», 1998). Επειδή όμως, «η παιδεία αποτελεί βασική αποστολή του Κράτους»,(άρθρο 16/2 του ελληνικού Συντάγματος) και πουθενά δεν αναφέρεται πως αυτό το δικαίωμα το έχουν μόνο όσοι βρίσκονται εκτός φυλακών ή ιδρυμάτων αγωγής ανηλίκων, είναι επιτακτική ανάγκη να δοθούν στους ανηλίκους ευκαιρίες εκπαίδευσης αλλά κι επαγγελματικής κατάρτισης, ίσες με αυτές των υπολοίπων παιδιών. Χαρακτηριστικά είναι τα αποτελέσματα έρευνας, την οποία πραγματοποίησε ο καθηγητής Δασκαλάκης το 1988, από την οποία προέκυψε πως το 8% των ανήλικων παραβατών είναι αναλφάβητοι, το 64% έχει ολοκληρώσει την βασική εκπαίδευση, το 22,5% τη μέση εκπαίδευση ενώ το 6% την Ανώτατη εκπαίδευση. Και ας μην ξεγελιόμαστε από την χρονολογία, διότι ελάχιστα πράγματα έχουν αλλάξει, εν έτη 2007.

Οι ανήλικοι που μπαίνουν μέσα στο Ίδρυμα Αγωγής, εκ των πραγμάτων εγκαταλείπουν πολύ γρήγορα την εκπαίδευση τους. Όταν τα περισσότερα παιδιά ηλικίας 13- 23 ετών αναπτύσσουν τις προσωπικές τους ικανότητες- δεξιότητες σε ένα ασφαλές και οικείο περιβάλλον, οι ανήλικοι παραβάτες αυτού του τύπου, καλούνται «βιαίως» και δίχως προϋποθέσεις να ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον που κάθε άλλο παρά κάτι θετικό έχει να τους παρουσιάσει. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο στόχος της επαγγελματικής ένταξης έπεται του στόχου της ψυχοκοινωνικής και εκπαιδευτικής στήριξης του νέου. Όταν λοιπόν, μέσα στο ίδρυμα αγνοείται ή παραμελείται η κατάλληλη προετοιμασία τόσο σε εκπαιδευτικό όσο και σε ψυχικό επίπεδο του νέου, τίθεται δυστυχώς σε αμφισβήτηση η αποτελεσματικότητα των υποστηρικτικών μηχανισμών σύνδεσης του νέου με την

εργασία και κατ' επέκταση την κοινωνία μας. Σύμφωνα με τα όσα ξέρουμε, βάση της νομοθεσίας μας, σκοπός των προγραμμάτων εκπαίδευσης καθώς και οι εργασίες οι οποίες γίνονται εντός του Ιδρύματος Αγωγής, είναι η προετοιμασία για την επαγγελματική και κοινωνική επανένταξη των νέων. Όπως, αναφέραμε και παραπάνω τέτοια προγράμματα πραγματοποιούνται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας, η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς και ο Ο.Α.Ε.Δ. Από τα μέχρι σήμερα όμως, αποτελέσματα φαίνεται ότι οι ενέργειες που γίνονται είναι ανεπαρκείς, αν αναλογιστεί κανείς τις ανάγκες που υπάρχουν, ανοργάνωτες, δίχως πλάνο και σαφή προγραμματισμό. Όσο αναφορά τα προγράμματα που προσφέρει ο Ο.Α.Ε.Δ., ούτε κι εδώ παρατηρείται καμιά αξιολόγηση προσπάθειας. Βάση ερευνών, φαίνεται πως οι εργοδότες είναι απρόθυμοι να κάνουν χρήση της σχετικής επιδότησης και κάποιοι οι οποίοι είναι ευαισθητοποιημένοι και προσπάθησαν να βοηθήσουν σε αυτή την προσπάθεια, διαπίστωσαν την αδυναμία των ανηλίκων να ανταποκριθούν επαρκώς στα εργασιακά τους καθήκοντα. Πιστεύουμε πως το πρόγραμμα είναι σε θέση να υλοποιηθεί πιο αποτελεσματικά αν συνοδευτεί με υποστηρικτικές ενέργειες και εποπτεύεται από εξειδικευμένους φορείς.

Αξίζει εδώ να αναφερθεί, η προσπάθεια που γίνεται από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο σε συνεργασία με την Εταιρεία Προστασίας Ανηλίκων Θεσσαλονίκης. Το 1991 άρχισε για πρώτη φορά στη χώρα μας, η λειτουργία προγράμματος διάρκειας 6 μηνών, με σκοπό την επαγγελματική κατάρτιση ανηλίκων σε κλάδους Γραφικών τεχνών με στόχο την παρέμβαση στην ανεργία και την επαγγελματική ένταξη αυτών των παιδιών. Στο τέλος του 1992, λειτούργησαν και δύο νέα εργαστήρια από την Εταιρεία Προστασίας Ανηλίκων Θεσσαλονίκης, ενώ οργανώθηκαν και συμβουλευτικά προγράμματα για τους ανήλικους και τις οικογένειές τους. Από μια πρώτη αξιολόγηση που έγινε τότε προέκυψε πως, 35 νέου ηλικίας 15- 18 ετών έκαναν χρήση των παραπάνω υπηρεσιών. Το σημαντικότερο συμπέρασμα από την πιλοτική λειτουργία των προγραμμάτων αυτών είναι πως υπάρχει πραγματική ανάγκη έως και σήμερα, δημιουργίας ενός πλαισίου εκπαιδευτικής και κοινωνικής αναφοράς με μεγάλη διάρκεια. Η πολιτεία που τίποτα σημαντικό δεν έχει επιδείξει έως τώρα στον ευαίσθητο αυτό τομέα, έχει υποχρέωση να μεριμνήσει με σοβαρότητα για τα νεαρά άτομα που βρίσκονται στο περιθώριο, δίνοντας τους μία ακόμη ευκαιρία να ζήσουν, να μορφωθούν, να εργαστούν. Θα ξαναπούμε πως, υπάρχει πλήρη ανυπαρξία κοινωνικοποιητικών θεσμών για ανήλικους με προβλήματα κοινωνικής προσαρμογής, όπως εργαστήρια επαγγελματικής κατάρτισης, στέγες φιλοξενίας, κέντρα ψυχαγωγίας. Και φυσικά, οι επιμελητές ανηλίκων, περιορίζονται μόνο στην παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στους ανήλικους. Από την άλλη, σύμφωνα με την κυρία Σαμουρίδου, επιμελήτρια ανηλίκων, «... τα διορισμένα Διοικητικά Συμβούλια των Εταιρειών Προστασίας Ανηλίκων στην πλειοψηφία τους δεν είναι ενήμερα ούτε ευαισθητοποιημένα συχνά για τον ρόλο που μπορούν να επιτελέσουν δεδομένου ότι δεν βρίσκουν και κάποιο έργο το οποίο να συνεχίσουν», (Πρακτικά Συνεδρίου, «Νεανική Παραβατικότητα και επαγγελματική ένταξη», 1995). Όπως καταλαβαίνεται διαπιστώνεται για ακόμη μία φορά την πλήρη αδράνεια που έχει ως συνέπεια την χαμηλή κρατική επιχορήγηση, η οποία δεν επιτρέπει καμία σοβαρή κι οργανωμένη δραστηριότητα.

Επιπρόσθετα, μετά από έρευνα που έγινε από την Άρσις, διαπιστώθηκε και πάλι το αυτονόητο. Υπάρχει ένα μεγάλο, ίσως και αγεφύρωτο, κενό σε προγράμματα προετοιμασίας των νέων για την εργασία και την ψυχική τους στήριξη. Υπάρχει έλλειψη σε χώρους που θα μπορούσαν να φιλοξενήσουν αυτά τα παιδιά για ορισμένο χρονικό διάστημα και επίσης, έλλειψη παρατηρείται στην συνεργασία των

λειτουργιών με τα κέντρα άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Σύμφωνα με τις περισσότερες έρευνες- μελέτες τα εκπαιδευτικά προγράμματα στις φυλακές είναι πολύ χαμηλών standards, διεθνώς. Χαμηλό επίπεδο των εκπαιδευτών, χαμηλές μαθησιακές προσδοκίες, πλημμελές εκπαιδευτικό πρόγραμμα και διδακτικό υλικό, έλλειψη εκπαιδευτικών συμβούλων, ανεπαρκείς πόροι. Πρόκειται δηλαδή, για ειδικότητες όπως η ξυλουργική που δεν ανήκουν στην υψηλότερη κοινωνικά ιεράρχηση των επαγγελματιών και που αρκετά συχνά δεν έχουν καμία σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας όπως αυτή διαμορφώνεται βάση των τεχνολογικών εξελίξεων και των σύγχρονων απαιτήσεων. Αυτό που εμείς συμπεράναμε είναι πως όταν λείπει από την εκπαίδευση ο ορθολογικός χαρακτήρας, τότε ακόμη κι αν αυτή προσφέρεται σε αυτά τα παιδιά, θα συνεχίσει να είναι ατελής, μέτρια και δίχως αποτέλεσμα. Δεν υποστηρίζουμε ότι στην Ελλάδα δεν αναπτύσσονται προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης νέων σε χώρους κράτησης κι εκτός αυτών. Χρειάζεται όμως, αναδιοργάνωση και μια πιο μελετημένη προσέγγιση του θέματος. Στο χώρο τώρα της εξωδρυματικής παρεχόμενης κατάρτισης, η χώρα μας υστερεί σημαντικά στην δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος. Αν εξαιρέσουμε τα προγράμματα που ανέπτυξε τα τελευταία χρόνια το Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, φοβόμαστε ότι θα αντικρίσουμε το κενό.

