

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΠΡΟΛΗΨΗΣ: ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΑ ΚΑΙ ΒΡΑΧΥΧΡΟΝΑ ΠΟΛΥΕΠΙΠΕΔΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Ιωάννα Κυρίτση

Υπεύθυνη Τομέα Πρόληψης ΚΕ.Θ.Ε.Α.¹

Άννα Τσιμπουκλή (Ph.D.)

Υπεύθυνη Τμήματος Εκπαίδευσης ΚΕ.Θ.Ε.Α.²

Περίληψη

Η εκπαίδευση των στελεχών στον τομέα της αντιμετώπισης της τοξικοεξάρτησης αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα που απασχολούν τις ευρωπαϊκές χώρες (Pantoja, 1998) και τη χώρα μας από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Τα πρώτα αιτήματα για εκπαίδευση στελεχών πρόληψης, που στη συνέχεια θα δημιουργούσαν αντίστοιχες δομές στην κοινότητα από την οποία προέρχονταν, εμφανίστηκαν στα μέσα της δεκαετίας του 1980, ενώ ήδη στα μέσα του 1990 αυξήθηκαν δραματικά. Το πρώτο όμως ζήτημα που προέκυψε από τα αιτήματα των ενδιαφερομένων ήταν ότι η εκπαίδευση θα έπρεπε να είναι πολύ-επίπεδη, ώστε να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες των στελεχών σε θεωρητικό επίπεδο, στο επίπεδο της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας αλλά και στο επίπεδο της διερεύνησης των αναγκών της τοπικής κοινότητας. Παράλληλα, φάνηκε από νωρίς ότι ένα στέλεχος πρόληψης θα πρέπει να συνδυάζει ένα σύνολο ικανοτήτων και δεξιοτήτων, με αφετηρία την ικανότητα επικοινωνίας με τον πληθυσμό στόχο και κατάληξη την ικανότητα σχεδιασμού και υλοποίησης δράσεων σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο. Η εισήγηση θα επικεντρωθεί στα θέματα που αφορούν στη διαμόρφωση των προγραμμάτων εκπαίδευσης σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες, στα χαρακτηριστικά των στελεχών πρόληψης και στο ρόλο που καλούνται να αναλάβουν όπως και σε παραδείγματα βραχύχρονης και μακρόχρονης εκπαίδευσης στελεχών.

Εισαγωγή

Είναι γνωστό και κοινώς αποδεκτό πλέον, ότι η χρήση και κατάχρηση ναρκωτικών ουσιών,

1. Η Ιωάννα Κυρίτση είναι Εκπαιδευτικός - Σύμβουλος Τοξικοεξάρτησης και Υπεύθυνη του Τομέα Πρόληψης του ΚΕΘΕΑ.

2. Η Άννα Τσιμπουκλή, PhD, είναι Εκπαιδευτική Ψυχολόγος και Υπεύθυνη του Τμήματος Εκπαίδευσης του ΚΕΘΕΑ.

αποτελεί σοβαρότατο πρόβλημα για τις κοινωνίες μας και συγκεντρώνει το ενδιαφέρον τόσο των ειδικών όσο και των απλών πολιτών.

Τα προβλήματα που σχετίζονται με τα ναρκωτικά είναι ποικίλα και πολυεπίπεδα και έχουν σχέση με το άτομο, την οικογένεια, την κοινότητα, την πολιτεία, ενώ μπορεί να άπτονται θεμάτων όπως αυτά της σωματικής και ψυχικής υγείας, της δικαιοσύνης, της δημόσιας φροντίδας.

Για τους επαγγελματίες των κοινωνικών υπηρεσιών ή υπηρεσιών υγείας που ασχολούνται με την πρόληψη ή τη διαχείριση προβλημάτων σχετικών με τα ναρκωτικά, η πρακτική, θεωρητική και βιωματική εκπαίδευση, θεωρείται όλο και περισσότερο ο κινητήριος μοχλός για την αποτελεσματική πρόληψη, αναγνώριση και αντιμετώπιση του προβλήματος των ναρκωτικών και του αλκοόλ (Roche, 1998).

Από την αρχή της δεκαετίας του '80 άρχισαν να δημιουργούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο ανάγκες και αιτήματα για εκπαίδευση στελεχών, ενώ παράλληλα πολλοί οργανισμοί πέρασαν στη δημιουργία αναλόγων προγραμμάτων.

Στην Ελλάδα, τα προγράμματα εκπαίδευσης στελεχών πρόληψης εμφανίστηκαν στα μέσα της δεκαετίας του 1980, όταν αυξήθηκε η ανάγκη για τη δημιουργία κέντρων πρόληψης από την τοπική αυτοδιοίκηση. Το ΚΕΘΕΑ, καθώς ήταν τότε ο μοναδικός οργανισμός που είχε ολοκληρωμένα πολυφασικά προγράμματα για την αντιμετώπιση της τοξικοεξάρτησης και την παρέμβαση στην οικογένεια, δέχτηκε τα πρώτα αιτήματα για την εκπαίδευση των στελεχών και έτσι συμμετείχε στη δημιουργία των κέντρων πρόληψης ΠΡΟΤΑΣΗ και ΚΕΣΑΝ. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 τα αιτήματα για εκπαίδευση άρχισαν να αυξάνονται ραγδαία και το ΚΕΘΕΑ παρέιχε εντατική μακρόχρονη εκπαίδευση σε στελέχη από την περιοχή της Κρήτης, της Δωδεκανήσου, της Θεσσαλίας και της Κύπρου.

