

Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση-Εκπαίδευση των  
Κοινωνικών Λειτουργών του Δήμου Πατρέων»

Μετέχουσες σπουδάστριες:

Ευθυμίου Αντιγόνη

Κακολύρη Κωνσταντίνα

Υπεύθυνες Καθηγήτριες:

Ταμπουρατζή Ιωάννα

Ψυχογιού Αθηνά

Πάτρα Μάιος, 15/5/2009

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Ευχαριστούμε θερμά την υπεύθυνη καθηγήτρια μας κυρία Ταμπουρατζή Ιωάννα για την πολύτιμη βοήθεια που μας προσέφερε, όλους τους κοινωνικούς λειτουργούς που συμμετείχαν στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε, καθώς επίσης και το Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας που αποτελεί αφετηρία για τους ανερχόμενους κοινωνικούς λειτουργούς και για τα πρώτα εφόδια που μας δίνει για το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας που επιλέξαμε να ακολουθήσουμε.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>Περίληψη Μελέτης</u> .....	7
-------------------------------	---

### Κεφάλαιο I

Πρόβλημα-Σκοπός.....	9
Ορισμοί όρων.....	10

### Κεφάλαιο II

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ & ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ...	12
---	----

### Α΄ ΜΕΡΟΣ

#### **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

##### **A. Προσδιορισμός της έννοιας της Κοινωνικής Εργασίας**

A.1.Εισαγωγή.....	13
A.2.Ορισμοί.....	16
A.3.Σκοποί κοινωνικής εργασίας.....	17
A.4.Μέθοδοι κοινωνικής εργασίας.....	22
A.5.Αποτελεσματικότητα κοινωνικής εργασίας.....	25
A.6.Θεωρίες κοινωνικής εργασίας .....	28

## **B. Προσδιορισμός της έννοιας του/ της Κοινωνικού/ ης Λειτουργού**

B.1.Εισαγωγή.....	31
B.2.Σκοπός κοινωνικού/ ης λειτουργού.....	32
B.3.Αρμοδιότητες κοινωνικού/ ης λειτουργού.....	36
B.4.Ο εξυπηρετούμενος ( Αποδέκτης-χρήστης κοινωνικών υπηρεσιών) της κοινωνικής εργασίας και η στάση του απέναντι στον/στην κοινωνικό/ ή λειτουργό.....	37
B.5.Αρχές-Δεξιότητες- Αξίες των κοινωνικών λειτουργών.....	39
B.6.Οι ρόλοι του/ της κοινωνικού/ ής λειτουργού.....	45
B.7.Οι πηγές στήριξης του επαγγελματία κοινωνικού/ ης λειτουργού για τα επαγγελματικά διλήμματα .....	46

## **B' ΜΕΡΟΣ**

### **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ**

B.β.1.Εισαγωγή.....	50
B.β.2.Σtereότυπα που διαιωνίζουν την πεποίθηση ότι η κοινωνική εργασία είναι κατ' εξοχήν γυναικεία υπόθεση.....	52

## Κεφάλαιο III

### A' ΜΕΡΟΣ

#### **ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

##### **A. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση**

A.1.Εισαγωγή.....	55
A.2.Ορισμοί .....	57
A.3.Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση στην Ελλάδα...	59
A.4.Η ποιότητα και η χρησιμότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης και τα ατομικά ωφέλει που προσφέρονται.....	61
A.5.Μοντέλα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης.....	64
Σκανδιναβικό μοντέλο.....	64
Κεντρικό μοντέλο .....	64
Αγγλοσαξονικό μοντέλο.....	65
A.6.Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα προγράμματα στο σύστημα δια βίου μάθησης.....	66

### B' ΜΕΡΟΣ

#### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

##### **B. Η εκπαίδευση-κατάρτιση της κοινωνικής Εργασίας**

B.1.Ιστορική Αναδρομή στην Ελληνική Εκπαίδευση.....	69
B.2.Εκπαίδευση-σχολές Κοινωνικής Εργασίας.....	72
B.3.Πρόγραμμα Σπουδών.....	78
B.4.Δια βίου Μάθηση στην Κοινωνική Εργασία.....	80

## **Κεφάλαιο IV**

### **A' ΜΕΡΟΣ**

#### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ**

A.1.Εισαγωγή.....	85
A.2.Ποιοτικές μέθοδοι.....	86
A.3.Κατάρτιση σχεδίου Έρευνας.....	89
A.4.Στόχοι Έρευνας.....	90
A.5.Παρουσίαση των Γενικών Αξόνων των ερωτήσεων και Υποθέσεων.....	91
A.6.Παρουσίαση Δείγματος.....	93
A.7.Διαχείριση, Σχεδιασμός και Διαδικασία Συνεντεύξεων.....	95
A.8.Περιορισμοί της Έρευνας.....	98

### **B' ΜΕΡΟΣ**

#### **ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

B.1.Εισαγωγή.....	99
B.2.Ανάλυση των αποτελεσμάτων βάσει των κεντρικών ερωτημάτων της έρευνας.....	100

## Γ' ΜΕΡΟΣ

### **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Γ.1.Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση της/του κοινωνικού λειτουργού: Βασικά Πορίσματα.....	140
Γ.2.Προβλήματα- Ερωτήματα- Υποθέσεις.....	147
Γ.3.Προτάσεις.....	150
<b>Βιβλιογραφία.....</b>	<b>152</b>
<b>Παράρτημα.....</b>	<b>160</b>

## **Περίληψη Μελέτης**

Γενικός σκοπός της μελέτης είναι η προσέγγιση της διάστασης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης στο επάγγελμα της/του κοινωνικού λειτουργού σε σχέση με το φύλο, τη στάση, τις προσδοκίες και τις αντιλήψεις του/της επαγγελματία.

Σε αυτήν την κατεύθυνση η βιβλιογραφική ανασκόπηση ξεκινά με την ανάπτυξη της επιστήμης της κοινωνικής εργασίας, συγκεκριμένα σε σχέση με τις θεωρίες, τους σκοπούς, τις μεθόδους και τέλος την αποτελεσματικότητα της επιστήμης αυτής. Κρίνεται αναγκαίος ο προσδιορισμός της έννοιας, του ρόλου και των αρχών του /της κοινωνικού/ ης λειτουργού αναφορικά με τον σκοπό, τις αρμοδιότητες, τις δεξιότητες και τις αξίες, όπως επίσης και πηγές βοήθειας για απαντήσεις στους προβληματισμούς του επαγγέλματός του/ της.

Στην επόμενη ενότητα της μελέτης, παρουσιάζεται η σχέση της κοινωνικής εργασίας με το φύλο μέσα από τη γυναικεία φύση, την πλειοψηφία που ανήκει στο ένα φύλο, την υπεροχή των γυναικών στο συγκεκριμένο επάγγελμα και τα στερεότυπα που την διαιωνίζουν.

Το επόμενο κεφάλαιο της μελέτης αναφέρεται στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη, τα οφέλη των ατόμων που συμμετέχουν στην κατάρτιση-εκπαίδευση αυτή και παρουσιάζονται τα μοντέλα της συγκεκριμένης κατάρτισης-εκπαίδευσης.

Στην συνέχεια παρουσιάζεται η σχέση της κοινωνικής εργασίας με την έννοια της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης με την εργασία-εκπαίδευση της κοινωνικής εργασίας, τις σχολές και το πρόγραμμα σπουδών της συγκεκριμένης σχολής.



Η μελέτη βασίζεται στην πραγματοποίηση ποιοτικής έρευνας σε έξι γυναίκες και έξι άνδρες κοινωνικούς λειτουργούς που εργάζονται σε πλαίσια του Δήμου Πατρέων μεταξύ είκοσι πέντε και πενήντα πέντε ετών, όταν οι σπουδές στην κοινωνική εργασία ξεκίνησαν στα Τ.Ε.Ι. και οι ερωτώμενοι/ες είχαν ανάμεσα στις πρώτες επιλογές σπουδών την κοινωνική εργασία. Συνεχίζεται με την ανάλυση της μεθοδολογίας και των μεθόδων έρευνας, προσδιορίζονται οι στόχοι, καταρτίζεται το σχέδιο και παρουσιάζεται το δείγμα, ο σχεδιασμός και οι άξονες των ερωτήσεων, Ακολουθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας βάσει των κεντρικών ερωτημάτων της έρευνας και καταγράφονται τα συμπεράσματα και τα πορίσματα. Αναφέρονται προβλήματα-ερωτήματα-υποθέσεις και τέλος αναφέρονται τυχόν προτάσεις.

Εν κατακλείδι είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η μελέτη αυτή αποτελεί μια γενικότερη θεώρηση και προσπάθεια διερεύνησης και ένα ερέθισμα για ευρύτερες μελέτες και προεκτάσεις.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι**

### **Σκοπός**

Σκοπός της παρούσας μελέτης-έρευνας είναι η διερεύνηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών σε συνάρτηση με την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Έγινε μια λεπτομερής διεργασία, μέσω ερωτημάτων, για να αποκαλυφθεί μια σαφής εικόνα των επαγγελματιών σε σχέση με την επιθυμία τους αλλά και την προθυμία των φορέων που απασχολούνται, να πραγματοποιηθεί κάποια περαιτέρω κατάρτιση.

Δεδομένου ότι το επάγγελμα της κοινωνικής εργασία ασκείται ως επί το πλείστον από το γυναικείο φύλο, κατά την διεκπεραίωση της έρευνας δημιουργήθηκε η ανάγκη της διερεύνησης της συμμετοχής των δύο φύλων στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση.

## Ορισμοί όρων

**Κοινωνική Εργασία:** Η κοινωνική εργασία επιδιώκει να ενισχύσει την κοινωνική λειτουργικότητα των ανθρώπων ατομικά και ομαδικά, με δραστηριότητες που επικεντρώνονται στις κοινωνικές τους σχέσεις και συνιστούν αλληλεπιδράσεις μεταξύ αυτών και του περιβάλλοντός τους. Αυτές οι δραστηριότητες κατευθύνονται στους εξής στόχους: αποκατάσταση της δυσλειτουργικότητας, παροχή ατομικών πόρων και πρόληψη της κοινωνικής δυσλειτουργικότητας. (Boehm,1958:18, Καλλινικάκη,2000:47)

**Κοινωνικός/η Λειτουργός:** Οι κοινωνικοί/ες λειτουργοί είναι επιστήμονες και τεχνίτες στις ανθρώπινες σχέσεις. Το επάγγελμα, ασκούμενο σύμφωνα με τις παραδεδεγμένες νομικές και κοινωνικές αρχές, στόχο έχει να βοηθήσει το άτομο να κινητοποιηθεί και να ικανοποιήσει τις ανάγκες του μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής συμβίωσης. (Πανουτσοπούλου, 1984: 210)

**Κοινωνικές Υπηρεσίες:** Οι οργανωμένες δραστηριότητες δημοσίων ή ιδιωτικών φορέων κοινωνική πολιτικής, οι οποίοι επιδιώκουν-συνήθως με διαδικασίες αναδιανομής εισοδημάτων- την διατήρηση, τη βελτίωση ή την αποκατάσταση της ικανότητας των ατόμων, ομάδων και κοινοτήτων, για να αντιμετωπίζουν τα πιεστικά κοινωνικά ή οικονομικά προβλήματα από τις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες ζωής.(Κρεμάλης, 1991: 72-73)

**Εξυπηρετούμενος/η:** Το πρόσωπο που, όχι μόνο έρχεται σε μια κοινωνική οργάνωση και ζητά βοήθεια για κάποιο πρόβλημα κοινωνικής ή συναισθηματικής του φύσεως, αλλά και που αρχίζει να παίρνει βοήθεια, είτε με τη μορφή χειροπιαστής παροχής, είτε με τη μορφή συμβουλής.

(Perlman, 1957: 20)

**Στερεότυπα:** Μια μονόπλευρη, υπερβολική και συνήθως προκατειλημμένη θεώρηση μιας ομάδας, φυλής ή τάξης ανθρώπων και συνήθως συνδέεται με το ρατσισμό και την προκατάληψη φύλου.(N.Abercrombie, S.Hill, 1987: 325)

**Φύλο:** Η σύγχρονη ορολογία (Segall, Dasen, Berry, Poortinga) αναφορικά με το φύλο διακρίνει ανάμεσα στο βιολογικό στοιχείο του φύλου και το ψυχολογικό-κοινωνικό-πολιτιστικό στοιχείο. Υπάρχει ο διαχωρισμός των εννοιών της φυλετικής ταυτότητας και της τυπολογίας του φύλου.(Χ.Αντωνοπούλου, 1999: 13)

**Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση – εκπαίδευση:** Κάθε οργανωμένη δραστηριότητα, στην οποία συμμετέχουν άτομα ( εργαζόμενοι ή άνεργοι ), με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων, για μια υπάρχουσα ή μελλοντική θέση εργασίας, την αύξηση των αποδοχών τους ή την αύξηση των ευκαιριών προαγωγής τους. ( Ελευθεριάδης, 1999 : 18-24).

**Δια βίου εκπαίδευση:** Σημαίνει αντικατάσταση της ιδέας, ότι η εκπαίδευση πρέπει να περιορίζεται σε μια περίοδο της ζωής του ανθρώπου σε μια διαδικασία μάθησης για όλο το βίο. Αυτή η δια βίου εκπαίδευση πρέπει να ενισχύσει όλο τον κόσμο στο να αποκτήσει νέες δεξιότητες., όταν του χρειάζονται, να εξελίξει τη διάθεση και την ικανότητα να αποκτάει γνώσεις, αλλά και αυτοπεποίθηση, να ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα, την αυτοκινητικότητα και το κριτικό πνεύμα και να δημιουργεί ίσες εκπαιδευτικές ευκαιρίες. (Μαρδάς, 2000: 60).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ II**

### ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

#### **Βιβλιογραφική Επισκόπηση**

Η συγκέντρωση των βιβλιογραφικών δεδομένων για την τεκμηρίωση της μελέτης επισκόπησης αποτέλεσε μια συστηματική και οργανωμένη προσπάθεια συγκέντρωσης βιβλιογραφικού υλικού γύρω από συναφή θέματα τόσο σε τοπικό όσο και σε διεθνή επίπεδο. Η βιβλιογραφική αναζήτηση συμπεριλαμβάνει επεξεργασμένα επιστημονικά δημοσιεύματα- βιβλία και μελέτες στην ελληνική και ξένη βιβλιογραφία. Ο κατάλογος των βιβλιογραφικών αναφορών απαρτίζεται από: βιβλία, κεφάλαια βιβλίων, άρθρα σε επιστημονικά περιοδικά, δημοσιεύματα και σε τόμους πρακτικών συνεδρίων. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στη συγκέντρωση υλικού κατά τη διάρκεια του χρονικού ορίζοντα της τελευταίας κυρίως δεκαετίας. Βέβαια, βασικές έρευνες και σημαντικές επιστημονικές προσεγγίσεις προηγούμενων ετών που εντοπίστηκαν συμπεριλήφθηκαν της βαρύνουσας σημασίας του περιεχόμενου τους για το αντικείμενο του συνολικού έργου. Ως πηγές συγκέντρωσης του βιβλιογραφικού υλικού χρησιμοποιήθηκαν βιβλιοπωλεία, βιβλιοθήκες καθώς και βάσεις δεδομένων του εσωτερικού και του εξωτερικού.

## Α΄ ΜΕΡΟΣ

### **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

#### **Α. Προσδιορισμός της έννοιας της Κοινωνικής Εργασίας**

##### **A.1.Εισαγωγή**

Στο παρακάτω κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην έννοια της κοινωνικής εργασίας. Θα επιδιωχθεί να υπάρξει μια σύντομη αλλά περιεκτική προσέγγιση, θα παρατεθεί το θεωρητικό υπόβαθρο αλλά και το αξιολογικό της σύστημα. Είναι απαραίτητη προϋπόθεση αυτή η αναφορά, δίχως την οποία κάθε μορφή συνέχειας θα ήταν ελλιπή. Επιχειρείται όσο το δυνατόν καλύτερη παρουσίαση των γνωρισμάτων της. Συγκεκριμένα θα εξεταστούν, ο σκοπός της κοινωνικής εργασίας, οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για την καλύτερη εφαρμογή της καθώς και η αποτελεσματικότητά της.

Η κοινωνική εργασία ακολουθεί τις ιδέες της ισότητας, αλληλεγγύης, συνεργασίας και συμμετοχής με τα άμεσα εμπλεκόμενα άτομα, με στόχο να γίνουν «φορείς του μετασχηματισμού». Η όλη διαδικασία στηρίζεται πάνω στην κριτική ανάλυση της κοινωνικοοικονομικής δομής και ο τελικός στόχος είναι η κατανόηση της κατάστασης για την ανάπτυξη της και την αλλαγή προς το επιθυμητό. Η κοινωνική ανάπτυξη, όπως αναφέρει ο Midgley, «αποτελεί τη διαδικασία προγραμματισμού της κοινωνικής αλλαγής, σχεδιασμένης για να προωθεί την ευημερία του πληθυσμού στο σύνολό του από κοινού με τη δυναμική διαδικασία της οικονομικής ανάπτυξης». (Midgley, 1993: 13)

Η κοινωνική εργασία ως εφαρμοσμένη κοινωνική επιστήμη και με την ειδική επιστημονική μεθοδολογία της, όπως αυτή καθορίζεται από τις θεωρητικές αρχές της, στόχο της έχει την εύρυθμη κοινωνική λειτουργία των ατόμων και ομάδων του κοινωνικού συνόλου, την πρόληψη και την θεραπεία ποικίλων προβλημάτων. Τα ατομικά και τα κοινωνικά προβλήματα που καλείται να επιλύσει είναι δυνατόν να αφορούν σε άτομα, οικογένειες, μικρές ομάδες ή και πολυάνθρωπες πληθυσμιακές ομάδες. Στόχος της κοινωνικής εργασίας, εκτός από τη λύση ατομικών ψυχοκοινωνικών προβλημάτων, είναι και η αντιμετώπιση δύσκολων κοινωνικών καταστάσεων, με τρόπο που να εξασφαλίζει για τους ενδιαφερόμενους ικανοποιητικότερη ζωή, τη δυνατότητα για προσωπική ωρίμανση και την αμοιβαία ικανοποιητική προσαρμογή ατόμου κοινωνικού περιβάλλοντος. Αν τα παθογόνα αίτια προέρχονται από δυσμενείς κοινωνικοοικονομικές καταστάσεις, στόχος είναι η τροποποίηση αυτών των καταστάσεων, τόσο σε προληπτικό όσο και σε θεραπευτικό επίπεδο. (Καλούτση, 1991: 2684)

Διάφοροι κοινωνικοί επιστήμονες ασκούν κοινωνικό έργο όμως τα κύρια όργανα άσκησης της κοινωνικής εργασίας είναι οι κοινωνικοί λειτουργοί. Ο/Η κοινωνική λειτουργός στον τόπο μας είναι το αναγνωρισμένο από την Πολιτεία όργανο για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας. Είναι πρόσωπα ειδικά καταρτισμένα για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας με άτομα, με ομάδα και με κοινότητα. Η αποστολή τους είναι η χρησιμοποίηση ειδικών γνώσεων και τεχνικών, προκειμένου να βοηθήσουν το άτομο, ομάδα ατόμων ή την κοινότητα στη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεων τους και των μεταξύ τους σχέσεων. Οι γνώσεις οι σκοποί και οι αξίες της κοινωνικής εργασίας καθώς και οι ιδιαίτερες επιδιώξεις και γνώσεις, οι αρχές και τα αξιώματα αποτελούν το πλαίσιο εργασίας του κοινωνικού λειτουργού και την ασφαλιστική δικλείδα, από τυχόν υπερβάσεις του.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να είναι επιστήμονες και τεχνίτες στις ανθρώπινες σχέσεις. Το λειτούργημα της/του κοινωνικού λειτουργού έχει σαν αποστολή, ασκούμενο σύμφωνα με τις παραδεδεγμένες νομικές και κοινωνικές αρχές, να βοηθήσει το άτομο να κινητοποιηθεί και να ικανοποιήσει τις ανάγκες του μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής συμβιώσεως. Ο θεσμός των κοινωνικών λειτουργών σήμερα έχει απλωθεί σε όλο σχεδόν τον κόσμο. Η/Ο σύγχρονος κοινωνικός λειτουργός δεν βοηθάει μόνο όσους έχουν οικονομικές και άλλες ανάγκες ή συμβουλεύει αυτούς που έχουν προσωπικά ή οικογενειακά προβλήματα, αλλά συχνά συντελεί για να πραγματοποιηθούν νομοθετικές και κοινωνικές μεταρρυθμίσεις, ώστε πολλές αιτίες της κοινωνικής κακοδαιμονίας να εξαλείφονται. (Πανουτσοπούλου, 1984: 210)

Οι κοινωνικοί λειτουργοί καθοδηγούνται στην εργασία τους από ένα Διεθνή Δεοντολογικό Κώδικα καθώς και άλλες προτάσεις διεθνούς πολιτικής. Η δραστηριότητα τους πλαισιώνεται από μια πολιτική κοινωνικής πρόνοιας που συνεπάγεται δράση σε όλα τα επίπεδα των νομικών, οικονομικών και κοινωνικών πλαισίων. Οι κοινωνικοί λειτουργοί συμμετέχουν σχεδιάζοντας, εκτιμώντας, εφαρμόζοντας, αξιολογώντας και τροποποιώντας τις προληπτικές κοινωνικές πολιτικές και υπηρεσίες σε ομάδες και κοινότητες, παρεμβαίνουν σε πολυάριθμους λειτουργικούς τομείς, χρησιμοποιώντας διάφορες μεθόδους προσέγγισης, εργαζόμενοι σε ένα ευρύ οργανικό πλαίσιο και παρέχοντας κοινωνικές υπηρεσίες σε διάφορα τμήματα του πληθυσμού στη μικρό και μακρό κοινωνική κλίμακα.



## **A.2. Ορισμοί**

Για την κοινωνική εργασία έχουν κατά καιρούς δοθεί οι παρακάτω ορισμοί:

« Η κοινωνική εργασία είναι μια παρέμβαση στην πορεία όπου το άτομο και η κοινωνία αναζητούν ο ένας τον άλλον για την αυτοπλήρωσή τους ».

( Παπαιωαννού Κ, 1998: 17)

«Η κοινωνική εργασία είναι επάγγελμα ανθρωποκεντρικό. Το επίκεντρο της προσοχής της είναι ο άνθρωπος, όπως αυτός ζει και συμπεριφέρεται μέσα στο φυσικό και το κοινωνικό του περιβάλλον. Πρωταρχικός της σκοπός, όπου και κατατείνει κάθε δραστηριότητα, είναι το «ευ ζην» του ανθρώπου- ατόμου, ως μέλους οργανωμένης ομάδας ή κοινότητας».

(Παπαδοπούλου, 1993: 19)

«Η κοινωνική εργασία επιζητά να ενισχύσει την κοινωνική λειτουργία των ατόμων από μόνα τους και/ή σε ομάδες, με ενέργειες και οι οποίες επικεντρώνονται στις κοινωνικές τους σχέσεις και οι οποίες συνιστούν συνδιαλλαγές μεταξύ ατόμων και του περιβάλλοντος τους».

(Τζόνσον,1998: 12)

« Η κοινωνική εργασία μελετά και εισηγείται μέτρα τα οποία προλαμβάνουν την εμφάνιση προβλημάτων που απειλούν ή έχουν ήδη προσβάλει τη ζωή ενός ατόμου ή μιας ομάδας, ή έχουν αποδυναμώσει την αποδοτικότητα των προσπαθειών του να τα χειριστεί».

( Καλλινικάκη, 1998: 19)

### **A.3. Σκοποί Κοινωνικής Εργασίας**

Παραδοσιακά η κοινωνική εργασία αναπτύχθηκε από ένα βασικό ενδιαφέρον να βοηθηθεί ο άνθρωπος να αντιμετωπίσει τα κοινωνικά προβλήματα που αυξανόντουσαν με γοργό ρυθμό στο περιβάλλον του. Βασικός σκοπός της εφαρμογής της κοινωνικής εργασίας είναι η βελτίωση της κοινωνικής λειτουργικότητας των ατόμων/συστημάτων.

Σύμφωνα με τους Pincus και Minahan (1973:8), ο σκοπός της κοινωνικής εργασίας είναι:

1. να βελτιώσει το προσαρμοστικό δυναμικό, καθώς και την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων των ατόμων/συστημάτων.
2. να συνδέσει το άτομο/οικογένειες με συστήματα που παρέχουν πόρους, υπηρεσίες και ευκαιρίες.
3. να προάγει την αποτελεσματική λειτουργία αυτών των σύστημα.
4. να συμβάλει στην ανάπτυξη και βελτίωση της κοινωνικής πολιτικής.

Αυτή τη διατύπωση του σκοπού της κοινωνικής εργασίας στο πλαίσιο της συστημικής θεώρησης αναφέρεται σε μια ευρύτατη τοποθέτηση, εφόσον έμφαση δίνεται στη βελτίωση της λειτουργικότητας των ατόμων/συστημάτων, στην δικτύωση των πόρων της κοινότητας, στην προαγωγή αυτών των συστημάτων και στη βελτίωση της ευρύτερης κοινωνικής πολιτικής. Σε συνάρτηση με τα παραπάνω, ο Goldstein (1974:5) αναφέρει ότι ο κεντρικός σκοπός των εφαρμογών της κοινωνικής εργασίας είναι η παροχή μέσων και ευκαιριών που δίνουν τη δυνατότητα στα άτομα/συστήματα να διαπραγματεύονται ικανοποιητικά εσωτερικές, διαπροσωπικές ή περιβαλλοντικές καταστάσεις που εμπλέκονται και παρεμποδίζουν την παραγωγική κοινωνική διαβίωση. Η επίτευξη αυτού του σκοπού της εφαρμογής της κοινωνικής εργασίας αναφέρεται και σε αλλαγές στην συμπεριφορά των ατόμων, όπως αυτή εκφράζεται στο κοινωνικό και διαπροσωπικό περιβάλλον.

Οι αλλαγές αυτές αναφέρονται σε συναισθήματα, στάσεις, αντιλήψεις του ατόμου σε σχέση με το πρόβλημα και εκφράζονται ενεργά μέσα από συμπεριφορά και σχέσεις στο άμεσο και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. (Goldstein, 1974:6)

Σε συνάρτηση με της παραπάνω τοποθετήσεις, η Johnson (1998:94) αναφέρεται στον σκοπό της εφαρμογής της κοινωνικής εργασίας, όπως διαμορφώθηκε από την συντακτική επιτροπή του περιοδικού Κοινωνική Εργασία του Εθνικού Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργών των Η.Π.Α:

«Σκοπός της κοινωνικής εργασίας είναι η προαγωγή ή η αποκατάσταση μιας αμοιβαίας θετικής αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανθρώπων και του κοινωνικού τους περιβάλλοντος για τη συνολική βελτίωση της ποιότητας ζωής τους (social Work, vol.26, No. 1, p.6, January 1981, N.A.S.W).

Σύμφωνα με τη Νομικού η κοινωνική εργασία σκοπό έχει:

Να βοηθήσει τους ανθρώπους να προάγουν και να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά τα δικά τους δυναμικά στην αντιμετώπιση και λύση προβλημάτων.

1. Να βοηθήσει τους ανθρώπους να δημιουργούν διασυνδέσεις με ενισχυτικά ή κοινωνικά συστήματα.
2. Να διευκολύνει την επικοινωνία, να αλλάξει ή και να δημιουργήσει νέες σχέσεις μεταξύ ανθρώπων και κοινωνικών όρων.
3. Να διευκολύνει την επικοινωνία, να αλλάξει ή να δημιουργήσει σχέσεις μεταξύ ανθρώπων μέσα στα κοινωνικά συστήματα ενίσχυσης.
4. Να συνεισφέρει στην ανάπτυξη και αλλαγή κοινωνικής πολιτικής.
5. Να ενεργοποιήσει την απόδοση υλικών πόρων (μέσω κοινωνικών συστημάτων).
6. Να υπηρετεί ως μέσο κοινωνικού ελέγχου ή κοινωνικής αλλαγής.

Μια σύντομη αναφορά του σκοπού της κοινωνικής εργασίας παραθέτετε και από την Κ. Παπαιωάννου (1998, σελ. 29).

Ο στόχος της κοινωνικής εργασίας είναι διπλός:

1. Να επιτύχει εξομάλυνση- άμβλυνση των προβλημάτων έτσι όπως επηρεάζουν την κοινωνική ζωή του ατόμου.
2. Να συντελέσει στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου ενώ ζει ως κοινωνικό ον σε ένα περιβάλλον που πρέπει να παίρνει σοβαρά και το ίδιο γιατί επηρεάζει και επηρεάζεται από αυτό.

Η κοινωνική εργασία βρίσκεται σε πλήρη συμφωνία με φυσιολογικούς μηχανισμούς λύσης προβλημάτων αφού οι βασικοί της χειρισμοί οδηγούν στην κατανόηση και παραδοχή μέρους έστω του δυναμικού που διαθέτει το κάθε άτομο καθώς και στην ικανοποίηση της ανάγκης για αυτοδιάθεση και συμμετοχή, κινητοποίηση και κοινωνικοποίηση.

Σε μια θεωρητική βάση υπάρχουν τρεις σκοποί στην κοινωνική εργασία:

- i. Αντανεκλαστικός-θεραπευτικός σκοπός. Αυτή η άποψη αντιμετωπίζει την κοινωνική εργασία σαν αναζήτηση της καλύτερης ατομικής, ομαδικής και κοινοτικής ανάπτυξης με το να προωθεί και να διευκολύνει την ανάπτυξη και την αυτοεκπλήρωση. Η συνεχή διαδικασία της αλληλεπίδρασης με τους άλλους λειτουργεί ως ρυθμιστικό μέτρο αλλαγής ιδεών και τους επιτρέπει να επηρεάζουν τους άλλους. Αυτή η διαδικασία της αμοιβαίας επιρροής είναι αυτή που κάνει την κοινωνική εργασία ευέλικτη. Με αυτό τον τρόπο, οι άνθρωποι κερδίζουν δύναμη πάνω στα δικά τους συναισθήματα και στο τρόπο ζωής τους. Μέσα από την ατομική δύναμη, μπορούν να ξεπεράσουν ή να ανυψωθούν πάνω από τα μειονεκτήματα και τον πόνο.

Αυτή η άποψη είναι βασική σε πολλές θεωρίες για τη φύση της κοινωνική εργασίας στην πράξη, αλλά δύο άλλες θεωρίες την τροποποιούν και την αμφισβητούν:

ii. Η σοσιαλιστική-κολεκτιβιστική θεωρία. Αυτή η θεωρία βλέπει την κοινωνική εργασία σαν αναζήτηση συνεργασίας και αμοιβαίας υποστήριξης στην κοινωνία ώστε τα πιο καταπιεσμένα και αναξιοπαθούντα άτομα να μπορούν να κερδίσουν δύναμη πάνω στις ζωές τους. Η κοινωνική εργασία διευκολύνει με το να εμπνυχώνει τους ανθρώπους να πάρουν μέρος στη διαδικασία μάθησης και συνεργασίας η οποία δημιουργεί οργανισμούς στους οποίους όλοι συμμετέχουν και σε όλους ανήκουν. Η ελίτ συγκεντρώνει και διαιώνίζει τη δύναμη και τις πηγές της για το δικό της συμφέρον. Κάνοντας το αυτό η άρχουσα τάξη δημιουργεί καταπίεση και μειονεκτήματα τα οποία η κοινωνική εργασία προσπαθεί να υποσκελίσει με περισσότερο κοινωνικής και οικονομικής ισότητας σχέσεις. Όταν η κοινωνική εργασία επιδιώκει ατομική και κοινωνική εκπλήρωση μέσω της αντανακλαστικής θεραπευτικής οδού αυτό είναι αδύνατο να επιτευχθεί επειδή τα συμφέροντα της ελίτ παρεμποδίζουν τις πιθανότητες αλλαγής για πολλούς καταπιεσμένους ανθρώπους, εκτός και να καταφέρουμε κοινωνική αλλαγή. Αν αποκλειστικά αποδεχτούμε το κοινωνικό γίνεσθαι, όπως η αντανακλαστική θεραπευτική οδό και η ατομική-ρεφορμιστική θεωρία κάνει, τότε υποστηρίζει και ενδυναμώνει στην πραγματικότητα τα συμφέροντα της άρχουσας τάξης. Επομένως θα παρεμποδίζονται οι ευκαιρίες των καταπιεσμένων ατόμων οι οποίοι πρέπει αποκλειστικά να ευεργετούνται από την κοινωνική εργασία. (M. Payne, 2001, σελ.40)

*iii. Ατομική-ρεφορμιστική θεωρία.* Αυτή αντιλαμβάνεται την κοινωνική εργασία σαν μια έκφραση των προνοιακών υπηρεσιών. Συναντάει τις ατομικές ανάγκες και βελτιώνει τις υπηρεσίες των οποίων είναι μέρος, ώστε η κοινωνική εργασία και οι υπηρεσίες να λειτουργούν πιο αποτελεσματικά. Η προσπάθεια να αλλάξει η κοινωνική πραγματικότητα για να γίνει πιο ισότιμη και δημιουργική σε ατομική και κοινοτική βάση ίσως είναι αποδεκτά ιδανικά.

Ωστόσο, είναι μη ρεαλιστικά στην καθημερινή πρακτική. Αυτό συμβαίνει επειδή τα περισσότερα εργαλεία της επιστήμης της κοινωνικής εργασίας αναφέρονται σε μικρότερης κλίμακας ατομικές αλλαγές, οι οποίες δεν μπορούν να οδηγήσουν σε μεγαλύτερες κοινωνικές αλλαγές. Επίσης, οι οικονομικοί διαχειριστές στις κοινωνικές υπηρεσίες οι οποίοι χρηματοδοτούν και δίνουν κοινωνική αποδοχή στις δραστηριότητες της κοινωνικής εργασίας βασικά θέλουν το καλύτερο ταίριασμα κοινωνίας και ατόμου. Δεν θέλουν κοινωνικές αλλαγές!

Κάθε θεωρία λέει κάτι γύρω από τις δραστηριότητες και σκοπούς της κοινωνικής εργασίας και επίσης ασκεί κριτική ή αναζητεί να τροποποιήσει τις άλλες δύο. Γενικά όμως οι περισσότερες έννοιες της κοινωνικής εργασίας εμπεριέχουν στοιχεία και των τριών θεωριών. Η φύση της κοινωνικής εργασίας είναι διφορούμενη και πάντα υπό αμφισβήτηση. Οι απαντήσεις διαφοροποιούνται ανάλογα με το χρόνο, τις κοινωνικές συνθήκες και κουλτούρες. Με το να ακολουθήσει κανείς το επάγγελμα της/του κοινωνικού λειτουργού απαιτείται μια οπτική των στόχων, των ατομικών κατασκευών που οδηγούν στις πράξεις που θα λάβουν χώρα. Γενικά αποδεχόμαστε ότι οι διαφορετικές θεωρίες μέσα στην κοινωνική εργασία είναι πάντα παρούσες επειδή πρέπει συνέχεια να υπάρχει αμφισβήτηση και συζήτηση.

Οι «θεωρητικές» ιδέες είναι ένας σημαντικός πυλώνας της αμοιβαίας κατανόησης και αναγνώρισης μεταξύ κοινωνικών λειτουργών. Ο καθένας που προσπαθεί να βοηθήσει ανθρώπους χρειάζεται καθοδήγηση. Είναι ιδιαίτερα αποφασιστικό να χρησιμοποιείται συγχώνευση ιδεών από διαφορετικές πηγές αντί ενός συνόλου θεωριών για όλες τις περιπτώσεις. ( Payne, 2001 : 44 - 46)

Οι διαφοροποιήσεις στο πλαίσιο του πολιτισμού είναι σημαντικές. Υπάρχει διαμάχη για το αν η κοινωνική εργασία και οι «θεωρίες» της θεωρούνται παγκόσμιες ή είναι περιορισμένες κατά περίπτωση. Αναπτύχθηκαν ιστορικά στις δυτικές κοινωνίες και έχουν βάση το χριστιανικό –ιουδαϊκό μοντέλο. Σειρές από επιχειρήματα υποστηρίζουν την άποψη ότι δεν πρέπει να εφαρμόζονται σε τόσο μεγάλη και ευρεία έκταση. Πρέπει πάντα να έχουμε υπόψη ότι η πολιτιστική βάση αξιών διαφορετικών κοινωνιών πιθανόν να μην συμβαδίζουν με τις παραδοχές και τις κατευθύνσεις μέσα στη δυτική κοινωνική εργασία.

#### **A.4 Μέθοδοι Κοινωνικής Εργασίας**

Η κοινωνική εργασία αποτελεί ένα επιστημονικό σύνολο γνώσεων, μεθόδων, αρχών και προγραμμάτων για την επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων του ανθρώπου, την ευημερία και καλύτερη προσαρμογή του εξυπηρετούμενου στο περιβάλλον του.

Παλαιότερα υπήρχε η θεώρηση της κοινωνικής εργασίας ως τέχνη η οποία έδινε έμφαση στη διάθεση και το ταλέντο του κοινωνικού λειτουργού, αντικαταστήθηκε με τη διεργασία και ιδίως με τη μέθοδο, ως κύριο χαρακτηριστικό της. Έμφαση δίνεται στην ατομική αλλαγή, στην επιβοήθηση, στη βελτίωση και τη διατήρηση της κοινωνικής λειτουργικότητας των ατόμων και των ομάδων μέσα στο ισχύον κοινωνικό σύστημα.

Από τη δεκαετία του '40 μέχρι το 1960 περίπου, αναπτύσσεται η θεωρητική βάση όχι μόνο για την κοινωνική εργασία με άτομα, αλλά και για την κοινωνική εργασία με ομάδες και με κοινότητες. Οι δύο τελευταίες μέθοδοι βασίστηκαν κυρίως σε κοινωνιολογικές θεωρίες. (Johnson, 1998: 26)

Διατυπώθηκαν οι δομές, οι σκοποί και οι διεργασίες των ομάδων, ενώ ψυχοκοινωνικές έννοιες χρησιμοποιήθηκαν για την κατανόηση της συμπεριφοράς και της αλληλεπίδρασης των ατόμων στις ομάδες. (Wilson, 1976:20)

Αναφέρονται παρακάτω τρεις ορισμοί της κοινωνικής εργασίας κατά μέθοδο, στους οποίους είναι εμφανής η κατεύθυνση που δίνεται αυτή την περίοδο στην ανάπτυξη ψυχοκοινωνικών λειτουργιών.