Κατανοούμε πως τα κενά που βαραίνουν πάνω στις πλάτες των ανηλίκων και στο μέλλον τους, κενά στην εκπαίδευση, στις κοινωνικές γνώσεις, στην ίδια την επικοινωνία και τη δυνατότητα μάθησης, τα οποία καλείται να αντιμετωπίσει η δημιουργία και η εφαρμογή ενός προγράμματος κατάρτισης για ανήλικους παραβάτες, είναι δυσαναπλήρωτα, τουλάχιστον στο μέτρο που ένα τέτοιο πρόγραμμα είναι περιορισμένης διάρκειας και δεν εντάσσεται σε μια γενικότερη πολιτική κατάρτισης και κοινωνικής ένταξης. Πρόσφατα ερευνητικά στοιχεία καταγράφοντας τη θετική εμπειρία από όσους ανήλικους κρατούμενους συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης, την προσδιορίζουν αόριστα ως ένα γενικό ενδιαφέρον συμμετοχής. Ακόμη ένα βασικό μείον είναι ότι, τα προγράμματα που εφαρμόζονται είναι μη προσανατολισμένα σε μια συγκεκριμένη ομάδα παραβατών, μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο το βαθμό αποτελεσματικότητας της κατάρτισης. Ο δε επαγγελματικός προσανατολισμός, γίνεται μέσω εφήμερων κι αποσπασματικών συνεδριών, ενώ τους ανήλικους ταλανίζουν κενά βασικής παιδείας κι αρχικής κατάρτισης. Αυτό που φαίνεται λοιπόν είναι πόσο επίκαιρη και επιτακτική είναι μια προσανατολισμένη και διαρκώς εξελισσόμενη ερευνητικά και πρακτικά, πολιτική εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και κοινωνικής ένταξης των ανηλίκων παραβατών.

Με όλα τα παραπάνω δεν έχουμε πρόθεση να ισοπεδώσουμε την ίδια την αντίληψη της παροχής εκπαιδευτικών προγραμμάτων μέσα στο Ίδρυμα Αγωγής Ανηλίκων, ούτε να μειώσουμε τη σημασία της προσπάθειας που γίνεται στη χώρα μας από κυβερνητικούς ή μη φορείς, για μια συνολική αναδιάταξη και επαναπροσδιορισμό που επιχειρείται στα πλαίσια του σφραγισμένου και της πολιτικής της επανένταξης.

δ. Αξιολόγηση της ελληνικής ποινικής νομοθεσίας ανηλίκων.

Θα ξεκινήσουμε λέγοντας πως αποστολή του Ελληνικού Ποινικού Δικαίου είναι αφενός η προστασία της κοινωνίας και των πολιτών από το έγκλημα και αφετέρου η προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών απέναντι σε τυχόν καταχρήσεις του ποινικού μηχανισμού. Το Ελληνικό κράτος προκειμένου να αντιμετωπίσει τους ανήλικους παραβάτες του κοινωνικού στιγματισμού και τελικά του εγκλεισμού αυτών των παιδιών με σκοπό την προστασία της κοινωνίας. Η κοινωνική ένταξη των παιδιών αυτών καθώς και η προετοιμασία τους για να επιστρέψουν στην κοινωνία πραγματοποιείται μέσω της στέρισης της ελευθερίας τους, μέσα σε ιδρυματικό περιβάλλον και απ' ότι φαίνεται με χρήση κατασταλτικών παρά «αναμορφωτικών» μέτρων. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον το οποίο χαρακτηρίζεται απ' τη σχεδόν παντελή ανυπαρξία ερεθισμάτων οι ανήλικοι καλούνται να μάθουν να αντιμετωπίζουν την αληθινή ζωή, να αναπτύξουν την θετική πλευρά της προσωπικότητάς τους, να εκπαιδευτούν, να επανενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο και τελικά να μας «εκπλήξουν» όλους με τις δυνατότητές τους.

Στην ελληνική κοινωνία η αντιμετώπιση της παραβατικότητας των ανηλίκων ξεκίνησε μετά από τον 1^ο Παγκόσμιο Πόλεμο. Η νομοθετική ρύθμιση όμως καθώς και η εδραίωση του θεσμού των Ιδρυμάτων Αγωγής Ανηλίκων πραγματοποιήθηκαν με τον νόμο 1724/1940 «περί οργανώσεως και λειτουργίας των αναμορφωτικών ιδρυμάτων». Λίγα χρόνια αργότερα το 1976 με βάση το προεδρικό διάταγμα 602 έγινε αλλαγή και από Αναμορφωτικά Ιδρύματα μετονομάστηκαν σε Ιδρύματα Αγωγής με βάση τον σημερινό ποινικό κώδικα « Η τοποθέτηση του ανηλίκου σε κατάλληλο κρατικό, δημοτικό, κοινοτικό ή και ιδιωτικό κατάστημα αγωγής» γίνεται με την προϋπόθεση ότι δεν ευδοκίμησαν παλαιότερα μέτρα όπως επίσης και με την προϋπόθεση ότι « η κατάσταση του ανηλίκου δεν απαιτεί ιδιαίτερη μεταχείριση». Άρα σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό καθεστώς τα ελληνικά ιδρύματα αγωγής στεγάζουν στον ίδιο χώρο ανήλικους ηλικίας 7-15 ετών οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσχέρειες κοινωνικής προσαρμογής, ανήλικους εγκαταλελειμμένους ή δράστες αξιόποινων πράξεων καθώς και εφήβους κατά των οποίων διατάχθηκε ο εγκλεισμός σε ιδρύματα αγωγής ως περιοριστικός όρος. Δυστυχώς απ' ότι βλέπουμε η ειρηνική ποινική δικαιοσύνη δεν έχει προνοήσει για τη δημιουργία ειδικών εγκαταστάσεων για ανήλικους παραβάτες του νόμου. Η ισχύουσα αυτή πραγματικότητα έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τη βασική αρχή του διαχωρισμού ανηλίκων και ενηλίκων κρατουμένων, υποδίκων και καταδίκων, βάση του άρθρου 9/1 και 12/2 του κώδικα βασικών κανόνων για τη μεταχείριση των κρατουμένων.

Επίσης, με την ψήφιση και τη δημοσίευση του νόμου 2817/2000 γίνεται ένα βήμα προκειμένου να μπορέσει ο ανήλικος να εκπαιδευτεί και να επανενταχθεί στην κοινωνία, πιστεύουμε όμως ότι όταν ο νομοθέτης συνέταξε το νόμο δεν είχε πρόθεση να συμπεριλάβει στο νομοθέτημα του τους ανήλικους που εκδηλώνουν παραβατική συμπεριφορά. Με βάση το νόμο αυτό που αφορά στην εκπαίδευση ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες θεωρούνται τόσο αυτά που παρουσιάζουν σημαντική δυσκολία μάθησης και προσαρμογής εξαιτίας σωματικών, διανοητικών, ψυχολογικών, συναισθηματικών και κοινωνικών ιδιαιτεροτήτων όσο κι αυτά που παρουσιάζουν σύνθετες γνωστικές και κοινωνικές δυσκολίες ή έχουν ανάγκη από ειδική εκπαιδευτική προσέγγιση.

Ακριβώς εδώ νομίζουμε ότι βρίσκεται ένα μικρό παράθυρο που αφήνει ο νόμος ώστε

να συνεχίζεται η εκπαίδευση των ανηλίκων στο ίδιο περιβάλλον εγκλεισμού και απομόνωσης. Παρόλα αυτά και με βάση πάντα το παραπάνω νομοθέτημα πρέπει οπωσδήποτε να μεριμνήσει η πολιτεία για την ένταξη των παιδιών αυτών στην κανονική σχολική ζωή και η συνεκπαίδευση μαζί με τους συνομηλίκους τους που διαμένουν σε ιδρύματα αγωγής. Αυτό όμως που πραγματικά τίθεται υπό αμφισβήτηση και γεννά ερωτήματα είναι η αναγκαιότητα του εγκλεισμού και της τιμωρίας με τον τρόπο που όλοι γνωρίζουμε. Όπως φαίνεται η ποινική νομοθεσία της χώρας μας «μπάζει» από πολλές πλευρές και της διαφεύγει παντελώς ότι οι δομές επανένταξης δεν στήνονται με δεσμοφύλακες, με σκουριασμένο υλικό αλλά με φροντίδα προς το παιδί, με πρόληψη και όχι με καταστολή. Είναι σχεδόν 3 χρόνια που το Υπουργείο Δικαιοσύνης κρατά στα συρτάρια του ένα νομοσχέδιο το οποίο αφορά την παραβατικότητα εφήβων και παιδιών. Μέχρι σήμερα τίποτα το αξιοσημείωτο δεν έχει συμβεί βάση νόμου, από πουθενά δεν φαίνεται ότι υπάρχει έστω και ένας στοιχειώδης σχεδιασμός για τη δημιουργία υποδομών και κατάλληλων συνθηκών ώστε οι νέοι αυτοί να τύχουν μιας καλύτερης μοίρας.

Το 2003 ημέρα Τετάρτη δόθηκε στη δημοσιότητα από τον τότε Υπουργό Δικαιοσύνης το σχέδιο νόμου για την αναμόρφωση της ποινικής νομοθεσίας ανηλίκου. Ο Υπουργός Δικαιοσύνης υπογράμμισε ότι, με βάση το παρόν νομοθέτημα επιδιώκεται ο περιορισμός του εγκλεισμού των ανηλίκων στα καταστήματα κράτησης ως κυρωτικό μέτρο. Δυστυχώς 4 χρόνια μετά κάθε άλλο παρά αυτό που είχε υποστηρίξει τότε ο Υπουργός υλοποιείται σήμερα. Αξιοσημείωτο είναι ότι, η παροχή νομοθέτημα προέβλεπε ως μέτρο την παροχή κοινωφελούς υπηρεσίας από τον ανήλικο, δυστυχώς όμως και σε αυτό τον τομέα λίγα πράγματα έχουν συμβεί. Προβλεπόταν ακόμη η παρακολούθηση κοινωνικό- ψυχολογικών προγραμμάτων που όμως με μια γρήγορη βιβλιογραφική έρευνα διαπιστώνουμε την ανυπαρξία οργανωμένων προγραμμάτων που σκοπό έχουν την ψυχολογική στήριξη του ανηλίκου.

Συμπερασματικά πιστεύουμε ότι η ελληνική ποινική νομοθεσία απέχει κατά πολύ από τους Διεθνείς καταστατικούς χάρτες αφού όπως ήδη έχουμε θίξει, δίνει στο δικαστήριο πολύ μικρότερη διακριτική εξουσία ως αναφορά την επιβολή των μέτρων. Προσωπικά δεν βλέπουμε θετικά αυτήν την επιφύλαξη. Ας αναλογιστούμε πως ο ανήλικος παραβάτης είναι 12 έως 17 ετών τα μέτρα που μπορούν να του επιβληθούν ξεκινούν από μια απλή επίπληξη για να φτάσουν μέχρι τον ποινικό σωφρονισμό. Πιστεύουμε, λοιπόν, πως η διακριτική ευχέρεια των ελληνικών δραστηριοτήτων είναι μια πραγματικότητα και ο εντοπισμός προβλημάτων έχει να κάνει περισσότερο με τη χρήση της παρά με την ύπαρξη της. Επίσης, ένα άλλο σημείο που πιστεύουμε ότι πρέπει να προσαρμοστεί το ελληνικό δίκαιο ανηλίκων προς τους διεθνείς κανόνες είναι αυτό των ένδικων μέσων. Πρέπει δηλαδή ο ανήλικος και η οικογένειά του να έχουν το δικαίωμα έφεσης, ωστόσο η ελληνική νομοθεσία δεν αναγνωρίζει δικαίωμα έφεσης υπέρ του ανηλίκου στον οποίο έχει επιβληθεί αναμορφωτικό μέτρο. Και ερώτημα που γεννάται είναι το εξής: Πως γίνεται να μην αναγνωρίζεται το δικαίωμα έφεσης όταν ανάμεσα στα αναμορφωτικά μέτρα υπάρχει και το μέτρο του ποινικού σωφρονισμού μέσω του εγκλεισμού σε κατάσταση αγωγής. Άρα συμπεραίνουμε, μία σύγχυση που υπάρχει μεταξύ δεοντολογίας και πραγματικότητας. Στο νομοθετικό πεδίο τώρα ένα νομοθέτημα κάπως παλαιότερο έκανε μια επέμβαση η οποία είχε μικρή έκταση και γι' αυτόν ακριβώς το λόγο δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι, αποτελεί μία ριζική τομή στο ισχύον σύστημα. Το νομοθέτημα αυτό επιχειρούσε την εξασφάλιση της εφαρμογής του θεσμού της υπό όρο απόλυσης και για τους δύο ανήλικους παραβάτες με σκοπό την μείωση του αριθμού των ανηλίκων που θα υποβάλλονται στο μέτρο του ποινικού σωφρονισμού.

Αυτό όμως που πιστεύουμε ότι, εμπεριέχει μία υπερβολή είναι ο πληθωρισμός των κυρωτικών νόμων. Στις τελευταίες νομοθετικές επεμβάσεις που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα παρατηρείται μία τάση αποϊδρυματοποίησης των ανήλικων η οποία μπορεί να φέρει αρνητικά ή θετικά αποτελέσματα. Και εδώ ακριβώς συναντούμε την έλλειψη του νόμου. Δεν υποστηρίζουμε την ασύστολη ελευθερία των ανήλικων παραβατών στην υπερβολική χρήση του νόμου οδηγεί σε κατάχρηση.

Ανακεφαλαιώνοντας, θα λέγαμε ότι, το ελληνικό σύνταγμα παρέχει τις βάσεις για τη πρόνοια και την δικαιοκρατική μεταχείριση των ανήλικων. Χρειάζεται όμως μία πιο οργανωμένη προσπάθεια του νομοθέτη έτσι ώστε οι ανήλικοι παραβάτες της χώρας μας να τύχουν της ίδιας μεταχείρισης με αυτούς άλλων Ευρωπαϊκών χωρών.

Συμπεράσματα – Προτάσεις

- Ανεπάρκεια κονδυλίων για καλύτερη μεταχείριση των νέων αυτών δεν μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι εν έτη 2007, δεν υπάρχει οικονομική άνεση.
- Το είδος της κατάρτισης που παρέχεται στους ανήλικους παραβάτες, δεν έχει καμία σχέση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη για την συνέχιση της επαγγελματικής κατάρτισης μετά την αποφυλάκιση των νέων.
- Δεν υπάρχει κανενός είδους κοινωνική προστασία για τις ομάδες αυτές των νέων και πολύ δικαιολογημένα νιώθουν την αναλγησία της πολιτείας στα προβλήματά τους.
- Στην Ελλάδα τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με απονομή αναγνωρισμένων τίτλων δεν έχουν ακόμη εφαρμοσθεί είτε από το κράτος είτε από ιδιωτικούς φορείς για εξειδικευμένες κοινωνικές ομάδες.
- Ο ρόλος του ΟΑΕΔ είναι αναζητησιμος αλλά πιθανά πολύ σημαντικός.
- Στα Ιδρύματα Αγωγής Ανηλικών δεν γίνεται η πρέπουσα εργασία, με αποτέλεσμα να έχουν απαξιωθεί σημαντικά μέτρα που προτείνει ο ποινικός κώδικας για τους νέους αυτούς.
- Τα κενά που βαραίνουν πάνω στους ανήλικους παραβάτες του νόμου, είναι πολλά και θα τους ακολουθούν και μελλοντικά. Είναι κενά στην εκπαίδευση, τις κοινωνικές γνώσεις, της επικοινωνία, τη γενικότερη μάθηση.
- Απουσία δομών, όπως δίκτυα σύγχρονων συμβουλευτικών σταθμών.
- Ανεπάρκεια συντονισμού δράσεων και φορέων από το Υπουργείο Δικαιοσύνης.