«Η κοινωνική εργασία με άτομα είναι μια διεργασία που χρησιμοποιείται από ορισμένες οργανώσεις πρόνοιας για να βοηθήσει τα άτομα να αντιμετωπίσουν πιο αποτελεσματικά τα προβλήματά τους σε σχέση με την κοινωνική τους λειτουργικότητα». (Perlman, 1957:20)

Η κοινωνική εργασία με ομάδες σύμφωνα με το μοντέλο επανόρθωσης των Grace και Coyle (1948) και των Wilson και Ryland (1949) «στοχεύει στη χρησιμοποίηση της ομάδας ως μέσου για την επιβοήθηση των ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα στους κοινωνικούς τους ρόλους». (Payne, 2000:132)

«Η κοινωνική εργασία με την κοινότητα αποσκοπεί στην επαύξηση της ικανότητας της κοινότητας ως συνόλου, για τη επίλυση των προβλημάτων της και την επίτευξη ορισμένων στόχων»(Επιτροπή Κοινοτικής Οργάνωσης της Εθνικής Ένωσης Κοινωνικών Λειτουργών των Η.Π.Α. –Committee on Community Organization National Association of Social Workers, 1962).



Η Κ. Πανουτσοπούλου (1984), υποστηρίζει ότι πέραν των τριών βασικών μεθόδων κοινωνικής εργασίας αναφέρονται επιπλέον τρεις βοηθητικές μέθοδοι. Σύμφωνα με την άποψη αυτή είναι και η Παπαδοπούλου (1993).

Οι τρεις βοηθητικές μέθοδοι κοινωνικής εργασίας είναι οι ακόλουθες:

1. Κοινωνική Διοίκηση (Social Welfare Administration), δηλαδή η οργάνωση και διεύθυνση ενός κοινωνικού φορέα.
2. Κοινωνική έρευνα (Social Welfare Research), δηλαδή δόκιμες της αξίας της δομής και των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας. Αυτή μελετά τα κοινωνικά φαινόμενα, κάνει διάγνωση των κοινωνικών καταστάσεων και προειδοποιεί για την πρόληψη και θεραπεία τους.
3. Κοινωνική δράση (Social Action), οργανωμένη δηλαδή διαδικασία για την επίλυση γενικών κοινωνικών προβλημάτων και την επιτυχία του κοινωνικών στόχων, όπως νομοθετικές μεταρρυθμίσεις, οικονομική πρόοδος κ.τ.λ.

Οι τρεις τελευταίες μέθοδοι αποτελούν διαφορετικές διαδικασίες σε σχέση με τις πρώτες, οι οποίες είναι μέθοδοι παροχής υπηρεσιών σε άμεση σχέση και προσωπική επαφή με τον εξυπηρετούμενο. Μολονότι οι διαδικασίες και δραστηριότητες διαφέρουν μεταξύ τους αποτελούν σπουδαία όργανα στην εφαρμογή των σύγχρονων κοινωνικών προγραμμάτων.

Η βάση των μεθόδων κοινωνικής εργασίας είναι οι γνώσεις που αφορούν τις σύνθετες δυνάμεις που διαμορφώνουν και επηρεάζουν το περιβάλλον του. Για την κοινωνική εργασία η συνεργασία και η συμμετοχή στο σχέδιο βοήθειας των ενδιαφερομένων μερών (ατόμου, ομάδας, κοινότητας) αποτελούν προϋπόθεση για να είναι η εργασία της/του κοινωνικού λειτουργού αποτελεσματική, βραχυχρόνια και μακροχρόνια. (Παπαδοπούλου, 1993, σελ. 24)

## **A.5. Αποτελεσματικότητα Κοινωνικής Εργασίας**

Η προσέγγιση του θέματος της αξιολογικής αποτελεσματικότητας της κοινωνικής εργασίας είναι αρκετά δύσκολη και περίπλοκη.

Είναι χαρακτηριστικό αυτό που συχνά λέγεται από μέλη της επαγγελματικής κοινότητας των κοινωνικών λειτουργών και άλλων ότι επειδή η κοινωνική εργασία είναι ένα σχετικά νέο επάγγελμα δεν είχε τον απαιτούμενο χρόνο και την εξ αυτού απορρέουσα εμπειρία να διατρέξει και να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητά της. Αυτό είναι εν μέρη αληθές αφού και άλλες ειδικότητες όπως αυτές της ψυχολογίας, της συμβουλευτικής, της κοινωνιολογίας και άλλα είναι εξίσου νέες.

Ιδιαίτερα η κοινωνική εργασία, που έχει τις ρίζες της στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα στην Ευρώπη και στις Η.Π.Α., -έστω και αν αυτές οι ρίζες εντοπίζονται στην άσκηση της φιλανθρωπίας και της κοινωνικής πρόνοιας της εποχής εκείνης- γεγονός παραμένει ότι στην οποιαδήποτε μορφή άσκησής της τα τελευταία και πλέον 100 χρόνια- είτε προσωπική (ατομική), ομαδική, κοινοτική και μεταρρυθμιστική στις κοινωνικές ανάγκες- έχει καταστεί αναπόσπαστο κομμάτι του κοινωνικού γίγνεσθαι.

Το ερώτημα λοιπόν της αποτελεσματικότητας της κοινωνικής εργασίας, για μια ειδικότητα που όπως αναφέρθηκε πιο πάνω είναι αναπόσπαστο μέρος των κοινωνικοπρονοιακών δρώμενων μιας κοινωνίας, προϋποθέτει πέραν της εμπειρικής γνώσης των κοινωνικών λειτουργών και συστηματική έρευνα. (Δημοπούλου – Λαγωνίκα, 2006:514,515)

Ο Vass (1988) πιστεύει ότι «το είδος και ο βαθμός αποτελεσματικότητας, καθώς και τα μέσα με τα οποία θα μετρηθεί, ποικίλουν με τις θεωρητικές παρωπίδες που θα κατευθυνθούν τα μέσα και τους σκοπούς».

Πραγματικά τι είναι η αποτελεσματικότητα; Η λέξη υποδηλώνει αποτελέσματα, το τέλος μιας διαδικασίας. Αν αναφερόμαστε στην αποτελεσματικότητα σαν επαγγελματικό στόχο, περιμένουμε συχνά η αποτελεσματικότητα, δηλαδή το τελικό προϊόν των προσπαθειών μας, θα είναι ως προς τα αποτελέσματα της. Η αποτελεσματικότητα, σύμφωνα με το Vass, «δεν είναι τέτοια έννοια ή εργαλείο».

Συχνά οι κοινωνικοί λειτουργοί προσεγγίζουν αυτό το ζήτημα σαν μια παγκόσμια αλήθεια, όπου όλες οι φιλοδοξίες ικανοποιούνται, όλες οι πιθανές απόψεις εκφράζονται και έχουν τη θέση τους και όλες οι πιθανές αντιρρήσεις ξεπερνιούνται. Φανερό είναι ότι ελάχιστα ή τίποτα από όσα κάνουμε και λίγα από τα μέτρα που παίρνουμε έχουν τέτοια μορφή. Καθίσταται αναγκαίο, οι κοινωνικοί λειτουργοί να μην είναι μόνο μετριοπαθείς στις απαιτήσεις τους ως προς τη αποτελεσματικότητα αλλά όταν επιχειρούν να τη μετρήσουν, να είναι σαφής σε αρκετά θέματα.

Η αποτελεσματικότητα κατά Vass (1988) πρέπει να «είναι αυτό που οι κοινωνικοί λειτουργοί ορίζουν τι είναι». Οι κοινωνικοί λειτουργοί καθορίζουν το χώρο, τη λογική και την πρακτική. Δικές τους πρέπει να είναι οι ερμηνείες σχετικά με την επιτυχία ή αποτυχία της μεθόδου παρέμβασης και αυτοί θα υπερασπίσουν τα αποτελέσματα αυτά. Για να τα υπερασπιστούν όμως δεν θα πρέπει να βλέπουν μόνο αυτά καθαυτά τα αποτελέσματα, γιατί αυτά είναι χωρίς νόημα.

Ο/Η κοινωνική λειτουργός στη διάρκεια μιας συνάντησης με χρήστες, λειτουργεί σε διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας και παίζει διάφορους ρόλους, έχει ποικίλους στόχους και χρησιμοποιεί διάφορα μέσα για να πετύχει τους στόχους αυτούς. Επομένως, ο συγγραφέας αναφέρει ότι, όταν εξετάζουμε την αποτελεσματικότητα πρέπει να ξέρουμε πραγματικά τι είδους δραστηριότητα μετράμε και ποιες διαδικασίες χρειάζονται αξιολόγηση και μέτρηση.

Δεν θα πρέπει λοιπόν να μετριέται η αποτελεσματικότητα εξετάζοντας κυρίως το τελικό προϊόν ή αποτέλεσμα θα πρέπει παράλληλα να εκθέτονται τα μέσα με τα οποία φτάνει ο/η ειδικός σε αυτό το αποτέλεσμα. Άρα, η αποτελεσματικότητα πρέπει να εξετάζεται όχι ως στατικό ζήτημα αλλά ως διαδικασία που επιτρέπει και ποιοτικές και ποσοτικές αξιολογήσεις. Κι αυτό φέρνει πλησιέστερα σε αυτό που είναι αποτελεσματικότητα και ο τρόπος με τον οποίο επιτυγχάνεται. (Vass, 1988: 187)

Κατά τον Payne (2000), «η αποτελεσματικότητα της κοινωνικής εργασίας αναγνωρίζει όλο και μεγαλύτερη κοινωνική επιτυχία, αν και θα πρέπει να είμαστε επιφυλακτικοί απέναντι στο μύθο της ανάπτυξης ότι εφαρμόζεται για όλο και περισσότερους κοινωνικούς σκοπούς σε πολλές κοινωνίες». Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν δέχεται κριτική ή ότι δεν παρουσιάζει πρόβλημα. Οι επικρίσεις δεν έχουν λείψει, αλλά το ίδιο ισχύει και για τους γιατρούς, δικηγόρους, πολιτικούς ή ιερείς που εκπροσωπούν καθιερωμένα επαγγέλματα σε ολόκληρο το κόσμο. Ζώντας σε μια εποχή λιγότερης αποδοχής και περισσότερης κριτικής αισθάνεται κανείς τυχερός διότι αυτό σημαίνει ότι βρίσκεται σε διαρκή εγρήγορση για τη βελτίωση της απόδοσης του.

Η κοινωνική εργασία πρέπει να αξιολογεί την αποτελεσματικότητά της, γιατί χωρίς κάποιο μέτρο ή κάποια κατανόηση της αποτελεσματικότητας, η θέση της κοινωνικής εργασίας σαν επιστημονικό επάγγελμα θα παραμείνει σκοτεινή και δεν θα πείθει. Δεν είναι δυνατόν να μετράτε η απόδοση ή η λειτουργία και η αποτελεσματικότητα με την απλή εξέταση των αποτελεσμάτων.

## **A.6 Θεωρίες Κοινωνικής Εργασίας**

Από την εμφάνισή της, η κοινωνική εργασία χαρακτηρίζεται από πράξη–δηλαδή από την ανάληψη δράσης με συγκεκριμένο στόχο την άμεση ανακούφιση των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης – και όχι από θεωρητική σκέψη, νοητική επεξεργασία των δεδομένων και αναγωγή τους σε θεωρία. ( Καλλινικάκη, 1998: 29)

Η πάλη της ενοποίησης της θεωρίας και της πρακτικής έχει γίνει μια καθιερωμένη πραγματικότητα στην κοινωνική εργασία. Διαφορετικές θεωρητικές θέσεις έχουν κυριαρχήσει σε διαφορετικά πεδία. Η συστημική θεωρία έχει υποσκελίσει την ψυχαναλυτική και η τελευταία έχει αντικατασταθεί από την κριτική, ως η πιο πρόσφατη θεωρία που χρησιμοποιήθηκε για να προσφέρει εξηγήσεις για τις κοινωνικές εξελίξεις και συνεπώς την λογική επεξήγηση για την παρέμβαση στις ζωές των ανθρώπων.(Findlay, 1978: 58)

Η ανάπτυξη της κοινωνικής εργασίας ως ένα ακριβή και σαφή επάγγελμα ξεκίνησε στις Ηνωμένες Πολιτείες όπου η εκπαίδευση κοινωνικών λειτουργών άρχισε στα 1900. Η Mary Richmond με την δημοσίευση του άρθρου της *Κοινωνική Διάγνωση* το 1917 συνείσφερε ουσιαστικά στην ανάπτυξη της γνώσης, βάσης του επαγγέλματος με την έμφαση στις αξίες και τις αρχές των κοινωνικών σχέσεων στην κατά περίπτωση κοινωνική εργασία. Η θεωρητική τεκμηρίωση της κοινωνικής εργασίας επηρεάστηκε σε μεγάλο βαθμό από τις σχολές σκέψης και θεώρησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς και της δομής των κοινωνιών. Πρώτη και με μεγάλη επιρροή σε εύρος, σημασία και διάρκεια ήταν η ψυχαναλυτική θεωρία. Τη δεκαετία του 1960, η κοινωνική εργασία προσέγγισε και οικειοποιήθηκε μεγάλο αριθμό θεωριών που βασίζονταν στις φροϋδικές απόψεις, στη θεωρία της μάθησης και στις προερχόμενες από την κοινωνιολογία ιδέες. (Landon, 1995: 1101-2)

Έτσι διαμορφώθηκαν ποικίλες, χρήσιμες και φανερά συγκρίσιμες θεωρίες της κοινωνικής εργασίας. (Payne, 1993: 57) Οι περισσότερες αφορούν αποκλειστικά την κοινωνική εργασία και απευθύνεται σε ατομικά κοινωνικά προβλήματα. Οι περισσότερο γνωστές από αυτές είναι η ψυχοδυναμική, η θεωρία τη συμπεριφοράς, η θεωρία της κρίσης, η θεωρία των συστημάτων, η θεωρία των ρόλων, η θεωρία της επικοινωνίας, η θεωρία της οργάνωσης και η γνωσιακή θεωρία.

Η πληθώρα των ποικίλων θεωρητικών απόψεων δημιούργησε δυσκολίες και σύγχυση αναφορικά με το αντικείμενο και τις θέσεις της κοινωνικής εργασίας. Το 1970, όμως, η διαπίστωση ότι η ουσία της κοινωνικής εργασίας είναι οι κοινές απόψεις, αρχές και επαγγελματικές δεξιότητες των κοινωνικών λειτουργών οδήγησε στην διατύπωση της μοναδικής προσέγγισης της κοινωνικής εργασίας.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί επηρεάστηκαν από τη θέση και το κύρος της κοινωνιολογίας, τη διάθεση των εξήντα και την αναφορά στην μεταρρύθμιση

(Zasrtow, 1985: 6), και απευθύνθηκαν σε άλλες θεωρητικές εξηγήσεις πάνω στις οποίες βάσισαν την πρακτική του επαγγέλματος.

Οι θεωρίες της κοινωνικής εργασίας δεν είναι εύκολο να ομαδοποιηθούν, επειδή η καθεμιά εστιάζει σε διαφορετικά ζητήματα, ενώ πολλές βασίζονται στις ιδιαίτερες μεθόδους επίτευξης της κοινωνικής αλλαγής και άλλες σε θεραπείες (Solomon, 1976). Πολλές ταξινομήσεις των θεωριών της κοινωνικής εργασίας έχουν γίνει με βάση τις φιλοσοφικές θέσεις για τη φύση της κοινωνίας, της ροής και τη φύση των συνεχιζόμενων μεταβολών της και με βάση τις ερμηνείες του κόσμου. Οι Roberts και Nee (1969) έκαναν μια σημαντική καταγραφή των θεωριών που αφορούν την κοινωνική εργασία με άτομα και οικογένειες η οποία περιλαμβάνει ψυχοδυναμικές θεωρίες, συμπεριφοριστικές τεχνικές, την παρέμβαση σε κρίση, καθώς και προσεγγίσεις που διέπονται από τις ιδέες της κοινωνικοποίησης.

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τη δυναμική των ομάδων άσκησαν σημαντική επίδραση στις θεωρίες της κοινωνικής εργασίας με ομάδες. Οι ομάδες, ανεξάρτητα από τις ενέργειες και τις σκέψεις των μελών τους, έχουν μια δική τους ζωή. Οι θεωρίες της κοινωνικής εργασίας με ομάδες αποσκοπούν στην κατανόηση τόσο της ομαδικής όσο και της ατομικής δυναμικής. (Bion, 1961)

Οι θεωρίες της κοινοτικής κοινωνικής εργασίας διαφέρουν από τις θεωρίες της κατά περίπτωση κοινωνικής εργασίας. Αυτές, σύμφωνα με τους Taylor και Roberts (1985), θεωρούνται ακόμα ρευστές. Στην κοινοτική εργασία έχουν επικρατήσει πέντε βασικές προσεγγίσεις: της κοινοτικής ανάπτυξης, της πολιτικής δράσης, της κοινοτικής συνεργασίας, του σχεδιασμού κοινοτικών κοινωνικών υπηρεσιών και της κοινοτικής διασύνδεσης.

Ο Hopkins (1986), εντάσσει στις θεωρίες της κοινωνικής εργασίας και την οικογενειακή θεραπεία. Οι Cocozelli και Costable (1985), μελέτησαν το θεωρητικό υπόβαθρο των εφαρμογών της κλινικής κοινωνικής εργασίας και διέκριναν ψυχοδυναμικές, οικογενειακές, υπαρξιακές θεραπευτικές προσεγγίσεις καθώς και θεραπείες της συμπεριφοράς και λύσεις προβλημάτων. Ενώ, τέλος, για τον Wittaker, τέσσερις είναι οι θεωρήσεις που είχαν την εντονότερη επίδραση στη θεωρητική ανάπτυξη και τη διαμόρφωση των θεραπευτικών προσεγγίσεων της κοινωνικής εργασίας. Αυτές είναι; Η ψυχαναλυτική θεωρία, η θεωρία της κοινωνικής μάθησης, η θεωρία των κοινωνικών συστημάτων και η ανθρωπιστική-υπαρξιστική θεωρία (Wittaker, 1974). Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η κοινωνική εργασία είχε μια ξεχωριστή θεωρητική παράδοση από αυτή της κοινωνιολογίας, πρωτίστως εξαιτίας της σύνδεσης της θεωρίας στις εξηγήσεις της κοινωνικής εργασίας. Η ανάπτυξη της χρήσης των θεωρητικών συστημάτων στην κοινωνική εργασία έχει τις απαρχές της στην εργασία του Parsons(1954), του Von Bertalanffy (1968) και Buckley(1967). Υπάρχει ωστόσο και μια επιρροή από τη φιλολογία της διεύθυνσης και διαχείρισης.

## **B. Προσδιορισμός της έννοιας του Κοινωνικού/ης Λειτουργού**

### **B.1. Εισαγωγή**

Όλα τα επαγγέλματα, εκτός από τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτουν, στηρίζονται και σε κάποιο σύστημα αξιών και αρχών που κατευθύνει την δραστηριότητα των επαγγελματιών. Είναι φυσικό ότι στα επαγγέλματα που επικεντρώνονται στον άνθρωπο, στις υλικές, τις συναισθηματικές, τις κοινωνικές, τις ηθικές ανάγκες, στα ψυχοκοινωνικά προβλήματά του, έχει βασική σημασία το σύστημα αξιών που κατευθύνει τη δραστηριότητά τους, περισσότερη ίσως από όση στα τεχνικά επαγγέλματα.

Γενικότερα το αξιολογικό στοιχείο αποτελεί ένα από τα βασικά γνωρίσματα της κοινωνικής ζωής των ανθρώπινων κοινωνιών, χαρακτηρίζει τη ζωή των ομάδων, όπως εξάλλου και των ατόμων που την απαρτίζουν. Η μελέτη των κοινωνικών φαινομένων – και το κάθε επάγγελμα είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο – περιλαμβάνει και την μελέτη των αξιών του. Κατά την μελέτη των κοινωνικών φαινομένων τόσο τα πραγματολογικά (δηλαδή όσα υποπίπτουν στις αισθήσεις, τα υλικά) /μη αξιολογικά, όσο και τα αξιολογικά στοιχεία της κοινωνικής ζωής πρέπει να μελετούνται στην αμοιβαία τους διαπλοκή, ακριβώς όπως ενιαία και αδιαχώριστα συνυπάρχουν, συνυφαίνονται και συνεργούν στην κοινωνική εμπειρία. (Καλούτση, 1984: 45)

Το επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού έχει το δικό του σύστημα αξιών, αξίες που αντανακλούν αυτές που επικρατούν στην κοινωνία όπου δραστηριοποιείται. Ταυτόχρονα, είναι δυνατόν να συμβάλει το ίδιο στη διαμόρφωση των αξιών που μια κοινωνία ενστερνίζεται για θέματα που αφορούν στο αντικείμενό του. Ο επηρεασμός αυτός εξαρτάται από την κοινωνική ακτινοβολία που διαθέτει στην κοινωνία.



Παραδοσιακά οι κοινωνίες έχουν αναθέσει στο επάγγελμα αυτό την ευθύνη της μέριμνας για άτομα και ομάδες του κοινωνικού συνόλου που μειονεκτούν- τους φτωχούς, τους παραβατικούς, τους «αδύναμους». Εδώ και αρκετές δεκαετίες, οι κοινωνικοί λειτουργοί εργάζονται με τον κάθε πολίτη, ανεξάρτητα από την κοινωνικοοικονομική κατάσταση και θέση του στη ζωή. Εργάζονται με το κάθε άτομο, ομάδα ή κοινότητα που αντιμετωπίζει προβλήματα κοινωνικής ένταξης και ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Τα προβλήματα αυτά του κάθε μέλους της κοινωνίας άλλοτε προέρχονται από εσωτερικούς, δικούς του παράγοντες και άλλοτε από εξωτερικούς παράγοντες, που είναι ανεξάρτητοι από τη θέλησή του ή και τα δύο.

Το συγκεκριμένο επάγγελμα αναδύθηκε σε κοινωνίες με δημοκρατικό πολίτευμα, ανθρωπιστική παράδοση αλλά και σεβασμό στην εγκυρότητα της επιστημονικής προσέγγισης και μεθοδολογίας. Όπως υποστηρίζει ο Northen, η κοινωνική εργασία ως επάγγελμα προσθέτει τον παράγοντα της επιστημονική προσέγγισης στα ανθρώπινα προβλήματα, πράγμα που δίνει εγκυρότητα και αξιοπιστία στις εφαρμογές της (Northen, 1995: 67). Σε κοινωνίες όπου τα χαρακτηριστικά αυτά λείπουν, το εν λόγω επάγγελμα είτε δεν υπήρξε είτε διαστρεβλώθηκε ως προς τους στόχους και τις μεθόδους του.

Είναι πρόσωπα ειδικά καταρτισμένα για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας με άτομα, με ομάδα και με κοινότητα. Η αποστολή τους είναι η χρησιμοποίηση ειδικών γνώσεων και τεχνικών, προκειμένου να βοηθήσουν το άτομο, ομάδα ατόμων ή την κοινότητα στη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεων τους και των μεταξύ τους σχέσεων. Οι γνώσεις οι σκοποί και οι αξίες της κοινωνικής εργασίας καθώς και οι ιδιαίτερες επιδιώξεις και γνώσεις, οι αρχές και τα αξιώματα αποτελούν το πλαίσιο εργασίας της/του κοινωνικού λειτουργού και την ασφαλιστική δικλείδα, από τυχόν υπερβάσεις του.

## **B.2. Σκοπός Κοινωνικού/ης Λειτουργού**

Η κοινωνική εργασία είναι ένα επάγγελμα που έχει σκοπό να φέρει αλλαγές στην κοινωνία γενικά αλλά και στις ιδιαίτερες μορφές ανάπτυξης της. Διάφοροι κοινωνικοί επιστήμονες ασκούν κοινωνικό έργο όμως τα κύρια όργανα άσκησης της κοινωνικής εργασίας είναι οι κοινωνικοί λειτουργοί. Η/Ο κοινωνικός λειτουργός στον τόπο μας είναι το αναγνωρισμένο από την Πολιτεία όργανο για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να είναι επιστήμονες και τεχνίτες στις ανθρώπινες σχέσεις. Το λειτούργημα του/της κοινωνικής λειτουργού έχει σαν αποστολή, ασκούμενο σύμφωνα με τις παραδεδεγμένες νομικές και κοινωνικές αρχές να βοηθήσει το άτομο να κινητοποιηθεί και να ικανοποιήσει τις ανάγκες του μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής συμβίωσης. Ο θεσμός των κοινωνικών λειτουργών σήμερα έχει απλωθεί σε όλο σχεδόν τον κόσμο. Η/Ο σύγχρονος κοινωνικός λειτουργός δεν βοηθάει μόνο όσους έχουν οικονομικές και άλλες ανάγκες ή συμβουλεύει αυτούς που έχουν προσωπικά ή οικογενειακά προβλήματα, αλλά συχνά συντελεί για να πραγματοποιηθούν νομοθετικές και κοινωνικές μεταρρυθμίσεις, ώστε πολλές αιτίες της κοινωνικής κακοδαιμονίας να εξαλείφονται. (Θ. Πανουτσοπούλου 1984, σελ. 210)

Ο/Η κοινωνική λειτουργός αποσκοπεί στην ευημερία του ατόμου και την ευημερία της κοινωνίας μέσα στην οποία ζει το άτομο. Επιδιώκει να δημιουργήσει δυνατότητες σε άτομο, ομάδες ατόμων και κοινότητες ώστε να καλυτερέψουν την κατάσταση τους, να προσαρμοστούν σε συνθήκες αλλαγής και να συμμετάσχουν σε πρόγραμμα ανάπτυξης.

Επιπρόσθετα επιζητά να προσδιορίσει και να ενισχύσει την μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων των ατόμων, ομάδων και κοινοτήτων. Ακολουθώντας, θα υπάρξουν επιγραμματικές διατυπώσεις από την Τζόνσον (1999) και την Νομικού (1998), οι οποίες δίνουν μια περιεκτική εικόνα των σκοπών που η/ο κοινωνικός λειτουργός εξυπηρετεί. Οι άνωθεν συμφωνούν ως προς τους σκοπούς του/της κοινωνικής λειτουργού και διαφέρουν ελάχιστα στην παρουσίαση αυτών των σκοπών.

Οι σκοποί της/του κοινωνικού Λειτουργού είναι:

1. Ο/Η κοινωνική λειτουργός αναγνωρίζει και έρχεται σε επαφή με άτομα τα οποία χρειάζονται βοήθεια στην αντιμετώπιση σκοπών της ζωής.
2. Ο/Η κοινωνική λειτουργός μπορεί να προσφέρει κατανόηση, υποστήριξη, ενίσχυση των ατόμων που είναι σε κατάσταση κρίσης.
3. Ο/Η κοινωνική λειτουργός μπορεί να προσφέρει την ευκαιρία στα άτομα να συζητούν για τις διαφορές τους.
4. Ο/Η κοινωνική λειτουργός βοηθά τα άτομα στο να εξετάσουν εναλλακτικούς τρόπους λύσεως προβλημάτων και να προσφέρει πληροφορίες για να βοηθήσει να λάβουν αποφάσεις.
5. Ο/Η κοινωνική λειτουργός μπορεί να αντιμετωπίζει άτομα με βάση την πραγματικότητα της κατάστασης τους με το να τους δίνει πληροφορίες οι οποίες διαταράσσουν την ισορροπία τους και έτσι τους ενισχύει τη θέληση να αλλάξουν.
6. Ο/Η κοινωνική λειτουργός μπορεί να διδάξει δεξιότητες, να βοηθήσει τα άτομα να πραγματοποιήσουν τις ελπίδες τους και τους σκοπούς της ζωής τους.
7. Ο/Η κοινωνική λειτουργός παρεμβαίνει στο να βοηθήσει άτομα να αντιμετωπίσουν τα ψυχολογικά προβλήματα που έχουν επιπτώσεις στην κοινωνική τους προσαρμογή είτε από μόνος του ή με την συνεργασία άλλων ειδικοτήτων.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί οφείλουν να έχουν πίστη στους ανωτέρω σκοπούς, καθώς επίσης και στις ικανότητες τους να ασκήσουν το επάγγελμα τους με επιτυχία. Γι' αυτό έχουν υποχρέωση να είναι ενήμεροι στις νέες εξελίξεις που αφορούν το επάγγελμα τους και να ανανεώνουν τις γνώσεις τους τόσο στο θεωρητικό τομέα όσο και στις κατευθύνσεις και επιδόσεις της πρακτικής άσκησης.

Ο/Η κοινωνική λειτουργός οφείλει να ενημερώνει τους γύρω του για το έργο του και τους σκοπούς της επαγγελματικής του δραστηριότητας και να προσφέρει την πείρα και τη γνώση του στην επισήμανση κοινωνικών αναγκών. Πρέπει να επιδιώκει την συμμετοχή του στη δημιουργία κοινωνικών προγραμμάτων, αλλά και στην ανάπτυξη γενικότερης κοινωνικής πολιτικής για την ευημερία του συνόλου και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής.

### **B.3. Αρμοδιότητες Κοινωνικής/ου Λειτουργού**

Με την Υπουργική Απόφαση 5716/1974 καθορίστηκαν οι αρμοδιότητες των κοινωνικών λειτουργών που είναι οι ακόλουθες:

- i. Συμμετοχή των κοινωνικών λειτουργών στην εφαρμογή των κρατικών προγραμμάτων κοινωνικής πρόνοιας και εκείνων που εφαρμόζονται από άλλους φορείς. Η συμμετοχή αυτή αφορά στη διενέργεια των ψυχοκοινωνικοοικονομικών ερευνών που απαιτούνται για να θεμελιωθεί το δικαίωμα των ενδιαφερομένων και να ενταχθούν στα εφαρμοσμένα κοινωνικά προγράμματα.
- ii. Παροχή υπηρεσιών κοινωνικής εργασίας προς τους εξυπηρετούμενους με στόχο την αξιοποίηση της υλικής βοήθειας που τους δίνεται, αλλά και την πρόληψη ή αντιμετώπισή ατομικών ή οικογενειακών προβλημάτων που τυχόν τους απασχολούν.
- iii. Διερεύνηση των κοινωνικών αναγκών και προβλημάτων της περιοχής που υπάγεται στην αρμοδιότητα τους με στόχο τη συμβολή τους στην κάλυψη ή αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αναγκών και προβλημάτων αξιοποιώντας τους τοπικούς πόρους και μέσα και ενεργοποιώντας, για το σκοπό αυτό, τους «παράγοντες» της κοινότητας και τους κατοίκους.
- iv. Συμβολή στην ανάπτυξη και τη βελτίωση της εθελοντικής προσφοράς κοινωνικών υπηρεσιών, με την υποβοήθηση του έργου των ασχολούμενων με την δραστηριότητα αυτή στοχεύοντας και στην καλλιέργεια του αισθήματος κοινωνικής ευθύνης και αλληλεγγύης μεταξύ των πολιτών.

#### **B.4. Ο Εξυπηρετούμενος (Αποδέκτης-χρήστης κοινωνικών υπηρεσιών) της Κοινωνικής Εργασίας και η στάση του απέναντι στον κοινωνικό λειτουργό.**

Τα άτομα και οι ομάδες που απευθύνονται στις κοινωνικές υπηρεσίες μπορεί να είναι παιδιά, έφηβοι, ενήλικες ή υπερήλικες, άνδρες ή γυναίκες οποιασδήποτε πολιτιστικής προέλευσης και κοινωνικής τάξης. Οι αδυναμίες και τα προβλήματά τους μπορεί να είναι οξέα ή χρόνια και να οφείλονται σε διαφορετικούς παράγοντες, κοινωνικούς ή ατομικούς. Εξαιτίας αυτών των προβλημάτων τα άτομα ίσως αδυνατούν να αντιμετωπίσουν με δικές τους δυνάμεις τα θέματα που αφορούν την ζωή τους – είτε προσωρινά είτε για μεγάλο χρονικό διάστημα είτε για όλη τους τη ζωή. (Καλλινικάκη, 1998: 65)

Οι πελάτες των κοινωνικών λειτουργιών ταξινομούνται σε δύο ομάδες. Στην πρώτη ομάδα υπάγονται τα άτομα που έχουν ανάγκη κυρίως υλικής βοήθειας, για την εξασφάλιση της επιβίωσης τους, και στη δεύτερη ομάδα ανήκει ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός, που κάνει χρήση των υπηρεσιών αυτών, για να βελτιωθεί η ποιότητα της ζωής του. Με την πρώτη ομάδα ασχολούνται κυρίως οι οργανώσεις που φροντίζουν για τα άτομα με χαμηλό εισόδημα ή κανένα εισόδημα. Στην ομάδα αυτή «συνυπάρχουν» πολλά άλλα προβλήματα, όπως είναι η κακή σωματική και ψυχική υγεία, η διάλυση της οικογένειας, η εγκατάλειψη και η κοινωνική απομόνωση των αδυνάμων μελών της ή άλλες παθολογικές καταστάσεις και κοινωνικές μειονεξίες» που εμποδίζουν την ομαλή ένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο. (Καλούτση, 1982: 92-93)

Η δεύτερη ομάδα που ανήκει στον οικονομικά ενεργό και καταβάλλει το σύνολο ή μέρος του κόστους έχει μια τελείως διαφορετική αντίληψη. Τα άτομα αυτά είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις διάφορες δυσκολίες που δημιουργούνται κατά τη διαδικασία χορήγησης των παροχών που δικαιούνται, διότι όχι μόνο γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, αλλά και τους τρόπους με τους οποίους θα μπορέσουν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά αυτά.

Οι προσερχόμενοι εκτός από το καλύτερο οικονομικό επίπεδο, έχουν συνήθως και υψηλότερο μορφωτικό και κοινωνικό επίπεδο και ξέρουν να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις δυσκολίες που δημιουργούνται από τις γραφειοκρατικές δαιδαλώδεις διαδικασίες για να αποκτήσουν αυτό που δικαιούνται. Το αίτημα αυτής της κατηγορίας δεν είναι η επιβίωση, αλλά η καλύτερη ποιότητα ζωής. (Καλούτση, 1982: 94)

Υπάρχουν, όμως, αρκετοί λόγοι για τους οποίους ένας εξυπηρετούμενος ίσως δεν είναι πρόθυμος να εμπλακεί σε μια επαγγελματική σχέση και να δεχθεί να συνεργαστεί με τον κοινωνικό λειτουργό. Μεταξύ άλλων είναι και οι παρακάτω:

- i. Ο εξυπηρετούμενος αγνοεί το δικαίωμά του να κάνει χρήση ενός προγράμματος ή μιας υπηρεσίας.
- ii. Αρνείται το πρόβλημα ή δεν αναγνωρίζει ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα.
- iii. Δεν πιστεύει ότι μπορεί να κάνει κάποιες ενέργειες για να το αντιμετωπίσει ή να το επιλύσει.

Επειδή δεν ήρθε με δική του πρωτοβουλία στην κοινωνική υπηρεσία, αλλά ύστερα από σύσταση μιας έγκυρης για εκείνων πηγής ( γιατρός, εργοδότης κ.λ.π.) ή διότι του επιβλήθηκε με δικαστική απόφαση.

Η αβεβαιότητα και οι επιφυλάξεις ενός υποψήφιου εξυπηρετούμενου μπορεί να μετριαστούν εάν, μετά την ενημέρωση και την υποστηρικτική αντιμετώπιση του από τον κοινωνικό λειτουργό που τον υποδέχεται, βοηθηθεί να αντιληφθεί την άρνησή του και κατανοήσει τα κίνητρά του.

Μόνον τότε θα αποδεχθεί τον ρόλο του εξυπηρετούμενου και θα αρχίσει να αναλύει το πρόβλημά του, να ιεραρχεί τις ανάγκες του, να αποκαλύπτει και να ανακαλύπτει τις βαθύτερες επιδράσεις του προβλήματος του και να δοκιμάσει τρόπους επίλυσής του.

## **B.5. Αρχές- Δεξιότητες- Αξίες των Κοινωνικών Λειτουργών**

### ***Αρχές Κοινωνικού/ης Λειτουργού***

Η Καλλινικάκη (1998) αναφέρει ότι η κοινωνική εργασία εφαρμόζεται σε κοινωνικές οργανώσεις οι οποίες ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών σε άτομα, οικογένειες, ομάδες και κοινότητες. Η άσκηση της κοινωνικής εργασίας είναι μια συνειδητή συστηματική επαγγελματική δράση με στόχο την κάλυψη των ψυχοκοινωνικών αναγκών των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης ή αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσαρμογής στο κοινωνικό τους περιβάλλον.

Στηρίζεται και αναπτύσσεται στα πλαίσια της διαπροσωπικής επικοινωνίας και ανταλλαγής, και εν προκειμένω στα πλαίσια της επαγγελματικής σχέσης του κοινωνικού λειτουργού με τον εξυπηρετούμενο. Η σχέση αυτή λειτουργεί μέσα σε συγκεκριμένα όρια χρόνου, χώρου και αρχών που καθορίζονται από τις γνώσεις και τις δεξιότητες του επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού. Σύμφωνα με την Παπαιωάννου (1998), οι αρχές πηγάζουν από ψυχολογικούς, κοινωνικούς, αναπτυξιακούς παράγοντες και βασίζονται στην πεποίθηση ότι η εξέλιξη του ατόμου παίζει πρωταρχικό ρόλο στην ανάπτυξη και την αλλαγή του, ενώ παράλληλα καθορίζει τον τρόπο που χρησιμοποιεί τις δικές του έμφυτες εσωτερικές ικανότητες αλλά και το περιβάλλον του φυσικού και κοινωνικού, για τη δική του πρόοδο. Αντίληψη αυτή υπογραμμίζει παράλληλα και τη δυναμική της ομάδας, αλλά και τη δυναμική της κοινότητας.



Οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί δεσμεύονται από τις ακόλουθες επαγγελματικές αρχές οι οποίες βρίσκουν έκφραση στη διεθνή διακήρυξη των δεοντολογικών αρχών της κοινωνικής εργασίας.