- Απουσία ειδικής πολιτικής για τους ανήλικους παραβάτες από τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας.
- Ο Κώδικας Μεταχείρισης Κρατουμένων δεν έχει εναρμονιστεί με τις σύγχρονες κοινωνικές δομές και επιταγές. Τα Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων που υπήρχαν έκλεισαν, δίχως ποτέ να αντικατασταθούν. Σήμερα υπάρχει μόνο ένα στο Βόλο.
- Ανεπάρκεια σωφρονιστικών υπαλλήλων φύλαξης, λόγω έλλειψης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.
- Ανεπάρκεια προγενέστερης ερευνητικής προσέγγισης που να τεκμηριώνει και να προετοιμάζει τις δράσεις, όσον αφορά το αντικείμενο κατάρτισης των νέων, τη μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί, τη μελέτη του συστήματος και της αγοράς εργασίας.
- Οι παρεμβάσεις είναι εφήμερες, δίχως συνέχεια τις περισσότερες φορές, ενώ τα άτομα αντιμετωπίζουν σημαντικά κενά σε βασικές γνώσεις.
- Ελλιπής πρόληψη, αφού ελάχιστα έχουν γίνει για την πρόληψη της νεανικής παραβατικότητας. Ειδικό τμήμα πρόληψης δεν υπάρχει, παρόλο που είναι πάγιο αίτημα όλων των επιμελητών και των δικαστών.
- Οι ανήλικοι κρατούμενοι μετά την έξοδό τους από το ίδρυμα, «κουβαλούν» στους ώμους τους το στίγμα του πρώην τροφίμου καθώς και την απόκτηση μιας αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας, που τους ακολουθεί.
- Κρίνεται αναγκαία η δημιουργία ενός εναλλακτικού και ευέλικτου εκπαιδευτικού συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης και επιμόρφωσης, που θα λαμβάνει υπόψη του τα χαρακτηριστικά, τις αδυναμίες, τις ανάγκες και τις δυνατότητες όσων πρόωρα αποχώρησαν από επίσημη εκπαίδευση.
- Ενεργοποίηση της τοπική κοινωνίας στην δημιουργία και υλοποίηση προγραμμάτων.
- Πρέπει να ενισχυθούν με κάθε δυνατό τρόπο, οι προσπάθειες να κρατηθούν στην εκπαίδευση, νέοι που κινδυνεύουν να αποχωρήσουν από αυτήν, μέσω της τόνωσης της αυτοπεποίθησής τους και της εμπιστοσύνης στις προσωπικές τους ικανότητες.
- Σύνδεση των υπηρεσιών κατάρτισης, εκπαίδευσης, συμβουλευτικής και στέγασης, με σκοπό την καλύτερη δυνατή αντιμετώπιση των νέων.
- Αναζήτηση ενός πλαισίου συγκριτικής μελέτης και παρακολούθησης μοντέλων εφαρμογής προγραμμάτων που εφαρμόζονται σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.
- Συνολικός σχεδιασμός με σκοπό την αναβάθμιση, εξέλιξη και συντονισμό των υπαρχόντων υπηρεσιών και λειτουργίας άλλων νέων, ώστε να αξιοποιηθούν οι υπάρχουσες υποδομές και να επιτευχθεί ο στόχος.
- Ίδρυση γραφείων σε νομούς της χώρας, με σκοπό την επαγγελματική αλλά και ψυχική υποστήριξη των νέων που έχουν βγει πια από το Ίδρυμα Αγωγής.

- Στο επίπεδο του σχεδιασμού καθώς και της κεντρικής παροχής υπηρεσιών, φορείς κρατικού ή μη πρέπει να συνεργαστούν με σκοπό την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής, επαγγελματικού προσανατολισμού και γενικότερης προετοιμασίας του πρώην ανήλικου παραβάτη.
- Σημαντική είναι και η δημιουργία ενός Εθνικού Δικτύου Υπηρεσιών με σκοπό την προώθηση και το συντονισμό των δράσεων υποστήριξης της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης νέων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στη διαδικασία κοινωνικής τους ένταξης.
- Υπάρχει έλλειψη δυναμικού το οποίο παρουσιάζει έλλειψη εκπαίδευσης. Οι επιμελητές ανηλίκων δεν έχουν πλαίσιο πρόληψης της παραβατικότητας ανηλίκων. Επίσης οι επιμελητές ανηλίκων δεν έχουν νομικά οριοθετημένη εργασία, κώδικα δεοντολογίας και μηχανοργάνωση. Αρα χρειάζεται μια πιο οργανωμένη προσέγγιση της εργασίας των επιμελητών ανηλίκων.
- Υπάρχει έλλειψη στον τομέα της πρόληψης όσον αφορά την ανήλικη παραβατικότητα. Γι' αυτό κρίνεται επιτακτική η ανάγκη να δημιουργηθεί ένα ειδικό τμήμα πρόληψης το οποίο να στεγάζεται εντός του δικαστικού μεγάρου του κάθε νομού.
- Χρειάζεται αναβάθμιση ο θεσμός της οικογένειας και του σχολείου, με λίγα λόγια πρέπει να επέλθει ενίσχυση στον πρωτογενή τομέα κοινωνικοποίησης του ατόμου.
- Αναδιαμόρφωση της νομοθεσίας και εκσυγχρονισμού του δικαίου ανηλίκων.
- Δημιουργία δικτύου κέντρων πρόληψης σε όλη τη χώρα με σκοπό την ενημέρωση του κοινού και την παροχή βοήθειας σε άτομα «υψηλού κινδύνου».
- Συμπεραίνουμε ακόμη πως οι ανήλικοι παραβάτες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στα διάφορα επίπεδα επανένταξης, το οικογενειακό, το επαγγελματικό, το εργασιακό. Γι' αυτό ακριβώς η διαδικασία της ομαλής κοινωνικής επανένταξης είναι καθοριστικής σημασίας για την ελάττωση των πιθανοτήτων υποτροπής του ανήλικου.
- Κρίνεται αναγκαίο η μη ετικετοποίηση του ατόμου ως «εγκληματία» διότι ο στιγματισμός σε άτομα νεαρής ηλικίας μπορεί να επιφέρει ανεπανόρθωτα πράγματα.
- Πρέπει να δοθούν κίνητρα στους νέους με σκοπό την τόνωση της εμπιστοσύνης στον εαυτό τους και τις ικανότητές τους, να δημιουργηθεί σωστή σύνδεση μεταξύ των υπηρεσιών κατάρτισης, συμβουλευτικής και στέγασης με σκοπό την καλύτερη δυνατή αποδοτικότητά τους.
- Ευαισθητοποίηση και συνεργασία των πολιτών η οποία θα αποτελέσει τη βάση της κοινωνικής δράσης, με σκοπό την αποτροπή της νεανικής περιθωριοποίησης.
- Συμπεραίναμε πως η αντικοινωνική συμπεριφορά των νέων δεν είναι τυχαίο φαινόμενο. Απαιτείται, λοιπόν, μελέτη των εκδηλώσεων και των αιτιών του συγκεκριμένου φαινομένου στον τόπο μας και προσαρμογή των σύγχρονων δεδομένων στην ελληνική πραγματικότητα.

- Πρέπει να γίνει σαφής η ανάγκη για την εφαρμογή όχι βραχυπρόθεσμων μέτρων αλλά μιας μακροπρόθεσμης αποτελεσματικής πολιτικής στον κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό, σωφρονιστικό και εκπαιδευτικό τομέα.
- Χρειάζεται εκπαίδευση των αστυνομικών για το πώς πρέπει να χειρίζονται περιπτώσεις που αφορούν ανήλικους παραβάτες καθώς και συνεργασία τους με φορείς παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.
- Εφαρμογή εναλλακτικών τρόπων παρέμβασης και μεταχείρισης των ανήλικων παραβατών καθώς και η εφαρμογή προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας ή άλλο σε τοπικό επίπεδο.
- Η κοινωνική ατζέντα ατζέντα 2007- 2010 θα πρέπει να περιλαμβάνει πολιτικές καταπολέμησης των αιτιών που οδηγούν τους νέους σε εγκληματικές συμπεριφορές.
- Η εργασία στις φυλακές είναι ανεπαρκής σε σχέση με τις ανάγκες που υπάρχουν. Παρατηρήσαμε πως οι προσφερόμενες θέσεις είναι λιγότερες από τις ανάγκες που υπάρχουν και αφορούν κυρίως βασικές εργασίες που πρέπει να εκτελέσουν οι ανήλικοι για τις ανάγκες του ιδρύματος.
- Αν και οι Υπηρεσίες εμφανίζονται πρόθυμες να ευαισθητοποιήσουν τους εργοδότες παρόλα αυτά γίνεται ορατή η έλλειψη οργανωμένων προγραμμάτων και ολοκληρωμένης υποστηρικτικής μεθοδολογίας.
- Παρατηρήσαμε πως υπάρχει μεγάλο κενό σε προγράμματα προετοιμασίας για την εργασία και υποστήριξης στα οποία θα μπορούσαν να κάνουν παραπομπές αλλά και έλλειψη ενημέρωσης στους επαγγελματίες των υπηρεσιών αυτών. Συνεπώς χρειάζεται η οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων που σκοπό τους θα έχουν την προετοιμασία των ανηλίκων ώστε να εισέλθουν στην αγορά εργασίας έχοντας κάποια βασικά προσόντα.
- Υπάρχει έλλειψη στέγασης καθώς και χώρων φιλοξενίας για τους νέους και τις οικογένειές τους, που τις περισσότερες φορές είναι ανύπαρκτες. Άρα απαιτείται η δημιουργία χώρων φιλοξενίας που ως σκοπό τους θα έχουν τη στέγαση του νέου έως ότου καταφέρει να σταθεί στα πόδια του.
- Θεωρείται σημαντικό τόσο σε πολιτικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο να διατηρηθεί το επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης στην αναζήτηση νέων μεθόδων που θα οδηγήσουν στην πρόληψη και τη μείωση της εγκληματικότητας. Προτείνεται λοιπόν, μία συνδυαστική στρατηγική η οποία θα βοηθήσει στη μείωση της εγκληματικότητας και στην αποτελεσματικότερη πρόληψη.
- Χρειάζεται συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και του ΟΑΕΔ με τους υπόλοιπους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες για τους νέους παραβάτες του νόμου και πιστεύουμε πως πρέπει να δημιουργηθούν και να θεσμοθετηθούν προγράμματα κατάρτισης τα οποία να εξυπηρετούν με εξειδικευμένο τρόπο τους ανήλικους παρέχοντάς τους υποστηρικτικές ενέργειες και επιδόματα τα οποία είναι απαραίτητα για την επιβίωση των νέων.

- Υπάρχει ανάγκη βελτίωσης των όρων διαβίωσης των νέων και τελικός σκοπός είναι να γίνουν οι ίδιοι ικανοί να επηρεάζουν αλλά και να διαμορφώνουν τους όρους αυτούς.

- Ο συναισθηματικός κόσμος των παιδιών αυτών είναι συχνά πληγωμένος, άναρχος, με χαλαρή συνέχεια και συγκρότηση. Άρα θα πρέπει τα παιδιά αυτά να ανασυγκροτούν την προσωπικότητά τους και να αναπτύξουν την αυτοεκτίμησή τους σε νέα περιβάλλοντα. Χρειάζεται, λοιπόν, να καλλιεργηθεί η επιστροφή στην εκπαιδευτική διαδικασία και να καλυφθούν ορισμένα εκπαιδευτικά κενά που σίγουρα υπάρχουν.

- Διαπιστώθηκε πως στα περισσότερα παιδιά λείπει η αναγνώριση και η καταξίωσή τους μέσα στην κοινότητα με αποτέλεσμα να αναζητούν την υποκατάστασή τους μέσω της συμμετοχής τους σε περιθωριοποιημένες ομάδες όπου αναπτύσσουν συχνά παραβατικές δραστηριότητες. Χρειάζεται να συνειδητοποιήσουν τον κοινωνικό τους ρόλο μέσα από βιώματα που θα συνοδεύονται από αναγνώριση και επιτυχία στην κοινότητα.

Παραρτήματα:

Παράρτημα Α

Εργαλεία Κοινωνικού Λειτουργού- Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Παράρτημα Β

Στοιχεία Ερευνών- Συνέντευξη

Παράρτημα Γ

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Βιβλιογραφία

Παράρτημα Α

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥ- ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Κοινωνικό Ιστορικό

Πηγή των πληροφοριών:

Ημερομηνία:

Όνοματεπώνυμο εξυπηρετούμενου:

Ηλικία:

Ιδιότητα:

Οικογενειακή κατάσταση:

Διεύθυνση:

Παρουσιαζόμενο πρόβλημα:

(όπως διατυπώθηκε κατά την πρώτη επαφή με τον σύμβουλο- κοινωνικό πρόβλημα)

Αίτημα:

(όπως διατυπώθηκε, τι θα περίμενε από τον σύμβουλο-κοινωνικό λειτουργό)

Περιγραφή του εξυπηρετούμενου:

(εξωτερική εμφάνιση, προσφορότητα, συναισθήματος, ενδείξεις διαθεσιμότητας του για συνεργασία).

Παρατηρήσεις του/ της συμβούλου

Βιογραφικό Σημείωμα

Προσωπικές πληροφορίες:

Επώνυμο/ Όνομα:

Διεύθυνση:

Τηλέφωνο:

Φαξ:

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο:
Υπηκοότητα:
Ημερομηνία γέννησης:
Φύλο:

Επαγγελματική πείρα:

Χρονολογίες:
Απασχόληση ή θέση που κατείχατε:
Κύριες δραστηριότητες και αρμοδιότητες:
Όνομα και διεύθυνση του εργοδότη:
Τύπος ή τομέας δραστηριότητας:

Εκπαίδευση και κατάρτιση:

Χρονολογίες:
Τίτλος του πιστοποιητικού ή διπλώματος:
Επαγγελματικές δεξιότητες:
Ατομικές δεξιότητες και ικανότητες:
Επωνυμία και είδος του οργανισμού που παρείχε την εκπαίδευση ή κατάρτιση:

Ατομικές δεξιότητες και ικανότητες:

Μητρική/ ες γλώσσα/ ες:
Άλλες γλώσσες:
Αυτοαξιολόγηση:

Κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες:

- 1.
- 2.
- 3.

Οργανωτικές δεξιότητες και ικανότητες:

- 1.
- 2.
- 3.

Τεχνικές δεξιότητες και ικανότητες:

- 1.
- 2.
- 3.

Άδεια οδήγησης:

Πρόσθετες πληροφορίες:

Παράρτημα:

Συνέντευξη Επιλογής

Πιθανές ερωτήσεις που θα γίνουν κατά τη συνέντευξη:

A. Ερωτήσεις που αφορούν προσωπικά στοιχεία και ενδιαφέροντα:

1. Πώς θα περιέγραφες τον εαυτό σου σε 3 λεπτά;
2. Μπορείτε να εργάζεστε κάτω από πίεση;
3. Ποια τα κυριότερα προσόντα σας και ποιες οι αδυναμίες σας;
4. Πως εμπλακήκατε με την δικαιοσύνη;
5. Θα ξανακάνατε μία παρόμοια αξιόποινη πράξη;
6. Σας αρέσει η ομαδική εργασία;

B. Επαγγελματικούς στόχους και προοπτικές:

1. Τι θα θέλατε να καταφέρεται στο άμεσο μέλλον;
2. Τι δουλειά θα κάνατε αν σας ήταν εύκολο να διαλέξετε;
3. Πως ονειρεύεστε να είστε μετά από πέντε χρόνια;
4. Ποια δουλειά θεωρείται ιδανική για τον εαυτό σας;

Γ. Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία:

1. Έχετε δουλέψει ποτέ: Αν ναι για πόσο διάστημα;
2. Γιατί φύγατε από την προηγούμενη σας εργασία;
3. Ποια τα καθήκοντά σας στην τελευταία σας δουλειά;
4. Ποια τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίσατε στην προηγούμενη δουλειά σας; Πως τα λύσατε;

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ

ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

ΑΘΗΝΑ

Τμήμα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Μελών

Διεύθυνση: Σορβόλου 24, 116 36, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-9241993-6

Fax: 210-9241986

e-mail: education@kethea.gr

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς

Διεύθυνση: Αχαρνών 417, 11143, Αθήνα

Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών-Τμήμα νομικής βοήθειας

Διεύθυνση: Ακαδημίας 6, 10679, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-3610537

Συμβουλευτικός Σταθμός Δικαστηρίου Ανηλίκων Αθήνας

Διεύθυνση :Λ.Αλεξάνδρας και Δέγλερη (Γραφείο Α17)

Τηλέφωνο:210-6437740

Συμβουλευτικός Σταθμός Εφήβων στο Ειδικό Κατάστημα Κράτησης Αυλώνας

Τηλέφωνο:210-8822122

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕ.Θ.Ε.Α.)