1. Κάθε ανθρώπινο πλάσμα έχει μοναδική αξία, η οποία δικαιολογεί τον σεβασμό σε κάθε άτομο.
2. Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα στην αυτοπραγμάτωση στο βαθμό που δεν καταπατά τα δικαιώματα των άλλων και έχει την υποχρέωση να συνεισφέρει στην καλή λειτουργία της κοινωνίας.
3. Κάθε κοινωνία, ανεξάρτητα από την μορφή της, πρέπει να χορηγεί τα μέγιστα αγαθά στα μέλη της.
4. Οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι δεσμευμένοι στις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης.
5. Οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν την ευθύνη να αφιερώσουν την αντικειμενική και πειθαρχημένη γνώση και ικανότητα τους στο να αναπτυχθούν και να λύσουν προσωπικές- κοινωνικές συγκρούσεις και τις συνέπειες αυτών των συγκρούσεων.
6. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναμένεται να παρέχουν την όσο το δυνατό καλύτερη βοήθεια σε όποιον ζητά την συνδρομή τους και την συμβουλή χωρίς διακρίσεις.
7. Οι κοινωνικοί λειτουργοί σέβονται τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα των ατόμων και των ομάδων.
8. Οι κοινωνικοί λειτουργοί σέβονται τις αρχές του απόρρητου, της εμπιστευτικότητας και της υπεύθυνης χρήσης των πληροφοριών στην εξάσκηση του επαγγέλματος τους.
9. Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να εργάζονται σε πλήρη συνεργασία με τους πελάτες τους, δουλεύοντας για το συμφέρον των πελατών, αλλά ταυτόχρονα υπολογίζοντας και τα συμφέροντα των άλλων που εμπλέκονται.

- 10.Οι κοινωνικοί λειτουργοί γενικά περιμένουν από τους πελάτες να αναλάβουν ευθύνες, σε συνεργασία με τους ίδιους, για να προσδιορίσουν τον τρόπο δράσης όσον αφορά τη ζωή τους.
- 11.Ο/Η κοινωνική λειτουργός έρχεται σε αντίθεση με κάθε άμεση ή έμμεση υποστήριξη σε άτομα, ομάδες, που καταπιέζουν τους συνανθρώπους τους.
- 12.Οι κοινωνικοί λειτουργοί λαμβάνουν αποφάσεις δεοντολογικά στηριγμένες. (Λύρα, 1994: 196-197)

Η Παπαιωάννου (1998) αναφέρει ότι η γνώση των αρχών αυτών δεν αποτελεί πανάκεια ή αλάθητα, αλλά ότι η κατανόηση, η χρήση και η τελειοποίηση τους μπορεί να αποτελέσει ένα «ενωτικό» θεωρητικό πλαίσιο για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας με δυνατότητες πάντα εμπλουτισμού και εξέλιξης.

### ***Δεξιότητες Κοινωνικού/ης Λειτουργού***

Η κοινωνική εργασία σαν επάγγελμα διαθέτει δεξιότητες που τις χρησιμοποιεί στην εφαρμογή των τριών βασικών μεθόδων εργασίας- την κοινωνική εργασία με το άτομο, την κοινωνική εργασία με την ομάδα και την κοινωνική εργασία με την κοινότητα. Ο/Η κοινωνική λειτουργός πρέπει να διαθέτει γνώσεις και ικανότητες για το χειρισμό ομάδων και ατόμων και για τη διατήρηση της ισορροπίας μέσα στο κοινωνικό σύστημα στο οποίο ενεργεί. Πρέπει να διαθέτει δεξιότητες, τεχνικές μέσω των οποίων θα μπορεί να αποδείξει πως οι απαιτούμενες αλλαγές είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν.

Ακολουθώς παρατίθενται οι πιο σημαντικές δεξιότητες που πρέπει να έχει η/ο κοινωνικός λειτουργός.

1. Δεξιότητα στη χρησιμοποίηση της σχέσης μεταξύ του εξυπηρετούμενου και της/του κοινωνικού λειτουργού σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας και μέχρι την τελική της φάση.
2. Δεξιότητα στην παροχή πληροφοριών σε ότι αφορά τους σκοπούς, τις δυνατότητες και τους περιορισμούς της οργάνωσης στην οποία είναι εντεταγμένος η/ο κοινωνικός λειτουργός.
3. Δεξιότητα στην αναζήτηση των πληροφοριών οι οποίες έχουν άμεση με το πρόβλημα.
4. Δεξιότητα στη συγκέντρωση πάνω στο πρόβλημα, καθώς αυτό αρχίζει να γίνεται αντιληπτό στην πορεία της συνεργασίας με τον εξυπηρετούμενο.
5. Δεξιότητα στη συνέντευξη μέσω της οποίας τα αναζητούμενα στοιχεία θα έλθουν στην επιφάνεια. Στη διαδικασία της συνέντευξης οι τεχνικές που περιλαμβάνονται είναι η ικανότητα της/του κοινωνικού λειτουργού να παρατηρεί, να ακούει προσεκτικά και να ξεχωρίζει ότι είναι σημαντικό και σχετικό με το πρόβλημα. (Νομικού,1998, σελ. 76)

### ***Αξίες Κοινωνικού/ης Λειτουργού***

Ο/Η κοινωνική λειτουργός, πριν αρχίσει την εκπαίδευση του για το επάγγελμα αυτό έχει γνώμες και στάσεις για τα διάφορα κοινωνικά προβλήματα της κοινωνίας του. Μεγαλώνοντας μέσα σε μια οικογένεια, μέσω της αγωγής, υιοθετεί στάσεις και απόψεις για τους ανθρώπους.

Είναι αναγκαίο λοιπόν για την/τον κοινωνικό λειτουργό να προσπαθήσει να σκεφτεί τις στάσεις της/του και την αιτιολογία τους, να έχει την ικανότητα να ερμηνεύει τις αξίες που περιέχονται στο επάγγελμα της/του και την ικανότητα να αντισταθεί στις πιέσεις, να παρεκκλίνει από αξίες που δέχθηκε σαν επαγγελματίας. (Νομικού, 1998: 84)

Οι περισσότεροι κοινωνικοί επιστήμονες, έχουν προσπαθήσει να δώσουν έναν ορισμό του όρου με κάποια ακρίβεια. Οι πιο ευρέως χρησιμοποιούμενοι ορισμοί υποδεικνύουν ότι οι αξίες προορίζονται να χρησιμεύουν σαν οδηγίο ή κριτήρια για την επιλογή κατάλληλων συμπεριφορών.

Έτσι η Barlett (1970) χρησιμοποίησε τον όρο *αξία* για να ανέρθει σε αυτό που θεωρείται καλό και επιθυμητό. Ο δε Williams (1962) προσδιορίζει τις αξίες σαν «εκείνες τις ιδέες ή επιθυμητές καταστάσεις πραγμάτων που χρησιμοποιούνται για επιλεκτική συμπεριφορά ως κριτήρια προτίμησης ή επιλογής ή σαν δικαίωση για προτεινόμενη ή πραγματική συμπεριφορά» (Τζόνσον, 1998, σελ. 31-33). Οι αξίες προσδιορίζουν τα γενικά ιδεώδη που χρησιμοποιούμε για να κρίνουμε τη συμπεριφορά μας, καθώς και των άλλων. Υπόκεινται σε μεταβολές και επηρεάζονται από τις γνώσεις που συνεχώς αποκτάμε.

Οι αξίες του/της κοινωνικής λειτουργού στρέφονται γύρω από τον άνθρωπο, τα δικαιώματα του, τις υποχρεώσεις του και την αξιοπρέπεια του σαν μέλος του κοινωνικού συνόλου. Μια ανασκόπηση των απόψεων διαφόρων συγγραφέων κάνει καταφανές ότι με ορισμένες βασικές αξίες οι περισσότεροι συμφωνούν.

Οι Morales και Sheafor (1986) δίνουν μια περίληψη των επικρατέστερων αξιών της κοινωνικής εργασίας, τις οποίες οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να τηρούν.

1. Κάθε άτομο έχει ανάγκη να ανήκει (κάπου) και πρέπει να του δίνεται η ευκαιρία για κοινωνική συναλλαγή.
2. Κάθε άτομο πρέπει να είναι υπεύθυνο για την συμπεριφορά του και πρέπει να συμπεριφέρεται υπεύθυνα προς τους άλλους συμπεριλαμβανομένης της κοινωνίας.
3. Κάθε άτομο έχει βασικές ανάγκες οι οποίες είναι κοινές σε όλους τους ανθρώπους, πλην όμως κάθε άνθρωπος έχει την δική του ατομικότητα ή ιδιαιτερότητα.
4. Κάθε άτομο πρέπει να έχει την ευκαιρία για πραγμάτωση όλων των δυνατοτήτων του.
5. Κάθε άτομο πρέπει να έχει ίση ευκαιρία για να συμμετάσχει στη διαμόρφωση της κοινωνίας.
6. Κάθε άτομο έχει μια ενυπάρχουσα αξία σε αυτό και πρέπει να ζει με αξιοπρέπεια.
7. Κάθε άτομο έχει μια ενυπάρχουσα ικανότητα και θέληση για αλλαγή που κάνει την ζωή πιο περιεκτική. Αυτή η ικανότητα θα πρέπει να ενισχύεται στην άσκηση της κοινωνικής εργασίας.
8. Κάθε άτομο πρέπει να έχει επαρκείς και υπηρεσίες να αντιμετωπίζει τις ανάγκες του, ώστε να αποφεύγονται τέτοια προβλήματα όπως της πείνας, μη επαρκούς εκπαίδευσης, διακρίσεων κ.α. (Τζόνσον, 1998, σελ. 31-33).

## **B.6. Οι Ρόλοι του/της Κοινωνικού/ ής Λειτουργού**

Ο κοινωνικός λειτουργός κατά την άσκηση του επαγγέλματος του αναπτύσσει έναν ή και περισσότερους ρόλους, ανάλογα με τη φύση της κοινωνικής υπηρεσίας στην οποία εργάζεται και τις ιδιαίτερες ανάγκες του εξυπηρετούμενου. Εμπλέκεται σε διαδικασίες συνεργασίας με τους εξυπηρετούμενους, την υπηρεσία του και τις άλλες υπηρεσίες, και εφαρμόζει ποικίλες τεχνικές παρέμβασης. Οι ρόλοι που διαδραματίζει ένας κοινωνικός λειτουργός αποκαλύπτουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των επαγγελματικών δεξιοτήτων και των προσόντων του. Οι ρόλοι αυτοί κατά την άσκηση του επαγγέλματος του αλληλοδιαπλέκονται και εμφανίζονται ταυτόχρονα. Γι' αυτό και η διάκρισή τους δεν αποτελεί ομαδοποίηση ή ταξινόμηση θέσεων ή αντικειμένων εργασίας. περιβάλλοντος.

Ανάλογα με τη μέθοδο που χρησιμοποιεί υποδύεται κάποιους ρόλους και αναλαμβάνει κάποιες δραστηριότητες. Συγκεκριμένα ο ρόλος του/της κοινωνικής λειτουργού όσον αφορά την κοινωνική εργασία με άτομα σύμφωνα με την Παπαιωάννου (1998) είναι να διευκολύνει, να ενθαρρύνει το άτομο στην κοινωνική του προσαρμογή, στην ενεργοποίηση της λειτουργικότητας του ως παραγωγικού μέλους του κοινωνικού.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται αναφορικά οι ρόλοι που αποδίδονται συχνότερα σε έναν κοινωνικό λειτουργό κατά την άσκηση του επαγγέλματός του.

1. Μεσολαβητής
2. Συνήγορος
3. Εκπρόσωπος
4. Διαιτητής
5. Αξιολογητής
6. Εμπυχωτής
7. Σύμβουλος (σύμβουλος-μέλος, σύμβουλος-εμπειρογνώμονας)
8. Παιδαγωγός

9. Διευθυντής
10. Αρχαιοθέτης
11. Σχεδιαστής κοινότητας
12. Κοινωνικός σχεδιαστής/ κοινωνικός λειτουργός κοινωνικού σχεδιασμού
13. Κλινικός-θεραπευτής.

(Καλλινικάκη, 1998: 89-92).

### **B.7. Πηγές στήριξης του επαγγελματία κοινωνικού λειτουργού για τα επαγγελματικά του διλήμματα**

Η κοινωνική ζωή συνεχώς προσφέρει άφθονα θέματα για προβληματισμό για τις καταστάσεις που δημιουργούνται στον κάθε σκεπτόμενο και ευαισθητοποιημένο άνθρωπο. Αν μάλιστα το αντικείμενο της εργασίας, του όπως είναι αυτό του κοινωνικού λειτουργού, τον φέρνει αντιμέτωπο με ανθρώπους σε κατάσταση ανάγκης τους οποίους λόγω επαγγέλματος πρέπει να βοηθήσει, τότε τα ερεθίσματα είναι συνεχή και έντονα. Στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα οι επαγγελματίες λειτουργούν κάτω από πιεστικές συνθήκες που τα ίδια τα προβλήματα των εξυπηρετούμενων δημιουργούν. Επιτείνονται όμως και από εξωτερικούς παράγοντες όπως είναι η ανεπάρκεια απαραίτητων μέσων και το απρόσφορο των δομών μέσα στις οποίες πρέπει να λειτουργήσουν.

Τα τελευταία χρόνια έχει επισημανθεί το ονομαζόμενο «σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης» (burn out), κατά το οποίο ο εργαζόμενος όχι μόνο δεν μπορεί να αποδώσει στην δουλειά του, αλλά επιπλέον αναπτύσσει παθολογική, σωματική και ψυχολογική συμπτωματολογία. (Δούκα, 2003–Γιάνναρου, 2003)

Στην συνέχεια αναφέρονται κάποιες πηγές στήριξης αν και δεν εξαντλείται το θέμα, γιατί ο καθένας με τις ιδιαιτερότητές που τον χαρακτηρίζουν βρίσκει και τις δικές του απαντήσεις.

1. Θεωρητικές γνώσεις και πρακτική εμπειρία. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι όσο περισσότερες γενικές και ειδικές γνώσεις έχει ο επαγγελματίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η αυτοπεποίθηση στη δουλειά του, πράγμα που μειώνει την ασφάλεια που τα κενά γνώσεων δημιουργούν.
2. Η αυτογνωσία και ο αυτοέλεγχος του κοινωνικού λειτουργού είναι πολύτιμο βοήθημα για την εργασία του γενικά και ειδικότερα στις περιόδους που αντιμετωπίζει περιστάσεις ή περιστατικά που τον προβληματίζουν. Στα χρόνια της βασικής του εκπαίδευσης του επισημαίνεται η χρησιμότητα της επαγγελματικής αυτογνωσίας και βοηθάτε να ξεκινήσει τη διαδικασία για την απόκτησή της. (Καλούτση, 1983)
3. Η εποπτεία, κυρίως αυτή που έχει εκπαιδευτικό χαρακτήρα, σίγουρα βοηθάει στην αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων. Προϋπόθεση είναι ότι ο κοινωνικός λειτουργός αποδέχεται και εμπιστεύεται το πρόσωπο που έχει το ρόλο του επόπτη. Η εποπτεία παρέχει στήριξη στο γνωστικό και στο συναισθηματικό επίπεδο και οδηγεί στην ευθυκρισία και στην αντικειμενικότητα. Όμως αυτού του είδους η βοήθεια στους εργαζόμενους παρέχεται σε λίγες από τις κοινωνικές οργανώσεις.
4. Μια μορφή εκπαιδευτικής – συναισθηματικής στήριξης επαγγελματιών, που ονομάζεται διεπαγγελματική συμβουλευτική, έχει αρχίσει να εφαρμόζεται και στην Ελλάδα. Στήριγμα στην αντιμετώπιση των δίλημμάτων του ο κοινωνικός λειτουργός είναι δυνατόν να βρει στη συζήτηση των προβλημάτων του με συναδέλφους του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων, εφόσον εκτιμά τις γνώσεις, τις κρίσεις και την αντικειμενικότητά τους. Η διεπιστημονική- διεπαγγελματική συμβουλευτική είναι ένα τέτοιο μέσον. (Παπαθεοφίλου, 1994)



5. Ο διοικητικός προϊστάμενος του κοινωνικού λειτουργού, αν δεν περιορίζεται στην εξέταση των θεμάτων μόνο από τη διοικητική άποψή τους, μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση προβληματικών καταστάσεων.
6. Συμβουλευτική υποστήριξη παρέχεται από άλλους επαγγελματίες με ειδικευμένες γνώσεις που είναι απαραίτητες για την κατανόηση των ειδικών προβλημάτων ορισμένων περιστατικών. Πρόκειται συνήθως για γιατρούς διαφόρων ειδικοτήτων, επαγγελματικούς συμβούλους, ψυχολόγους και γενικά άλλους ειδικούς με γνώσεις που συμβάλλουν στην προσπάθεια για την κατανόηση της κατάστασης και τον ακριβή προσδιορισμό του είδους των παρεμβάσεων που απαιτούνται σε περίπλοκες καταστάσεις.
7. Η νομική βοήθεια είναι αναγκαία σε ορισμένες περιπτώσεις. Υπάρχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των εξυπηρετούμενων ως πολιτών, αλλά και των μεταναστών, που αν αγνοηθούν, μπορεί να οδηγήσουν σε αδιέξοδο στους ίδιους και τους κοινωνικούς λειτουργούς.
8. Οι γραπτοί επαγγελματικοί κώδικες, όχι μόνο παρέχουν στον κοινωνικό λειτουργό χρήσιμες οδηγίες πλεύσης σε περιόδους προβληματισμού αλλά και τον κατοχυρώνουν σε στιγμές κρίσης και συγκρούσεων με τρίτους.
9. Τα συλλογικά όργανα του επαγγέλματος έχουν την χρησιμότητά τους στη διατύπωση των θέσεων του επαγγέλματος γύρω από τις αξίες του και τις πρακτικές των επαγγελματιών στην καθημερινή τους εργασία. Πέρα από αυτό, έχουν την ευθύνη να συμβάλουν στη διαμόρφωση της κοινή γνώμης, στη διατύπωση νομοθεσίας στα θέματα που αποτελούν το αντικείμενο του επαγγέλματος. Το άτομο – κοινωνικός λειτουργός δεν μπορεί να πετύχει τις αλλαγές τις οποίες επιτυγχάνει η συλλογική και μεθοδική δουλειά. Ως άτομο ο εργαζόμενος πρέπει να διακρίνει που σταματούν οι δικές του δυνατότητες και ευθύνες και πού αρχίζουν οι ευθύνες των συλλογικών οργάνων. Είναι ευνόητο ότι οι επαγγελματίες πρέπει να μετέχει ενεργά στα όργανα ή να απευθύνεται σε αυτά όποτε κρίνει ότι χρειάζεται την καθοδήγηση και τη βοήθειά τους.

Ο προβληματισμός γύρω από την ιδεολογική βάση της κοινωνικής εργασίας και του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της πολυπλοκότητας που τα χαρακτηρίζει. Είναι μέρος της λειτουργίας ενός εξελισσόμενου επαγγέλματος, το οποίο έχει αντικείμενο του τον άνθρωπο και τα ψυχοκοινωνικά του προβλήματα. Ο προβληματισμός αυτός μοιάζει με την εικόνα ενός καλειδοσκοπίου που αλλάζει συνεχώς μορφή. Το ίδιο άλλωστε συμβαίνει και στο επάγγελμα και στην ίδια την κοινωνία. Επομένως οι αναζητήσεις για την εύρεση των καλύτερων κάθε φορά απαντήσεων δεν μπορεί παρά να είναι συνεχείς. (Δημοπούλου-Λαγωνίκα, 2006: 90)

## **Β΄ ΜΕΡΟΣ**

### **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

#### **Φύλο και Κοινωνική Εργασία**

##### **B.β.1. Εισαγωγή**

Παραδοσιακά, οι προπομποί των κοινωνικών εργατών – των πρώτων που απασχολήθηκαν με την κοινωνική εργασία – ήταν οι φιλικοί επισκέπτες. Επρόκειτο για γυναίκες της μεσαίας τάξης της Αγγλίας, οι οποίες στις αρχές του 1800 επισκέπτονταν και προσέφεραν εθελοντική υλική βοήθεια στις άπορες οικογένειες. Το 1840 οι γυναίκες αυτές συγκρότησαν οργανωμένες ενώσεις για την αντιμετώπιση της φτώχειας και λίγα χρόνια αργότερα, 1870, δημιούργησαν τις φιλανθρωπικές οργανώσεις. (Brieland, 1995: 2247)

Η κοινωνική εργασία ήταν και εξακολουθεί να παραμένει διεθνώς ένα επάγγελμα που ασκείται κυρίως από γυναίκες. Σύμφωνα με τα μητρώα κοινωνικών λειτουργών στην διεύθυνση κοινωνικής εργασίας του υπουργείου πρόνοιας, το 1994 το 93,6% των ελλήνων κοινωνικών λειτουργών ήταν γυναίκες και το 6,4% άνδρες εκ των οποίων οι περισσότεροι απασχολούνταν στους τομείς της κοινωνικής πρόνοιας (31,3%) και Υγείας (13%). Το 1991, η Εθνική Ένωση Κοινωνικών Λειτουργών των Η.Π.Α. αριθμούσε 603.000 μέλη – επαγγελματίες, από τους οποίους το 77% ήταν γυναίκες και το 23% άνδρες. (Gibelman & Scherviwh, 1993)

Η κοινωνική εργασία είναι ένα επάγγελμα έμφυλα προσανατολισμένο, ένα επάγγελμα όπου η μεγάλη πλειοψηφία ανήκει στο ένα φύλο και υπάρχει η νομοτελειακή προσδοκία ότι έτσι πρέπει να είναι. Οι γυναίκες κοινωνικές λειτουργοί πρέπει να αποδείξουν ότι δεν είναι παράλογες, συναισθηματικές και υποκειμενικές. Για να γίνει αυτό σύμφωνα με μια άποψη, απαιτείται αφοσίωση και ομοιότητα με τον ανδρικό επαγγελματισμό. Οι άνδρες πρέπει να στρατολογηθούν στο επάγγελμα για την βελτίωση του κύρους του. Προσδοκάτε ότι η παρουσία ανδρών θα οδηγήσει στην εξαφάνιση της εκθήλυνσης του επαγγέλματος και θα το κάνει πιο επιστημονικό και πνευματικό. Ωστόσο, «η προσδοκία ότι η ισότητα.. θα υπερισχύσει καθώς οι άνδρες θα εισέλθουν σε ένα παραδοσιακά γυναικείο επάγγελμα έχει αποδειχτεί λανθασμένη». ( Marchant, Wearing, 1986: 43)

### **B.β.2. Στερεότυπα που διαιωνίζουν την πεποίθηση ότι η κοινωνική εργασία είναι κατ' εξοχήν γυναικεία υπόθεση.**

Η ταύτιση της φροντίδας με τις γυναίκες δεν μπορεί να εξηγηθεί μόνο λόγω της ιδιαίτερης σημασίας που δίνεται στον θηλασμό των βρεφών από την ίδια την μητέρα τους. Η φροντίδα για τον πλησίον είναι το κεντρικό στοιχείο της κοινωνικής εργασίας και είναι έτσι αναπόφευκτα συνδεδεμένη με την έννοια της θηλυκότητας. Παραδοσιακά υπήρχε η άποψη ότι η το φύλο και η κοινωνική του κατασκευή συμβάλλουν στις θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με την Milkman (1985), τα διαφορετικά εργασιακά πρότυπα γυναικών και ανδρών δεν κατασκευάζονται μόνο ως αποτέλεσμα της έμφυλης διάστασης της σχέσης οικογένειας και αγοράς εργασίας, αλλά και σε συνάρτηση με τον εξ αυτής προκύπτοντα έντονα κατά φύλο επαγγελματικό διαχωρισμό, που αναπαράγεται μέσω του συστήματος κοινωνικής αξιολόγησης των επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας. Ωστόσο έως και σήμερα συχνά παρατηρείται ότι οι γυναίκες έχουν ευκολότερη πρόσβαση σε επαγγέλματα και κλάδους που συνιστούν απόρροια των παραδοσιακών ρόλων των γυναικών μέσα στην οικογένεια, όπως η εκπαίδευση και η παροχή υπηρεσιών φροντίδας ενώ επαγγέλματα γοήτρου και δημόσιου χώρου, όπως στρατιωτικοί, μηχανικοί και επιστήμονες, ακόμα και σήμερα, δυστυχώς θεωρούνται από κάποιους ανδρικά επαγγέλματα και δεν καλοδέχονται την γυναικεία πρόοδο. (Στρατηγάκη, 2006: 125-127 )

Η εξελικτική θεωρία των διαχωριζόμενων ικανοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνώρισε την κοινωνικής εργασίας σαν ένα επάγγελμα κατάλληλο για γυναίκες εξαιτίας της πίστης ότι οι γυναίκες είχαν τη φυσική ικανότητα να βοηθούν τους άλλους. Καθώς οι γυναίκες ανέπτυξαν το επάγγελμα, οι περισσότεροι δεν αναρωτήθηκαν σχετικά με την έννοια της έμφυλης διαφοροποίησης. Αντίθετα, θεωρούσαν τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά της εργασιακής πραγματικότητας ως πλεονεκτήματα.

Σαν αποτέλεσμα οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί συμμορφώθηκαν στην λαϊκή και απλοϊκή άποψη για τη λατρεία της αληθινής γυναικείας φύσης: γενναιόδωρη, γεμάτη αυτοθυσία και με ανώτερη ηθική ποιότητα. ( Marchant, Wearing, 1986: 43)

*«Η φροντίδα αναφέρεται στην ψυχική, συναισθηματική και φυσική προσπάθεια που περικλείει το νοιάξιμο για τους άλλους, την ανταπόκριση στις ανάγκες τους και την υποστήριξη τους. Στην κοινωνία μας το μεγαλύτερο μέρος αυτής της δουλειάς γίνεται από τις γυναίκες με διάφορους τρόπους κατά τη διάρκεια της ζωής τους, σαν μητέρες, κόρες και σύζυγοι στο πλαίσιο των ατομικών τους σχέσεων, σαν εθελοντές στην κοινότητα και μέσα από τα επαγγέλματα της νοσηλευτικής, της κοινωνικής εργασίας και της διδασκαλίας».*(Baines, Evans, Neysmith, 1991, σελ.11)

Βασιζόμενοι σε αυτήν την άποψη, η κοινωνική εργασία δεν απαιτεί ειδικά προσόντα και ικανότητες παρά μόνο μια συμπονετική καρδιά και ένα πρόθυμο χέρι βοήθειας. Αυτή η παράδοση έχει επιτρέψει στην εξάσκηση της σύγχρονης κοινωνικής εργασίας- ένα επάγγελμα που απαιτεί ένα επίπεδο ικανότητας και επιδεξιότητας που αποκτιέται με τα χρόνια εκπαίδευσης εξάσκησης και εμπειρίας- να συνεχίζει να υποτιμάται από μια πατριαρχική κοινωνία.

Μεγάλος αριθμός μελετών έχει δείξει ότι όλα τα επαγγέλματα όπου οι γυναίκες κυριαρχούν έχουν λιγότερο κύρος και εξουσία από εκείνα της ανδρικής κυριαρχίας. Και ενώ οι γυναίκες κυριαρχούν και σαν φοιτήτριες στις σχολές κοινωνικής εργασίας και σαν επαγγελματίες, οι άνδρες είναι αυτοί που καταλαμβάνουν τις διευθυντικές θέσεις στο οργανόγραμμα. Οι άνδρες κυριαρχούν σε πόστα κοινωνικής διοίκησης και διαχείρισης κοινωνικών οργανισμών και στη χάραξη και διαμόρφωση κοινωνικής πολιτικής και κοινωνικού σχεδιασμού σε όλα τα επίπεδα. Οι γυναίκες περιορίζονται στην επαφή με το πελάτη και στην εξατομικευμένη κοινωνική εργασία.

Συνεπακόλουθα, «οι γυναίκες σαν οι άμεσοι επαγγελματίες έχουν περιορισμένη αυτονομία και έλεγχο πάνω στην δουλειά τους, στην κατανομή πόρων και περιορισμένη επιρροή πάνω στην εκάστοτε πολιτική που εφαρμόζεται σε τοπικό ή επίπεδο χώρας.» Το γεγονός ότι η επιτυχία ορίζεται μέσω της ακαδημαϊκής και διοικητικής γνώσης σε αντίθεση με την πρακτική άσκηση σημαίνει ότι τα «καλούμενα» γυναικεία επαγγέλματα συχνά καθοδηγούνται από άνδρες. (Siltanen, 1994: 23)

Σύμφωνα με την Thompson, η οποία όπως είναι γνωστό έχει εστιάσει στην εκπαίδευση γυναικών, αναφέρει ότι, η θέση των γυναικών στην εκπαίδευση είναι ιδιαίτερη καθώς αποτελούν την πλειοψηφία τόσο ανάμεσα στους εκπαιδευόμενους όσο και στους εκπαιδευτικούς, ωστόσο, οι άνδρες συνεχίζουν να υπερτερούν αριθμητικά στα διδασκόμενα αντικείμενα με υψηλότερο κύρος καθώς και στα προγράμματα κατάρτισης. (Thompson, 2007)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ**

### **Α΄ ΜΕΡΟΣ**

#### **Α. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση**

##### **Α.1. Εισαγωγή**

Η αναγκαιότητα και η σημασία της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης υπογραμμίζεται από τον Αθηναίο ασυμνήτη και φιλόσοφο Σόλωνα (639-559 π.Χ.): “ Γηράσκω αεί, πολλά διδασκόμενος”.

Ο Δημόκριτος, φιλόσοφος από τα Άβδηρα (470-361), θεωρεί την εκπαίδευση ως μία δια βίου λειτουργία σε τρία επίπεδα, δηλαδή α) ως απόκτηση δεξιοτήτων (αναγκαίων για την προσαρμογή στις απαιτήσεις της ζωής) β) ως απόκτηση της αρετής (αναγκαίας ιδιότητας για τις αμοιβαίες σχέσεις στην κοινωνία ) και γ) ως απόκτηση γνώσεων, μιας πνευματικής χαράς που αποτελεί προϋπόθεση της ευτυχίας.(P. Jarvis 53-54)

Οι σύγχρονες κοσμογονικές τεχνολογικές εξελίξεις, καθώς και τα διευρυνόμενα φαινόμενα της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας και του πολιτισμού (ιδιωτικοποίηση, εξατομίκευση, απορύθμιση, παραγωγική και καταναλωτική ομοιομορφοποίηση) έχουν καταλυτικές επιπτώσεις σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας και διαμορφώνουν μία κοινωνία πολύ διαφορετική από αυτήν που γνωρίσαμε ένα “παγκόσμιο χωριό”, σύμφωνα με τον χαρακτηρισμό διορατικών στοχαστών του αιώνα μας. Σε αυτήν την κοινωνία, της γνώσης και των πληροφοριών, ο ρόλος της γνώσης, της κατοχής και της διαχείρισης των πληροφοριών αποκτούν πρωταρχική σημασία.



Μέσα στα πλαίσια μιας παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας, όπου επικρατούν οι ραγδαίες πολιτισμικές και κοινωνικοοικονομικές αλλαγές και ανακατατάξεις, ενώ παράλληλα παρατηρείται η αλματώδης αύξηση των γνώσεων και η ταχύτατη μετάδοση των πληροφοριών, καθίσταται αναγκαία όσο και επιτακτική και επίκαιρη η ανάπτυξη του θεσμού της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης-κατάρτισης.

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση-κατάρτιση θεωρείται από πολλούς, ως η έννοια κλειδί του εικοστού πρώτου αιώνα, γι' αυτό και παρατηρείται μια έντονη κινητικότητα στο συγκεκριμένο τομέα σε παγκόσμιο επίπεδο. Οργανωμένες προσπάθειες και ολοκληρωμένες πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης-κατάρτισης και για την διείσδυσή της σε όλους τους τομείς της κοινωνικοοικονομικής δραστηριότητας πραγματοποιούνται τόσο σε κρατικό όσο και σε ιδιωτικό επίπεδο.

Τα τελευταία χρόνια η επαγγελματική κατάρτιση και ειδικά η συμπληρωματική κατάρτιση μέσα στην εκπαίδευση έχει επεκταθεί σε βαθμό πρωτόγνωρο για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η επαγγελματική κατάρτιση έχει γίνει απαραίτητη σε όλες τις κοινωνίες όπου η τεχνολογία είναι η ραχοκοκαλιά της οικονομίας. Σε γενικές γραμμές, όχι μόνο ο όγκος αλλά και η ποιότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκεται σε σχετικά υψηλό επίπεδο.

Στην Ελλάδα δεν έχει μέχρι σήμερα θεσμοθετηθεί ένα ενιαίο τυπικό σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και ο όρος “συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση” άρχισε να χρησιμοποιείται εντελώς πρόσφατα. (Δ.Χασάπης, 1994:5)

Για τις δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης που αναπτύσσονται έξω από τα πλαίσια του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και αναφέρονται σε άτομα ενταγμένα ή υπό ένταξη στην εργασιακή διαδικασία που έχουν ολοκληρώσει μια αρχική εκπαίδευση ή κατάρτιση χρησιμοποιείται ο όρος “επιμόρφωση” και συμπληρωματικά μία σειρά όρων ή προσδιορισμών που αναφέρονται στην ίδια διαδικασία ή σε επιμέρους όψεις, επίπεδα και διαστάσεις (συμπληρωματική κατάρτιση, επανακατάρτιση, εξειδίκευση ).

(Δ. Χασάπης, 1994:1)

## **A.2. Ορισμοί**

Στην Ελλάδα, δεν έχει ακόμα καθιερωθεί ένα επίσημο, τυποποιημένο σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, αν και ο όρος 'εχει πρόσφατα αρχίσει να χρησιμοποιείται ευρέως.

Ο πιο συνηθισμένος ελληνικός όρος “επιμόρφωση” πλησιάζει περισσότερο την έννοια “περαιτέρω κατάρτιση”, αναφερόμενος σε κατάρτιση που προσφέρεται έξω από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα και απευθύνεται σε εργαζομένους ή άνεργους που αναζητούν απασχόληση, οι οποίοι έχουν στο παρελθόν ολοκληρώσει μια περίοδο επίσημης αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Ωστόσο, η διάκριση ανάμεσα σε πολλές μορφές αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης παραμένει ασαφής, λόγω της κακής χρήσης του όρου “συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση” στο παρελθόν.

(Δ.Χασάπης, 1994:5)

«Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση είναι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στην συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων». (Μπαλώτη 1996:23)

«Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση νοείται η παροχή συμπληρωματικής κατάρτισης προκειμένου επαγγελματίες των οποίων η ειδικότητα αντιμετωπίζει προβλήματα ζήτησης να μετακινηθούν σε παραπλήσιες επαγγελματικές δραστηριότητες που παρουσιάζουν ζήτηση στην αγορά εργασίας». (Μπαλώτη 1996:23)

«Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποβλέπει συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, το πεδίο δε της εφαρμογής αυτής της κατάρτισης επικεντρώνεται σε εργαζόμενους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ή σε ανέργους, οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει αρχική επαγγελματική κατάρτιση η τεχνική εκπαίδευση ή έχουν αποκτήσει επαγγελματικές δεξιότητες από προηγούμενη απασχόλησή τους». (Αμίτσης 2000:29)

«Εν τούτοις, στην τρέχουσα πρακτική, ο εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου “Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-επιμόρφωση “ αποδίδεται και από μία σειρά άλλους παρεμφερείς, αλλά όχι ταυτόσημους όρους όπως: ”διαρκής εκπαίδευση” , “δια βίου μάθηση”, 'εναλλακτική εκπαίδευση”, “συνεχής επιμόρφωση”, “εκπαίδευση ενηλίκων' και άλλα». (Ελκεπα 34-35)

### **A.3. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση στην Ελλάδα**

Λόγω της ταχύτατης παλαιώσης των γνώσεων και των τεχνικών ικανοτήτων, προέκυψε η ανάγκη της συνεχούς εκπαίδευσης – μετεκπαίδευσης – επαγγελματικής αναπροσαρμογής, δηλαδή της δια βίου εκπαίδευσης. (Τσεκούρας, εφημ. ΤΟ ΒΗΜΑ 29-08-1993)

Οι πρώτες δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης άρχισαν να αναπτύσσονται στην Ελλάδα στα μέσα της δεκαετίας του 1950 από κρατικές υπηρεσίες και οργανισμούς αλλά και από μεγάλες, ιδιωτικές κυρίως, βιομηχανικές επιχειρήσεις.

Η ανυπαρξία όμως μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του 1960 ενός οργανωμένου και αποδοτικού δημόσιου συστήματος αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού για την κάλυψη επιτακτικών αναγκών που δημιουργήθηκαν οδήγησαν την πλειονότητα των δραστηριοτήτων αυτών σε λειτουργίες υποκατάστασης και αντιστάθμισης της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Ως αποτέλεσμα της εξέλιξης αυτής παραμένει μέχρι και σήμερα στην Ελλάδα εννοιολογικά ασαφής η διάκριση μεταξύ των δραστηριοτήτων της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την πραγματική έννοια του όρου παρέμειναν επομένως ουσιαστικά περιθωριακές ως προς την έκταση και το ρόλο τους μέχρι και το τέλος της δεκαετίας του 1980. Έκτοτε, και κυρίως κατά την τελευταία δεκαετία, σημειώνεται μία εντυπωσιακή ανάπτυξη δραστηριοτήτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ως αποτέλεσμα κυρίως μιας ταχύρρυθμης αναδιάρθρωσης της παραγωγικής διαδικασίας που προκαλείται από την ραγδαία εισαγωγή των νέων τεχνολογιών και υπηρεσιών.

Η αναδιάρθρωση αυτή, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη και εφαρμογή νέων μορφών οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας, προκαλεί αντίστοιχα ριζικές αναδιαρθρώσεις των επαγγελματικών ειδικοτήτων και των αναγκαίων για την ένταξη και παραμονή στην εργασιακή διαδικασία επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Δημιουργείται έτσι ένα δίκτυο κρατικών και ιδιωτικών φορέων και ιδρυμάτων που προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση σε εργαζομένους και άνεργους. Το δίκτυο αυτό αναπτύσσεται ανεξάρτητα από το τυπικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ παράλληλα η πλειονότητα των μεγάλων Ελληνικών υπηρεσιών αναπτύσσει και εφαρμόζει συστηματικά προγράμματα κατάρτισης του προσωπικού τους.