Μονάδα Συμβουλευτικής Κρατουμένων Θεσσαλονίκης-Κέντρο Υποδοχής και Επανάταξης Αποφυλακισμένων Θεσσαλονίκης-Ειδική Ομάδα Πρόληψης της Υποτροπής,

Διεύθυνση: Ρέμπελη 7, 546 31, Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο:2310-544939

Fax:2310-544939

Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης- Τμήμα νομικής βοήθειας

Διεύθυνση: 26^η Οκτωβρίου 3, 54626, Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο: 2310-542987, 2310-553444

ΑΡΣΙΣ

Διεύθυνση: Πτολεμαίων 32, 54630, Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο: 2310-526150

Fax: 2310-552815

e-mail: infothes@arsis.gr

Σύλλογος Φίλων Εθελοντών Εταιρείας Προστασίας Ανηλίκων

Διεύθυνση: Γρ. Ξενόπουλου 18, 54645, Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο:2310-835254

ΚΕ.Σ.Υ.Υ., «Αλκονίδα» Συμβουλευτικός Σταθμός Δήμου Συκεών

Διεύθυνση: Ελ. Βενιζέλου 84-86, 56625, Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο: 2310-627200, 616530

Κέντρο Κοινωνικής Στήριξης Δήμου Σταυρούπολης

Διεύθυνση: Π. Τσαλδάρη και Γρ. Λαμπράκη 5, 56430, Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο: 2310- 665895, 604904

Fax: 2310- 658830

Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης

Τηλέφωνο: 2310- 636373

ΜΑΚΕΔΟΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διεύθυνση: Αισώπου 24 και Προμηθέως, 54627, Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο: 2310- 556351

ΒΟΛΟΣ

Εταιρεία Κοινωνικής Παρέμβασης και Πολιτισμού

Διεύθυνση: Αντωνοπούλου 181, 38221, Βόλος

Τηλέφωνο:24210-71950-1

Fax:24210-71951

ΠΑΤΡΑ

Μορφωτικός σύλλογος Κυριών Πατρών

Διεύθυνση: Όθωνος και Αμαλίας74, 26221, Πάτρα

Τηλέφωνο: 2610-277509

ΡΕΘΥΜΝΟ

Δήμος Ρεθύμνου (τομέας Συμβουλευτικής), Πολιτιστικό- Πνευματικό Κέντρο Δ.

Ρεθύμνου «Γεώργιος Αντώνης Σμαραγδάκης», Κέντρο Πληροφόρησης Νέων

Διεύθυνση: Ελευθερίου Βενιζέλου, 20

Τηλέφωνο: 28310-21465

Παράρτημα Β
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΩΝ- ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

**Στοιχεία έρευνας που παρουσιάστηκαν στα πλαίσια Ημερίδας με θέμα:
«Νομοθεσία και Ψυχική Υγεία», τον Φεβρουάριο του 2005, από την
Παιδοψυχιατρική Κλινική Πανεπιστημίου Αθηνών και δημοσιεύτηκαν στην
εφημερίδα «Ελευθεροτυπία», στις 9/4/2005.**

1. Αξιόποινες πράξεις που δικάστηκαν από το Μονομελές Πλημμελειοδικείο

Σύνολο: 2128

Παραβάσεις του Κ.Ο.Κ.: 856

Παραβάσεις νομοθεσίας αλλοδαπών: 350

Κλοπή: 299

Επαιτεία: 292

Ναρκωτικά: 81

Απόπειρα κλοπής: 42

2. Αξιόποινες πράξεις που δικάστηκαν από Τριμελές Πλημμελειοδικείο

Σύνολο αποφάσεων: 136

Απόπειρα ληστείας: 49

Παράβαση νομοθεσίας περί όπλων: 21

Παράβαση νομοθεσίας περί αλλοδαπών: 15

Σύσταση συμμορίας: 13

Ναρκωτικά: 12

Παράβαση Κ.Ο.Κ.: 7

3. Η φυσιογνωμία του νεαρού παραβάτη

- Είναι αγόρι: 89,1%

- Είναι από 17 έως 19 ετών: 64,3% στο Μονομελές και 70,7% στο Τριμελές

- Είναι Έλληνας: 54,9% στο Μονομελές και 65,6% στο Τριμελές

- Διαμένει στο κέντρο της Αθήνας

- Τελεί παραβάσεις Κ.Ο.Κ. και ν. 2170/93: 45,8%

- Τίθεται σε υποχρεωτική επιμέλεια γονέων: 63,2%

4. Η φυσιογνωμία των κοριτσιών

- Είναι από 13 έως 17 ετών

- Τελούν συνήθως επαιτεία: 93

- Παραβάσεις περί αλλοδαπών: 85

- Κλοπές και απόπειρες: 42

- Παραβάσεις Κ.Ο.Κ.: 11

- Ψευδής ανωμοτί κατάθεση: 10

- Ναρκωτικά: 7

5. Μεταχείριση του νεαρού παραβάτη

Υποχρεωτική επιμέλεια γονέων: 63,2%
Επίπληξη: 13,4%
Επιμέλεια σε υπηρεσιακό επιμελητή: 11,3%
Φυλάκιση: 7,9%
Ποινικός σωφρονισμός : 2.6%
Λοιπά: 1,6%

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟ ΤΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ

Αξίζει να παραθέσουμε κάποιες χρήσιμες πληροφορίες που μας έδωσε σε συνέντευξή της, η κοινωνική λειτουργός των Δικαστικών Φυλακών Κομοτηνής κ. Γαβριηλίδου Λαμπρινή σχετικά με το θέμα το οποίο μελετήσαμε στην παρούσα εργασία για την απασχόληση των κρατουμένων και την κατάρτισή τους. Στις Δικαστικές Φυλακές Κομοτηνής παραθέτονται όσοι ενήλικοι έχουν καταδικαστεί σε ποινή φυλάκισης παραπάνω από πέντε χρόνια.

Βέβαια σε αυτή την περίπτωση έχουμε να κάνουμε με ενήλικους κρατουμένους από τους οποίους σχεδόν όλοι έχουν τις δουλειές τους έξω από τη φυλακή και μετά το τέλος της ποινής ξαναγυρνούν στις ήδη υπάρχουσες εργασίες τους.

Οι περισσότεροι δεν ενδιαφέρονται για την κοινωνική επανένταξή τους μιας και γυρνούν πάλι στη φυλακή έχοντας διαπράξει καινούριο αδίκημα.

Στις φυλακές θα λειτουργήσουν από φέτος τάξεις του δημοτικού σχολείου για όσους ενήλικους θα ενδιαφέρονταν να παρακολουθήσουν και στο τέλος θα παίρνουν το ανάλογο πτυχίο. Κανείς δεν έχει τη δικαιοδοσία να σταματήσει κάποιο νέο από την παρακολούθηση και τη φοίτηση του στο Πανεπιστήμιο, έτσι αν κάποιος ποινίτης θέλει να σπουδάσει ή ήδη είναι φοιτητής παρακολουθεί κανονικά τα μαθήματά του.

Η κ. Γαβριηλίδου θεωρεί ότι καλό θα ήταν να υπάρχουν κάποια τεχνολογικά εργαστήρια όχι μόνο για την κατάρτιση των κρατουμένων αλλά και για την καθημερινή απασχόληση, μιας και η μέρα περνάει πολύ αργά για κάποιον που δεν έχει τίποτα να κάνει και πουθενά να πάει.

Τέλος, σχετικά με την ερώτηση για την επαγγελματική επανένταξη των ενηλίκων αποφυλακισμένων, η κοινωνική λειτουργός απάντησε πως δύσκολα οι εργοδότες δέχονται πρώην ποινίτες στη δουλειά τους γι' αυτό οι περισσότεροι καταλήγουν σε κακοπληρωμένες και βαριές εργασίες.

Ευχαριστήσουμε την κ. Γαβριηλίδου για την υποδοχή μας στο χώρο των φυλακών καθώς και για το χρόνο που μας διέθεσε προκειμένου να μας δώσει τις παραπάνω πληροφορίες.

Παράρτημα Γ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ Ε.Υ.Π.
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΘΕΜΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: «ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ ΠΑΡΑΒΑΤΩΝ
ΕΝΤΟΣ ΚΙ ΕΚΤΟΣ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΑΓΩΓΗΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ».

1. Πιστεύεται πως ο αριθμός των εργαζομένων σας καλύπτει τις ανάγκες της επιχείρησής σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

2. Σκέφτεστε να κάνετε αύξηση του προσωπικού σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ ΙΣΩΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

3. Έχετε συνεργαστεί στο παρελθόν με νέους ηλικίας 15 έως 21 ετών;

ΝΑΙ ΟΧΙ

4. Αν ναι πώς ήταν η συνεργασία σας μαζί τους;

ΚΑΛΗ

**ΌΧΙ ΚΑΙ ΤΟΣΟ ΚΑΛΗ
ΑΣΧΗΜΗ**

5. Αν η συνεργασία σας δεν ήταν καλή ποιος ήταν ο λόγος;

6. Θα μπορούσατε να αναλάβετε την κατάρτιση νέων με προβλήματα κοινωνικής ένταξης, στα πλαίσια ενός ειδικού προγράμματος; Το παρόν πρόγραμμα σας υποχρεώνει να καλύπτετε τους νέους με κανονική σχέση εργασίας και νόμιμη ασφάλιση. Ο χρόνος κατάρτισης θα κυμαίνεται μεταξύ ενός και τεσσάρων μηνών.

ΝΑΙ ΟΧΙ ΙΣΩΣ/ ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ

7. Θα δεχόσασταν μετά το πέρας της κατάρτισης να προσλάβετε κάποιους από τους νέους στην επιχείρησή σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ ΙΣΩΣ/ ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ

8. Αν έχετε απαντήσει αρνητικά στην παραπάνω ερώτηση, αναφέρεται κάποιους από τους λόγους, οι οποίοι σας κρατούν επιφυλακτικό στο να συνεργαστείτε με ένα νέο που είχε παρελθούσα εμπλοκή με την ποινική δικαιοσύνη.

9. Γνωρίζετε για την ειδική επιδότηση που δίνει ο Ο.Α.Ε.Δ. για την απασχόληση νέων στους οποίους έχουν επιβληθεί αναμορφωτικά ή σωφρονιστικά μέτρα;

ΝΑΙ ΟΧΙ

10. Αν δεν είστε ενήμερος για τις δράσεις του Ο.Α.Ε.Δ. σε ότι αφορά τους νέους πρώην παραβάτες, θα σας ενδιέφερε να ενημερωθείτε;

ΝΑΙ ΟΧΙ

11. Γενικότερα είστε επιφυλακτικοί με τα άτομα που στο παρελθόν είχαν εμπλοκή με την ποινική δικαιοσύνη;

ΝΑΙ ΟΧΙ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

1. Αλεξιάδης Σ., Ανακριτική, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση 5η, Θεσσαλονίκη 2003
2. Αμίτσης Γαβριήλ Ν., Θεσμοί και Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2000
3. Αναγνωστόπουλος Ηλίας Γ., Βαθιώτης Κωνσταντίνος Ι., Έκδοση Ποινικά Χρονικά, Εκδόσεις Δίκαιο και Οικονομία, Π.Ν. Σάκκουλας, 2002
4. Γιανουλέας Μ., Συμπεριφορά και Διαπροσωπική Επικοινωνία στον Εργασιακό Χώρο, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1997
5. Δανασσή- Αφεντάκη Αντ. Κ., Παιδαγωγική Ψυχολογία, Τόμος Β' Μάθηση (Ψυχαναλυτική Θεώρηση), Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα. Κύρια θέματα και προτεραιοτήτων πολιτικής, Τόμος Α' και Β' ΕΚΚΕ, Αθήνα 1999
6. Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ., Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Α' Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 1999
7. Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ., Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Β' Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα 1999
8. Δημητρόπουλος Ευστάθιος Γ., Αναζητώντας Εργασία, Από την Εκπαίδευση στην Επαγγελματική Αποκατάσταση, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2002
9. Ελληνική Εταιρεία Ψυχικής Υγιεινής και Νευροψυχιατρικής του Παιδιού, Διεπαγγελματική Συμβουλευτική, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1994
10. Ζαφείρης Αλέξανδρος Γ. – Ζαφείρη Ελένη, -Μαζακίτης Χρήστος Μ., Οικογενειακή Θεραπεία, Θεωρία και πρακτικές εφαρμογές, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999, σελ. 13-57
11. Ιωαννίδη- Ψυχογιού Β., Ο θεσμός των Αναμορφωτικών Ιδρυμάτων Αγωγής- Παιδαγωγική Θεμελίωση και Πράξη, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2001
12. Ιωαννίδη- Ψυχογιού Β., Ο θεσμός των Αναμορφωτικών Ιδρυμάτων Αγωγής. Παιδαγωγική θεμελίωση και Πράξη, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1998
13. Ιωαννίδου- Johnson Αμαλία, Προκατάληψη Ποιός; Εγώ; , Η δυναμική ανάμεσα στην προκατάληψη και την Ψυχολογική Ωριμότητα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1998, σελ. 23
14. Καλλιδικάκη Θεανώ, Κοινωνική Εργασία: Εισαγωγή στη Θεωρία της Κοινωνικής Εργασίας, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1998
15. Καλογήρου Κορνηλία – Παναγιώτης Βαρλάς, Επαγγελματικός Προσανατολισμός
16. Κανδυλάκη Αγάπη, Η Συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία, Εκδόσεις Σύγχρονες Ακαδημαϊκές και Επιστημονικές Εκδόσεις, Αθήνα 2001
17. Κάντας Α. Χατζή Α., Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Ψυχολογία της Εργασίας, Στοιχεία συμβουλευτικής, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1991
18. Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 1995, σελ. 42
19. Κατσορίδου- Παπαδοπούλου, Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, Εκδόσεις Ελλήν,

- Αθήνα 2002
20. Κουράκης Ν. Ε., Η εξέλιξη της εγκληματικότητας στη σημερινή Ελλάδα, Μέρος Β', Αστυνομική Επιθεώρηση, Οκτώβριος 1993
 21. Λαμπροπούλου Έφη, Κοινωνικός Έλεγχος του εγκλήματος, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1994
 22. Μαδιανός Μιχάλης Γ., Η Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση, από το άσυλο στην κοινότητα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1994
 23. Μαλικιώση- Λοϊζου Μ., Συμβουλευτική Ψυχολογία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999
 24. Μάνος Νίκος, Βασικά στοιχεία Κλινικής Ψυχιατρικής, Εκδόσεις University Studio Press, Θεσσαλονίκη 1997
 25. Μαρκοπούλου Χρ., Ο Κοινωνικός Λειτουργός σε Ειδικά Πλαίσια Κοινωνικής Προστασίας, Εκδόσεις Ίων, Αθήνα 1995
 26. Μπεζέ Α., Έφηβοι, Εκδόσεις Σάκκουλα Αντ., Αθήνα- Κομοτηνή 1991
 27. Μπεζέ Α., Ανήλικοι Παραβάτες, Μελέτη 20 περιπτώσεων, εκδόσεις Σάκκουλα, Κομοτηνή 1985
 28. Νασιάκου Μαρία, Η ψυχολογία σήμερα, Τόμοι 1 και 2, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1982
 29. Νασιάκου Μαρία- Χατζή Αλεξάνδρα- Φατούρου-Χαρίτου Μίκα, Εισαγωγή στην Ψυχολογία, Τόμος Β', Σειρά Ψυχολογία/ 17, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2003
 30. Πανάγου Ν. – Ταβουλάρη Μ.,- Τσόκλα Σ., Έρευνα για την κρατούσα κατάσταση και βελτίωση στα ιδρύματα ανηλίκων και σωφρονιστικό κατάστημα ανηλίκων Κορυδαλλού, Αφιέρωμα στην μνήμη Ηλία Δασκαλάκη, Αθήνα 1991, σελ. 497-520
 31. Πανούση Γ., Η ποινική αντιμετώπιση της εγκληματικότητας των ανηλίκων, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα 1998
 32. Παπαδάκη- Χουρδάκη Μ., Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Αθήνα 1962
 33. Παπακωνσταντίνου Αθαν., Η εκλογή του επαγγέλματος, Αθήνα 1957
 34. Παρασκευόπουλος Ι.Ν., Κλινική Ψυχολογία, Αθήνα 1988
 35. Πετρουλάκης Νικόλαος Β., Ψυχολογία της Προσαρμογής, Αθήνα
 36. Πιπερόπουλος Γ., Επικοινωνώ άρα Υπάρχω, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1996
 37. Σαλτζμπεργκερ – Ουιτενμπεργκ Ίσκα, Η αυτογνωσία από ψυχαναλυτική θεώρηση και οι ανθρώπινες σχέσεις, Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1995
 38. Σπινέλη Κ.Δ., Ελληνικό Δίκαιο Ανηλίκων Δραστών και Θυμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα Κομοτηνή 1992
 39. Σταθόπουλος Π., Κοινοτική Εργασία: Θεωρία και Πράξη, Εκδόσεις Ίων, Αθήνα 1990
 40. Στασινός Δ., Η ειδική εκπαίδευση στην Ελλάδα, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1991
 41. Τσιριμπάς Α., - Κωνσταντινόπουλος Ε., Στοιχεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Αθήνα
 42. Τρωιάνου Λούλα Α., Η ποινική νομοθεσία των ανηλίκων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 1987
 43. Χαϊδου Α., Η ιδρυματική και εξωιδρυματική μεταχείριση των ανηλίκων στην Ελλάδα και το εξωτερικό, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1990

Ξένη Βιβλιογραφία

1. Baer B and Federico R., Educating the Baccalaureate Social Worker, MA Ballinger, Cambridge 1978
2. Freeman Chris – Luc Soete, Εργασία για όλους ή μαζική ανεργία; , Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα 2000
3. Goleman Daniel, Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας, Μετάφραση Φωτεινή Μεγαλούδη, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1994
4. Goleman Daniel, Η συναισθηματική νοημοσύνη, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1998
5. Hraboweckyt A., Η επανένταξη των νέων παραβατών στην αγορά εργασίας στη Μ. Βρετανία Άρσις, Εταιρεία Κοινωνικής Υποστήριξης Νέων 1995
6. Ivey A.E., Gluckstern N.B., Bradford Ivey, Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης, μετάφραση Μαλικιώση- Λοϊζου, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1996
7. Ivey A.E., Gluckstern N.B., Συμβουλευτική: Βασικές Δεξιότητες Επιρροής, μετάφραση Μαλικιώση- Λοϊζου, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999
8. Korsten N., Αναμορφωτήρια, Μ.Π.Ε. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα Herder Τόμος 1^{ος}, Αθήνα 1967, σελ 214
9. Loewenberg F.M. Fundamentals of Social Intervention, Εκδόσεις Columbia University Press, New York, 1977
10. Nathan Robert – Hill Lind, Επαγγελματική Συμβουλευτική, Εκδόσεις Μεταίχμιο
11. Perlman Helen, Κοινωνική Εργασία με Άτομα, Κεφάλαια 11 και 12, Διάγνωση και Εργασιμότητα του Πελάτη 1957
12. Super Don, Career Developments: Self-concept Theory, N.Y. G , EEB, 1963