Το δίκτυο αυτό, αξιοποιώντας τις εθνικές και ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, επεκτείνεται και αναδιαρθρώνεται συνεχώς γεγονός που δυσχεραίνει τη σαφή και πλήρη αποτύπωση της δομής και της λειτουργίας του αλλά και τη διαθεσιμότητα έγκυρων και αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων. (Δ.Χασάπης, 1994:1-2)

#### **A.4. Η ποιότητα και η χρησιμότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης και τα ατομικά οφέλη των επαγγελματιών**

Η σημασία που έχει προσλάβει η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση στις μέρες μας, καθιστά αναγκαία την ανάπτυξη μέσων για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. (Δ.Χασάπης, 1994:5)

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση θεωρείτε πως επιτελεί πέντε κύριες λειτουργίες:

1. εξασφαλίζει προσαρμογή στην μεταβαλλόμενη φύση και το μεταβαλλόμενο περιεχόμενο των επαγγελμάτων και επομένως βελτιώνει τις δεξιότητες και τα προσόντα των ενδιαφερομένων.
2. συμβάλλει στην κοινωνική ανέλιξη και προώθηση των ατόμων.
3. συμβάλλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας υπηρεσιών και των επαγγελματιών.
4. προλαμβάνει δυσκολίες που πιθανώς θα δημιουργηθούν σε τομείς ή υπηρεσίες που υφίστανται αναδιάρθρωση.
5. εντάσσει στην αγορά εργασίας τους ανέργους επαγγελματίες.

Αυτά είναι και τα πιθανά κριτήρια – πρότυπα με τα οποία θα πρέπει να αποδείξει την χρησιμότητά της. (Χασάπης, 1994:5)

Όσον αφορά την ανάπτυξη του ατόμου, η σημασία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης έγκειται στο ότι, μέσα στα πλαίσιά της, το άτομο αποκτά κάποιες συγκεκριμένες δεξιότητες και αναπτύσσει μια πληθώρα χαρακτηριστικών, τα οποία είναι απαραίτητα προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας.

Συγκεκριμένα, η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση συμβάλλει αποφασιστικά στην ανάπτυξη του γνωστικού δυναμικού του ατόμου, δεδομένου ότι, το άτομο πλέον βρίσκεται σε μια διαρκή διαδικασία απόκτηση γνώσεων και δεν αρκείτε στο σύνολο των γνωστικών αποθεμάτων, που απέκτησε κατά τη διάρκεια της αρχικής/ βασικής του εκπαίδευσης. Η μάθηση γίνεται μέρος της καθημερινής του ζωής και παύει να αντιμετωπίζει τη γνωσιακή διαδικασία ως κάτι το τυπικό, το «απρόσωπο», και το εξαναγκαστικό. Αντιθέτως, συνειδητοποιεί την αξία της μάθησης. Μέσα από αυτή τη συνεχή διαδικασία απόκτησης γνώσεων αναπτύσσονται στο άτομο αυτά ακριβώς τα εγγενή κίνητρα για μάθηση, ενώ παράλληλα απελευθερώνεται το σύνολο του γνωστικού και νοητικού δυναμικού του.

Άμεσο αποτέλεσμα της συνεχούς ενίσχυσης και ανανέωσης του γνωστικού δυναμικού του ατόμου είναι η ανάπτυξη υψηλού επιπέδου νοητικών και γνωστικών δεξιοτήτων, που συνεχίζονται με την ουσιαστική μάθηση, όπως είναι η αφαιρετική ικανότητα και η ικανότητα εμβάθυνσης στη γνώση και την πληροφορία. Επειδή το άτομο, μέσα στα πλαίσια της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης, δεν είναι δυνατό να συγκρατήσει την πληθώρα των γνώσεων και των πληροφοριών, που το «βομβαρδίζουν», αποκτά την ικανότητα να σκέφτεται αφαιρετικά ως προς το περιεχόμενο και την ποιότητα των πληροφοριών/ γνώσεων, που χρειάζεται να αποκτήσει. Επίσης, αποκτά την ικανότητα να εκτιμά μαθησιακό/ γνωστικό υλικό από διαφορετικές περιοχές και από μια πληθώρα αντικειμένων και να το χρησιμοποιεί συνδυάζοντάς το, προκειμένου να επιλύσει διάφορα προβλήματα.

Συνακόλουθο της διερεύνησης του γνωστικού δυναμικού, καθώς και της απόκτησης της αφαιρετικής ικανότητας είναι η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης. Το άτομο έχοντας διευρυμένους τους πνευματικούς του ορίζοντες, καθίσταται ικανό να ασκεί κριτική πάνω σε μια πληθώρα πολυποίκιλων θεμάτων. Μπορεί να αξιολογεί και να επεξεργάζεται κριτικά, απαλλαγμένο από στερεότυπες αντιλήψεις και περιορισμούς.

Επίσης, συμβάλει αποφασιστικά και στην ανάπτυξη της προσωπικής αυτονομίας. Μέσα στα πλαίσιά της το άτομο καθίσταται υπεύθυνο για την προσωπική του ανέλιξη και την επίτευξη των στόχων του.

Η διερεύνηση των πνευματικών και γνωστικών οριζόντων του ατόμου, η ανάπτυξη του κριτικού πνεύματος και της αφαιρετικής σκέψης, καθώς και της αυτονομίας του, που επιτυγχάνονται με τη βοήθεια της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης, δεν αρκείτε πλέον στην τυποποιημένη και στερεότυπη γνώση. Μαθαίνει να αμφισβητεί κατεστημένες αντιλήψεις και καταστάσεις. Δεν επαναπαύεται στα ήδη κερτημένα, αλλά επιζητά το καινούριο, το νέο. Ο άνθρωπος που διαρκώς μαθαίνει και εξελίσσεται, στοχεύει μπροστά, απενίζοντας το μέλλον με αισιοδοξία.

Η προσαρμοστικότητα είναι ένα ακόμα χαρακτηριστικό το οποίο αποκτά το άτομο μέσα στα πλαίσια της εκπαίδευσης, που καλύπτει όλο το φάσμα της ζωής του.

Όλες οι προαναφερθείσες δεξιότητες, με τις οποίες εφοδιάζει η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση το σύγχρονο άνθρωπο, συμβάλλουν αποφασιστικά στην ανάπτυξη του ατόμου, μιας και το άτομο, κατέχοντας τις συγκεκριμένες δεξιότητες καθίσταται ικανό να αντιμετωπίσει με επιτυχία τις νεοεμφανιζόμενες συνθήκες της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας και των νέων δεδομένων, που τείνουν να επικρατήσουν σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. (Μάρδας, 2000: 151-154)



## **A.5. Μοντέλα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης**

### ***Το Σκανδιναβικό μοντέλο***

Το μοντέλο αυτό εντοπίζεται στα συστήματα της Σουηδίας και της Δανίας, από τα οποία το Δανικό παρουσιάζει περισσότερο ενδιαφέρον σε επίπεδο συγκριτικής ανάλυσης λόγω των βασικών του χαρακτηριστικών.

Το Δανικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης αποτελεί συμπλήρωση του συστήματος της υποχρεωτικής εννεαετούς εκπαίδευσης και διακρίνεται από το υποσύστημα της τεχνικής εκπαίδευσης που προσανατολίζεται περισσότερο σε ανώτερες γυμνασιακές σπουδές. Οι κύριοι στόχοι του συστήματος, όπως προκύπτουν από την διερεύνηση των αντίστοιχων μέτρων και δράσεων, αντιστοιχούν τόσο στην κάλυψη των αναγκών των καταρτιζόμενων όσο και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

(Patersen, 1999: 33)

### ***Το Κεντρικό μοντέλο***

Το μοντέλο αυτό θεμελιώνεται στα συστήματα της Γερμανίας και της Αυστρίας, από τα οποία το Γερμανικό παρουσιάζει περισσότερο ενδιαφέρον. Θεωρείται ένα από τα πιο αποτελεσματικά σε ευρωπαϊκή κλίμακα, αποτελώντας κύριο μηχανισμό προώθησης της οικονομικής προόδου της χώρας. (Bailey, 1998: 46)

Οι κύριοι στόχοι του συστήματος, αντιστοιχούν στην προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης των νέων για την προσωπική τους ανάπτυξη και επαγγελματική τους σταδιοδρομία καθώς και στην κάλυψη αναγκών των επιχειρήσεων σε εξειδικευμένο προσωπικό. Αυτοί οι στόχοι εξυπηρετούνται μέσω των υποσυστημάτων της αρχικής και της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

1. στο επίπεδο της αρχικής κατάρτισης λειτουργεί το «δυσικό σύστημα», στο οποίο έχουν πρόσβαση όλοι οι νέοι ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσής τους.

2. στο επίπεδο της συνεχιζόμενης κατάρτισης έχει υιοθετηθεί η διάκριση μεταξύ πρόσθετης κατάρτισης και επανακατάρτισης.

Στην πρώτη περίπτωση εντάσσονται κυρίως προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, που στοχεύουν στην επαγγελματική εξέλιξη του εργαζομένου και στην απόκτηση υψηλότερων προσόντων. Στη δεύτερη περίπτωση εντάσσονται προγράμματα κατάρτισης για την απόκτηση νέων προσόντων και δεξιοτήτων που συνήθως απαιτούνται στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης οργανώσεων.

### ***Το Αγγλοσαξονικό μοντέλο***

Το μοντέλο αυτό δημιουργήθηκε στο σύστημα της Μ. Βρετανίας, ενώ πρέπει να σημειωθεί ότι σημαντικές αποκλίσεις εμφανίζονται στην περίπτωση της Βόρειας Ιρλανδίας. Το κύριο χαρακτηριστικό του είναι η θεσμοθέτηση ενός ενιαίου πλαισίου σχεδιασμού και εφαρμογής των δράσεων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, στο οποίο συμμετέχουν οι ίδιοι οι φορείς, τόσο σε επίπεδο κυβέρνησης, όσο και σε ενδιάμεσο επίπεδο.

Αναμφισβήτητα το πιο ενδιαφέρον στοιχείο του Βρετανικού μοντέλου εντοπίζεται στο σύστημα αναγνώρισης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων που έχει θεσμοθετηθεί από τη δεκαετία του 1950. Το σύστημα πιστοποίησης προσόντων αποτελεί τον κρίκο που συνδέει τους διάφορους μηχανισμούς και τα υποσυστήματα της επαγγελματικής κατάρτισης. Την τελευταία περίοδο μάλιστα εντοπίζονται τάσεις εισαγωγής ενός ενιαίου συστήματος που θα περιλαμβάνει τόσο τα ακαδημαϊκά, όσο και τα επαγγελματικά προσόντα. Έτσι υιοθετήθηκαν τα εθνικά επαγγελματικά προσόντα και τα Σκωτικά επαγγελματικά προσόντα για την Σκωτία, τα οποία αντιστοιχούν σε συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης που λαμβάνεται δια μέσου της εργασίας. (Κωτσίκη, 1994: 396)

## **A.6. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση στην**

### **Ευρωπαϊκή Ένωση και τα προγράμματα στο σύστημα δια βίου μάθησης**

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση – εκπαίδευση, ανήκει στο τυπικό αλλά και άτυπο μη θεσμοθετημένο εκπαιδευτικό σύστημα, δηλαδή στον χώρο εκείνον που δεν περιλαμβάνει ούτε την εννεαετή υποχρεωτική εκπαίδευση ούτε καν τον υπόλοιπο κορμό του αυστηρά τυπικού και βασικού κορμού της καθιερωμένης εκπαιδευτικής πυραμίδας. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση - εκπαίδευση συνδέεται άμεσα με το επάγγελμα και τον χώρο εργασίας και αφορά οποιοδήποτε άτομο που θέλει να συνεχίσει την εκπαίδευσή του και ειδικότερα την κατάρτισή του, σε οποιοδήποτε επίπεδο της εκπαιδευτικής πυραμίδας. (Αμίτσης, 2000: 29)

Η Ευρωπαϊκή Ένωση ορίζει τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση – εκπαίδευση ως κάθε οργανωμένη δραστηριότητα, στην οποία συμμετέχουν άτομα με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων, για μια υπάρχουσα ή μελλοντική θέση εργασίας τους. Κατά την Ευρωπαϊκή Ένωση, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση – εκπαίδευση συνδέεται άμεσα και άρρηκτα με τη θέση εργασίας, δηλαδή με την απασχόληση. Το συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σύστασή του προς τα κράτη – μέλη, τον Ιούνιο του 1993, τονίζει την αναγκαιότητα της πρόσβασης προς τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση – εκπαίδευση, καθόσον αυτό συντελεί στην αξιοποίηση και επικύρωση των ικανοτήτων των ατόμων καθ' όλο το βίο. (Παπανικολάου, 1977: 20-27)

Η δια βίου μάθηση αποτελεί στις μέρες μας μία από τις κορυφαίες πολιτικές προτεραιότητες, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Το ευρωπαϊκό έτος Εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, έδειξε πόσο μεγάλο ενδιαφέρον και προσήλωση υπάρχει σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Το γεγονός αυτό επηρέασε τη διαμόρφωση των πολιτικών στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Περί τα τέλη της δεκαετίας του '90, όλοι συμφώνησαν ότι, μόνο η εκπαίδευση και η κατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής βοηθούν στη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχολησιμότητας. Τα άτομα θα πρέπει να βρεθούν στο επίκεντρο της διδασκαλίας και της μάθησης. Τα παραπάνω αποτελούν την κατευθυντήρια αρχή για τα νέας γενιάς κοινοτικά προγράμματα, που αφορούν την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την νεότητα. (Μάρδας, 2000: 75-77)

Τα σημαντικότερα από αυτά τα προγράμματα είναι:

i. Socrates I και II

Το πρόγραμμα Socrates συμβάλλει στην προώθηση της δια βίου μάθησης. Το Socrates I έδωσε την ευκαιρία σε σπουδαστές, καθηγητές, μαθητές και ιθύνοντες σε θέματα εκπαίδευσης να καλύψουν ολόκληρο το πεδίο της εκπαίδευσης. Επίσης, ανέπτυξε την ευρωπαϊκή διάσταση και τη βελτίωση της ποιότητας της σχολικής και της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της διδασκαλίας και της εκμάθησης γλωσσών, την ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων.

Το Socrates II, δίνει έμφαση στη δια βίου μάθηση για τη βελτίωση τόσο της ενεργούς συμμετοχής, όσο και της ικανότητας για επαγγελματική ένταξη.

ii. Leonardo da Vinci I και II

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα από την πρώτη του περίοδο στόχο είχε τη βελτίωση της ποιότητας της ευρωπαϊκής επαγγελματικής κατάρτισης. Αρχικά, χρηματοδοτήθηκε για νέα κυρίως άτομα με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους.

Η δεύτερη φάση του προγράμματος ξεκίνησε την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του 2000 και οι βασικοί στόχοι που επιδιώκονταν ήταν :

1. Η ενίσχυση των ικανοτήτων των καταρτιζόμενων ατόμων, κυρίως των νέων
2. Η βελτίωση της ποιότητας της συνεχούς κατάρτισης και η δια βίου απόκτηση ικανοτήτων.
3. Η προώθηση και η ενίσχυση της συνεισφοράς της κατάρτισης στη διαδικασία καινοτομίας στην ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος.

iii. Commet I και II

Τα συγκεκριμένα προγράμματα παρέχονται στο πλαίσιο του προγράμματος Leonardo da Vinci. Κύριος στόχος του προγράμματος είναι να βελτιωθεί η ποιότητα της κατάρτισης στον τομέα των τεχνολογιών μέσα από συμπράξεις πανεπιστημίων και άλλων ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και επιχειρήσεων ώστε οι τελευταίες να γίνουν περισσότερο ανταγωνιστικές. Η συνεργασία αυτή στόχο έχει την κατάρτιση εργαζομένων, την διεξαγωγή πρακτικής άσκησης φοιτητών ενός κράτους-μέλους σε επιχειρήσεις άλλου κράτους-μέλους, είναι μερικές από τις δραστηριότητες του συγκεκριμένου προγράμματος. (Λαζαρίδης, 2000: 50)

Υπάρχει μία πληθώρα πλέον προγραμμάτων για την προώθηση της δια βίου μάθησης τα οποία υλοποιούνται κάθε χρόνο. Σκόπιμα αναφέρθηκαν τα τρία συγκεκριμένα προγράμματα γιατί πέραν της δια βίου μάθησης, αναφέρονται και στην κατάρτιση των επαγγελματιών κάτι που εξετάζεται στην συγκεκριμένη έρευνα.

## **Β΄ ΜΕΡΟΣ**

### **Β. Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **Β.1. Ιστορική Αναδρομή στην Ελληνική Εκπαίδευση**

Αρχικά, τις αρμοδιότητες του/της κοινωνικής λειτουργού τις ασκούσαν κάποια «φιλάνθρωπα άτομα», ώσπου το 1937 ιδρύθηκε η πρώτη σχολή για την εκπαίδευση κοινωνικών λειτουργών που λειτούργησε μόνο δυο χρόνια με την επωνυμία «Ελευθέρα Σχολή Κοινωνικής Προνοίας».

Μεταπολεμικά, το 1945 ιδρύθηκε η Σχολή Κοινωνικής Πρόνοιας του Αμερικανικού Κολεγίου Θηλέων Pierce, που διέκοψε οριστικά τη λειτουργία της το 1975. Το 1948 ιδρύεται η Σχολή Κοινωνικής Πρόνοιας της ΧΕΝ, το 1957 η Σχολή Κοινωνικής Πρόνοιας «Διακονισσών της Αποστολικής Διακονίας της εκκλησίας της Ελλάδος, και το 1960 η Σχολή Κοινωνικής Πρόνοιας της Εταιρείας Προστασίας Ανηλίκων Αθηνών».

Οι τέσσερις αυτές σχολές –Ν.Π.Ι.Δ. που εποπτεύονταν από το Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών –πρόσφεραν διετή ή τριετή εκπαίδευση μετά το παλαιό εξατάξιο γυμνάσιο. Τέλος, το 1973 αρχίζουν να λειτουργούν τα δυο Τμήματα Κοινωνικής Εργασίας των ΚΑΤΕΕ στο Ηράκλειο Κρήτης και στη Πάτρα.

Παράλληλα με την παραπάνω εκπαίδευση, την χρονική περίοδο 1953-1963 λειτούργησε «Ανώτατο Φροντιστήριο Κοινωνικής Πρόνοιας» αρχικά στο Πάντειο και μετά στο Βασιλικό Εθνικό Ίδρυμα, που πρόσφερε μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στην κοινωνική εργασία. Οι Σχολές Κοινωνικής Εργασίας που λειτουργούν σήμερα είναι:

1. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας στα Τ.Ε.Ι. Αθήνας
2. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας στα Τ.Ε.Ι. Πάτρας.
3. Σχολή Κοινωνικής Εργασίας στα Τ.Ε.Ι. Ηρακλείου Κρήτης.

Και οι τρεις Σχολές ανήκουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η εκπαίδευση στην κοινωνική εργασία στη χώρα μας ρυθμιζόταν κυρίως από:

1. Το ΒΔ 319/ 1969 «περί της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών ΦΕΚ 81/1962 Τ.Α. που καθιέρωσε την τριετή ανώτερη εκπαίδευση στην κοινωνική εργασία, και προέβλεψε διετή μεταπανεπιστημιακό κύκλο σπουδών για πτυχιούχους πανεπιστημιακών σχολών ή επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς με ορισμένες προϋπόθεσης προϋπηρεσίας.
2. Το ΝΔ 652/1970 «περί Κέντρων Ανωτέρας Τεχνικής Εκπαίδευσης» που αναφέρεται στην ίδρυση και λειτουργία των ΚΑΤΕΕ (ΦΕΚ 180/1970,τ.Α).
3. Το ΝΔ 576/1977 «περί Κέντρων οργανώσεως και διοικήσεως της Μέσης και Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης», που αφορά στη λειτουργία γενικά όλων των σχολών κοινωνικής εργασίας, κρατικών και ιδιωτικών (βαθμίδες, οργάνωση, τίτλοι σπουδών, αριθμός και τρόπος εισαγωγής σπουδαστών, διάρκεια φοίτησης, προσόντα και εξέλιξη εκπαιδευτικού προσωπικού κ.α.) (ΦΕΚ 102/1976 Τ.Α.).
4. Το ΝΔ 1404/1983 που αναφέρεται στην ίδρυση και λειτουργία των ΤΕΙ. (Εισήγηση ΣΚΠΕ, 1987, σελ 80)

Το πρόγραμμα σπουδών των σημερινών Τ.Ε.Ι. της χώρας, περιλαμβάνει θεωρητικές γνώσεις στους εξής τομείς:

1. Ανθρωπιστικές επιστήμες (Φιλοσοφία –Ιστορία)
2. Κοινωνικές επιστήμες (Κοινωνιολογία – Νομική –Ψυχολογία Πολιτική Επιστήμη)
3. Βιολογικές επιστήμες (Στοιχεία Ψυχιατρικής –Υγιεινή).
4. Θεωρία και Μεθοδολογία της κοινωνικής εργασίας.( κοινωνική εργασία με άτομο – κοινωνική εργασία με ομάδα– κοινωνική εργασία με κοινότητα).

Επίσης διδάσκονται Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Κοινωνικών Υπηρεσιών, Κοινωνική Έρευνα και λειτουργία του θεσμού της Κοινωνικής Πρόνοιας και Ασφάλισης. Ακόμη κατά τη διάρκεια των σπουδών του, ο/η εκπαιδευόμενη κοινωνική λειτουργός τοποθετείται για πρακτική άσκηση σε κοινωνικές οργανώσεις, όπου με την επίβλεψη επαγγελματία κοινωνικού/ ης λειτουργού έχει την ευκαιρία τουλάχιστον (χωρίς να το καταφέρνει πάντα), να μεταφέρει την θεωρία στην πράξη και να αναπτύξει επαγγελματική ευθύνη. Τέλος, προϋπόθεση για την απόκτηση πτυχίου, αποτελεί η εκπόνηση πτυχιακής εργασίας.

Με προεδρικό διάταγμα (ΦΕΚ 163 4-10-1994 τεύχος 1),ανακοινώθηκε και λειτουργεί στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης με σκοπό την παραγωγή στελεχών με προσανατολισμό της Κοινωνική Εργασία και την Κοινωνική Διοίκηση από Σεπτέμβριο του 1995.



## **B.2. Εκπαίδευση- Σχολές Κοινωνικής Εργασίας**

Η κοινωνική εργασία ξεκίνησε ως επάγγελμα που γυναικοκρατείται αλλά τώρα τείνει να περιλαμβάνει μια σημαντική και ισχυρή ανδρική μειονότητα. Το γυναικείο επάγγελμα της/του κοινωνικού λειτουργού αρχικά άρχισε να γίνεται εργασία πιστοποιημένη αναπτύσσοντας τα εκπαιδευτικά προγράμματα και τα αποδεικτικά ιδιότητας. Η Mary Richmond ενσωμάτωσε τις προσδοκίες και τα αιτήματα του επαγγέλματος για εξειδικευμένη γνώση στο «Κοινωνική Διάγνωση (1917), ένα αμερικανικό κείμενο που χρησιμοποιώντας ιατρικές έννοιες διάγνωσης και θεραπείας πλαισίωσε την «επιστημονική» προσέγγιση της κοινωνικής εργασίας. Έτσι ένα επάγγελμα γεννήθηκε χρησιμοποιώντας τεχνική και επιστημονική γλώσσα των ιατρών ανδρών. Οι σχολές κοινωνικής εργασίας παγκοσμίως συνήθως καθοδηγούνταν από άνδρες κοινωνικούς επιστήμονες, συχνά χωρίς εμπειρία στην κοινωνική εργασία αλλά με ακαδημαϊκά διαπιστευτήρια αποδεχτά στην πανεπιστημιακή κοινότητα. Συνήθως δίδασκαν θεωρία κοινωνικής εργασίας, έρευνα, διοίκηση, σωφρονισμό και πολιτικές πρακτικές, ενώ οι γυναίκες με εμπειρία στην κοινωνική εργασία δίδασκαν πρακτικά μαθήματα σε πεδία όπως η οικογένεια, τα παιδιά, η ιατρική φροντίδα και η τρίτη ηλικία. Γίνεται λοιπόν ορατό ότι στις αρχές της δημιουργίας της επαγγελματικής ταυτότητας των κοινωνικών λειτουργών, χρησιμοποιήθηκαν έννοιες που προέρχονταν από την ιατρική επιστήμη που κυριαρχούνταν από άνδρες και επίσης οι άνδρες τοποθετήθηκαν στις σχολές της κοινωνικής εργασίας για να προσδιορίσουν τη φύση του επαγγέλματος και για να αναπτύξουν τη γνώση και τη θεωρητική βάση.

Ήδη, η ανάπτυξη του επαγγελματισμού στην κοινωνική εργασία αναζητήθηκε μέσα από την ανδρική ταυτότητα. Όταν τα μέλη του νέου, φιλόδοξου επαγγέλματος άρχισαν να προβληματίζονται για τη χαμηλή του θέση, στα 1930, αναζήτησαν να διορθώσουν την κακή αυτή κατάσταση με το να επανδρώσουν το επάγγελμα με άνδρες. Οι γυναίκες θα μπορούσαν να δουλέψουν με παιδιά, οικογένειες και στα νοσοκομεία, ενώ οι άνδρες συνεπακόλουθα ελκύνονταν στις κοινωνικές υπηρεσίες και στις θέσεις διεύθυνσης.

Οι φωνές για την ανωτατοποίηση της εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών δεν περιορίζεται στους φόβους για τη θέση των γυναικών, αλλά και για την περιθωριοποίηση ομάδων μέσα σε μια πολυπολιτισμική κοινωνία. Αν οι ρυθμίσεις στο επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας καταλήγουν στον αποκλεισμό των μειονοτήτων από το επάγγελμα, τότε αυτό είναι ασύνδετο με τον επαγγελματικό κώδικα ηθικής.

Ο Διεθνής Οργανισμός Κοινωνικής Εργασίας (NASW) υποστηρίζει ότι:

1. Πολλά άτομα που είναι υπεύθυνα για την υπηρεσία της κοινωνικής εργασίας στα εργασιακά πλαίσια δεν έχουν την ανάλογη επαγγελματική εκπαίδευση.
2. Οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί δεν έχουν την υποστήριξη ενός ισχυρού, εγκεκριμένου σώματος που θα μπορούσε να παρέχει ένα δυνατό σημείο αναφοράς για τους υποψήφιους, υπόδειγμα ηθικής πρακτικής και μέτρο της κοινωνικής φροντίδας.

Σήμερα το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας παραμένει αποκλειστικά γυναικείο. Η πλειοψηφία όσων εμπλέκονται στην εκπαίδευση, την άσκηση και την αξιοποίηση του επαγγέλματος είναι γυναίκες. Ωστόσο η εκπαίδευση στην κοινωνική εργασία στο μεγαλύτερο μέρος της απαιτεί από τις γυναίκες φοιτήτριες να αλλάξουν τους εαυτούς τους και να ταιριάξουν σε μια ανδρική αντίληψη του επαγγέλματος, ανασυνθέτοντας την πατριαρχική κοινωνική δομή που η κοινωνική εργασία αναγνωρίζει ότι πρέπει να αλλάξει.(Williams, 1992)

Η γνώση που είναι βασισμένη στο παρόν ακαδημαϊκό κύκλο σπουδών η οποία θεωρείται εκτεταμένη, έχει στην πραγματικότητα ενσωματώσει την κυρίαρχη πατριαρχική κουλτούρα. Υπάρχουν πολλά ελλείμματα στο τρέχον πρόγραμμα σπουδών στις σχολές κοινωνικής εργασίας. Τα προπτυχιακά τμήματα προετοιμάζουν τους φοιτητές να δεχτούν το κοινωνικό γίγνεσθαι ως έχει να επικεντρώνονται αποκλειστικά στο πως θα βοηθήσουν τον πελάτη προσαρμόζοντας τους εαυτούς τους στο περιβάλλον του πελάτη. Ζητήματα φύλου, ηθικής, πολιτισμικής και θρησκευτικής διαφορετικότητας ανεπαρκώς διδάσκονται ενώ οι πνευματικές και οι διαπροσωπικές διαστάσεις σπάνια αναγνωρίζονται. Η μεγάλη πρακτική των σπουδαστών συχνά περιορίζεται στο μάθημα ενός εξαμήνου η οποία είναι φανερό ότι είναι ανεπαρκής στην σημερινή κοινωνία.

Η μάχη για την εγκαθίδρυση της κοινωνικής εργασίας σαν επάγγελμα έχει σαν αποτέλεσμα ένα είδος απομόνωσης. Το πρόγραμμα σπουδών των σχολών κοινωνικής εργασίας ίσως ασυνείδητα προβάλλει γνώση από άλλες πηγές ή μετασχηματίζει εναλλακτικές θεωρίες στην αποδεκτή γλώσσα της κοινωνικής εργασίας οι οποίες όμως πιθανόν αποτυγχάνουν να διευκρινίσουν με σαφήνεια το πεδίο και το βάθος της ανθρώπινης εμπειρίας.

Αυτό συμβαίνει γιατί εμποδίζεται ο συνδυασμός περισσότερων από ενός γνωστικών αντικειμένων που έχουν τη δυνατότητα να διευρύνουν το πεδίο γνώσεων των σπουδαστών και τη σοφία της πρακτικής εξάσκησης. Αν κοιτάξουμε την εξέλιξη της επιστημονικής σκέψης στην ανθρώπινη ιστορία, η καθεαυτή αντίληψη των διακριτών πεδίων μελέτης φαίνεται παράλογη. Οι προσπάθειες του παρελθόντος να κερδίσει η κοινωνική εργασία επαγγελματική αναγνώριση έχει περιοριστεί από το παλαιό, αδύνατο μοντέλο το οποίο ποτέ δεν θα μπορούσε να δώσει νομιμότητα στο επάγγελμα. Εναλλακτικές οπτικές και αντιλήψεις όπως η φεμινιστική θεωρία και διαπροσωπική πιθανόν να αναπτύξουν και να εμβαθύνουν τα θεωρητικά υποστυλώματα του επαγγέλματος. (H. Marchant, B. Wearing, 1986: 102)

Πολλοί επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί αναγνωρίζουν ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες πρέπει να πάρουν καινούργια κατεύθυνση. Ωστόσο παραμένει μια αντίσταση στην υιοθέτηση ενός προγράμματος σπουδών που θα μπορεί να συμβαδίσει με τις απαιτήσεις του μέλλοντος. Τα εμπόδια και οι αντιστάσεις στην αναμόρφωση του προγράμματος σπουδών είναι ανυπέρβλητες. «Τα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης παρουσιάζουν ισχυρά εμπόδια στην εφαρμογή ενός νεοδιαμορφωμένου πρόγραμμα σπουδών στο βαθμό που αυτό δεν διαιωνίζει και δεν προφυλάσσει το υπόδειγμα της κυρίαρχης κουλτούρας. (Tice, 1990: 140) Οι αλλαγές στο πρόγραμμα αν και άκρως επιθυμητές είναι δύσκολο να εφαρμοστούν σε πανεπιστημιακό επίπεδο.

Ο Richard συζητάει την αντίσταση πολλών σπουδαστών/ ριων κοινωνικής εργασίας που αντιμετωπίζουν όταν υιοθετούν εναλλακτικούς τρόπους εργασίας σε παραδοσιακά πλαίσια κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους. Ο Richard επίσης πιστεύει ότι πολλοί κοινωνικοί λειτουργοί στις υπηρεσίες, αλλά και πολλοί επόπτες/ ριες «καλύπτουν την πραγματικότητα με το να αρνούνται τις κοινωνικές αλλαγές». Οι σπουδαστές/ ριες συχνά καλούνται να κρύψουν τις εναλλακτικές θεωρίες και την εφαρμογή τους για να μπορέσουν να περάσουν με επιτυχία από τα πλαίσια πρακτικής.

Πολλοί εκπαιδευτές/ ριες στις σχολές κοινωνικής εργασίας έχουν προσπαθήσει να συμπεριλάβουν και να αξιολογήσουν την επίδραση τέτοιων εναλλακτικών ιδεολογιών στη συμπεριφορά και στις ικανότητες των σπουδαστών τους. Για παράδειγμα, μια ομάδα Καναδών ερευνητών μελέτησε τα αποτελέσματα της φεμινιστική εκπαίδευσης στην κοινωνική εργασία σε διάφορες τάξεις στα προπτυχιακά τμήματα. (Pennell, 1993) Αν και οι συγγραφείς της μελέτης καταλήγουν στο ότι «η ερευνά τους είναι υπό εξέταση και ότι παρουσιάζει τις ιδέες τους σαν υποθέσεις παρά σαν καθοριστικά αποτελέσματα. (Pennell, 1993: 335) Δηλώνουν ότι σε όλες τις τάξεις αυξήθηκε η φεμινιστική ταυτότητα των φοιτητών, οι πρακτικές προσέγγισης άλλαξαν και η αυτοεκτίμηση ενδυναμώθηκε.

Οι φοιτητές που πήραν μέρος στην έρευνα σημείωσαν ότι «η φεμινιστική εκπαίδευση στην κοινωνική εργασία είχε μια σημαντική και αξιόλογη συνεισφορά στην επαγγελματική και προσωπική τους ανάπτυξη» Προσεγγίσεις πέρα της φεμινιστικής θεωρίας έχουν μελετηθεί σαν νομότυπες προσθήκες στην γνωστική βάση της κοινωνικής εργασίας.

Οι φοιτητές πρέπει να έχουν μεγαλύτερη ευθύνη για τις εκπαιδευτικές τους εμπειρίες. Μπορούν να αναπτύξουν στρατηγικές για να ασκήσουν πίεση στο εκπαιδευτικό σύστημα να ευρύνει την οπτική του πέρα από το εξουσιαστικό μοντέλο. Πρέπει να συνεχίσουν να αμφισβητούν την υπεροψία της κυρίαρχης κουλτούρας.

Η παραπάνω προτροπή μιλάει για την τεράστια δύναμη που οι φοιτητές έχουν στη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού μέλλοντος. Οι σπουδαστές μπορούν να δημιουργήσουν την ανάγκη για αναδιάρθρωση του προγράμματος σπουδών με το να απαιτήσουν κύκλους μαθημάτων που είναι πιο ευαίσθητοι στην παρούσα πραγματικότητα και με το να επιμείνουν σε ένα πρόγραμμα που ικανοποιητικά θα προετοιμάσει τις/τους φοιτητές/ ριες για την εξάσκηση του επαγγέλματος τους στον μεταμοντέρνο κόσμο.

Οι εκπαιδευτές στις σχολές κοινωνικής εργασίας αντιμετωπίζοντας τον δύσκολο στόχο αναδιαμόρφωσης του προγράμματος σπουδών θέλουν μια ατμόσφαιρα που θα υποστηρίζει και θα υιοθετεί αυτή την προσπάθεια. Η αλλαγή μπορεί να λάβει χώρα σε πολλές περιοχές και πεδία αλλά είναι το εκπαιδευτικό πλαίσιο που θα δώσει σχήμα στο μελλοντικό επάγγελμα της/του κοινωνικού λειτουργού. Οι εκπαιδευτές/ ριες στις σχολές μπορούν να παίξουν ένα μοναδικό ρόλο στο να οδηγήσουν το επάγγελμα στον καινούργιο αιώνα.

Η εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών χρειάζεται μια πρωτοποριακή προσέγγιση για να προαχθεί η τρέχουσα βάση γνώσεων και να προχωρήσει στον επόμενο αιώνα. Εναλλακτικά υποδείγματα όπως της φεμινιστικής και διαπροσωπικής θεωρίας, ίσως επιτύχει αυτούς τους σκοπούς.

### **B.3. Πρόγραμμα Σπουδών**

Η διαμόρφωση ενός προγράμματος σπουδών για την εκπαίδευση κοινωνικών λειτουργών είναι ένα θέμα που απασχολεί ιδιαίτερα τους εκπαιδευτικούς του κλάδου. Είναι πάντα επίκαιρο, και πάντα ένας βασικός στόχος αυτών που ασχολούνται με την εκπαίδευση.

Ένα πρόγραμμα σπουδών δεν είναι «πακέτο» που μεταφέρεται από το ένα έτος στο άλλο, αλλά μια συνεχής δοκιμασία που προσφέρεται για αλλαγή παράλληλα με τις σύγχρονες κοινωνικές ανάγκες. Είναι ένα πρόγραμμα δραστηριοτήτων σχεδιασμένο κατά τέτοιο τρόπο ώστε ο σπουδαστής να αποκτά όσο το δυνατόν περισσότερα από τις καθορισμένες επιδιώξεις και στόχους, το περιεχόμενο των οποίων καθορίζει η κάθε Σχολή. (Περρωτή, 1973: 15)

Παρ' όλο που οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες και ανθρωπιστικές αξίες διαπερνούν εθνικά σύνορα, εν τούτοις κάθε χώρα χρειάζεται να αναπτύξει προγράμματα σπουδών βασισμένα στις δικές της κοινωνικές ανάγκες, κοινοτικές συνθήκες, νοοτροπία και πολιτιστική δομή. (J.Triseliotis,1987: 185)

Η εκπαίδευση του/της κοινωνικής λειτουργού οφείλει να ανταποκρίνεται:

- i. Στην επιστημονική δημιουργία – τεκμηρίωση των προγραμμάτων κοινωνικής πρόνοιας.
- ii. Στην στελέχωση ανώτατων διοικητικών θέσεων των κοινωνικών υπηρεσιών, έτσι ώστε ο κλάδος να μην παραμένει επιστημονικά και διοικητικά ακέφαλος.
- iii. Στην εκπόνηση προγραμμάτων ερευνητικών.
- iv. Στην εξειδίκευση σε τομείς προληπτικής και θεραπευτικής κοινωνικής εργασίας. (Κ. Σοιμοίρη,1987: 191)

Παράλληλα όμως, θα πρέπει να επιδιώκεται και η εξειδικεύσει του/της κοινωνική λειτουργού στους ρόλους του:

### **1. Επόπτη**

Ο θεσμός της εποπτείας όχι μόνον παραμένει βασικός συντελεστής της εκπαίδευσης του/της κοινωνικής λειτουργού αλλά μάλιστα συνεχώς ενισχύεται η θέση που κατέχει στην δυάδα: θεωρητική εκπαίδευση – εμπειρία με την πρακτική άσκηση. Έτσι, ο/η κοινωνική λειτουργός που θα ασκήσει την εποπτεία ως επάγγελμα, θα πρέπει να αποκτήσει την δυναμική έννοια των αξιών, συναισθημάτων, συμπεριφοράς και δεοντολογικής δέσμευσης.

### **2. Εκπαιδευτικό**

Στην περίπτωση αυτή εκείνο που προέχει είναι το στοιχείο της αυθεντικής. Ο/Η κοινωνική λειτουργός πρέπει να έχει προετοιμαστεί έτσι ώστε να αντιλαμβάνεται, να αισθάνεται και να ταυτίζεται προς ότι μαθαίνει στην θεωρητική του κατάκριση. (Ε. Περρωτή, 1973: 17)

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών πρέπει να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες κοινωνικές ανάγκες του τόπου και όχι να βασίζεται σε πρότυπα προγράμματα εκπαίδευσης, δανεισμένα αυτούσια από άλλες, συνήθως ανεπτυγμένες χώρες.