Ιστοσελίδες στο Internet

1. www.Poinikoslogos.gr, Η νέα ελληνική νομοθεσία για τους ενήλικους παραβάτες (ω.3189/2003) Από τη θεσμοθέτηση στην εφαρμογή
2. www.ceed.uoa.gr Κοινωνικός Αποκλεισμός
3. www.ekep.gr Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός/ Για τον

- Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
4. www.epaek.gr Σχέδιο Ολοκληρωμένης Παρέμβασης Ανάπτυξης Ορεινών/Μειονεκτικών περιοχών, Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ορεινής Ζώνης Ανδρίτσαινας- Φιναλείας
 5. www.kethea.gr, Υπηρεσίες για Φυλακισμένους και Αποφυλακισμένους Χρήστες-Μακεδονία, Θεσσαλονίκη
 6. www.nelereth.com , Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση- Δράσεις Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
 7. www.web.auth.gr , Παύλου Μίλτος (1998) Προγράμματα Κατάρτισης και στήριξης κοινωνικά μειονεκτούντων εφήβων. Οι φορείς – ο συμβουλευτικός σταθμός ΑΠΘ- ΕΠΑ
 8. www.agiasbarbaras.gr , Κοινωνικό Περιβάλλον
 9. www.euroidea.gr , Πρόγραμμα EMERGO
 10. www.practica.gr , Πρόγραμμα κατάρτισης που απευθύνονται σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες
 11. www.kekee.gr , ΚΕΚ Εταιρεία Έρευνας και Επικοινωνίας, Ταυτότητα- Τομείς Δραστηριότητας
 12. www.nomioan.gr , Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης
 13. www.praxis.gr , Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες Κοινωνικής-Εργασιακής Ενσωμάτωσης
 14. www.ypakp.gr , Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη
 15. www.e-logos.gr , Τα τοπικά συμβούλια πρόληψης της εγκληματικότητας ως μέσω αντιμετώπισης της νεανικής παραβατικότητας, Ανήλικοι Δράστες- Ανήλικα Θύματα
 16. www.2search.gr , Ο φαύλος κύκλος των διακρίσεων: Άγχος και ματαιώση από τον κοινωνικό αποκλεισμό και το trafficking
 17. www.therapia.gr , Συμβουλευτική
 18. www.wedlook.gr , Η βία, οι έφηβοι και οι γονείς
 19. www.aegean.gr , Βιογραφικό Σημείωμα, Συνέντευξη Επιλογής
 20. www.anher.gr , Στόχοι Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
 21. www.auth.gr , Παύλου Μίλτος (1998) Η επαγγελματική κατάρτιση των ανηλίκων στη φυλακή
 22. www.strofi.net.gr , Συμβουλευτικός Σταθμός Εφήβων
 23. www.eled.auth.gr , Ευαγγελία Τρέσσου, Αποκλεισμός ειδικών ομάδων από την εκπαίδευση και μέσω της εκπαίδευσης. Ποιες ομάδες κινδυνεύουν περισσότερο
 24. www.oke.gr , EQUAL Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και Αιμοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας
 25. www.europass.cedefop.eu.int , Οδηγίες χρήσεως για το βιογραφικό σημείωμα Europass
 26. www.users.in.gr
 27. www.thessalia.gr , Μόνο για σοβαρά αδικήματα επιβάλλεται ποινικός σωφρονισμός. Αυξημένη η ανήλικη παραβατικότητα στη Μαγνησία, Τοπική Εφημερίδα
 28. www.eligos.gr , Τσιγκρή Κ., Κοινωνική Διάσταση της Δικαιοσύνης στην Ελλάδα
 29. www.hri.org , Αλλαγές στην ποινική νομοθεσία των ανηλίκων

Περιοδικά

1. Γεωργούλα Αντωνία, Η εκπαίδευση των ανηλίκων στα ιδρύματα αγωγής και στα σωφρονιστικά καταστήματα της χώρας, Virtual School, Μάρτιος 2003, ,
2. Καλούτση Α., Σύγχρονα Προγράμματα Κοινωνικών Υπηρεσιών Αρχές- Έννοιες Αναφορά στον Ελληνικό χώρο, Εκλογή 1982, Τεύχος 58
3. Παύλου Μίλτος, Η επαγγελματική κατάρτιση ανηλίκων στη φυλακή, Virtual School, Αύγουστος 1998, Τόμος 1, Τεύχος 2
4. Ράπτη- Ροδίτη Ρία, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Τριμηνιαίο Περιοδικό της Κίνησης Πρότασης, Απρίλιος- Μάιος – Ιούνιος 2002, Τεύχος 33, σελ 24- 27
5. Τσιλιμαγκάκη Βίνα, Οι καινοτομίες και οι σημαντικότερες ρυθμίσεις του νέου Κώδικα για τη μεταχείριση των κρατουμένων, ΣΚΛΕ Κοινωνική Εργασία Επιθεώρηση Κοινωνικών Επιστημών, Ιούλιος- Αύγουστος- Σεπτέμβριος 1987, Τεύχος 7, Έτος 2^ο, Αθήνα

Λεξικά

1. Γιοβάνης Χρ., Θησαυρός όλης της Ελληνικής Γλώσσας, Παγκόσμιος Εκδοτικός Οργανισμός Γιοβάνης Χρήστος ΑΕΒΕ
2. Δημητρίου Σ., Λεξικό Όρων Επικοινωνίας και Σημειωτικής Ανάλυσης, Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1980
3. Τεγόπουλος Χ.- Καββαδίας Β., Λεξικό Κοινωνικών Επιστημών – UNESCO, Τόμοι 3, Εκδόσεις Τεγόπουλος- Νίκας, Αθήνα 1972

Εγκύκλιος

1. Γενική Εγκύκλιος περί λειτουργίας των Υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού ΟΑΕΔ, Αθήνα 1971

Σημειώσεις Σχολής ΕΥΠ ΠΑΤΡΑΣ

1. Δημοπούλου –Λαγωνίκα Μ., Επικοινωνία- Συνέντευξη στην Κοινωνική Εργασία, Σημειώσεις καθηγήτριας Κοινωνικής Εργασίας Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών, Αθήνα 1998-1999
2. Johnson- Ιωαννίδου, Μέθοδοι Κοινωνικής Εργασίας- Συνέντευξη, Σημειώσεις Κοινωνικής Εργασίας Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών
3. Καλούτση Α., Δεοντολογία Κοινωνικής Εργασίας, Σημειώσεις Σχολής ΧΕΝ, έτους Γ', Αθήνα, Σχολή ΧΕΝ, σελ 1976- 1977

Συνέδρια

1. Παπαφλέσσα Θ., Ο ρόλος του Κοινωνικού Λειτουργού στη Παροχή Υπηρεσιών, Εισηγήσεις –Συμπεράσματα 2^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Κοινωνικών Λειτουργών ΣΚΛΕ, Αθήνα 1991
2. Πρακτικά Συνεδρίου, Νεανική Παραβατικότητα και Επαγγελματική Ένταξη, 1995
3. Τρέσσου Ευαγγελία, Αποκλεισμός Ειδικών Ομάδων απ την Εκπαίδευση και μέσου της Εκπαίδευσης. Ποιες ομάδες κινδυνεύουν περισσότερο, Πρακτικά Συνεδρίου Ανθρώπινη Αξιοπρέπεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός: Εκπαιδευτική πολιτική στην Ευρώπη, Αθήνα 2-4 Οκτωβρίου 1995

Δελτία Τύπου

1. Επίσημο Δελτίο Τύπου, Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου επί του σχεδίου της πρώτης έκθεσης της Ελληνικής Δημοκρατίας για το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ΔΣΑΠΔ), Αθήνα 4 Φεβρουαρίου 2004
2. Συνοπτικό Κείμενο ενημέρωσης δημοσιογράφων (15-04-04) από την Υπηρεσία “Συνήγορος του Πολίτη”, Κύκλος Δικαιωμάτων του Παιδιού, Επίσημο Δελτίο Τύπου

Οδηγοί Υπηρεσιών

Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας, ΚΕ.Θ.Ι 2003