#### **B.4. Η Δια Βίου Μάθηση στην Κοινωνική Εργασία**

Η ταχύτατη αύξηση των γνώσεων, ιδιαίτερα σε ορισμένες επιστήμες, δημιουργεί ανάγκες επιμόρφωσης και συμπλήρωσης της εκπαίδευσης. Αλλαγές στα επαγγελματικά αντικείμενα απαιτούν να παρέχεται η δυνατότητα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Σημαντική μπορεί να είναι η συμβουλή της δια βίου μάθησης στην αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού, ιδιαίτερα ευαίσθητων κατηγοριών πληθυσμού, από επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς.

([http://www.ntura.org/posdep/MME/Mar\\_2005/2005-03-01\\_patris.htm](http://www.ntura.org/posdep/MME/Mar_2005/2005-03-01_patris.htm))

Στη σημερινή «κοινωνία της γνώσης», της παγκοσμιοποίησης και του ανταγωνισμού οι διαδικασίες της δια βίου μάθησης, κατάρτισης, επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και συνεχούς ενημέρωσης θεωρούνται αναπόσπαστο κομμάτι στην πρακτική κάθε επαγγέλματος.

Το περιεχόμενο της ενημέρωσης και επιμόρφωσης περιλαμβάνει τόσο ειδικευμένα επαγγελματικά ζητήματα όσο και γενικότερες δεξιότητες και γνώσεις με στόχο την απόκτηση συμπληρωματικών προσόντων (π.χ. ξένες γλώσσες, χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, στατιστική κτλ.). Ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα επιμόρφωσης και ανάπτυξης του προσωπικού περιλαμβάνει τον εντοπισμό και την ανάλυση των αναγκών των επαγγελματιών και τη μετατροπή των αναγκών σε συγκεκριμένα προγράμματα. Η ποιότητα της προσφερόμενης εκπαίδευσης αξιολογείται τόσο μέσω της επίτευξης συγκεκριμένων εκπαιδευτικών στόχων όσο και την ποικιλία και την ποιότητα του περιεχομένου των μαθησιακών προγραμμάτων. (Ελ. Φατσιώτη, 2001)

Ο επαγγελματικός εκσυγχρονισμός και η ανταγωνιστικότητα κάνουν επιτακτική τη συνεχή εκπαίδευση του/ της κοινωνικής λειτουργού, συνεισφέροντας στην επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, στην ανάπτυξη του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας και εν τέλει στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότερη προσφορά υπηρεσιών του εργασιακού φορέα.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Π.Δ. 23 (1992) στα πλαίσια της ανάπτυξης και προαγωγής του επαγγέλματος του, ο/η κοινωνική λειτουργός οφείλει να «επιδιώκει τη βελτίωση της επαγγελματικής του στάθμης με τη συνεχή επιμόρφωση και μετεκπαίδευση του/της, με την αξιοποίηση της επαγγελματικής εποπτείας κατά την άσκηση του έργου του/ της και την παρακολούθηση των διεθνών εξελίξεων στο χώρο της κοινωνικής εργασίας καθώς και να συμβάλλει ενεργά στην τήρηση των αρχών στην αξιοποίηση των μεθόδων της κοινωνικής εργασίας και στην προσαρμογή των χρησιμοποιούμενων τεχνικών στις διαμορφούμενες νέες κοινωνικές ανάγκες και προβλήματα». Στο παγκόσμιο σχέδιο εκπαιδευτικών προσεγγίσεων και προοπτικών για την κοινωνική εργασία (IASSW και IFSW 2002) η διαδικασία μάθησης όπως και το ίδιο το επάγγελμα, παρουσιάζονται ως ευέλικτη και προκλητική, καταβάλλοντας συνεχείς προσπάθειες εμπλουτισμού της εκπαιδευτικής εμπειρίας μέσω της έρευνας και της συνεχούς ενημέρωσης στις νέες τάσεις παγκοσμίως. (<http://www.ifsw.org/GM-2002/GOSSWET.pdf>.)

Πιο συγκεκριμένα η δια βίου μάθηση για την κοινωνική εργασία προσανατολίζεται στην υποστήριξη, βελτίωση και υπερτίμηση της επαγγελματικής πρακτικής, συνδυαζόμενη με την εξίσου σημαντική και απαραίτητη διαδικασία της συνεχούς εποπτείας των επαγγελματιών, η οποία βοηθάει στην αξιολόγηση της εργασίας τους στην ανάπτυξη της γνώσης και των δεξιοτήτων τους, συνεισφέροντας παράλληλα στη δεοντολογία και ικανότητα της πρακτικής. (ASWB 1997)

Προσθέτοντας τη διεθνή προοπτική στην ευρύτερη εκπαιδευτική διαδικασία της κοινωνικής εργασίας, πραγματοποιείται η μείξη διαφόρων εκπαιδευτικών μοντέλων, προσαρμοσμένων κάθε φορά στις επιμέρους κοινωνικές και πολιτισμικές ανάγκες. ([www.aswb.org/Model\\_law.pdf](http://www.aswb.org/Model_law.pdf).)

Το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας έχει εξελιχθεί σε ένα από τα πολυτιμότερα αλλά και πολυπλοκότερα επαγγέλματα των τελευταίων δεκαετιών. Η συνεχής εκπαίδευση, ως διαδικασία απόκτησης γνώσης και καλλιέργειας της επαγγελματικής αντίληψης, είναι το κλειδί για την ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση των κοινωνικών λειτουργών που οδηγεί στην ποιοτική βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας. Ο/Η κοινωνική λειτουργός υποχρεούται να διατηρεί και να προάγει τις αξίες, τη δεοντολογία, τη γνώση και την αποστολή του επαγγέλματος του/της. Οφείλει να εξετάζει με κριτικό πνεύμα, να ενημερώνεται και να επιμορφώνεται διαρκώς στις νέες εξελίξεις που αφορούν το σύνολο των επαγγελματικών πρακτικών και να συνεισφέρει στη βασική γνώση του επαγγέλματος του/της, μέσω της διεξαγωγής ερευνών και της συνεχής ανταλλαγής εμπειριών και γνώσεων με τους συναδέλφους του/της και με άλλους συνεργαζόμενους επαγγελματίες σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. ([www. Ifsw.org/IFo/EuroSWaug-01.pdf](http://www. Ifsw.org/IFo/EuroSWaug-01.pdf).)

Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι η/ο κοινωνικός λειτουργός πρέπει πάνω από όλα να μπει ο ίδιος και να βιώσει τη διαδικασία ανάπτυξης και βελτίωσης, ώστε να μπορέσει να μεταδώσει και να χειραφετήσει τους εξυπηρετούμενους του. Η σημασία της μεταπτυχιακής εκπαίδευσης αποκτά μεγάλη διάσταση από τη στιγμή που είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ερευνητική δράση, η οποία αποτελεί βασικό βήμα εξέλιξης και ανάπτυξης του επαγγελματικού κύρους. Είναι αναγκαίο οι κοινωνικοί λειτουργοί στην Ελλάδα να ειδικευτούν πάνω στα καίρια ζητήματα της οργάνωσης και διοίκησης, του σχεδιασμού, της έρευνας, της αξιολόγησης, της συμβουλευτικής και της εποπτείας, τομείς οι οποίοι αποκτούν όλο και μεγαλύτερη έμφαση στη σύγχρονη πρακτική του επαγγέλματος.

Η συνεχή διοργάνωση σεμιναρίων και συνεδρίων είναι ίσως το κομμάτι που υλοποιείται σε μεγαλύτερο βαθμό αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα και το οποίο πρέπει να συνεχιστεί με μεγαλύτερη οργάνωση και καλύπτοντας τις πραγματικές ανάγκες των επαγγελματιών. Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα θα ήταν και η στροφή προς των σεμιναρίων μέσω διαδικτύου και από απόσταση για το χώρο της κοινωνικής εργασίας, κάτι που χρειάζεται όμως την αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή και την εξοικείωση των επαγγελματιών τόσο με τη χρήση των σύγχρονων τεχνολογικών μέσων, όσο και με τη δυνατότητα χρήσης ξενόγλωσσης ορολογίας. Η ποιότητα και το κύρος των σεμιναρίων μπορεί να εξασφαλίσει με την ένταξη τους σε κάποιο ευρωπαϊκό σύστημα μοριοδότησης. (J.Weinstein, 2002: 25-41)

Στην Ελλάδα ακολουθώντας τη γενικότερη ευρωπαϊκή αλλά και εθνική πορεία προς την κοινωνία της γνώσης οι διαδικασίες συνεχούς εκπαίδευσης των κοινωνικών λειτουργών είναι πραγματικότητα αλλά παράλληλα παρουσιάζουν σημαντικές ελλείψεις και προβλήματα στην ομαλή διεξαγωγή τους. Βασικό σημείο είναι η έμφαση που πρέπει να δοθεί στη στενή συνεργασία με τους ίδιους τους επαγγελματίες και τους εργασιακούς φορείς, ώστε να εντοπιστούν με ακρίβεια οι ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η δομή των επιμορφωτικών προγραμμάτων πρέπει να εξατομικεύεται ανάλογα με το εργασιακό περιβάλλον, την ομάδα δράσης του/της κοινωνικής λειτουργού, ακολουθώντας παράλληλα βασικές διεθνείς αρχές. Παράλληλα θα πρέπει να δίδονται κίνητρα συμμετοχής των εργαζόμενων κοινωνικών λειτουργών από τις υπηρεσίες τους(αποζημιώσεις, άδειες, δυνατότητα χρήσης διαδικτύου) για την παρακολούθηση σεμιναρίων και συνεδρίων.

Ουσιαστική είναι η εξασφάλιση μηχανισμών χρηματοδότησης, σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης εκπαιδευτικών και ενημερωτικών δραστηριοτήτων, ενώ παράλληλα επιτακτική είναι η ανάγκη λειτουργίας ελληνικής μεταπτυχιακής εκπαίδευσης στο γνωστικό πεδίο της κοινωνικής εργασίας.

Το πλέον αρμόδιο όργανο για την προώθηση της δια βίου μάθησης καθώς και την καθιέρωση ενός συστήματος βαθμολόγησης των συμμετεχόντων είναι ο αντίστοιχος επαγγελματικός σύνδεσμος, ο οποίος λειτουργεί πάντα σε συντονισμό και συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Φυσικά μεγάλο μέρος ευθύνης κατέχουν οι ίδιοι οι κοινωνικοί λειτουργοί που πρέπει να ευαισθητοποιηθούν και να ενεργοποιηθούν προς την κατεύθυνση της συνεχούς εκπαιδευτικής αναζήτησης και διεκδίκησης. (D.M. Austin, 1997: 79)

## **Κεφάλαιο IV**

### **A' ΜΕΡΟΣ**

#### **Μεθοδολογία και Μέθοδοι Έρευνας**

##### **A.1. Εισαγωγή**

Μια έρευνα διεξάγεται προκειμένου να επεξεργαστεί ή να απορρίψει κάποιες προηγούμενες θέσεις ή να αναπτύξει νέες θεωρητικές κατευθύνσεις. Όμως για την διεξαγωγή σωστών συμπερασμάτων πρέπει να επιλεγεί και ο κατάλληλος τύπος μεθοδολογικού σχεδιασμού του ερευνητικού έργου, ο οποίος θα αποτελέσει το σκελετό της όλης δημιουργικής ερευνητικής πρακτικής. Σ' αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζουμε την μέθοδο που ακολουθήσαμε, την κατάρτιση του σχεδίου, τους στόχους της έρευνας, τους γενικούς άξονες, την παρουσίαση του δείγματος, περιγράφει τον σχεδιασμό και την διαδικασία των συνεντεύξεων και τέλος τους περιορισμούς της έρευνας.

## **A.2. Ποιοτικοί Μέθοδοι**

Οι ποιοτικές μέθοδοι μπορούν να προσφέρουν στον ερευνητή την πιο επιβραβευτική εμπειρία που θα μπορούσε να έχει. Η ποιοτική έρευνα τονίζει την ατομική εμπειρία και χρησιμοποιεί μεθόδους που δε βασίζονται σε αριθμητικά στοιχεία και ποσοτικούς δείκτες, αλλά στην υποκειμενική περιγραφή της πραγματικότητας όπως την αντιλαμβάνεται, τόσο η/ο ερευνητής, όσο και η/ο ερευνούμενος/ η. (Δ. Γουβιάς, 2005, σελ.1)

Μέσα από τη διατύπωση ενός χαλαρού ορισμού η ποιοτική έρευνα:

1. Θεμελιώνεται σε μια φιλοσοφική θέση η οποία είναι σε γενικές γραμμές «ερμηνευτική», με την έννοια ότι την απασχολεί ο τρόπος με τον οποίο ερμηνεύεται, γίνεται κατανοητός, βιώνετε και παράγεται ο κοινωνικός κόσμος
2. Βασίζεται σε μεθόδους παράγωγης δεδομένων οι οποίες είναι ελαστικές και ευαίσθητες απέναντι στο κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο παράγονται αυτά τα δεδομένα.
3. Βασίζεται σε μεθόδους ανάλυσης και επεξηγηματικής δόμησης οι οποίες προϋποθέτουν την κατανόηση της πολυπλοκότητας, της λεπτομέρειας και του πλαισίου. (J. Mason, 2003, σελ.17)

Η ποιοτική μέθοδος ανάλυσης δεν έχει ως στόχο τη γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας στο συνολικό πληθυσμό αλλά «τη διαμόρφωση ολικής εικόνας για κάθε περίπτωση και την ανεύρεση των κοινών τους στοιχείων» (N. Κυριαζή, 1998, σελ.52), γι' αυτό και επιλέχθηκε ως μέθοδος έρευνας στη συγκεκριμένη προσπάθεια.

Προτιμήθηκε η ποιοτική έρευνα γιατί:

1. Θα εξεταζόταν προσεκτικά ένα θέμα για το οποίο λίγα είναι γνωστά. Η μέθοδος αυτή είναι η καλύτερη κατά τη διάρκεια της αρχικής εξερευνητικής φάσης της αναζήτησης.
2. Καταγίνονται οι ερευνήτριες με ένα θέμα ευαισθησίας και συναισθηματικού βάθους που αφορά το μελλοντικό τους επαγγέλματος και τους μελλοντικούς τους συναδέλφους με στοιχεία από το ίδιο το επάγγελμα όπως την συναισθηματική προσέγγιση και την κατανόηση.
3. Υπήρχε η επιθυμία να αιχμαλωτιστεί η «ζωντανή εμπειρία» από την οπτική αυτών που την ζουν και δημιουργούν νόημα από αυτή.
4. Υπήρχε η αναζήτηση να αναδυθεί ακτιβισμός από την έρευνα. Δράση ή συμμετοχή, η έρευνα είναι αφοσιωμένη στον να παλέψει ενάντια στην καταπίεση και τη κοινωνική αδικία.(D. K. Padget, 1998, σελ.9-10)

Οι ερευνήτριες βλέπουν τους ανθρώπους σαν πηγές δεδομένων, με την έννοια ότι αποτελούν θεματοφύλακες γνώσης, εμπειρίας ή οποιουδήποτε άλλου πράγματος σχετικά με την έρευνα. Υπάρχει «παραγωγή», ευρύτερη ποικιλία σχέσεως μεταξύ ερευνητή, του κοινωνικού κόσμου και του ερευνητικού υλικού που καλύπτει η ποιοτική έρευνα. Οι ερευνητές «χτίζουν» με ενεργό τρόπο γνώση για αυτόν τον κόσμο και δεν ασχολούνται απλώς με το που θα βρουν στοιχεία που ήδη υπάρχουν έτοιμα προς συλλογή, αλλά προσπαθούν να βρουν πόσο καλύτερα μπορούν να παράγουν δεδομένα από τις πηγές που έχουν επιλέξει.



Γι' αυτόν τον λόγο στην ποιοτική έρευνα ο όρος μέθοδος τείνει να υποδεικνύει γενικά κάτι περισσότερο από την πρακτική τεχνική ή διαδικασία απόκτησης δεδομένων. Ο εν λόγω όρος υποδεικνύει επίσης και μια διαδικασία παραγωγής δεδομένων η οποία περιλαμβάνει δραστηριότητες διανοητικού, αναλυτικού και ερμηνευτικού χαρακτήρα. (J. Mason, 2003, σελ.84-85)

Επίσης, ο Gilgun πρόσφερε πολλά παραδείγματα για το πώς η πρακτική της κοινωνικής εργασίας μοιάζει με την ποιοτική έρευνα. Οι κοινωνικοί λειτουργοί ξεκινούν από εκεί που ο εξυπηρετούμενος βρίσκεται, αντιλαμβάνονται τον εξυπηρετούμενο ως μέρος ενός πλατύτερου κοινωνικού πλαισίου και υποστηρίζουν την ατομική αξιολόγηση και την απόλυτη λεπτομέρεια στην εξιστόρηση της καθημερινότητας και προσωπικής διαδρομής των πελατών. Ακολουθώντας, οι κοινωνικοί λειτουργοί σκέφτονται επαγωγικά και ευπροσάρμοστα, εξετάζοντας την πληροφορία από μια ποικιλία πηγών πριν φτάσουν σε κάποιο συμπέρασμα γύρω από το πρόβλημα του εξυπηρετούμενου και τη κατάλληλη μεταχείριση του πελάτη.(D. K. Padget, 1998, σελ.13)

### **A.3. Κατάρτιση Σχεδίου Έρευνας**

Η ερευνητική στρατηγική που ακολουθήθηκε μπορεί να χαρακτηριστεί ως μελέτη περίπτωσης. Περιλαμβάνει ένα δείγμα χιονοστιβάδας δώδεκα ημιδομημένων συνεντεύξεων σε έξι άνδρες και έξι γυναίκες κοινωνικούς λειτουργούς. Επιπροσθέτως, περιλαμβάνεται μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και μια αναζήτηση και ανάλυση του αρχειακού υλικού.

Η μελέτη περίπτωσης και η ποιοτική έρευνα προτιμήθηκε σε σχέση με την ποσοτική προσέγγιση λόγω της πολυπλοκότητας του φαινομένου και της λεπτής προσέγγισης του μέσω κοινωνικής και προσωπικής επαφής.

Άλλωστε ένα βασικό χαρακτηριστικό όλων των ποιοτικών μεθόδων ανάλυσης είναι ότι «επιδιώκουν να κατασκευάσουν αναπαραστάσεις της κοινωνικής πραγματικότητας από τη μελέτη σε βάθος των περιπτώσεων» (N. Κυριαζή, 1998, σελ.52) και να παράγουν ιδέες για το υπό έρευνα θέμα.

Οι ποιοτικές μέθοδοι μπορούν να εφοδιάσουν τον ερευνητή με την πιο αποζημιωτική εμπειρία που μπορεί να έχει. Πραγματικά η ποιοτική έρευνα αναφέρεται σαν η οικογένεια των μεθόδων, μεταξύ των οποίων κάποια μέλη είναι συμβατά από ότι κάποια άλλα. Η σειρά των όρων που χρησιμοποιήθηκαν για να αναφερθούν σε αυτήν την οικογένεια μεθόδων- εθνογραφία, αφηγηματική ανάλυση, κονστρουκτιβισμός, φαινομενολογία, πολιτιστικές μελέτες, μεταμοντερνισμός και τόσα άλλα. Σημειώνεται από τον Bryman (2004) ότι η αυξανόμενη ανάπτυξη και ταχύτητα των αλλαγών δίνει στους κοινωνικούς ερευνητές την αίσθηση ότι η εμπειρία είναι σαν να προσπαθείτε να επιτευχθεί ο στόχος ο οποίος όχι μόνο συνεχώς κινείται άλλα είναι και σε μια συνεχή κατάσταση μεταμόρφωσης.

#### **A.4. Στόχοι Έρευνας**

Επιλέχθηκε ένα θέμα που είχε άμεση σχέση με την αρχική εκπαίδευση που πραγματοποιείται στα Α.Τ.Ε.Ι όπου δημιουργήθηκε η ανάγκη της διερεύνησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών, ερευνώντας από την αρχική εκπαίδευση έως την μελλοντική εξέλιξη, γιατί όπως αναφέρει η Δημοπούλου-Λαγωνίκα 2006, αποτελεί ανάγκη κάθε εργαζομένου να είναι δια βίου εκπαιδευόμενος. Πέρα από τις γνώσεις που αποκτά κατά την εκπαίδευση του στο προπτυχιακό αλλά και μεταπτυχιακό επίπεδο, είναι αναγκαίο να συνεχίζει την μάθηση είτε εργάζεται στον ίδιο φορέα, αλλά κυρίως όταν αλλάζει φορέα και αντικείμενο απασχόλησης.

Η καλλιέργεια σε θέματα που εκπρώτης όψεως δεν μοιάζουν σχετικά με τα συγκεκριμένα αντικείμενα της επαγγελματικής δραστηριότητας, όπως θέματα ιστορικά, φιλοσοφικά, λογοτεχνικά μπορούν να βοηθήσουν τον επαγγελματία γιατί με έμμεσους τρόπους δίνουν απαντήσεις στα διλήμματα που γεννά η πρακτική της κοινωνικής εργασίας.

## **A.5. Παρουσίαση Γενικών Αξόνων των Ερωτήσεων και Υποθέσεων**

Κατά τη διάρκεια κάθε συνέντευξης, στόχος ήταν να συγκεντρωθούν πληροφορίες για συγκεκριμένα ερωτήματα- ζητήματα που αποτελούν και τους κεντρικούς θεματικούς άξονες της έρευνας. Έτσι, διαμορφώθηκαν οι γενικοί άξονες των ερωτήσεων οι οποίοι εμπλουτίστηκαν, διερευνήθηκαν και άλλαξαν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ανάλογα με τις απαντήσεις του κάθε συνεντευξιαζόμενου, «εφόσον δεν υπάρχουν συγκεκριμένες εμπειρικές υποθέσεις που προσδιορίζουν το περιεχόμενο των ερωτήσεων». (Ν. Κυριαζή, 1999, σελ.123)

Οι γενικοί άξονες των ερωτήσεων, οι οποίοι παρουσιάζονται αναλυτικά στο παράρτημα, χωρίζονται σε έξι ενότητες. Η κάθε μια ενότητα, εκτός από την πρώτη η οποία αναφέρεται στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων, περιλαμβάνει ένα βασικό κορμό ερωτήσεων- αξόνων μέσω των οποίων ανιχνεύονται τα βασικά ερωτήματα της έρευνας και ο οποίος εμπλουτίζεται κάθε φορά όπως προαναφέρθηκε, από ερωτήσεις που προκύπτουν από τις ανάγκες της κάθε συνέντευξης.

Πιο αναλυτικά, η πρώτη ενότητα των βασικών αξόνων των ερωτήσεων αναφέρεται στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συνεντευξιαζόμενων : το φύλο, την ηλικία, πάντα μέσα στην προτινόμενη ηλικιακή περίοδο που ορίσαμε στο δείγμα, την περιοχή γέννησης, το μορφωτικό επίπεδο των γονέων και το επάγγελμα των τελευταίων όταν οι ερωτώμενοι ήταν μαθητές/τριες λυκείου και τέλος την οικογενειακή κατάσταση.

Η δεύτερη ενότητα στοχεύει στην ανίχνευση των παραγόντων επιλογής του επαγγέλματος του/της κοινωνικής λειτουργού και πιο συγκεκριμένα στους λόγους που το τοποθέτησαν στις πρώτες επιλογές σπουδών.

Επιπλέον, στην ενότητα αυτή καταγράφεται η απορρόφηση του επαγγέλματος από την αγορά εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις, το ωράριο, οι χώροι ύπαρξης της συγκεκριμένης επιστήμης, η μισθολογική κατάσταση και η ύπαρξη δεύτερης εργασίας.

Με αυτόν τον τρόπο ανιχνεύεται και ο παράγοντας της εύκολης εύρεσης εργασίας και οικονομικής αποκατάστασης. Σημαντικό κομμάτι τέλος είναι να προσδιοριστούν οι αρμοδιότητες του συγκεκριμένου επαγγέλματος και τυχόν ομοιότητες ή διαφορές ανά υπηρεσία.

Η τρίτη ενότητα αναφέρεται σε ερωτήσεις που σκιαγραφούν το μορφωτικό προφίλ της/του επαγγελματία και κάποια από τα τυπικά προσόντα. Στην ενότητα αυτή αναζητείται η διαδικασία συνεχιζόμενης κατάρτισης και εκπαίδευσης και η επαγγελματική αυτοπεποίθηση και η ανάγκη για μια δια βίου μάθηση.

Στην τέταρτη ενότητα γίνεται αναφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση από την μέχρι τώρα άσκηση του επαγγέλματος και στις τυχόν επαγγελματικές απογοητεύσεις και διαχείριση τους.

Στην πέμπτη ενότητα επικεντρώνεται πιο έντονα σε θέματα φύλου και επαγγέλματος κοινωνικής εργασίας, όπως η γνώση πριν τις σπουδές για το μεγάλο αριθμό γυναικών σπουδαστριών, οι πιθανοί λόγοι που ο καθένας δίνει σε αυτό το φαινόμενο.

Τέλος, η έκτη ενότητα αναζητά την εικόνα της/του ιδανικού κοινωνικού λειτουργού μέσα από τα μάτια του ίδιου του επαγγελματία. Αναζητείται ο βαθμός ανταπόκρισης στην ιδανική εικόνα του/της κοινωνικής λειτουργού. Συγχρόνως, ανιχνεύεται η έννοια της δύναμης και της εξουσίας που συνοδεύει την επιστήμη σε σχέση με την/τον εξυπηρετούμενο. Κλείνοντας γίνεται αναφορά στη συνδικαλιστική συμμετοχή και τέλος τις προτάσεις που έχουν οι ερωτούμενοι για την καλύτερη εικόνα και μέλλον του επαγγέλματος.

## **A.6. Παρουσίαση Δείγματος**

Το δείγμα στην ποιοτική έρευνα διαφέρει από αυτό της ποσοτικής, σαν μια πιο αυστηρή μέθοδο επιλογής δείγματος για να εξασφαλίσει η τελευταία την γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας στον πληθυσμό. Αυτό συμβαίνει γιατί οι ερευνητές που ακολουθούν την ποσοτική έρευνα ενδιαφέρονται στην γενίκευση των αποτελεσμάτων τους σε επίπεδο θεωρίας. Όπως προαναφέρθηκε, το δείγμα αποτελείται από έξι γυναίκες και έξι άνδρες που εργάζονται ως κοινωνικοί λειτουργοί, κατοικούν και εργάζονται στον Δήμο Πάτρας και η ηλικία τους είναι μεταξύ είκοσι πέντε και πενήντα πέντε ετών. Προτιμήθηκαν επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί από διαφορετικά εργασιακά πλαίσια για να υπάρχει διαφορετικό πλαίσιο τόσο διοικητικό όσο και επαγγελματικό.

Η επιλογή του δείγματος έγινε με βάση τη μέθοδο της μη τυχαίας δειγματοληψίας. Η μέθοδος της μη τυχαίας δειγματοληψίας χρησιμοποιείται ως η «δεύτερη καλύτερη» όταν το πλαίσιο του δείγματος είναι μη διαθέσιμο ή για έρευνες που χρήζουν μια ιδιαίτερη ευαισθησία ή για κοινωνικές ομάδες που δεν έχουν ερευνηθεί ποτέ πριν στο παρελθόν. Μια ποικιλία μεθόδων υπάρχει όπως το εθελοντικό δείγμα, το δείγμα χιονοστιβάδας, και το ποσοτικό δείγμα. Όταν η έρευνα είναι μικρής κλίμακας, δεν είναι συχνά πρακτική η προσπάθεια να αντιπροσωπεύει ή να χρησιμοποιείται τυχαίο δείγμα. Είναι προτιμότερο να χρησιμοποιηθούν πηγές επιλογής ατόμων για συνέντευξη ο οποίοι διαφέρουν σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, το φύλο γιατί ίσως φέρει στην επιφάνεια ενδιαφέρουσες διαφορές μεταξύ ατόμων που αργότερα μπορεί να επαληθεύσουν μια μελέτη μεγαλύτερης κλίμακας. Είναι σημαντικό να δείξουμε προσοχή στην αντιπροσωπευτικότητα όταν παρουσιάζονται τα αποτελέσματα. Στην συγκεκριμένη έρευνα οι συνεντευξιαζόμενοι/ες επιλέχθηκαν με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας.

Η προαναφερθείσα μέθοδος χρησιμοποιείται στην προσέγγιση ευαίσθητων και περιθωριακών ομάδων κοινωνικών ομάδων, στην οποία ο σύμβουλος αντιδρά σαν το άτομο προσέγγισης το οποίο κάνει τη σύνδεση με τους άλλους που αντιδρούν με τον ίδιο τρόπο.

Στην αρχή ένας μικρός αριθμός γυναικών και ένας άνδρας με τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά επιλέχθηκε και κατόπιν χρησιμοποιήθηκαν σαν πηγή πληροφοριών για να επιλεγθούν οι επόμενοι. Σε αυτή την περίοδο η φύση και ο σκοπός της μελέτης εξηγήθηκε στους συνεντευξιαζόμενους πρόσωπο με πρόσωπο ή μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας για τις τυπικές λεπτομέρειες όπως η χρονική έκταση της συνέντευξης, η ανωνυμία και το απόρρητο. Όλες οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα στο εργασιακό πλαίσιο της/του εκάστοτε συνεντευξιαζόμενου, ώρες και ημέρες εργασίας.

Η πιλοτική έρευνα έγινε σε μια γυναίκα και έναν άνδρα κοινωνικό λειτουργό και μέσα από αυτή τη διαδικασία έγιναν οι διορθώσεις και οι τυχόν παραλείψεις του ερωτηματολογίου της συνέντευξης. Ο λόγος που μόνο δύο πιλοτικές συνεντεύξεις έγιναν ήταν επειδή ο τελικός αριθμός του δείγματος θα ήταν μικρός. Οι πιλοτικές συνεντεύξεις δίνουν στον ερευνητή κάποια εμπειρία στο να χρησιμοποιεί το ερωτηματολόγιο και δίνει μια αίσθηση αυτοπεποίθησης και εμπιστοσύνης.(A. Bryman, 2004, σελ.160) Μετά την πιλοτική έρευνα ακολουθήθηκε το ίδιο μοντέλο και σε πέντε γυναίκες και πέντε άνδρες κοινωνικούς λειτουργούς που επιλέχθηκαν σύμφωνα με τα παρακάτω κριτήρια:

1. Κοινωνικοί λειτουργοί του Δήμου Πάτρας γιατί το διάστημα που διεξάχθηκε η έρευνα και οι δυο ερευνήτριες κατοικούσαμε στην Πάτρα και ήταν εύκολο να προσεγγίσουμε κοινωνικούς λειτουργούς που κατοικούν και εργάζονται στον συγκεκριμένο δήμο.
2. Του διαφορετικού εργασιακού πλαισίου ώστε να υπάρχει μια πλατύτερη εικόνα των κοινωνικών λειτουργών μέσα σε διάφορες υπηρεσίες.
3. Η επιλογή σπουδών στην κοινωνική εργασία να ήταν μέσα στις τρεις πρώτες επιλογές.
4. Επιλέξαμε να υπάρχει μια διαφορά στις ηλικίες των κοινωνικών λειτουργών δηλαδή είκοσι πέντε με πενήντα πέντε ετών για να δούμε ποιοι ενδιαφέρονται περισσότερο να συνεχίσουν την κατάρτιση τους πάνω στο αντικείμενο εργασίας τους.

#### **A.7. Διαχείριση, Σχεδιασμός & Διαδικασία Συνεντεύξεων**

Η ημιδομημένη συνέντευξη συνεπάγεται μια διαχείριση ερευνητικού προγράμματος από τον ερευνητή. Ο στόχος είναι για όλους τους συνεντευξιαζόμενους να δοθεί το ίδιο περιεχόμενο ερωτήσεων. Αυτό σημαίνει ότι κάθε συνεντευξιαζόμενος λαμβάνει το ίδιο ακριβώς ερευνητικό κέντρισμα όπως όλοι οι άλλοι. Σκοπός αυτής της τεχνικής είναι να διασφαλιστεί ότι οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων θα μπορέσουν να αθροιστούν και αυτό θα οδηγήσει στην αξιοπιστία μόνο όταν αυτές οι απαντήσεις είναι απαντήσεις πανομοιότυπων ερωτήσεων. Οφείλεται να διαβάζονται οι ερωτήσεις ακριβώς όπως είναι στο ερωτηματολόγιο σε όλους τους συνεντευξιαζόμενους και με την ίδια σειρά όπως έχουν τυπωθεί. Οι ερωτήσεις πολύ συχνά είναι πολύ εξειδικευμένες και προσφέρουν στον ερευνητή μια καθορισμένη σειρά απαντήσεων(αυτός ο τύπος ερωτήσεων ονομάζεται κλειστός τύπος ερωτήσεων). (Bryman, 2004, σελ. 110)



Συνοπτικά η συνέντευξη ως ξεχωριστή ερευνητική τεχνική μπορεί να εξυπηρετήσει τρεις στόχους:

1. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως κύριο μέσο συλλογής πληροφοριών που έχουν άμεση σχέση με τα αντικείμενα της έρευνας. Όπως το περιγράφει ο Tuckman «παρέχοντας μια πρόσβαση σε αυτό που βρίσκεται μέσα στο κεφάλι ενός ανθρώπου, δίνει τη δυνατότητα να μετρηθεί τι γνωρίζει το άτομο(γνώση ή πληροφορόρηση), τι αρέσει, τι δεν αρέσει σε ένα άτομο(αξίες, προτιμήσεις) και τι σκέφτεται ένα άτομο (στάσεις, πεποιθήσεις)».
2. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ελεγχθούν υποθέσεις ή να υποδειχθούν νέες ή ως ερμηνευτικό εργαλείο, που βοηθά να εντοπιστούν οι μεταβλητές και οι σχέσεις.
3. Η συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με άλλες μεθόδους στη διεξαγωγή μιας έρευνας.( L. Cohen, L. Manion, 1994, σελ.374)

Η διαδικασία της συνέντευξης είναι αυστηρά δομημένη για να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα της μέτρησης, ο αρχικός σχεδιασμός παραμένει σταθερός, μια ευπροσάρμοστη διαδικασία διατηρείται και οι απαντήσεις αποκωδικοποιούνται με έναν εύκολο και γρήγορο τρόπο. Σκοπός της είναι να οργανώσει μια σχέση προφορικής επικοινωνίας, ανάμεσα σε δύο πρόσωπα, το συνεντευκτή και την/τον ερωτώμενο. Δημιουργεί μια κοινωνική και ψυχολογική σχέση ανάμεσα στα παραπάνω πρόσωπα.(B.Φίλιας, 1977, σελ. 129)

Αφού μελετήθηκε η σχετική βιβλιογραφία και προσδιορίστηκαν οι στόχοι, τα αντικείμενα και η ερευνητική μεθοδολογία, το σχέδιο του ερωτηματολογίου σχεδιάστηκε. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τριάντα τρεις ερωτήσεις. Τέσσερα είδη ερωτήσεων χρησιμοποιήθηκαν στο ερωτηματολόγιο. Τέσσερις από αυτές ήταν ανοικτές ερωτήσεις που αφορούσαν συλλογή δημογραφικών στοιχείων, πέντε ήταν ερωτήσεις ναι/όχι, τέσσερις ήταν ερωτήσεις διαβάθμισης και είκοσι ανοικτές ερωτήσεις.

Οι ερευνήτριες δημιούργησε μια σειρά ερωτήσεων η οποία περιλάμβανε έναν συνδυασμό από ανοικτές και κλειστές ερωτήσεις όπως και δύο ερωτήσεις διαβάθμισης. Οι ανοικτές ερωτήσεις είχαν στόχο να βοηθήσουν τις/τους συνεντευξιαζόμενους να εκφράσουν την ατομική τους εκτίμηση μέσα σε ένα εκβαθέων πλαίσιο αναφοράς. Οι κλειστές ερωτήσεις και οι ερωτήσεις διαβάθμισης ήταν απαραίτητες για να την ποσοτική ανάλυση όπου οι σημαντικές συγκρίσεις υφίστανται. Οι ερωτήσεις τέθηκαν από την ερευνήτρια με τέτοιον τρόπο ώστε να μην προσβληθεί κανείς.

Οι ερευνήτριες πήραν συνέντευξη η διάρκεια κάθε μιας ήταν από σαράντα πέντε λεπτά έως μια ώρα. Το είδος της συνέντευξης ήταν αυτό της ημιδομημένης. Ήταν ανώνυμες και δεν χρησιμοποιήθηκαν ούτε ονόματα, ούτε κωδικογράφηση. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν μεταξύ Ιούνιο 2008 και Σεπτέμβριο του ίδιου χρόνου.

Η συνέντευξη βάθους που ενέχει μια μεγαλύτερη ελαστικότητα σε σχέση με την τυποποιημένη συνέντευξη, έδωσε τη δυνατότητα προσέγγισης περισσότερο τις/τους συνεντευξιαζόμενους και εκμείευσης στοιχείων και πληροφοριών που αποδείχθηκαν πολύ χρήσιμες για τη διερεύνηση του αντικειμένου της έρευνας. Έτσι, κατά τη διάρκεια της συζήτησης με την/τον εκάστοτε συνεντευξιαζόμενο προέκυψαν σημεία προς ανάλυση τα οποία εμπλούτισαν και διερεύνησαν τις αρχικές εννοιολογικές κατηγορίες που είχαν σχηματιστεί.

Αρχικά, επιλέχθηκαν δυο άνδρες και μια γυναίκα κοινωνικοί λειτουργοί που δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα και μέσα από την κατανόηση και την ευγένεια τους βοηθήθηκε η ερευνήτρια να βρεθούν και νέα άτομα ιδιαίτερα άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί. Και τα δώδεκα άτομα ήταν μεταξύ είκοσι πέντε και πενήντα πέντε ετών γιατί είναι η χρονική περίοδος που η κοινωνική εργασία διδάσκεται αποκλειστικά στα τεχνολογικά εκπαιδευτικά ιδρύματα και γιατί η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργών σε αυτή την ηλικιακή ομάδα εργάζεται μόνιμα και συστηματικά σε διάφορους φορείς και υπηρεσίες.

Όλα τα άτομα του δείγματος έμεναν μόνιμα στο νομό Αχαΐας και εργάζονταν σε υπηρεσίες στον ίδιο δήμο γιατί θα ήταν πολύ δύσκολη η μετακίνηση σε άλλους νομούς ή δήμους αλλά και γιατί θα ήταν μια ακόμη μεταβλητή στην παρούσα έρευνα που σε αυτή τη φάση δεν ενδιέφερε τις ερευνήτριες.

#### **A.8. Περιορισμοί της Έρευνας**

Υπήρξε περιορισμός ως προς την έκταση της συλλογής πληροφοριών εξαιτίας του περιορισμένου χρόνου έτσι όπως αυτός οριοθετήθηκε. Η έλλειψη μεγάλου χρονικού ορίζοντα και φυσικά η έλλειψη μεγάλου χρηματικού κεφαλαίου υπήρξαν περιοριστικοί παράγοντες για την έρευνα. Δεν υπήρχε δυνατότητα για να αναζητηθούν επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί μακριά από τον δήμο της Πάτρας και να υπάρξουν συνεντεύξεις από αυτούς, εξαιτίας της απόστασης(χρονικής και τοπικής) αλλά και της ανάγκης χρηματικού κεφαλαίου για τις μετακινήσεις.

Ο παράγοντας χρόνος περιόρισε και τον αριθμό των ερωτηθέντων και συνεντευξιαζόμενων, όπως επίσης περιόρισε και τη διαδικασία ελέγχου των δεδομένων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν. Σε μια πιο εκτεταμένη έρευνα μπορούν να γίνουν προσπάθειες να χρησιμοποιηθούν περισσότερες από μια μεθόδους συλλογής στοιχείων. Αυτή η πολύ-μεθοδική προσέγγιση είναι γνωστή ως τριγωνισμός.(J. Bell, 1997, σελ.106)

## **B' ΜΕΡΟΣ**

### **Ανάλυση Αποτελεσμάτων της Έρευνας**

#### **B.1 Εισαγωγή**

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια της ποιοτικής έρευνας. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας θα γίνει στη βάση των κεντρικών ερωτημάτων που έχουν ήδη τεθεί και θα πραγματοποιηθεί ξεχωριστά για την ομάδα των γυναικών και την ομάδα των ανδρών έτσι ώστε στο τέλος να δοθεί η δυνατότητα να γίνει συγκριτική ανάλυση των απαντήσεων των δύο ομάδων συνεντευξιαζόμενων. Επιπρόσθετα, θα παρουσιαστούν και απόψεις των ερωτώμενων οι οποίες δεν εμπίπτουν στα βασικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας, αλλά είναι εξίσου σημαντικές για την συναγωγή συμπερασμάτων.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η ιδιαιτερότητα του αντικειμένου και τα ειδικά στοιχεία που προσδιορίζουν τον επαγγελματικό στίβο μιας ή ενός κοινωνικού λειτουργού σε πλειοψηφία σε δημόσιες υπηρεσίες πολλών και διαφορετικών πεδίων δράσης και παρέμβασης, δεν επιτρέπει την περαιτέρω γενίκευση συμπερασμάτων στο σύνολο των φορέων, κάτι που δεν αποτελούσε άλλωστε στόχο της συγκεκριμένης ποιοτικής έρευνας.

## B.2 Ανάλυση των αποτελεσμάτων βάσει των κεντρικών ερωτημάτων της έρευνας

### B.2.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Ξεκινώντας την έρευνα, οι πρώτες ερωτήσεις είναι καθαρά δημογραφικού χαρακτήρα και συλλέγονται πληροφορίες για την ταυτότητα και τα χαρακτηριστικά του δείγματος.

Πίνακας 1: Ταυτότητα Δείγματος.

Ηλικία	Φύλο	Τόπος Γέννησης	Μορφωτικό επίπεδο πατέρα	Μορφωτικό επίπεδο μητέρας	Επάγγελμα πατέρα	Επάγγελμα μητέρας	Οικ/κη κατ/στ
36	A	Πάτρα	Γυμνάσιο	Γυμνάσιο	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Οικιακά	Άγαμος
38	A	Τορόντο Καναδά	Δημοτικό	Λύκειο	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Οικιακά	Έγγαμος
32	Γ	Πάτρα	Λύκειο	Λύκειο	Δημόσιος Υπάλληλος	Οικιακά	Άγαμη
31	A	Πάτρα	Δημοτικό	Δημοτικό	Ελεύθερος Επαγγελματίας	Οικιακά	Άγαμος
30	Γ	Πέραμα Πειραιά	Δημοτικό	Λύκειο	Μηχανικός Αυτοκινήτων	Οικιακά	Άγαμη
38	Γ	Πάτρα	Πανεπιστήμιο Πολιτικός Μηχανικός	Λύκειο	Πολιτικός Μηχανικός	Διευθύντρια Πρόνοιας	Έγγαμη
40	Γ	Καλαμάτα	Πάντειο Πανεπιστήμιο	Αρσάκειο Δασκάλα	Διευθυντής στην αγροφυλακή	Οικιακά	Άγαμη
25	Γ	Πάτρα	Γυμνάσιο	Γυμνάσιο	Ελεύθερος Επαγγελματίας	Ελεύθερος Επαγγελματίας	Άγαμη
30	A	Αμαλιάδα	Δημοτικό	Δημοτικό	Μηχανικός Αυτοκινήτων	Οικιακά	Έγγαμος
47	A	Αθήνα	Δημοτικό	Δημοτικό	Ταχυδρόμος	Οικιακά	Έγγαμος
43	Γ	Πύργος	Δημοτικό	Δημοτικό	Δημόσιος Υπάλληλος	Οικιακά	Έγγαμη
55	A	Πάτρα	Δημοτικό	Δημοτικό	Αγρότης	Οικιακά	Έγγαμος

Τα δημογραφικά στοιχεία σε μεγάλο βαθμό ήταν προκαθορισμένα, όπως συγκεκριμένα σε σχέση με την ηλικιακή δεκαετία και τον τόπο διαμονής. Ωστόσο, ένα πολύ σημαντικό εύρημα είναι ότι το επίπεδο μόρφωσης του πατέρα των ανδρών κοινωνικών λειτουργών είναι το δημοτικό ενώ ενός μόνο άνδρα ο πατέρας έχει προχωρήσει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ το ίδιο περίπου σκηνικό επικρατεί και στη μητέρα με δυο μόνο να έχουν προχωρήσει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στις γυναίκες στον πατέρα βλέπουμε πως υπάρχει μοίρασμα όσο αφορά την εκπαίδευση τους από τους έξι οι δύο έχουν προχωρήσει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι άλλοι δύο στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και οι άλλοι δύο έχουν γνώσεις μόνο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι μητέρες των γυναικών κοινωνικών λειτουργών από τις έξι οι τρεις είναι απόφοιτες λυκείου, μια μόνο να έχει τελειώσει το γυμνάσιο, μια το δημοτικό και μια το Αρσάκειο ως δασκάλα.

Σχετικά με την εργασία των γονέων, στους άνδρες κοινωνικούς λειτουργούς ο πατέρας ασχολείται με μηχανικές εργασίες, ελεύθερος επαγγελματίας, ιδιωτικός υπάλληλος, δημόσιος υπάλληλος και αγρότης. Στις γυναίκες υπάρχει η ίδια εικόνα εκτός από δυο περιπτώσεις η μια πολιτικού μηχανικού και η άλλη διευθυντή στην αγροφυλακή. Στην περίπτωση της μητέρας, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, η μητέρα ασχολείται με τα του οίκου της, με δυο περιπτώσεις γυναίκας κοινωνικού λειτουργού που η μητέρα ήταν διευθύντρια στην Πρόνοια και στην άλλη ήταν ελεύθερη επαγγελματίας. Συνοψίζοντας βλέπουμε ότι όσο αφορά το μορφωτικό επίπεδο τα πράγματα είναι μοιρασμένα υπάρχουν όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, ενώ η μητέρα σχεδόν αποκλειστικά ασχολείται με τα οικιακά και δεν εργάζεται.

### **B.2.2. Παράγοντες Επιλογής Επαγγέλματος Κοινωνικού/ης Λειτουργού**

Το πρώτο και μεγάλης σημασίας ζήτημα το οποίο τέθηκε υπό διερεύνηση είναι οι λόγοι που οδήγησαν τους/τις ερωτώμενες να επιλέξουν το επάγγελμα του/της κοινωνικής λειτουργού. Η ερώτηση για τους λόγους που επέλεξαν το συγκεκριμένο επάγγελμα αναδύει παράγοντες και αιτίες που ήταν καθοριστικές για την συγκεκριμένη επιλογή. Κωδικοποιώντας τους λόγους για τους οποίους το δείγμα επέλεξε τον επαγγελματικό ρόλο του/της κοινωνικής λειτουργού, διαμορφώνεται ο παρακάτω πίνακας καταγράφοντας τις αιτίες που οι εκπρόσωποι των δύο φύλων ανέφεραν ως καθοριστικές για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος.

*Πίνακας 2: Λόγοι Επιλογής Επαγγέλματος.*

	<b>Ήταν συνειδητή επιλογή</b>	<b>Εντυπωσιάστηκε από τον τίτλο σπουδών</b>	<b>Δεν ήταν η συνειδητή επιλογή</b>	<b>Υψηλή σε μόρια σχολή Τ.Ε.Ι.</b>	<b>Βοήθεια στον συνάνθρωπο</b>
Συν. Α 1			Ναι		
Συν. Α 2					Ναι
Συν. Α 3		Ναι			
Συν. Α 4					Ναι
Συν. Α 5				Ναι	
Συν. Α 6			Ναι		
Συν. Γ 1					Ναι
Συν. Γ 2			Ναι		
Συν. Γ 3			Ναι		
Συν. Γ 4	Ναι				
Συν. Γ 5	Ναι				
Συν. Γ 6	Ναι				

Ξεκινώντας από τους άντρες παρατηρούμε ότι σε κανέναν άντρα η επιλογή του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού δεν ήταν συνειδητή. Οι λόγοι που επέλεξαν αυτό το επάγγελμα ποικίλουν.

Συγκεκριμένα, ο συν. 1 και ο συν. 6 αναφέρουν πως δεν ήταν η πρώτη τους επιλογή να σπουδάσουν κοινωνική εργασία απλά έτυχε. Ο συν. 1 λέει ότι «δεν ήταν απόλυτα συνειδητό όταν έκανε την επιλογή, μετά το πρώτο έτος σπουδών άρχισε να τον ενδιαφέρει». Ο συν. 6 λέει ότι «δεν ήταν απόλυτα συνειδητό όταν έκανε την επιλογή, έτυχε και πέρασε σε αυτή την σχολή, αλλά τώρα είναι ευχαριστημένος».

Ο συν. 2 και ο συν. 4 το επέλεξαν γιατί τους αρέσει να βοηθούν τους συνανθρώπους τους.

Ο συν. 2 αναφέρει ότι «είχε έρθει σε επαφή με κοινωνικό λειτουργό, όταν στην γειτονία του είχε γίνει ένα περιστατικό το οποίο ήταν η αφορμή να ακολουθήσει αυτό το επάγγελμα», ενώ ο συν. 4 «γοητευόταν από την ιδέα να βοηθήσει συνανθρώπους και είχε αναγνωρίσει την έλλειψη από μέρους της ικανότητας να επιτύχει σε σχολές όπως η ιατρική».

Ο συν. 3 είχε εντυπωσιαστεί από το άκουσμα του τίτλου σπουδών πιστεύοντας ότι θα έχαιρε εκτίμησης, κύρους και αναγνώρισης το επάγγελμα.

Τέλος, ο συν. 5 επέλεξε το επάγγελμα, γιατί ήταν από τα πιο υψηλά σε μόρια σχολών Τ.Ε.Ι. στη χώρα.

Οι συνεντευξιαζόμενες γυναίκες 1,4,5,6 αναφέρουν πως ήταν συνειδητή η επιλογή της κοινωνικής εργασίας. Μόνο όμως η συν. 1 αναφέρει ότι το επέλεξε γιατί βοηθάει τον συνάνθρωπο συγκεκριμένα λέει «μ' αρέσει να βοηθάω τους αδύναμους...».



Η συν. 2 και η συν. 3 αναφέρουν πως δεν ήταν συνειδητή η επιλογή της κοινωνικής εργασίας. Η συν. 2 λέει «δεν γνώριζα το αντικείμενο, σύμπτωση ήταν που πέρασα κοινωνική εργασία». Τέλος, η συν. 3 λέει «απλά έτυχε...».

Συνολικά οι άνδρες ερωτώμενοι ανέφεραν μια ποικιλία λόγων και αιτιών που τους οδήγησαν στην συγκεκριμένη επιλογή σπουδών, ενώ οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους δήλωσαν ότι η επιλογή του επαγγέλματος ήταν συνειδητή.

Η επαγγελματική αποκατάσταση είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι σε μια σταδιοδρομία και είναι μια συνθήκη που μπορεί να κάνει δελεαστικό και επιθυμητό ένα επάγγελμα μεταξύ άλλων. Στην προσπάθεια κωδικοποίησης οι απαντήσεις χωρίστηκαν σε θετικές και αρνητικές για να καταδείξουν με σαφήνεια την στάση των ερωτώμενων.

*Πίνακας 3: Επαγγελματική Αποκατάσταση.*

Ήταν Εύκολο να Βρείτε Εργασία		
	<i>Ναι</i>	<i>Όχι</i>
Άνδρες	4	2
Γυναίκες	3	3

Στο κομμάτι της επαγγελματικής αποκατάστασης παρατηρείται ότι όλοι οι ερωτώμενοι εκτός από τους άνδρες συν.5 και τον συν.6, απάντησαν ναι στο ερώτημα αν ήταν εύκολο να βρουν εργασία.. Ο συν. 5 λέει ότι «πέρασαν πέντε χρόνια για να βρει εργασία» και ο συν. 6 λέει ότι «περίμενε δυο χρόνια για να βρει εργασία».

Στις γυναίκες στο ερώτημα αν ήταν εύκολο να βρουν εργασία οι απαντήσεις ήταν μοιρασμένες. Πιο συγκεκριμένα, οι συνεντευξιαζόμενες 1, 4, 6 απάντησαν ότι ήταν εύκολο να βρουν εργασία, ενώ οι συνεντευξιαζόμενες 2, 3, 5 απάντησαν ότι πέρασαν περίπου δυο χρόνια να βρουν εργασία.

Οι αρχικές συμβάσεις τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες ήταν μη μόνιμες, δηλαδή συμβάσεις μίσθωσης έργου ή ορισμένο χρόνου ή με δελτίο παροχής υπηρεσιών. Ωστόσο όλοι αναφέρουν ότι πέρασαν αρκετά χρόνια για να γίνουν μόνιμοι.

Γίνεται αντιληπτό ότι η επαγγελματική αποκατάσταση τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες ήταν σχετικά εύκολη σχεδόν στο σύνολο.

Η επαγγελματική αποκατάσταση μετά το πέρας των σπουδών, δεν σημαίνει και την παραμονή στο ίδιο πλαίσιο εργασίας ή τις ίδιες εργασιακές συμβάσεις μετά από μεγάλο χρονικό διάστημα. Η ακόλουθη ερώτηση προσδιορίζει το σημερινό εργασιακό πλαίσιο των ερωτώμενων συγκεκριμενοποιώντας τους φορείς και τα πλαίσια εργασίας.

*Πίνακας 4: Σημερινό Εργασιακό Πλαίσιο.*

<b>Φύλο</b>	<b>Δημόσιος Φορέας</b>	<b>Δημοτικές Επιχειρήσεις</b>	<b>Ιδιωτικός Φορέας</b>	<b>Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα</b>
Άνδρες	3	2	1	
Γυναίκες	3	1		2

Η σημερινή τους επαγγελματική αποκατάσταση διαφέρει αρκετά από εκείνη την αρχική. Τρεις άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί εργάζονται στο δημόσιο τομέα, δυο σε δημοτική επιχείρηση και ένας σε ιδιωτικό φορέα. Στις γυναίκες τρεις είναι επίσης μόνιμες στο δημόσιο φορέα, μια εργάζεται σε δημοτική επιχείρηση, ενώ δυο εργάζονται σε ευρωπαϊκά προγράμματα.

Οι συμβάσεις των ανδρών κοινωνικών λειτουργών πέντε είναι μόνιμες και μια αορίστου χρόνου, ενώ στις γυναίκες τέσσερις είναι μόνιμες, δύο είναι με δεκαοχτάμηνη σύμβαση.

Παρατηρείται λοιπόν, ότι η πλειοψηφία τόσο στους άνδρες ερωτώμενους όσο και στις περισσότερες γυναίκες εργάζονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συμπεριλαμβανομένης και των δημοτικών επιχειρήσεων σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Επίσης, υπάρχουν δυο ερωτώμενες που εργάζονται στα πολύ συχνά ευρωπαϊκά προγράμματα.

Οι ώρες που αφιερώνει ο/η εργαζόμενος/η στην εργασία του προσδιορίζονται από το τυπικά θεσμοθετημένο οκτάωρο, αλλά μπορεί να έχουν πολλές παραλλαγές και να διατηρούν μια ευελιξία ή και το αντίθετο. Πολύ σημαντικό κομμάτι είναι η διερεύνηση των ωρών που αφιερώνονται στην εργασία και η παρουσία ευέλικτων ή αυστηρών χρονικών εργασιακών ορίων. Όλοι οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί δουλεύουν κανονικό οκτάωρο. Οι πλειοψηφία των γυναικών κοινωνικών λειτουργών εργάζονται κανονικό οκτάωρο. Ωστόσο όλοι ανέφεραν πως αρκετές φορές το οκτάωρο μπορεί να γίνει και επτάωρο αλλά και λίγο περισσότερο από οκτάωρο αν υπάρχει κάποια έκτακτη ανάγκη. Μόνο η συν. 2 δήλωσε πως εργάζεται τέσσερις ώρες. Οι ώρες εργασίας εμφανίζουν μια εικόνα κανονικού οκταώρου και η ελαστικότητα και η ευελιξία είναι κοινός τόπος αναφοράς σχεδόν και για τα δύο φύλα.

Οι οικονομικές απολαβές και η ικανοποίηση που αντλεί ένας εργαζόμενος/η από το μισθό που λαμβάνει για την εργασία που παρέχει κατέχουν σημαντική θέση στην εργασιακή ικανοποίηση, αλλά και στην αξιολογική κλίμακα του επαγγέλματος σύμφωνα με το ύψος του μισθού. Οργανώνοντας τις απαντήσεις των ερωτώμενων μπορούν να χωριστούν σε απολύτως ικανοποιητικές, σε μερικώς ικανοποιητικές και σε μη ικανοποιητικές.

*Πίνακας 5: Μισθολογική Ικανοποίηση.*

	<b>Απόλυτα Ικανοποιητικές</b>	<b>Μερικώς Ικανοποιητικές</b>	<b>Μη Ικανοποιητικές</b>
Άνδρες	4	2	
Γυναίκες	4	1	1

Η μισθολογική ικανοποίηση έχει διαβαθμίσεις όπου τέσσερις άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί είναι ικανοποιημένοι από το ύψος του μισθού, δύο είναι μερικώς ικανοποιημένοι. Στις γυναίκες τέσσερις είναι ικανοποιημένες, μια μερικώς ικανοποιημένη και μια δεν είναι καθόλου ικανοποιημένη.

Η συν. 5 αναφέρει ότι δεν είναι ικανοποιημένη *«όχι βέβαια! Λόγω του προγράμματος χωρίς ένσημα δουλεύω»*.

Στο συγκεκριμένο επάγγελμα διαφέρει η ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι/ες από το ύψος του μισθού. Ωστόσο, οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί φαίνονται περισσότερο ή και απόλυτα ικανοποιημένοι, οι περισσότερες γυναίκες είναι ικανοποιημένες με τον μισθό τους με εξαίρεση μιας ερωτώμενης που ανέφερε ότι δεν είναι ικανοποιημένη.

Στο κομμάτι των αρμοδιοτήτων, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων παρατηρείται μια πλατιά γκάμα επαγγελματικών αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεων που καθιστούν το επάγγελμα πολύπλευρο και πολυσήμαντο.

*Πίνακας 6: Αρμοδιότητες Κοινωνικών Λειτουργών.*

<b>Αρμοδιότητες Επαγγελματιών</b>
Προνοιακά Επιδόματα/ Ασφαλιστικά Ταμεία
Υποστήριξη Εξυπηρετούμενων και Οικογένειας
Ομάδες Γονέων
Προγραμματισμός και Πραγματοποίηση Εκδηλώσεων
Παροχή τροφίμων και υλικών αγαθών
Γραμματειακή Υποστήριξη
Εκπροσώπηση Οργανισμού σε θέματα Ασύλου και Μετανάστευσης
Υπεύθυνος στο Βοήθεια στο Σπίτι
Προγράμματα Υγείας
Ατομική Συμβουλευτική
Ψυχολογική Υποστήριξη
Παρέμβαση σε Κρίση
Υπεύθυνος Κ.Α.Π.Η.
Συνεργασία με Φορείς
Οικονομικές Ενισχύσεις
Πρώτη επαφή με εξυπηρετούμενο
Κοινωνική τεκμηρίωση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων που αφορούν τον αθλητισμό
Παραβατικότητα ανηλίκων σε επίπεδο πρόληψης
Βοήθεια για επανένταξη
Υπεύθυνος επιμελητών ανηλίκων
Κοινωνική έρευνα
Κοινωνικό ιστορικό
Υπεύθυνος δημοτικής πρόληψης
Υπεύθυνος για δωρεάν φροντιστήρια των παιδιών φτωχών οικογενειών
Διάγνωση
Αναπηρικά αμαξίδια
Κατασκήνωση
Υπεύθυνος υποδοχής

Προσπαθώντας να κωδικοποιηθούν οι αρμοδιότητες που οι ερωτώμενες/οι ανέφεραν ως κομμάτια της εργασίας τους, μπορεί να γίνει διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων σε αρμοδιότητες εσωτερικής λειτουργίας του πλαισίου και σε αρμοδιότητες που σχετίζονται με τις δημόσιες σχέσεις.

*Πίνακας 7: Αρμοδιότητες εσωτερικής λειτουργίας/ Αρμοδιότητες σχετικές με δημόσιες σχέσεις.*

<b>Αρμοδιότητες εσωτερικής λειτουργίας</b>	<b>Αρμοδιότητες σχετικές με Δημόσιες σχέσεις</b>
Ομάδες Γονέων	Βοήθεια στο σπίτι
Παρέμβαση σε κρίση	Προγραμματισμός και πραγματοποίηση εκδηλώσεων
Ψυχολογική υποστήριξη	Κοινωνική τεκμηρίωση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων που αφορούν τον αθλητισμό
Ατομική συμβουλευτική	Εκπροσώπηση Οργανισμού σε θέματα Ασύλου και Μετανάστευσης
Γραμματειακή υποστήριξη	Κατασκήνωση
Συνεργασία με φορείς	Αναπηρικά αμαξίδια
Υποστήριξη εξυπηρετούμενων και οικογένειας	Υπεύθυνος Κ.Α.Π.Η.
Οικονομικές Ενισχύσεις	Υπεύθυνος για δωρεάν φροντιστήρια των παιδιών φτωχών οικογενειών
Προγράμματα υγείας	Κοινωνική έρευνα
Πρώτη επαφή με εξυπηρετούμενο	Κοινωνικό ιστορικό
Προνοιακά επιδόματα/ Ασφαλιστικά ταμεία	Βοήθεια για επανένταξη
Διάγνωση	Υπεύθυνος δημοτικής πρόληψης
Παροχή τροφίμων και υλικών αγαθών	Παραβατικότητα
Υπεύθυνος επιμελητών ανηλίκων	
Υπεύθυνος υποδοχής	

Αφού έγινε ο παραπάνω διαχωρισμός, θα παρατεθούν οι αρμοδιότητες που οι ερωτώμενοι/ες ανέφεραν μέσα στα καθήκοντα τους ανά φύλο.

*Πίνακας 8: Αρμοδιότητες ανδρών κοινωνικών λειτουργών.*

<i>Άνδρες</i>	<i>Είδος Αρμοδιότητας</i>
Προγραμματισμός και Πραγματοποίηση Εκδηλώσεων	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις
Γραμματειακή Υποστήριξη	Αρμοδιότητα εσωτερικής λειτουργίας
Υποστήριξη Εξυπηρετούμενων και Οικογένειας	Αρμοδιότητα εσωτερικής λειτουργίας
Εκπροσώπηση Οργανισμού σε θέματα Ασύλου και Μετανάστευσης	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις
Υπεύθυνος στο Βοήθεια στο Σπίτι	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Υπεύθυνος Κ.Α.Π.Η.	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Προγράμματα Υγείας	Αρμοδιότητα εσωτερικής λειτουργίας
Ατομική Συμβουλευτική	Αρμοδιότητα εσωτερικής λειτουργίας
Κοινωνική τεκμηρίωση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων που αφορούν τον αθλητισμό	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις
Βοήθεια για επανένταξη	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις
Υπεύθυνος επιμελητών ανηλίκων	Αρμοδιότητα εσωτερικής λειτουργίας
Υπεύθυνος υποδοχής	Αρμοδιότητα εσωτερικής λειτουργίας

Πίνακας 9: Αρμοδιότητες γυναικών κοινωνικών λειτουργών.

<i>Γυναίκες</i>	<i>Είδος Αρμοδιότητας</i>
Ψυχολογική υποστήριξη	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Ομάδες γονέων	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Προνοιακά επιδόματα/ Ασφαλιστικά ταμεία	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Οικονομικές Ενισχύσεις	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Παρέμβαση σε κρίση	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Πρώτη επαφή με εξυπηρετούμενο	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Συνεργασία με φορείς	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Παροχή τροφίμων και υλικών αγαθών	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Παραβατικότητα ανηλίκων	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Κοινωνική έρευνα	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Κοινωνικό ιστορικό	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Υπεύθυνος δημοτικής πρόληψης	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Υπεύθυνος για δωρεάν φροντιστήρια των παιδιών φτωχών οικογενειών	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Διάγνωση	Αρμοδιότητα εσωτερικής Λειτουργίας
Αναπηρικά αμαξίδια	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία
Κατασκήνωση	Αρμοδιότητα σχετική με Δημόσιες σχέσεις και Εσωτερική λειτουργία



Στους παραπάνω πίνακες βλέπουμε τις αρμοδιότητες των κοινωνικών λειτουργών χωρισμένες σε δύο κατηγορίες:

1. σε αρμοδιότητες σχετικές με τις δημόσιες σχέσεις
2. σε αρμοδιότητες εσωτερικής λειτουργίας

παρατηρείται ότι οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργών ασχολούνται κυρίως με αρμοδιότητες δημοσίων σχέσεων ενώ οι γυναίκες με αρμοδιότητες εσωτερικής λειτουργίας.

Στο τελευταίο ερώτημα αυτής της ενότητας, οι ερωτούμενοι καλούνται να αναφέρουν αν εργάζονται σε κάποιο άλλο πλαίσιο και τους λόγους για τους οποίους το κάνουν. Η ερώτηση για το αν εργάζονται και σε κάποιο άλλο πλαίσιο παράλληλα επιδιώκει να καταδείξει την ανάγκη δεύτερης εργασίας και τους λόγους που δημιουργούν την ανάγκη αυτή.

*Πίνακας 10: Δεύτερη Εργασία.*

	<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>		<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	
	<i>ΝΑΙ</i>	<i>ΟΧΙ</i>	<i>ΝΑΙ</i>	<i>ΟΧΙ</i>
Εργάζεστε κάπου αλλού παράλληλα	2	4	3	3

Δυο άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί εργάζονται παράλληλα και κάπου αλλού και τέσσερις δεν εργάζονται. Στις γυναίκες τα πράγματα είναι μοιρασμένα, τρεις γυναίκες εργάζονται παράλληλα σε κάποιο άλλο πλαίσιο και τρεις δεν εργάζονται.

Οι λόγοι για τους οποίους εργάζονται κάποιοι κοινωνικοί λειτουργοί, άνδρες και γυναίκες είναι βασικά οικονομικοί και μόνο.

Ωστόσο παρατηρείται ότι οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί δεν εργάζονται σε μεγάλο ποσοστό σε παράλληλη εργασία από αυτή της βασικής τους ασχολίας. Στις γυναίκες κοινωνικούς λειτουργούς είναι μοιρασμένα τα ποσοστά κάποιες εργάζονται και κάπου αλλού παράλληλα για οικονομικούς λόγους, και κάποιες άλλες αναφέρουν και τη διάθεση και ανάγκη για ποικιλία και ενδιαφέρον στην επαγγελματική τους ζωή.

### **B.2.3. Τυπικά/ Άτυπα Προσόντα**

Ένα πολύ σημαντικό επαγγελματικό κομμάτι είναι η ύπαρξη προσόντων τυπικής ή άτυπης μορφής και η θέση του εργαζόμενου απέναντι σε αυτές τις απαιτήσεις της σημερινής μεταμοντέρνας κοινωνίας όπου η δια βίου μάθηση και η συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι έννοιες που χαρακτηρίζουν τον σύγχρονο εργαζόμενο και τη θέση του στον επαγγελματικό στίβο.

*Πίνακας 11:Μεταπτυχιακό/ Πτυχίο άλλης Σχολής.*

	<b>Άνδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
<i>Πτυχίο άλλης Σχολής</i>	2	1
<i>Μεταπτυχιακό</i>	3	2

Οι άνδρες κατά πλειοψηφία απάντησαν ότι είχαν άλλο πτυχίο σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο. Αναλυτικότερα, ο συν. 1 ολοκληρώνει το μεταπτυχιακό του στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, ο συν. 2 έχει ολοκληρώσει το μεταπτυχιακό του στον Καναδά με θέμα την Τοπική Αυτοδιοίκηση, ο συν. 3 έχει δεύτερο πτυχίο από το τμήμα Ευρωπαϊκών Σπουδών στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, ο συν. 4 έχει κάνει μεταπτυχιακό σε Ιδιωτική Σχολή πάνω στην Ψυχοθεραπεία, συν. 5 δεν έχει πτυχίο σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο γιατί δεν είχε την οικονομική άνεση να το κάνει και τέλος ο συν. 6 έχει και πτυχίο Δημόσιας Διοίκησης από το Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Οι γυναίκες κατά πλειοψηφία απάντησαν ότι δεν είχαν άλλο πτυχίο σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο. Ειδικότερα, η συν. 1 έχει κάνει το μεταπτυχιακό της στην Αγγλία με θέμα τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, η συν. 2 δεν έχει άλλο πτυχίο όμως λέει ότι *«το έχω σκεφτεί αλλά το οικονομικό κόστος είναι τεράστιο...αλλά αν έκανε κάποια στιγμή θα ήθελα να είναι πάνω στην παιδική κακοποίηση...»*, η συν. 3 έχει κάνει μεταπτυχιακό στο Ανοιχτό Πανεπιστήμιο με θέμα Εξ αποστάσεως Εκπαίδευση, η συν. 4 και η συν. 5 δεν έχουν άλλο πτυχίο σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο και τέλος η συν. 6 έχει εκτός από το πτυχίο κοινωνικής εργασίας και πτυχίο Νοσηλευτικής.

Οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί είναι περισσότεροι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και η απόκτηση του μεταπτυχιακού όπως φαίνεται δεν είναι ανάγκη να γίνεται σε κάποιο πανεπιστήμιο του εξωτερικού και στην χώρα μας τα μεταπτυχιακά έχουν αυξηθεί ενώ μόνο δυο κοινωνικοί λειτουργοί ένας άνδρας ερωτώμενος και μια γυναίκα ερωτώμενη είναι πτυχιούχοι από σχολές του εξωτερικού.

Ακολουθώς, στα τυπικά προσόντα είναι η γνώση κάποιας ξένη γλώσσας και το επίπεδο γνώσης της γλώσσας αυτής.

*Πίνακας 12:Γνώση Ξένης Γλώσσας.*

	<b>Αγγλικά</b>			
	<i>Άριστη</i>	<i>Πολύ Καλή</i>	<i>Καλή</i>	<i>Καθόλου</i>
Άνδρες	1	2	1	2
Γυναίκες	2	2	2	

Παρατηρείται ότι οι περισσότεροι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί γνωρίζουν αγγλικά, ένας σε άριστο επίπεδο, δυο σε πολύ καλό επίπεδο, ένας σε καλό επίπεδο και δυο δεν γνωρίζουν καθόλου αγγλικά. Επίσης, ο συν. 1 γνώριζε τη Γερμανική γλώσσα και οι συν. 3 και συν. 4 γαλλικά με πτυχίο άριστης γνώσης.

Στις γυναίκες δυο γνωρίζουν αγγλικά σε άριστο επίπεδο, δυο σε πολύ καλό και δύο σε καλό επίπεδο. Επίσης, η συν. 1 γνωρίζει και ιταλικά σε επίπεδο άριστης ξένης γλώσσας, η συν. 2 γνωρίζει λίγα ιταλικά χωρίς να έχει πτυχίο και η συν. 4 γνωρίζει πολύ καλά την γαλλική γλώσσα.

Γίνεται φανερό ότι οι γυναίκες ερωτώμενες στην πλειοψηφία τους γνωρίζουν κάποια ξένη γλώσσα. Οι άνδρες ερωτώμενοι γνωρίζουν κάποια ξένη γλώσσα σε μεσαίο επίπεδο, αλλά υπάρχει και ένα ποσοστό που δεν γνωρίζει καμία ξένη γλώσσα.

Επίσης, στα τυπικά προσόντα συμπεριλαμβάνεται η γνώση και η σωστή χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών.

*Πίνακας 13: Γνώση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών.*

	<b>Ηλεκτρονικοί Υπολογιστές</b>			
	<i>Άριστη</i>	<i>Πολύ Καλή</i>	<i>Καλή</i>	<i>Καθόλου</i>
Άνδρες	3		2	1
Γυναίκες	2	3	1	

Παρατηρείται ότι οι γυναίκες έχουν βασικές γνώσεις πάνω στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές ενώ οι άνδρες παρόλο που έχουν περισσότεροι άριστη γνώση από τις γυναίκες κοινωνικούς λειτουργούς υπάρχουν και κάποιοι άνδρες που έχουν απλά καλή ή και καθόλου ακόμα γνώση των ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Η παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων έγκειται στην άτυπη μάθηση και τη συνεχή αναζήτηση του κάθε επιστήμονα ή εργαζόμενου/ης να εμπλουτίσει τις γνώσεις και τη θεωρητική της/του κατάρτιση με πληροφορίες καινούργιες, περισσότερες και γενικά με γνώσεις που συνεχώς εμπλουτίζονται ή και μεταβάλλονται. Η παρακάτω ερώτηση αφορά την παρακολούθηση σεμιναρίων από μέρος των ερωτώμενων.

*Πίνακας 14: Παρακολούθηση Σεμιναρίων.*

<b>Έχετε Παρακολουθήσει Σεμινάρια;</b>		
	<b>Ναι</b>	<b>Όχι</b>
Άνδρες	6	
Γυναίκες	5	1

Στην ερώτηση για το αν έχουν παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια, απάντησαν θετικά και οι έξι άνδρες. Οι γυναίκες που έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια είναι πέντε και μια από τις ερωτώμενες δεν έχει παρακολουθήσει σεμινάρια.

Συγκεκριμένα, ο συν. 1 έχει παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια με θέμα την Τρίτη ηλικία , ο συν. 2 έχει παρακολουθήσει σεμινάρια για την γνωσιακή ψυχοθεραπεία και για την κατάρτιση στελεχών τα οποία ήταν 500 ώρες το καθένα, ο συν. 3 με θέμα την Τρίτη ηλικία και την οικογένεια, ο συν. 4 έχει παρακολουθήσει σεμινάρια με θέμα την κοινωνική εργασία στην κοινότητα το οποίο ήταν 400 ώρες, ο συν. 5 με θέμα την Ψυχική υγεία και τέλος ο συν. 6 έχει παρακολουθήσει πάρα πολλά κυρίως με θέμα την οικογένεια και τα παιδιά.

Όσο αφορά τις γυναίκες η συν. 1 έχει παρακολουθήσει σεμινάρια με θέμα την οικογένεια, η συν. 2 δεν έχει παρακολουθήσει κανένα επιμορφωτικό σεμινάριο, η συν. 3 έχει παρακολουθήσει σεμινάρια πάνω στην συμβουλευτική και σεμινάρια που έχουν θέμα τα άτομα με ειδικές ανάγκες, η συν. 4 με θέμα την εκπαίδευση και τις μαθησιακές δυσκολίες, η συν. 5 έχει παρακολουθήσει σεμινάρια με θέμα τα ΑΜΕΑ, δυσλεξία, μαθησιακές διαταραχές και ΑΜΕΑ και επαγγελματική αποκατάσταση και τέλος η συν. 6 έχει παρακολουθήσει σεμινάρια με βιωματική μάθηση και την μέρα της συνέντευξης θα πήγαινε να παρακολουθήσει ένα σεμινάριο με θέμα την δια βίου εκμάθηση της επαγγελματικής κατάρτισης.

Γυναίκες και άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια για τους ίδιους λόγους. Οι λόγοι αυτοί είναι για να διευρύνουν τις γνώσεις τους και για να ενημερώνονται κυρίως για θέματα που αφορούν την υπηρεσία τους.

Γίνεται αντιληπτό ότι οι ερωτώμενοι/ες ισόποσα απάντησαν στην παραπάνω ερώτηση που ωστόσο όμως πολύ ενδιαφέρον υπήρχε στη διασαφήνιση των λόγων που ο/η κάθε ερωτώμενη/ος παρακολούθησαν ή δεν παρακολούθησαν σεμινάρια σχετικά με την επιστήμη και το επάγγελμα.

Η παρακάτω ερώτηση αφορά το πόσο συχνά παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια.

*Πίνακας 15: Πόσο συχνά παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια.*

<b>Πόσο συχνά παρακολουθείτε επιμορφωτικά σεμινάρια;</b>					
	<b>Αρκετά Συχνά</b>	<b>Συχνά</b>	<b>Μια φορά το χρόνο</b>	<b>Δυο φορές το χρόνο</b>	<b>Καθόλου</b>
Άνδρες	2	1	2	1	
Γυναίκες	1	2	2		1

Οι άνδρες έχουν παρακολουθήσει όλοι επιμορφωτικά σεμινάρια, δεν έδωσε κανείς αρνητική απάντηση και οι πλειοψηφία των γυναικών απάντησε πως έχει παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια. Μόνο η συν. 2 απάντησε πως δεν έχει παρακολουθήσει καμία φορά επιμορφωτικά σεμινάρια.

Παρακάτω τους ρωτάμε για να δούμε ποιοι πιστεύουν ότι συμμετέχουν περισσότερο σε επιμορφωτικά σεμινάρια.

*Πίνακας 16: Ποιοι παρακολουθούν περισσότερο επιμορφωτικά σεμινάρια.*

<b>Ποιοι παρακολουθούν περισσότερο επιμορφωτικά σεμινάρια;</b>			
	<b>Περισσότερο οι άνδρες</b>	<b>Περισσότερο οι γυναίκες</b>	<b>Το ίδιο και οι δύο</b>
Άνδρες		6	
Γυναίκες		4	2

Οι έξι άνδρες λένε ότι οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο σε επιμορφωτικά σεμινάρια. Συγκεκριμένα, ο συν. 1 λέει ότι «οι άνδρες είναι μειοψηφία οπότε οι γυναίκες...», ο συν. 2 λέει «από τους δέκα άνδρες οι οκτώ θα πάνε...οι γυναίκες αν και είναι περισσότερες αναλογικά σαν ποσοστό δεν

συμμετέχουν πολύ... δηλαδή στις πενήντα γυναίκες οι τριάντα δεν θα πάνε... αλλά και πάλι είναι περισσότερες» , τέλος ο συν. 4 λέει «οι γυναίκες είναι περισσότερες... αλλά οι άνδρες ενδιαφέρονται πιο πολύ...».

Τέσσερις ερωτώμενες λένε ότι οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο σε επιμορφωτικά σεμινάρια ενώ δυο λένε πως και τα δυο φύλα συμμετέχουν το ίδιο. Η συν. 3 λέει «συμμετέχουν αυτοί που ενδιαφέρονται...» και η συν. 6 λέει «δεν μπορείς να το συγκρίνεις...».

Σ' αυτή την ερώτηση θέλουμε να δούμε από πού ενημερώνονται περισσότερο για να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά σεμινάρια . Θέλουμε να δούμε καταπόσο οι υπηρεσίες στις οποίες εργάζονται τους παρακινούν να συμμετέχουν σε τέτοιου είδους σεμινάρια.

*Πίνακας 17: Από πού ενημερώνονται για τα επιμορφωτικά σεμινάρια.*

<b>Από πού ενημερώνεστε για τα επιμορφωτικά σεμινάρια;</b>				
	<b>Μόνοι</b>	<b>INTERNET</b>	<b>Υπηρεσία που εργάζονται</b>	<b>Σ.Κ.Λ.Ε.</b>
Συν. Α1	ü			
Συν. Α2	ü			
Συν. Α3			ü	
Συν. Α4	ü	ü	ü	
Συν. Α5			ü	
Συν. Α6		ü	ü	
Συν. Γ1	ü	ü	ü	
Συν. Γ2				ü
Συν. Γ3		ü	ü	
Συν. Γ4		ü	ü	
Συν. Γ5		ü		
Συν. Γ6	ü	ü	ü	



Βλέπουμε πως οι πλειοψηφία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών ενημερώνονται από την υπηρεσία τους για τα επιμορφωτικά σεμινάρια, εκτός από τους συν. 1 και συν. 2 που λένε ότι «η υπηρεσία τους δεν ενδιαφέρεται και δεν τους ενημερώνει». Βέβαια αρκετοί το ψάχνουν και μόνοι τους και στο ιντερνετ. Ενώ βλέπουμε πως μόνο η συν. 2 αναφέρει τον σύλλογο κοινωνικών λειτουργών.

Μ' αυτή την ερώτηση θέλουμε να δούμε αν πιστεύουν οι κοινωνικοί λειτουργοί ότι τα σεμινάρια τους βοηθούν στην εργασία τους και αν τους προσφέρουν εφόδια για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

*Πίνακας 18: Πιστεύετε ότι σας βοηθούν στην εργασία σας.*

<b>Πιστεύετε ότι σας βοηθούν στην εργασία σας;</b>			
	<b>ΝΑΙ</b>	<b>ΟΧΙ</b>	<b>ΙΣΩΣ</b>
Άνδρες	3	1	2
Γυναίκες	5	1	

Βλέπουμε ότι στους άνδρες υπάρχει ποικιλία στις απαντήσεις τους. Ειδικότερα, ο συν. 1 λέει «σίγουρα βοηθάει στην εργασία μου...αλλά όχι τόσο στην επαγγελματική εξέλιξη όσο σε βοηθάει σαν άνθρωπο...», ο συν. 2 λέει «βοηθάει την εργασία ένα μικρό ποσοστό σεμιναρίων όχι όλα...λιγότερο από τα μισά βοηθούν», ο συν. 3 λέει απλά «ναι», ο συν. 4 λέει «κάποια ναι και κάποια όχι...ωστόσο προσφέρουν δικτύωση», ο συν. 5 λέει «έχω πάρει πράγματα από επιμορφωτικά σεμινάρια» και τέλος ο συν. 6 λέει «είναι μια ανανέωση των γνώσεων και αυτό βοηθάει την εργασία μας».

Στις γυναίκες η πλειοψηφία απάντησε πως βοηθάει μια μόνο είτε όχι. Αναλυτικότερα, η συν. 1 λέει «ναι βοηθάει πάρα πολύ», η συν. 2 «πιστεύω πως ναι παρόλο που δεν έχω παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια», η συν. 3 «πάρα πολύ...ο τομέας ο δικός μας , μας εκπαιδεύει πάνω στο αντικείμενο εργασίας μας», η συν.4 «είναι απαραίτητα...δεν πρέπει να σταματάει ο κοινωνικός λειτουργός και ο κάθε επαγγελματίας να επιμορφώνεται», η συν. 5 «όχι πάντα...» και τέλος η συν. 6 «πάρα πολύ».

Στην συνέχεια ρωτάμε αν χρειάζεται η διαρκής ενημέρωση και εκπαίδευση. Όλοι οι ερωτώμενοι άνδρες και γυναίκες απάντησαν πως χρειάζεται να ενημερώνονται συνεχώς.

Πολύ σημαντικό κομμάτι είναι η εμπιστοσύνη που ο/η επαγγελματίας κοινωνική λειτουργός έχει στις ικανότητες και τις γνώσεις της/του και στην ιδέα του αν ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της επιστήμης και του επαγγέλματος. Η ερώτηση αφορά την εντύπωση που έχει ο/η επιστήμονας –επαγγελματίας σχετικά με την επάρκεια γνώσεων που έχει και την επαγγελματική και επιστημονική εμπιστοσύνη που έχει στις γνώσεις αυτές.

*Πίνακας 19: Επαρκείς Γνώσεις στο Επάγγελμα του κοινωνικού Λειτουργού.*

<b>Κατοχή Επαρκών Γνώσεων για το επάγγελμα του/της κοινωνικού λειτουργού</b>		
	<b>Ναι</b>	<b>Όχι</b>
Άνδρες	2	4
Γυναίκες	3	3

Ο συν.1 και ο συν. 3 πιστεύουν ότι δεν έχουν επαρκής γνώσεις χρειάζονται ανατροφοδότηση. Ο συν. 2 προσεγγίζει την έννοια των γνώσεων μέσω της εμπειρίας και υπό αυτό το πρίσμα πιστεύει ότι διαθέτει αρκετές γνώσεις. Ο συν. 4 θεωρεί ότι *«το ΤΕΙ δίνει ελλιπή εκπαίδευση...θέλει τρέξιμο»*. Ο συν. 5 θεωρεί ότι μέχρι ένα σημείο έχει *«...αλλά χρειάζεται συνεχής επιμόρφωσης»*. Ο συν. 6 λέει *«όσα πτυχία και να έχει δεν φτάνει...»*. Στις γυναίκες παρατηρείται το φαινόμενο οι απαντήσεις να είναι μοιρασμένες η συν.1 και η συν. 3 να αναφέρουν η πρώτη ότι έχει *«υπερπλήρεις»* γνώσεις και η δεύτερη *«υπεραρκετές»* και όπως φαίνεται και οι δύο συνεντευξιαζόμενες είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Η συν. 2 και η συν. 5 απλά αναφέρουν ότι δεν έχουν αρκετές γνώσεις, προσθέτοντας μάλιστα γελώντας η συν. 2 ότι *«όσα χρόνια και αν περάσουν δεν αρκούν...»* και η συν. 4 θεωρεί ότι *«πρέπει πάντα να ψάχνεις...»*. Για να τις αποκτήσει πρέπει σύμφωνα με την ίδια *«να βγω και έξω από τον χώρο μου, θα πρέπει να εντατικοποιήσω το πρόγραμμα επισκέψεων σε άλλους φορείς.»* Στο σημείο αυτό αναφέρει ένα ακόμη πολύ σημαντικό κομμάτι της εργασίας της κοινωνικής λειτουργού, την πληροφόρηση και την επικοινωνία με άλλους φορείς και υπηρεσίες.

Τέλος, η συν. 6 θεωρεί ότι δεν έχει αρκετές γνώσεις αλλά προσθέτει ότι *«χρειάζεται ενημέρωση και εκπαίδευση...αλλά χρειάζεται χρόνος για όλα αυτά»*.

Σημαντικό σημείο αναφοράς είναι η επαγγελματική εξέλιξη του επιστήμονα κοινωνικού λειτουργού και το πώς ο κάθε εργαζόμενος στον χώρο της κοινωνικής εργασίας αντιλαμβάνεται την εξέλιξη αυτή.

#### B.2.4 Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση και η ευχαρίστηση που ο κάθε επαγγελματίας αντλεί από την εργασία του είναι σημαντικοί παράμετροι μιας επιτυχής και υγιούς επαγγελματικής ζωής. Κωδικοποιώντας τις απαντήσεις στην συγκεκριμένη ερώτηση, υπάρχει ο διαχωρισμός σε θετικές και αρνητικές απαντήσεις.

*Πίνακας 20: Επαγγελματική Ικανοποίηση.*

<b>Η άσκηση στο επάγγελμα σας έχει ικανοποιήσει;</b>			
	<b>Θετική</b>	<b>Μέτρια</b>	<b>Αρνητική</b>
Άνδρες	3	3	
Γυναίκες	4	1	1

Στους άνδρες τρεις απάντησαν θετικά και τρεις μέτρια. Ο συν. 1 αναφέρει ότι «σε γενικές γραμμές ναι...αλλά υπάρχουν στιγμές που νιώθω μεγάλη απογοήτευση οπότε είμαι κάπου στην μέση». Ο συν. 2 λέει «σε ένα ποσοστό 85% με έχει ικανοποιήσει». Ο συν. 3 λέει τα συναισθήματα του είναι ανάμεικτα. Ο συν. 4 αναφέρει «πάρα πολύ από το τι κουβαλάει, τι πρεσβεύει και ποια είναι η φιλοσοφία του...μου αφήνει μια ευελιξία και αυτό μου αρέσει» συν. 5 απαντάει «χρειάζομαι και κάποιες διεξόδους...οπότε μέτρια» και τέλος ο συν. 6 λέει «είμαι απόλυτα ικανοποιημένος».

Στην πλειοψηφία τους, οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί αντλούν ευχαρίστηση και ικανοποίηση από την μέχρι τώρα άσκηση του επαγγέλματος η συν. 2 αναφέρει ότι τα συναισθήματα του είναι ανάμεικτα και η συν. 5 λέει «όχι...δεν με έχει ικανοποιήσει καθόλου».

Αξιοσημείωτο είναι ότι κανένας από τους άνδρες κοινωνικούς λειτουργούς δεν απάντησε αρνητικά. Αντίθετα οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί μοιράζονται ανάμεσα στην θετική αποτίμηση, την μέτρια και την αρνητική σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση που έχουν αντλήσει από το επάγγελμα.

Πολύ σημαντικό κομμάτι είναι οι τυχόν αντιπαραθέσεις ή συγκρούσεις που υφίσταται ο εργαζόμενος μέσα στο χώρο της εργασίας του και ο τρόπος που τις επιλύει.

Ο παρακάτω πίνακας προσδιορίζει τις συγκρούσεις και τον τρόπο επίλυσης που ακολούθησαν οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί.

*Πίνακας 21: Καταγραφή Συγκρούσεων Επαγγελματιών ανδρών κοινωνικών λειτουργών.*

<b>Άνδρες</b>	<b>Συγκρούσεις στην εργασία</b>	<b>Τρόποι επίλυσης</b>
Συν. 1	Κακή συνεργασία μεταξύ συναδέλφων.	Το άφησε να περάσει.
Συν.2	Κακή συνεργασία με συναδέλφους από άλλες ειδικότητες.	Δεν δικαιώθηκε.
Συν.3	Κανένα Πρόβλημα.	
Συν.4	Κακή συνεργασία μεταξύ συναδέλφων.	Δεν το συνέχισε.
Συν.5	Διοίκηση.	Αναχαιτίστηκε ο λόγος σύγκρουσης.
Συν.6	Καμία Σύγκρουση.	

Πολύ σύνηθες είναι οι συγκρούσεις μεταξύ κοινωνικών λειτουργών με άλλους συναδέλφους ιδιαίτερα από άλλες ειδικότητες και κάποιες φορές με την διοίκηση της υπηρεσίας στην οποία εργάζεται. Πιο συγκεκριμένα, είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον ότι δύο άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί δεν ανέφεραν κάτι αξιοσημείωτο σε σχέση με τυχόν απογοητεύσεις ή συγκρούσεις πολύ σημαντικό είναι ότι αναγνωρίζουν ότι το φύλο τους πιθανόν να έχει παίξει ρόλο στην απουσία έντονων διαμαχών και το συγκεκριμένο το έχουν ήδη συζητήσει με τις συναδέλφους τους. Οι συν. 3 και 6 σημειώνουν την έλλειψη συγκρούσεων. Ο συν.1 προσθέτει ότι *«Το δύσκολο είναι να κάνεις τους άλλους να αποδεχτούν το τι κάνεις σε ένα πλαίσιο που υπάρχουν και άλλες ειδικότητες όπως είναι το νοσοκομείο, υπάρχουν συγκρούσεις με νοσηλευτές και ιδιαίτερα με τους γιατρούς, αλλά εντάξει όλα με τον καιρό γίνονται»* ο συν. 2 αναφέρει ότι *«γίνεται χαμός στην αντιμετώπιση περιστατικού αν εμπλέκονται και άλλες ειδικότητες...γίνεται χαμός»* και ο συν. 4 λέει *«κακή συνεργασία με συναδέλφους και άλλες υπηρεσίες...»* . Πολύ σημαντικό είναι ότι αναγνωρίζει ότι το φύλο του πιθανόν έχει παίξει ρόλο στην απουσία έντονων διαμαχών και το συγκεκριμένο το έχει ήδη συζητήσει με τις συναδέλφους του. Τέλος, πολύ σημαντική απογοήτευση είναι για τον συν. 5 όταν η διοίκηση του ακυρώνει τη δουλειά του *«...δουλεύεις, δουλεύεις και στο τέλος καταλήγεις να σε ακυρώνουν οι υφιστάμενοι σου. Εκεί κάπου λες δεν μπορώ άλλο.»*

Ο παρακάτω πίνακας προσδιορίζει τις συγκρούσεις που οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετώπισαν και ο τρόπος που τις χειρίστηκαν.

*Πίνακας 22: Καταγραφή Συγκρούσεων Επαγγελματιών γυναικών κοινωνικών λειτουργών.*

<b>Γυναίκες</b>	<b>Συγκρούσεις στην εργασία</b>	<b>Τρόποι επίλυσης</b>
Συν.1	Κανένα Πρόβλημα	
Συν.2	Εξυπηρετούμενοι	Αναγκαστική Ενδουπηρεσιακή αλλαγή εργασιακού πλαισίου.
Συν.3	Κακή συνεργασία μεταξύ συναδέλφων.	Δεν το χειρίστηκε καλά. Αναγκαστικά συμμορφώνεται.
Συν.4	Κανένα Πρόβλημα	
Συν.5	Κακή συνεργασία μεταξύ συναδέλφων.	Παραίτηση συναδέλφου.
Συν.6	Αιρετοί/πολιτικά πρόσωπα.	Αναγκαστικά συμμορφώνεται.

Η συν. 3, η συν. 5 και η συν.6 μιλάνε για την κακή συνεργασία μεταξύ συναδέλφων και τις αντιπαραθέσεις μέσα από αυτή. Η συν. 2 δηλώνει ότι η μεγαλύτερη σύγκρουση ήρθε μέσα από τους ίδιους τους εξυπηρετούμενους σε ένα ανοιχτό κέντρο προστασίας ηλικιωμένων. Ενώ η συν.1 και η συν. 4 δεν αναφέρουν καμία σύγκρουση στον εργασιακό χώρο.

Ωστόσο, πολύ σημαντικό κομμάτι είναι ο τρόπος επίλυσης των συγκρούσεων αυτών. Η συν. 2 επέλεξε την αλλαγή εργασιακού πλαισίου και την επιλογή να εργαστούν σε άλλο φορέα ως κοινωνικοί λειτουργοί.

Η συν. 3 που και εκείνη με τη σειρά της αντιμετώπισε κακές σχέσεις με συναδέλφους, πιστεύει ότι υπήρξε υπέρβαση ρόλων και «καπέλωμα», όπως επίσης πιστεύει ότι *«Δεν το χειρίστηκα καλά, με πολύ θυμό, με πολύ ένταση, πλήγωσα πολύ δικούς μου ανθρώπους. Γενικά το άφησα να περάσει»*.

Η συν. 5 αναφέρει ότι συγκρούστηκε με συνάδελφο άλλης ειδικότητας και στο τέλος της απάντησης της αναφέρει ότι η συγκεκριμένη συνάδελφος δεν εργαζόταν πια στο πλαίσιο. Η συν. 6 που ήρθε σε ρήξη με τους αιρετούς, κάνει κατανοητό ότι αυτή η κατάσταση έντασης είναι συχνό φαινόμενο και επιλύει τη διαμάχη *«Εξαρτάται ποιος μπλέκεται. Αν είναι πολύ ψηλά ιστάμενος αναγκαστικά συμμορφώνομαι. Συνήθως προσπαθώ να τους εξηγήσω γιατί δεν γίνεται αυτό που θέλουνε»*.

Συγκρίνοντας τις απαντήσεις των ανδρών και γυναικών κοινωνικών λειτουργών παρατηρείται ότι και για τα δύο φύλα πεδίο σύγκρουσης είναι η κακή συνεργασία με άλλους συναδέλφους και κυρίως με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων όμως ο τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος είναι περίπου ο ίδιος σε λίγες περιπτώσεις διαφέρει ανάλογα με το φύλο.



## **B.2.6. Η διάσταση του φύλου στο επάγγελμα του/της**

### **Κοινωνικής λειτουργού.**

Η σχεδόν αποκλειστική παρουσία των γυναικών στο επάγγελμα της κοινωνικής λειτουργού είναι μια πραγματικότητα που χαρακτηρίζει την συγκεκριμένη επιστήμη. Στο ερώτημα αν γνώριζαν ότι η μεγάλη πλειοψηφία των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών είναι γυναίκες, οι άνδρες και οι γυναίκες ερωτώμενες απάντησαν είτε θετικά είτε αρνητικά και έδωσαν τη δική τους εντύπωση γι' αυτή την πραγματικότητα.

*Πίνακας 23: Αρχική γνώση για το μεγάλο αριθμό γυναικών στο επάγγελμα.*

<b>Πριν ακολουθήσετε τις σπουδές στην κοινωνική εργασία γνωρίζατε τον μεγάλο αριθμό γυναικών στο επάγγελμα;</b>		
	<b>Ναι</b>	<b>Όχι</b>
Άνδρες	1	5
Γυναίκες	5	1

Οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί δεν το γνώριζαν. Ο συν. 1 απάντησε μόνο θετικά και λέει πιστεύει ότι ο μικρός αριθμός ανδρών στο επάγγελμα, κάνει πιο εύκολη την εύρεση εργασίας και συμπληρώνει ότι «...μας πρόσεχαν περισσότερο γιατί ήμασταν λίγοι». Ο συν. 2 δεν το γνώριζε αναφέρει χαρακτηριστικά «έπαθα σοκ την πρώτη μέρα στην σχολή...στην συνέχεια μ' άρεσε...». Ο συν. 3 λέει «το είδα στην σχολή δεν το ήξερα». Ο συν.5 αναφέρει «...δεν το ήξερα...σχεδόν δεν το είχα ακούσει ως επάγγελμα τότε». Τέλος, ο συν. 6 «τότε ήμασταν αρκετοί άντρες τα τελευταία χρόνια όλοι λένε ότι το επάγγελμα γυναικοκρατήτε και δεν το επιλέγουν τα αγόρια».

Από μέρους των γυναικών κοινωνικών λειτουργών πέντε γυναίκες απάντησαν θετικά και η καθεμιά έδωσε τη δική της οπτική και θεώρηση. Οι γυναίκες παρουσιάζονται να γνώριζαν το μεγάλο αριθμό του φύλου τους στο επάγγελμα. Η συν. 1 αναφέρει ότι το γνώριζε αλλά συμπληρώνει «*χρειάζονται τα αγόρια στο επάγγελμα...*», το ίδιο αναφέρει και η συν. 4 ότι «*και τα αγόρια μπορούν να κάνουν πολύ καλή δουλειά...αλλά πρέπει να ενημερωθούν παραπάνω γι' αυτό το επάγγελμα...*». Τέλος, η συν. 6 είπε ότι ήταν γενικά η πραγματικότητα των περισσότερων σχολών στην δέσμη από όπου έδινε εξετάσεις, αλλά αναφέρει «*σε υπηρεσίες που υπάρχουν άνδρες υπάρχει μια ισορροπία...*».

Οι ερωτώμενοι/ες ανέφεραν πιθανούς λόγους και αιτίες που οδήγησαν το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας να θεωρείται ως ένα κατεξοχήν γυναικείο επάγγελμα και παραθέτονται στον ακόλουθο πίνακα οι λόγοι που οι ερωτώμενοι προσδιόρισαν.

*Πίνακας 24: Πιθανές αιτίες που οδήγησαν το επάγγελμα στο χαρακτηρισμό «Γυναικείο» σύμφωνα με τους άνδρες κοινωνικούς λειτουργούς.*

Ιστορικές Ρίζες στη Φιλανθρωπία
Σύνδεση με τη Εκκλησία
Γυναίκα πιο κοντά στα Κοινωνικά προβλήματα, μεγαλύτερη κοινωνική ευαισθησία
Απουσία επαγγελματικού δυναμισμού και προβολής /Μη τεχνοκρατικό
Τοποθέτηση της σχολής σε θεωρητική Δέσμη

Πολύ σημαντικό είναι το σχόλιο του συν. 2 που αναφέρει ότι «ήταν μια δουλειά των εύπορων κυριών...., οι άνδρες είχαν τις δουλειές τους». Ο συν. 5 έβγαλε μια αγανάκτηση για την νοοτροπία που θέλει πιο συναισθηματικές τις γυναίκες λέγοντας ότι «.....υπάρχει μια κοινωνική νοοτροπία ότι οι άνδρες είναι περισσότερο για τεχνοκρατικά επαγγέλματα ενώ αυτά που έχουν σχέση με τον άνθρωπο είναι περισσότερο για γυναίκες. Προσωπικά θεωρώ ότι είναι λάθος. Δεν πιστεύω ότι μια γυναίκα μπορεί να έχει περισσότερες ευαισθησίες από έναν άνδρα και το αντίθετο».

Για τις γυναίκες κοινωνικές λειτουργούς η συσσώρευση αποκλειστικά σχεδόν από εκπροσώπους του φύλου τους εξηγείται από τους παρακάτω λόγους, αιτίες και προσδιορισμούς.

*Πίνακας 25: Πιθανές αιτίες που οδήγησαν το επάγγελμα στο χαρακτηρισμό «Γυναικείο» σύμφωνα με τις γυναίκες κοινωνικές λειτουργούς.*

Υποβοηθητικό/ Υποστηρικτικό Επάγγελμα
Έλλειψη Επαγγελματικού Κύρους
Απουσία Ιδιωτικής Πρωτοβουλίας
Χαμηλές οικονομικές Αποδοχές
Παραδοσιακό Γυναικείο Επάγγελμα
Επάγγελμα που βοηθάει και φροντίζει ανθρώπους

Πολλές γυναίκες το αναφέρουν ως παραδοσιακό γυναικείο επάγγελμα όπως η συν. 3, χωρίς όμως να εξηγεί τους λόγους που το κάνουν να ανήκει παραδοσιακά στις γυναίκες και η συν. 6 κάνει μια ενδιαφέρουσα σημείωση ότι δηλαδή *«Δεν είναι τόσο ότι οι γυναίκες πηγαίνουν σε αυτό το χώρο, όσο ότι οι άνδρες το αποφεύγουν»*. Τέλος, η συν.4 κάνει αναφορά στις χαμηλές οικονομικές απολαβές με κατακλείδα ότι *«...ο άντρας πρέπει να συντηρήσει και οικογένεια»*. Οι ερωτώμενοι και των δύο φύλων ανέφεραν μια σειρά από λόγους και αιτίες που το επάγγελμα της/του κοινωνικού λειτουργού προσδιορίζεται ως γυναικείο με κοινό σημείο την αναφορά στην γυναικεία ευαισθησία για τα κοινωνικά προβλήματα συγκεκριμενοποιώντας το στο να φροντίζει και να βοηθάει τους ανθρώπους.

### **B.2.7. Στάσεις/ Αντιλήψεις**

Η εικόνα του κοινωνικού λειτουργού είναι μια εικόνα ρευστή που διαφοροποιείται και αλλάζει ανάλογα το εργασιακό πλαίσιο και τον χαρακτήρα του ίδιου του εργαζόμενου. Οι εργαζόμενοι κοινωνικοί λειτουργοί ανασυνθέτουν την ιδανική εικόνα του επιστήμονα και του προσδίδουν στοιχεία που τον φέρνουν πιο κοντά στην δεοντολογία της επιστήμης του.

*Πίνακας 26: Στοιχεία που προσδίδουν οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί στην  
Ιδανική εικόνα του επαγγελματία.*

Να έχει κύρος
Να έχει πιο αυστηρά επαγγελματικά όρια
Να έχει πάθος γι' αυτό που κάνει
Να μην έχει έπαρση
Να έχει αυτοκριτική
Να μην είναι παρορμητικός
Να είναι λιγότερο ανταγωνιστικός
Να κοινοποιεί και να μεταφέρει γνώσεις
Να είναι πιο κοντά στον εξυπηρετούμενο
Να είναι πιο κοντά στα κοινωνικά δρώμενα
Να έχει υπομονή
Να είναι διεκδικητικός
Να είναι ευαίσθητος
Να είναι φιλικός, αλλά όχι οικείος
Να είναι ανοιχτόμυαλος
Να έχει θεωρητική κατάρτιση
Να έχει κριτικό τρόπο σκέψης

Ο συν. 2 ανέφερε τα αυστηρά όρια και προσδιόρισε «*όρια περισσότερα με τους συναδέλφους και με τους από πάνω*». Ο συν. 5 ανέφερε πολλά στοιχεία αλλά σημείωσε το εξής «*προσπαθώ να φέρομαι στους ανθρώπους όπως θα ήθελα να μου φέρονται και εμένα*». Ο συν. 6 λέει να κοινοποιεί και να μεταφέρει γνώσεις και να είναι ευαίσθητος «*αυτός είναι ένας σωστός συνδυασμός που θα φέρει τα τέλεια αποτελέσματα*».

Οι γυναίκες με τη σειρά τους συνθέτουν την εικόνα του/της επαγγελματίας κοινωνικής λειτουργού και τα παραθέτονται επιγραμματικά

*Πίνακας 27: Στοιχεία που προσδίδουν οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί στην Ιδανική εικόνα του επαγγελματία.*

Να έχει κοινωνική Ευαισθησία
Να έχει επικοινωνιακές δεξιότητες
Να έχει υπομονή
Να έχει αυτογνωσία
Να είναι ευφυής
Να μπορεί να ελίσσεται
Να μπορεί να βάζει στόχους και να ξέρει πώς να τους επιτύχει
Να έχει θεωρητική κατάρτιση
Να μην είναι στάσιμος επαγγελματικά
Να αγαπάει τους ανθρώπους
Να γνωρίζει τρόπους επιβολής
Να δουλεύει με ψυχή
Να είναι αντικειμενικός
Να μην δωροδοκείτε
Να είναι δυναμικός

Η συν. 1 λέει γελώντας «δεν υπάρχει ιδανικός κοινωνικός λειτουργός... απλά πρέπει να είναι αντικειμενικός!». Η συν. 3 αναφέρει «ο κοινωνικός λειτουργός δεν τα ξέρει όλα...». Η συν. 4 «να του αρέσει αυτό που κάνει αν δεν του αρέσει καλύτερα να μην λέγεται κοινωνικός λειτουργός». Και τέλος η συν. 6 αναφέρει «να δίνει την ψυχή του ο κοινωνικός λειτουργός».

Η εικόνα που του/της ιδανικής επαγγελματία κοινωνικής λειτουργού έχει πολλά χαρακτηριστικά και ιδιότητες, και οι επιλογές στοιχείων συμπίπτουν ως προς την ευαισθησία που αναφέρουν ερωτώμενοι/ες και των δύο φύλων, την υπομονή και την θεωρητική κατάρτιση. Τα τρία αυτά στοιχεία υπάρχουν μέσα στις επιλογές των συνεντευξιαζόμενων κοινωνικών λειτουργών και των δύο φύλων.

Στον αν πιστεύουν ή αισθάνονται ότι ανταποκρίνονται οι εργαζόμενες/οι κοινωνικοί λειτουργοί στις προσδοκίες των άλλων, δηλαδή των άμεσα ή έμμεσα εξυπηρετούμενων μέσα από τη δουλειά τους και το έργο τους, θέλει να επικεντρωθεί παρακάτω ερώτηση.

*Πίνακας 28: Ανταπόκριση προς τις προσδοκίες που έχουν οι άμεσα ή έμμεσα εξυπηρετούμενοι.*

<b>Ανταπόκριση ως προς τις προσδοκίες που έχουν οι άμεσα ή έμμεσα εξυπηρετούμενοι από τον/την κοινωνικό λειτουργό</b>		
	<b>Ναι</b>	<b>Όχι</b>
Άνδρες	3	3
Γυναίκες	5	1

Οι απαντήσεις των ανδρών ερωτώμενων είναι μοιρασμένες, ενώ στις γυναίκες στην πλειοψηφία τους είναι θετικές. Ωστόσο, πολύ σημαντικά είναι και τα σχόλια που συνθέτουν την θετική ή αρνητική απάντηση των ερωτώμενων.

Ο συν. 2 αναφέρει *«δεν ανταποκρίνομαι...με την έννοια ότι ένας κοινωνικός λειτουργός δεν μπορεί να καλύψει τις προσδοκίες των άλλων»*, ο συν. 3 λέει *«ανταποκρίνομαι, γιατί δεν είναι ιδιαίτερα δύσκολος ο ρόλος της δουλείας μου»*, ο συν. 5 λέει *«δεν νοιώθω ότι ανταποκρίνομαι...αλλά το παλεύω»* και τέλος ο συν. 6 θεωρεί ότι *«δεν ανταποκρίνεται γιατί προβληματίζεται για το κατά πόσο μπορεί να βοηθήσει σωστά τους άλλους...»*.

Στην περίπτωση των γυναικών οι περισσότερες έχουν δώσει θετικές απαντήσεις. Η συν. 1 λέει *«ενημερώνω μέχρι πια είναι τα όρια μου οπότε ναι ανταποκρίνομαι...»*, η συν. 2 λέει *«ρωτήστε τους άλλους καλύτερα...»*, η συν. 3 θεωρεί ότι *«έχω ανθρωπιστική προσέγγιση και γι' αυτό ανταποκρίνομαι»*, η συν. 5 αναφέρει *«Ότι μου ζητηθεί το καταφέρνω πάντα...»* και τέλος η συν. 6 θεωρεί ότι *«δίνω όλη μου την ψυχή...όλο μου τον εαυτό»*.



Παρακάτω ρωτάμε τους κοινωνικούς λειτουργούς αν είναι μέλη του συλλόγου των κοινωνικών λειτουργών.

*Πίνακας 29: Είστε μέλη του συλλόγου κοινωνικών λειτουργών.*

<b>Είστε μέλη του ΣΚΛΕ;</b>		
	<b>Ναι</b>	<b>Όχι</b>
Άνδρες	5	1
Γυναίκες	5	1

Οι πλειοψηφία των ανδρών και των γυναικών είναι μέλη του συλλόγου των κοινωνικών λειτουργών και βλέπουν θετικά την ύπαρξη του συγκεκριμένου συλλόγου. Μόνο η συν. 1 και ο συν. 6 δεν είναι μέλη του συλλόγου των κοινωνικών λειτουργών.

Στο κομμάτι αυτό οι ερωτώμενοι λένε την γνώμη τους για το αν θέλουν κάτι να αλλάξει στο επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας:

*Πίνακας 30 : Προτάσεις των ανδρών κοινωνικών λειτουργών για το τι θέλουν να αλλάξει στο επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας.*

Συν. 1	-Να αλλάξει ο τρόπος εκπαίδευσης.
Συν. 2	-Ο σύλλογος να γίνει ομοσπονδία και οι άδειες ασκήσεως να βγαίνουν από εκεί.
Συν. 3	- Να υπάρχει συγκεκριμένη ειδίκευση, το γενικό δεν λέει τίποτα.
Συν. 4	- Να έχουμε εποπτεία. - Η εκπαίδευση να γίνει πιο ποιοτική-ευτύχημα είναι που έχουμε πρακτική.
Συν. 5	- Δημιουργία και άλλων δομών.
Συν. 6	- Οι κοινωνικοί λειτουργοί να μπου στα σχολεία. - Να γίνει ανώτατη εκπαίδευση.

Πίνακας 31: Προτάσεις των γυναικών κοινωνικών λειτουργών για το τι θέλουν να αλλάξει στο επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας.

Συν. 1	-Να μπουν στα σχολεία οι κοινωνικοί λειτουργοί.
Συν. 2	- Από την φύση του είναι σωστό αλλά δεν το υπολογίζουν όσο πρέπει.
Συν. 3	-Να μπουν στα σχολεία οι κοινωνικοί λειτουργοί.
Συν. 4	-Να γίνουν πιο σύνθετες οι σπουδές. -Να περνάει πραγματικά τον εαυτό του ο κοινωνικός λειτουργός μέσα από τεστ.
Συν. 5	- Έχουμε μια λανθασμένη εικόνα για τον κοινωνικό λειτουργό αυτό πρέπει να αλλάξει να το σεβόμαστε το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας.
Συν. 6	- Ως διαμεσολαβητές να βοηθάμε ανθρώπους που δεν έχουν την δύναμη να βοηθήσουν μόνοι τους, τον εαυτό τους.

Παραπάνω βλέπουμε τι ανέφεραν οι κοινωνικοί λειτουργοί ότι θέλουν να αλλάξει στο επάγγελμα τους.

Οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί στην πλειοψηφία τους λένε ότι πρέπει να αλλάξει ο τρόπος εκπαίδευσης ενώ οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί παρουσιάζουν διαφορετικές προτάσεις μόνο οι συνεντευξιαζόμενες 1 και 3 αναφέρουν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να μπουν στα σχολεία.

Παρακάτω ρωτήσαμε τους κοινωνικούς λειτουργούς αν υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης για την κοινωνική εργασία:

*Πίνακας 32: Υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης για την κοινωνική εργασία στο μέλλον.*

Συν. Α1	Θέλει επανασχεδιασμό και επαναπροσδιορισμό των αρμοδιοτήτων. Να γίνει δουλεία σε όλα τα επίπεδα. Αν γίνει αυτό υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης.
Συν. Α2	Υπάρχουν πάρα πολλές. Να ασχοληθούν οι κοινωνικοί λειτουργοί και πέρα από την κοινωνική εργασία, να εξελιχθούν.
Συν. Α3	Όλα ξεκινούν από τις σχολές.
Συν. Α4	Είμαι απροετοίμαστος να απαντήσω σ' αυτό.
Συν. Α5	Οι ανώτεροι πρέπει να σκεφτούν τι πρέπει να κάνουν για να εξυπηρετηθεί τόσοσ κόσμος που έχει προβλήματα.
Συν. Α6	Εξελίσσεται όσο περνούν τα χρόνια.
Συν. Γ1	Έχει εξελιχθεί η κοινωνική εργασία. Πλέον όλοι ξέρουν τις κοινωνικές υπηρεσίες και τι σημαίνει κοινωνικός λειτουργός.
Συν. Γ2	Αν ξεκινήσουν από ψηλά να το ψάχνουν υπάρχουν προοπτικές.(π.χ. κοινωνικοί λειτουργοί στα σχολεία)
Συν. Γ3	Υπάρχουν, αν αρχίσουμε να διεκδικούμε πράγματα.
Συν. Γ4	Η εξέλιξη είναι 100%, βελτιώνεται συνέχεια το επάγγελμα όσο περνούν τα χρόνια.
Συν. Γ5	Υπάρχουν αρκεί να το καταλάβουν όλοι όσοι έχουν υψηλές θέσεις.
Συν. Γ6	Για να υπάρχουν οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να αρχίσουν να διεκδικούν.

Το τελευταίο που τους ζητήσαμε αφού ολοκληρώσαμε τις συνεντεύξεις ήταν να στείλουν ένα μήνυμα προς τους νέους κοινωνικούς λειτουργούς. Και μας συμβούλεψαν τα παρακάτω.

*Πίνακας 33: Ένα μήνυμα προς τους νέους κοινωνικούς λειτουργούς.*

Συν. Α1	Υπομονή – επιμονή. Και να θυμάστε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν είναι υπέρ-επαγγελματίες.
Συν. Α2	Να γουστάρουν την κοινωνική εργασία. Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να είναι στους δρόμους.
Συν. Α3	Το βασικό είναι να δείτε τον άνθρωπο και τον εαυτό σας.
Συν. Α4	Να το αγαπήσετε αυτό το επάγγελμα γιατί είναι πολύ πιο ωραίο απ' ότι φαντάζεστε.
Συν. Α5	Δουλειά, τρέξιμο, ψάξιμο, προσπάθεια και υπομονή.
Συν. Α6	Περισσότερες γνώσεις.
Συν. Γ1	Να μην τρέχετε μόνο στον δημόσιο τομέα να τρέχετε και στον ιδιωτικό τομέα.
Συν. Γ2	Μόνο αν είσαι ρομαντικός μπορείς να επιβιώσεις στο επάγγελμα, η κοινωνική εργασία θέλει γερό στομάχι.
Συν. Γ3	Να το κάνετε αυτό το επάγγελμα αν το αγαπάτε πραγματικά αλλιώς να μην το κάνετε.
Συν. Γ4	Να μην μείνετε σ' αυτά που υπάρχουν να βάζετε την δική σας σφραγίδα.
Συν. Γ5	Υπομονή και δουλειά.
Συν. Γ6	Ψυχή και συναίσθημα σε ότι κάνετε.

## Γ' ΜΕΡΟΣ

### **Γ.1. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση-εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών.**

#### **Βασικά πορίσματα.**

Στόχος της συγκεκριμένης έρευνας δεν είναι να καταλήξει σε συμπεράσματα τα οποία αφορούν το συνολικό πληθυσμό, αλλά να προσεγγίσει της διαστάσεις της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-εκπαίδευσης στο επάγγελμα των κοινωνικών λειτουργών σε σχέση με το φύλο, τη στάση, τις προσδοκίες και τις αντιλήψεις των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών.

Η λήψη συνεντεύξεων τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς, διευκόλυνε τον εντοπισμό στοιχείων που διαφοροποιούν τα χαρακτηριστικά και τις αξίες της ταυτότητας του/ της επαγγελματία και επιπλέον συνέβαλε στην εγκυρότερη και όχι μονομερή συναγωγή συμπερασμάτων.

Μέσα από τα δημογραφικά στοιχεία γίνεται αμέσως αντιληπτό ότι η πλειοψηφία των γονιών των ερωτώμενων τελειόφοιτοι της πρωτοβάθμιας βαθμίδας εκπαίδευσης ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι περισσότεροι είναι άνθρωποι εργαζόμενοι και βιοπαλαιστές με τις μητέρες στο μεγαλύτερο ποσοστό να είναι στο σπίτι και να ασχολούνται με τα οικιακά. Μέσα από τα δημογραφικά στοιχεία σκιαγραφείτε το προφίλ του /της γονέα του ή της κοινωνικής λειτουργού αναφορικά με το μορφωτικό και το εργασιακό πλαίσιο την εποχή που ο/η ερωτώμενη ήταν εισακτέα/ ος στην σχολή κοινωνικής εργασίας.

Οι γυναίκες του δείγματος στο σύνολο τους δήλωσαν ότι ήταν συνειδητή η επιλογή του επαγγέλματος αυτού, ένας σημαντικός παράγοντας που τις οδήγησε να επιλέξουν το συγκεκριμένο επάγγελμα ήταν το αίσθημα ότι μέσα από την εργασία βοηθάμε τον συνάνθρωπο. Οι άνδρες αντίθετα ανέφεραν ότι δεν ήταν συνειδητή η επιλογή αυτού του επαγγέλματος και ήταν άλλοι οι λόγοι και οι παράγοντες που τους οδήγησαν σε αυτήν την επιλογή.

Οι συνεντευξιαζόμενοι μόνο δήλωσαν ότι *«είχα έρθει σε επαφή με κοινωνικό λειτουργό, όταν στην γειτονία του είχε γίνει ένα περιστατικό το οποίο ήταν η αφορμή να ακολουθήσει αυτό το επάγγελμα»* και *«γοητεύτηκε από την ιδέα να βοηθήσει συνανθρώπους και είχε αναγνωρίσει την έλλειψη από μέρους της ικανότητας να επιτύχει σε σχολές όπως η ιατρική»*. Όπου παρατηρείται η σημαντική συμβολή της γνωριμίας και των καλών εντυπώσεων που μπορεί να αποκτήσει κάποιος μέσα από την προσωπική επαφή με κάποιον ήδη επαγγελματία στο χώρο που θα τον βοηθήσει στην επιλογή του επαγγέλματος.

Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον ότι σχεδόν στο σύνολο τους, άνδρες, γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί βρήκαν, όταν θέλησαν να εργαστούν στο επάγγελμα, πολύ εύκολα εργασία με διάφορες εργασιακές σχέσεις όχι ιδιαίτερα ευνοϊκές αρχικά που όμως μετά από κάποια χρόνια εργασίας έγιναν σε κάποιες περιπτώσεις πολύ καλύτερες. Σημαντικό είναι ότι οι περισσότερες εργασιακές συμβάσεις των ερωτώμενων ανδρών και γυναικών αναφέρονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που σύμφωνα με τη Πέρσα Φώκιαλη ο δημόσιος τομέας είναι πιο συμβατός με την οικογένεια, είναι λιγότερο ανταγωνιστικός και πιο απρόσωπος και μόνο οι άνδρες παρουσιάζονται να εργάζονται σε ιδιωτικούς φορείς.

Η εργασιακή απασχόληση παρουσιάζεται με κανονικά ωράρια όπου υπάρχει και μια χαλαρότητα. Κανένας από τους συνεντευξιαζόμενους δεν είπε ότι είναι απογοητευμένος από το ωράριο εργασίας αντίθετα όλοι ήταν ικανοποιημένοι.

Οι οικονομικές απολαβές από την άσκηση του επαγγέλματος ικανοποιούν απόλυτα ή μερικώς τους περισσότερους άνδρες κοινωνικούς λειτουργούς. Υπάρχει επιπλέον στην πραγματικότητα των οικονομικών απολαβών και η διάσταση των προσόντων που παρουσιάστηκε από γυναίκα ερωτώμενη ως μια αδικημένη και μη αναγνωρισμένη συνθήκη που δεν έχει τις ανάλογες οικονομικές απολαβές στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

Οι αρμοδιότητες που έχει ένας/μία επαγγελματίας κοινωνική λειτουργός είναι πολλές και ιδιαίτερα σημαντικές σε φορείς κοινωνικής πρόνοιας και προστασίας και μπορούν να χωριστούν σε δύο ομάδες:

- σε αρμοδιότητες περισσότερο εσωτερικού χαρακτήρα
- σε αρμοδιότητες που εμπεριέχουν τις δημόσιες σχέσεις

Οι αρμοδιότητες που σχετίζονται με την προβολή στην κοινότητα και την καλλιέργεια δημοσίων σχέσεων για την υπηρεσία είναι αποκλειστικά αρμοδιότητες των ανδρών κοινωνικών λειτουργών. Ακόμη και στην περίπτωση που κοινωνικοί λειτουργοί διαφορετικών φύλων εργάζονται στο ίδιο πλαίσιο, ο άνδρας κοινωνικός λειτουργός θα είναι εκείνος που θα προβάλλει τη δουλειά της υπηρεσίας στην ευρύτερη κοινότητα ή έστω στις υπόλοιπες υπηρεσίες του πλαισίου. Οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί χρησιμοποιούν λέξεις όπως *υπεύθυνος πλαισίου*, *εκπρόσωπος πλαισίου* κ.α. και είναι εκείνοι που τονίζουν την εργασία με την κοινότητα που αν και σημαντικό κομμάτι της κοινωνικής εργασίας είναι αποκλειστικό κομμάτι εργασίας των ανδρών.

Οι λόγοι που κάποιοι εργάζονται και κάπου αλλού τις περισσότερες φορές είναι καθαρά οικονομικοί. Ωστόσο, υπάρχουν και περιπτώσεις που αναφέρουν τη διάθεση και την ανάγκη για ποικιλία και ενδιαφέρον που τους προσφέρει στην επαγγελματική τους ζωή μια δεύτερη εργασία.

Σε σχέση με τα τυπικά προσόντα, τόσο γυναίκες όσο και οι άνδρες είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακών ή πτυχίων άλλων σχολών. Οι περισσότεροι επέλεξαν να παρακολουθήσουν μεταπτυχιακά προγράμματα σε ελληνικά πανεπιστήμια. Όλοι οι ερωτώμενοι έχουν κάποιο πτυχίο άλλης πανεπιστημιακής σχολής σχετικής με ανθρωπιστικές σπουδές και κοντά στο πρώτο πτυχίο της κοινωνικής εργασίας.

Το περιεχόμενο της ενημέρωσης και επιμόρφωσης περιλαμβάνει τόσο ειδικευμένα επαγγελματικά ζητήματα όσο και γενικότερες δεξιότητες και γνώσεις με στόχο την απόκτηση συμπληρωματικών προσόντων. Αναφορικά με την γνώση ξένων γλωσσών και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί γνωρίζουν στην πλειοψηφία τους κάποια ξένη γλώσσα και ηλεκτρονικούς υπολογιστές σε επίπεδο τις περισσότερες φορές καλό. Αντίθετα, οι άντρες κοινωνικοί λειτουργοί είτε θα γνωρίζουν σε άριστο επίπεδο κάποια ξένη γλώσσα ή ηλεκτρονικούς υπολογιστές είτε δεν θα γνωρίζουν καθόλου καμία ξένη γλώσσα ή ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Οι γυναίκες δείχνουν μεγαλύτερο ζήλο για την απόκτηση παραπάνω προσόντων.

Οι άνδρες και οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια, ημερίδες σε ίδιο ποσοστό, όμως οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί που δεν παρακολουθούν σεμινάρια ανέφεραν ως λόγω την έλλειψη χρόνου και τη σχέση της οικογενειακής κατάστασης, δηλαδή του γάμου με την απουσία χρόνου για την συνεχή επιμόρφωση. Αναφέρονται στο γάμο ως ανασταλτικό παράγοντα για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και την επιμόρφωση τους, κάτι που δεν αναφέρθηκε καθόλου από την πλευρά των ανδρών ερωτώμενων, αλλά αντίθετα οι άνδρες επικεντρώθηκαν στην εμπειρία και την προϋπηρεσία που βοηθάει στη συνεχή κατάρτιση.



Ωστόσο, όλοι πιστεύουν ότι βοηθούν πολύ τον επαγγελματία τα επιμορφωτικά σεμινάρια στην εργασία του και ότι όλοι πρέπει να τα παρακολουθούν πρέπει να γίνεται μια ανατροφοδότηση των γνώσεων και μέσα από τα σεμινάρια αυτά είναι πιο εύκολο να γίνει. Έτσι όλοι φροντίζουν να ενημερώνονται για τα επιμορφωτικά σεμινάρια που τους ενδιαφέρουν και που τους προσφέρουν τόσα εφόδια.

Η εμπιστοσύνη που ο/η επαγγελματίας έχει στις γνώσεις και τις ικανότητες της/του δείχνει να μοιρασμένα τα ποσοστά στις γυναίκες που αν και υπερέχουν κατά ένα μικρό ποσοστό από τους άνδρες οι οποίοι εκτιμούν πως δεν διαθέτουν αρκετές γνώσεις στην πλειοψηφία τους. Οι γυναίκες όμως και εδώ κάνουν αναφορά στην έλλειψη χρόνου η οποία ανάγεται σε καθοριστικό παράγοντα για την αύξηση ή και την ύπαρξη εμπιστοσύνης προς τις γνώσεις του/της επαγγελματίας.

Η επαγγελματική ικανοποίηση ή αλλιώς εξέλιξη είναι σε μεγάλο βαθμό και για τα δύο φύλα από μέτρια ως θετική και μόνο από την πλευρά των γυναικών υπάρχει και η αρνητική οπτική της επαγγελματικής εξέλιξης. Οι γυναίκες βιώνουν την έλλειψη επαγγελματικής εξέλιξης και την απουσία κινήτρων και δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα ως προς την επαγγελματική τους αναρρίχηση.

Οι γυναίκες και οι άνδρες του δείγματος έχουν να αντιμετωπίσουν συγκρούσεις στον εργασιακό τους χώρο που σε πολλές περιπτώσεις οι συγκρούσεις καθώς και ο τρόπος επίλυσης των συγκρούσεων τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες κοινωνικούς λειτουργούς μοιάζουν.

Οι γυναίκες του δείγματος σχεδόν συνολικά, δήλωσαν ότι γνώριζαν πριν τις σπουδές ότι το επάγγελμα της/του κοινωνικού λειτουργού έχει μεγάλο αριθμό γυναικών, ενώ οι άνδρες παρουσιάζονται να μην είναι και τόσο ενημερωμένοι. Για τους άνδρες του δείγματος η πραγματικότητα αυτή δεν τους ενόχλησε και φάνηκαν μάλλον ικανοποιημένοι από το μεγάλο αριθμό γυναικών.

Η πραγματικότητα ότι η κοινωνική εργασία είναι μια επιστήμη που ελκύει αριθμητικά περισσότερες γυναίκες είναι αδιαμφισβήτητη. Οι λόγοι για τους οποίους οδηγήθηκε το επάγγελμα του/της κοινωνικής λειτουργού σε αυτή την πραγματικότητα ποικίλλουν σύμφωνα με το δείγμα ανδρών και γυναικών κοινωνικών λειτουργών.

Η σύνδεση με την εκκλησία, οι ιστορικές ρίζες στην φιλανθρωπία είναι μερικοί λόγοι που οι άνδρες κοινωνικοί λειτουργοί επέλεξαν, ενώ η έλλειψη επαγγελματικού κύρους, η φροντίδα και η βοήθεια που προσφέρει το επάγγελμα είναι κάποιοι άλλοι που αναφέρονται από τις γυναίκες. Ωστόσο, δύο λόγοι αναφέρονται ως κοινοί για τους ερωτώμενους και των δύο φύλων. Ο πρώτος είναι οι χαμηλές οικονομικές αποδοχές με τη δήλωση μάλιστα μιας γυναίκας ερωτώμενης ότι *οι άνδρες έχουν να συντηρήσουν οικογένεια* και ο δεύτερος είναι η συνεχής αναφορά στην γυναικεία ευαισθησία, κάνοντας το επάγγελμα, σύμφωνα με το δείγμα, κατάλληλο μόνο για γυναίκες που έχουν ως γνώρισμα και χαρακτηριστικό του φύλου τους την ευαισθησία και το αίσθημα φροντίδας προς τους άλλους.

Οι εργαζόμενοι /ες κοινωνικοί λειτουργοί αναφέρονται σε μια σειρά από στοιχεία ποιότητας χαρακτήρα ή λειτουργίας εργασιακής για τον/την πετυχημένη/ο επαγγελματία κοινωνικό/η λειτουργό. Και για τα δύο φύλα τα χαρακτηριστικά και τα απαραίτητα στοιχεία είναι η ευαισθησία που ανάγεται σε πρωταρχικό και ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο, η υπομονή και η θεωρητική κατάρτιση. Η απόκτηση γνώσεων και πληροφορίας τονίζεται και ακούγεται ως ένα σημαντικό στοιχείο του/της καλής επαγγελματίας κοινωνικής /ου λειτουργού. Η ανάγκη για περισσότερες γνώσεις και περισσότερη όχι πρακτική εφαρμογή των γνώσεων αυτών αλλά σημαντικό θεωρητικό υπόβαθρο όπου πάνω του θα πατήσει η οποιαδήποτε πρόταση, λύση, παρέμβαση, λόγος ή αντίλογος. Οι κοινωνικοί λειτουργοί του δείγματος και από τα δύο φύλα αναφέρουν την ανάγκη της ποιοτικότερης θεωρητικής κατάρτισης και παιδείας σχετικής με την επιστήμη της κοινωνικής εργασίας.

Οι γυναίκες κοινωνικοί λειτουργοί πιστεύουν ότι ανταποκρίνονται στο σύνολο τους στις προσδοκίες των άμεσα ή έμμεσα εξυπηρετούμενων από τις υπηρεσίες τους. Ενώ οι άνδρες είναι κρατάνε μια πιο επιφυλακτική στάση.

Όσο αφορά τώρα τις προοπτικές εξέλιξης του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού οι πλειοψηφία των ερωτηθέντων αναφέρει ότι η κοινωνική εργασία με τα χρόνια εξελίσσεται όλο και πιο πολύ ωστόσο το μόνο που πρέπει να αρχίσει να γίνεται είναι να διεκδικούν οι κοινωνικοί λειτουργοί αυτά που τους αναλογούν, αν γίνει αυτό το επάγγελμα τους θα αλλάξει προς το καλύτερο.

Τέλος, μέσα από τα μηνύματα που στέλνουν οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί προς τους νέους κοινωνικούς λειτουργούς τονίζουν ιδιαίτερα για ακόμη μια φορά την ανάγκη της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, την υπομονή, να δίνουν την ψυχή τους και να μην ξεχνάνε ποτέ ότι ο κοινωνικός λειτουργός πρέπει να είναι στο δρόμο.

## **Γ.2. Προβλήματα- Ερωτήματα- Υποθέσεις**

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, μπορούν να συμβάλλουν στην διαμόρφωση υποθέσεων μιας μελλοντικής έρευνας που θα χρησιμοποιήσει μεγαλύτερο δείγμα το οποίο θα έχει προεπιλεγμένα χαρακτηριστικά, θα διεξαχθεί σε διαφορετικούς και ποικίλους εργασιακούς χώρους ή ακόμη και στα γραφεία του συλλόγου των κοινωνικών λειτουργών και θα συνδυάσει τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές μεθόδους ανάλυσης για τη συναγωγή πιο έγκυρων αποτελεσμάτων.

Σε μια μελλοντική έρευνα που θα αφορά την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση στο επάγγελμα του/της κοινωνικής λειτουργού, θα ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον να υπάρχει και η συμμετοχική παρατήρηση στο πλαίσιο της εργασίας, πάντα με τη σύμφωνη γνώμη και άδεια του εξυπηρετούμενου και της διοίκησης, χωρίς την καταστρατήγηση του απορρήτου, για να μελετηθούν διεξοδικά οι τυχόν έμφυλες διαφορές στη μορφή των παρεμβάσεων, στον τρόπο υποστήριξης θέσεων ή στις πιθανές αντιπαραθέσεις. Η συμπληρωματική χρήση του τυποποιημένου ερωτηματολογίου θα εξυπηρετούσε την συναγωγή περιγραφικών, ποσοτικών στοιχείων για το θέμα υπό έρευνα.

Τα συγκεκριμένα προβλήματα που παρουσιάστηκαν κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της παρούσας έρευνας και τα τελικά πορίσματα που συνάχθηκαν, είναι χρήσιμο να ληφθούν υπόψη σε έναν μελλοντικό ερευνητικό σχεδιασμό.

Για το σκοπό αυτό, αναφέρονται συγκεντρωτικά τα βασικότερα σημεία που θα μπορούσαν να αποτελέσουν ερευνητικά ερεθίσματα:

1. Οι άνδρες του δείγματος γενικά παρουσίασαν μια καλή εικόνα του επαγγέλματος με ένα ελαστικό ωράριο, χωρίς ιδιαίτερες ενδουπηρεσιακές συγκρούσεις, με γρήγορη και εύκολη επαγγελματική αποκατάσταση και σε γενικές γραμμές ικανοποιητικές οικονομικές απολαβές. Αποκάλεσαν πολλές φορές τους εαυτούς τους ως υπεύθυνους προγραμμάτων και υπηρεσιών και παρουσίασαν μια ικανοποίηση σε σχέση με την εργασία τους. Η πραγματικότητα που παρουσίασαν πιθανότατα είναι αληθινή- όμως αν τα προβλήματα είναι ελάχιστα ή έστω αντιμετωπίσιμα, οι οικονομικές απολαβές καλές και η εργασία εξασφαλισμένη, τότε γιατί αριθμητικά οι άνδρες είναι πολύ λιγότεροι από τις γυναίκες κοινωνικούς λειτουργούς; Ποια είναι εν τέλει τα στοιχεία εκείνα που κάνουν αρεστό ένα επάγγελμα από τους άνδρες;
2. Το προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα επιδέχεται ευρύτερης διερεύνησης και μεγαλύτερης εμβάθυνσης. Η οικογενειακή κατάσταση, το επάγγελμα του/της συζύγου, ο τόπος καταγωγής και το μορφωτικό προφίλ των γονιών των ερωτώμενων όπως και η εργασιακή απασχόληση των γονέων αυτών είναι σημαντικά στοιχεία για τη σκιαγράφηση του προφίλ της /του κοινωνικού λειτουργού που θα χρειαζόταν να εξεταστεί ως εργαζόμενος/ η πανελλαδικά για να συλλεχθούν περισσότερα και εγκυρότερα στοιχεία. Είναι τυχαίο που σε όλους τους/τις ερωτώμενες οι μητέρες δεν εργάζονταν; Γιατί σχεδόν σε όλους οι γονείς είναι απόφοιτοι δημοτικού ή δεν έχουν φοιτήσει καθόλου;

3. Τα τυπικά και άτυπα προσόντα και η σχέση τους με τον/την εκάστοτε αντιπρόσωπο του φύλου της/του είναι απαραίτητο να ερευνηθούν καλύτερα για το ποιοι και πώς έχουν στην κατοχή τους μεταπτυχιακούς ή άλλους τίτλους σπουδών;
4. Τέλος, η έλλειψη θεωρητικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης στο χώρο της κοινωνικής εργασίας είναι αίτημα από όλους σχεδόν τους/τις ερωτώμενες. Εντέλει η πολιτεία γιατί στέκεται πολλές φορές τροχοπέδη στην υλοποίηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων σχετικών με την επιστήμη; Γιατί συνεχίζει να αφαιρεί κύρος και αξιοπιστία από τις/τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς διαχωρίζοντας τους σε απόφοιτους ανώτερων και ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων; Εν τέλει γιατί εθελοτυφλεί σε σχέση με την απουσία διευθύνσεων κοινωνικής υπηρεσίας σε δημόσιους φορείς και υπηρεσίες υποβιβάζοντας ακόμη περισσότερο μια επιστήμη και ένα επάγγελμα που με βάση τον ευρωπαϊκό κανονισμό κρίνεται απαραίτητο ως παρουσία στην υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων κοινωνικής προστασία και μέριμνας σε όλες τις ηλικιακές ομάδες;

### **Γ.3. Προτάσεις**

Πρωταρχικό ρόλο για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών έχει η μορφή της αρχικής τους εκπαίδευσης. Οπότε φρόνιμο είναι να εκπαιδεύονται κυρίως με βάση την ελληνική πραγματικότητα και ύστερα να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους με προγράμματα εκπαίδευσης που επικρατούν σε άλλες χώρες με διαφορετικές ανάγκες.

Αποτελεί αναγκαιότητα να δημιουργηθεί μια υπηρεσία η οποία θα προέρχεται από δημόσιο φορέα και θα παρακολουθεί με διακριτικότητα τους επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Σημαντικό ρόλο θα αποτελέσει η παρουσία κάποιου επόπτη ο οποίος θα παρακολουθεί τις δυνατότητες, τις δεξιότητες του κοινωνικού λειτουργού χωρίς να σπιλώνει το κύρος του εκάστοτε κοινωνικού λειτουργού.

Επίσης, θα πρέπει να υπάρξει υποχρεωτική και διαρκής ενημέρωση των επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών για την πορεία της χώρας στα κοινωνικά προβλήματα και να αντιμετωπίζονται οι αδυναμίες διεκπαιρέωσης του έργου των κοινωνικών λειτουργών.

Όσα χρόνια εργασίας και αν έχουν οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί σκόπιμο θα ήταν να εξετάζονται τόσο για την ικανότητα τους όσο για την υπομονή και την επιμονή τους στο επάγγελμα, καθώς άλλες είναι οι δυνάμεις στο πρώιμο στάδιο του επαγγελματισμού και διαφορετικές μετέπειτα.

Επιπλέον, σημαντική θα ήταν η εφαρμογή ξεχωριστών ειδικοτήτων για κάθε τομέα της κοινωνικής εργασίας. Έτσι ώστε ο επαγγελματίας να αποκτά κάποια ειδίκευση-κατάρτιση σε έναν τομέα και στην συνέχεια να την εμπλουτίζει.

Η ανωτατοποίηση των σχολών κοινωνικής εργασίας και η ισοτιμία των πτυχίων με εκείνων των πανεπιστημιακών αντίστοιχων σχολών, μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών και να οδηγήσει σε μεγαλύτερη αριθμητική είσοδο ανδρών στο επάγγελμα, δίνοντας την ευκαιρία σε πολλούς κοινωνικούς λειτουργούς να ακολουθήσουν τη δια βίου μάθηση και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση μέσα από μεταπτυχιακά προγράμματα και επιμορφωτικά σεμινάρια είτε δια ζώσης είτε εξ αποστάσεως.

Αντίστοιχα, η πολιτεία και οι φορείς του δημοσίου οφείλουν να αναγνωρίσουν την αυτονομία και την ιδιαιτερότητα της επιστήμης της κοινωνικής εργασίας και να προβούν στη δημιουργία διευθύνσεων κοινωνικής μέριμνας σε νευραλγικές υπηρεσίες όπως τα νοσοκομεία, οι δήμοι, η παιδική προστασία κ.α. και να κατανοήσουν ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν είναι διοικητικοί υπάλληλοι, ούτε η κοινωνική εργασία είναι ένα υποβοηθητικό επάγγελμα.

Όταν η πολιτεία και οι φορείς προσδώσουν κύρος σε ένα επάγγελμα που κρίνεται απαραίτητο λόγω των αυξανόμενων κοινωνικών προβλημάτων τόσο στην πρόληψη όσο και στην αντιμετώπιση τους, τότε τα κίνητρα για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών θα είναι πολλά και θα είναι μια καλή αρχή για αυτή την επιστήμη να εξελιχθεί όσο περνάει ο καιρός όλο και πιο πολύ.



## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνική Βιβλιογραφία**

Αμίτσης Γ., 2000 : «Θεσμοί και πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα

Αντωνοπούλου Χ., 1999: «Κοινωνικοί Ρόλοι των δύο Φύλων», εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα

Γιάνναρου Λ., 2003: «Το συνέδριο burn out μας κάνει αδιάφορους», εφ. ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

Γουβιάς Δ., 2005: «Πρωτογενής Έρευνα», διάλεξη στο Μάθημα έρευνας

Δημοπούλου-Λαγωνίκα Μ., 2006: «Μεθοδολογία κοινωνικής εργασίας, μοντέλα παρέμβασης», εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Δούκα Μ., 2003: «Το σύνδρομο επαγγελματικής κόπωσης ή burn out στην κοινωνική εργασία», Κοινωνική Εργασία, 18(70), 97-107

Ελευθεριάδης Π.Μ., 1999: «Δια βίου παιδεία», εκδ. Κ.Ε.Φ.Κ.Σ., Θεσσαλονίκη

Ιωαννίδου-Τζόνσον Α., 1998: «Προκατάληψη. Ποιος; Εγώ;», εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Καλλινικάκη Θ., 2000: «Κοινωνική Εργασία. Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της κοινωνικής εργασίας», εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Καλούτση Α., 1983: «Η αυτογνωσία και ο αυτοέλεγχος: η αναγκαιότητα και η χρησιμότητα τους για τον κοινωνικό λειτουργό», περιοδικό Εκλογή, τεύχος 56, Αθήνα

Κρεμάλης Κ., 1991: «Κοινωνική Πρόνοια», εκδ. Σάκουλα, Αθήνα

Κυριαζή Ν., 2005: «Η κοινωνιολογική έρευνα», εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Κωτσίκης Ε., 2000: «Εισαγωγή στη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση», εκδ. Έλλην, Αθήνα

Λαζαρίδης Ι., 2000: «Η δια βίου εκπαίδευση διαμέσου της συμπληρωματικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα», εκδ. Οικονομικά Χρόνια, Αθήνα

Μάρδας Γ.Δ., 2000: «κοινωνική πολιτική, εκπαίδευση και οικονομία», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα

Μπαλώτη Ξ., 1996 : «Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα», Εθνικό ινστιτούτο εργασίας, Leonardo DaVinci, Μελέτη 4

Νομικού Α., 2004: «Εισαγωγή στην κοινωνική εργασία», διάλεξη, Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών

Παπαθεοφίλου Ρ., 1994: «Διεπαγγελματική συμβουλευτική», Ελληνική Εταιρεία Ψυχικής Υγιεινής και Νευροψυχιατρικής του Παιδιού, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Παπαϊωάννου Κ., 1998: «Κλινική Κοινωνική Εργασία-Κοινωνική Εργασία με άτομα», εκδ. Έλλην, Αθήνα

Πανουτσοπούλου Κ., 1983: «33 Χρόνια Κοινωνικοί Λειτουργοί», εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα

Πανουτσοπούλου Κ., 1984: «Κοινωνική Πρόνοια. Ιστορική Εξέλιξη», εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα

Παπαδοπούλου Χρ., 1993 : «Κοινωνική Εργασία με ομάδες», εκδ. Έλλην, Αθήνα

Παπανικολάου Κ.Ν., 1977: «Δια βίου παιδεία: Μια πρώτη προσέγγιση του θέματος», εκδ. Νέα παιδεία, Αθήνα

Περρωτή Ε., 1973: « Ανάπτυξη προγράμματος σπουδών για την κοινωνική εργασία», πρακτικά Συνεδρίου

Σοιμοίρη Κ., 1987: «Εκπαίδευση και επαγγελματική απασχόληση των κοινωνικών λειτουργών» Γ΄ Πανελλήνιο Συνέδριο Κοινωνικών Λειτουργών, Αθήνα

Στρατηγάκη Μ., 2006 : «Το φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής», εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα

Τσεκούρας Ι., 1993: «Τα όρια της εκπαίδευσης», εφημ. ΤΟ ΒΗΜΑ, 29/08/1993

Φατσιώτη Ελ., 2001: «Ανάπτυξη υποστηρικτικών εργαλείων για χρήση στην εκπαίδευση» Πρακτικά συνεδρίου, Πάτρα Ελληνικό ανοικτό πανεπιστήμιο

Χασάπης Δ., 1994: «Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα», Εθνικό ινστιτούτο εργασίας, Force, Μελέτη 1

Χασάπης Δ., 1994: «πρόσβαση, ποιότητα και εύρος στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα», Εθνικό ινστιτούτο εργασίας, Force, Μελέτη 2

Χασάπης Δ., 1996: «Έκθεση για την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα», απόφαση 30/6/93 του Συμβουλίου της Ε.Ε, Εθνικό ινστιτούτο εργασίας, Leonardo DaVinci , Μελέτη 4

### Ξενογλώσση Βιβλιογραφία

Austin D.M., 1997: «The profession of social work in the second century», Sage Publication, London

Bailey K. D., 1998: «Methods of Social Research», Free Press, New York

Boehm W., 1959 : «objectives of the Social Work curriculum of the future, Cyrriculum stady», Council on S.W. Education, New York

Brieland D., 1995 : «Social Work practice : History and Evolusion. In Encyclopedia of social Work», 19<sup>th</sup> ed. NASW Press, Washington

Bryman A., 2004: «Social research methods», second edition, Oxford

Buckley W., 1967: « Sociology and modern systems theory», Prentice Hall, New Jersey

Findlay P., 1978: «Critical theory and social work practice», Catalyst 3

Friedan B., 1963: «The feminine Mystique», Penguin Books, G.B

Gibeiman M. & Schervish P.H., 1993 «Who we are : The social work labor force as reflected in the NASW membership», NASW Press, Washington

Goldstein H., 1973 : «Social Work Practice: A Unitary Approach», University of South Carolina Press, Columbia

Johnson T., 1972: «Professions and Power», Macmillan, London

Landon P., 1995 : «Generalist and Advanced Generalist Practice», In Encyclopedia of Social Work, 19<sup>th</sup> ed., NASW Press, Washington

Marchant H., Wearing B., 1986: « Gender reclaimed: Women in social work», Hale & Iremonger, Sydney

Midgley J., 1993 : «Ideological roots of social development strategies», Social Development Issues, 15(1): 1-13

Milkman R.,1985 : Woman, Work and Protest : A century of U.S. Women's Labor History, Routledge & Keyon Paul, Boston

National Association of social workers, 1981: «social work. Second special issue on conceptual frameworks»

Northern H., 1995: «Clinical social work: Knowledge and skills», Columbia University Press, New York

Parson D. 2002,: «Work –life Balance», Georgia Institute of Technology

Pincus A. & Minahan A., 1973: «Social Work Practice: Model and Method », Peacock, Itasca iii

Richard L., 1978: «Having Families», Penguin, Victoria

Richmond M., 1917 : «Social Diagnosis», Sage Puld, New York

Siltanen J., 1994: «Locating Gender», UCL Press, London

Thompson N., 2000 : «Understanding Social Work», Palgrave, London

Von Bertalanffy L., 1967: «General systems theory, in system, change and conflict», The Free Press, New York

Weinstein J., 2003: «Innovative education and training for care professionals», J. Kingsley, London

Williams C., 1981: «Open cut», G. Allen & Unwin, Sydney

Zastrow C., 1985: «The practice of social work» Dorsey, Illinois

Wilson G., 1976 : «from practice to theory : A personalized history. In Roberts R. W., & Northern H. (eds) Theories of social work with groups», University Press, Columbia

**Ξένη Βιβλιογραφία Μεταφρασμένη στα Ελληνικά**

Choen L., Manion L., 1994: «Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας», εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα

Jarvis P., 2003: «Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Θεωρία και πράξη», εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα

Mason J., 2003: «Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας», εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Payne M., 2000: « Σύγχρονη θεωρία της κοινωνικής εργασίας», εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Perlman A., 1957: «Κοινωνική Εργασία με Άτομα», εκδ. ΟΕΔΒ

Peterson U., 1999 : «Αναθεώρηση και αποτελέσματα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης στη Δανία», ΕΙΕ, Μαθητική διαρροή-Προγράμματα κατάρτισης για τους πρόωρα εξερχόμενους από την υποχρεωτική εκπαίδευση

Thompson J., 2000 : «Σεμινάριο με θέμα την *εκπαίδευση γυναικών*», Αθήνα

Triseliotis J., 1987: « Η εκπαίδευση στην κοινωνική εργασία στο διεθνή χώρο», Γ΄ Πανελλήνιο Συνέδριο Κοινωνικών Λειτουργιών, Αθήνα

Vass A., 1988: «Η αποτελεσματικότητα της παρέμβασης της κοινωνικής εργασίας», περιοδικό Εκλογή, τεύχος 79<sup>ο</sup>, Αθήνα

**Δικτυακοί Τόποι**

[www.ntura.org/posdep/MME/Mar\\_2005/2005-03-01\\_patris.htm](http://www.ntura.org/posdep/MME/Mar_2005/2005-03-01_patris.htm)

[www.kethi.internet.gr](http://www.kethi.internet.gr)

[www.ifsw.org/GM-2002/GOSSWET.pdf](http://www.ifsw.org/GM-2002/GOSSWET.pdf).

[www.Ifsw.org/IFo/EuroSWaug-01.pdf](http://www.Ifsw.org/IFo/EuroSWaug-01.pdf)

[www.aswb.org/Model\\_law.pdf](http://www.aswb.org/Model_law.pdf)



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ

#### **A. Δημογραφικά Στοιχεία**

1.ΦΥΛΟ:

2.ΗΛΙΚΙΑ:

3.ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

4.Σε ποια περιοχή γεννηθήκατε και μεγαλώσατε;

5.Ποιο ήταν το μορφωτικό επίπεδο των γονιών σας όταν ήσασταν μαθήτρια/ ης λυκείου;

6.Ποιο ήταν το επάγγελμα των γονιών σας τότε;

#### **B. Παράγοντες επιλογής του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού.**

7. Για ποιους λόγους επιλέξατε να σπουδάσετε κοινωνική εργασία;

8. Ήταν εύκολο να βρείτε εργασία;

- Με τι σύμβαση;

9. Που εργάζεσθε σήμερα;(ιδιωτικός /δημόσιος τομέας);

-Με τι σύμβαση;

10.Πόσες ώρες εργάζεσθε;

11. Μισθολογικά είσαστε ικανοποιημένη/ ος;

12. Ποιες είναι ακριβώς οι αρμοδιότητες σας;

13. Εργάζεσθε και κάπου αλλού παράλληλα; (Μόνιμα, εποχιακά, με κάποια άλλη μορφή);

-Αν ναι γιατί;

## **Γ. Κατάρτιση και μάθηση**

14. Εκτός από το πτυχίο της κοινωνική εργασίας έχετε κάποιο άλλο πτυχίο; (Σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο ή διδακτορικό)

15. Γνωρίζετε κάποια /ες ξένες γλώσσες;

-Αν ναι τι επίπεδο;

16. Έχετε γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών;

17. Έχετε παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια;

-Αν ναι τι είδους;

18. Πόσο συχνά παρακολουθείτε επιμορφωτικά σεμινάρια;

19. Ποίοι πιστεύετε ότι συμμετέχουν περισσότερο σε τέτοιου είδους σεμινάρια;

20. Απο πού ενημερώνεστε για επιμορφωτικά προγράμματα;

21. Πιστεύετε ότι σας βοηθούν στην εργασία σας;

22. Πιστεύετε ότι χρειάζεται η διαρκής ενημέρωση και εκπαίδευση;

23. Θεωρείτε ότι διαθέτετε αρκετές γνώσεις για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις του επαγγέλματος;

## **Δ. Επαγγελματική Ικανοποίηση**

24. Πιστεύετε ότι η άσκηση του επαγγέλματος της κοινωνικού λειτουργού σας έχει ικανοποιήσει μέχρι τώρα;

-Αν ναι, σε ποιο βαθμό; Αν όχι, γιατί;

25. Υπάρχουν συγκρούσεις/αντιπαραθέσεις στον εργασιακό σας χώρο;

## **Ε. Η Διάσταση του Φύλου στο Επάγγελμα**

26. Πριν ακολουθήσετε τις σπουδές στο επάγγελμα γνωρίζατε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των κοινωνικών λειτουργών είναι γυναίκες;

-Αν ναι πως το βλέπατε;

27. Πως εξηγείτε ότι υπάρχει μεγάλος αριθμός γυναικών στο επάγγελμα; Ποιοι πιστεύετε ότι είναι οι λόγοι;

## **ΣΤ. Στάσεις/ Αντιλήψεις**

28. Τι στοιχεία νομίζετε ότι πρέπει να έχει ο ιδανικός κοινωνικός λειτουργός;

29. Νοιώθετε ότι ανταποκρίνεστε σε αυτά που προσδοκούν οι άλλοι;

-Γιατί το λέτε αυτό;

30. Είστε μέλος του συλλόγου κοινωνικών λειτουργών;

31. Θα θέλατε να αλλάξει κάτι στο επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας;

32. Υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης για την κοινωνική εργασία στο μέλλον;

33. Ένα μήνυμα προς τους νέους κοινωνικούς λειτουργούς.....

Είναι κάτι άλλο που θα θέλατε να προσθέσετε σε ότι κουβεντιάσαμε;

Ευχαριστίες