Συστάθηκαν έτσι το Κέντρο Πρόληψης της Ρόδου, η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ, το Κέντρο Πρόληψης Χανίων και το ΚΕΝΘΕΑ στην Κύπρο. Από πολύ νωρίς διαπιστώθηκε πως η εκπαίδευση θα έπρεπε να είναι πολυεπίπεδη, ώστε να καλύπτει τις διάφορες και διαφορετικές ανάγκες για την αντιμετώπιση ενός πολύπλοκου και πολλαπλών αιτιών και επιπέδων πρόβλημα.

Η εκπαίδευση χρειάζεται να είναι διεπιστημονική (Liappas, 1999) και να αφορά τόσο στην απόκτηση θεωρητικής γνώσης γύρω από αντικείμενα που σχετίζονται με το πρόβλημα όσο και στην απόκτηση πρακτικής εμπειρίας και βιωματικής γνώσης, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη εμβάθυνση και κατανόηση του προβλήματος και των τρόπων αντιμετώπισής του.

Μέσα σε μια δεκαετία τα προγράμματα εκπαίδευσης των στελεχών πρωτογενούς πρόληψης του ΚΕ.Θ.Ε.Α. όντας σε μια διεργασία εξελικτική, πέρασαν από διαφορετικές φάσεις. Οι φάσεις αυτές ήταν αποτέλεσμα αφενός του μεγέθους του προβλήματος τη δεδομένη περίοδο, του επιπέδου γνώσης, αναγνώρισης και κατανόησής του από τη ελληνική κοινωνία και αφετέρου της εξέλιξης του ΚΕ.Θ.Ε.Α. και της αλληλεπίδρασής του με άλλους αντίστοιχους ελληνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς.

Η πρώτη φάση θα μπορούσαμε να πούμε ότι ήταν εκείνη κατά την οποία δόθηκε πολύ μεγάλη βαρύτητα στην κατανόηση της εξάρτησης και στη διερεύνηση και υιοθέτηση της προσωπικής στάσης των στελεχών απέναντι στο πρόβλημα κυρίως μέσα από τη βιωματική εκπαίδευση.

Στη δεύτερη φάση δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στην εκπαίδευση για τη διερεύνηση αναγκών και την κοινοτική παρέμβαση.

Και η τρίτη φάση είναι αυτή κατά την οποία η έμφαση δίνεται σε ένα συνδυασμό όλων των παραπάνω με τη θεωρητική γνώση. Συνδυασμό τέτοιον που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της κάθε ομάδας εκπαιδευομένων, ενώ παράλληλα προτείνονται συγκεκριμένες τεχνικές και εργαλεία πρόληψης. Ανεξάρτητα από την έμφαση που δόθηκε σε κάθε φάση, τα εκπαιδευτικά προγράμματα που πραγματοποιήθηκαν, αν και προσαρμοσμένα στις ανάγκες της κάθε ομάδας, κινήθηκαν σε 4 βασικούς άξονες που θεωρήθηκαν απαραίτητοι για την κάλυψη των αναγκών εκπαίδευσης των στελεχών. Οι άξονες αυτοί είναι: α) η θεωρητική εκπαίδευση για την κατανόηση του φαινομένου της τοξικοεξάρτησης αλλά και των βασικών αρχών πρόληψης β) η βιωματική εκπαίδευση για τη σύσταση μιας δεμένης και δεσμευμένης ομάδας στελεχών και τη διερεύνηση των στάσεων απέναντι στη χρήση και στο χρήστη (Macdonald & Patterson, 1991) γ) η πρακτική άσκηση σε συμβουλευτικά κέντρα, προγράμματα οικογένειας και κοινότητες για άμεση κατανόηση του κόσμου της χρήσης και δ) η διερεύνηση των αναγκών και ο κοινωνικός σχεδιασμός για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν σε κάθε κοινότητα σύμφωνα με τις ανάγκες της.

Στη διάρκεια των ετών εκπαίδευσης και της επαφής με διαφορετικές ομάδες στελεχών και εκπαιδευομένων, άρχισε να διαγράφεται ο ρόλος των στελεχών πρόληψης ως ρόλος πολύ-επίπεδος, που απαιτεί την ανάπτυξη ιδιαίτερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Ποιοι είναι οι εκπαιδευόμενοι;

Μέσα σε αυτήν τη δεκαετία έχει δημιουργηθεί μια κατηγορία νέων επαγγελματιών, οι οποίοι ονομάζονται "στελέχη πρόληψης" και πρέπει να διαχωριστούν από εκείνους τους επαγγελματίες που εργάζονται σε συγκεκριμένους κοινωνικούς φορείς ή φορείς υγείας και μέσα από τη δουλειά τους έχοντας την κατάλληλη εκπαίδευση, μπορούν να προωθήσουν την πρόληψη.

Τα "στελέχη πρόληψης" είναι επαγγελματίες με διαφορετική θεωρητική - εκπαιδευτική βάση και επίπεδο, (κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτικοί κλπ.), έχουν διαφορετικές περιγραφές για την άσκηση του επαγγέλματός τους, ελάχιστη έως καθόλου εκπαίδευση για θέματα εξαρτήσεων και διαφορετικές προσδοκίες από το ρόλο τους. Μπορεί δε να διαφοροποιούνται όλο και περισσότερο στο πώς αντιλαμβάνονται μέρα με τη μέρα το ρόλο τους κατά την εμπλοκή τους στα προβλήματα των εξαρτήσεων (Roche, 1998).

Με αυτές τις βάσεις και το συγκεκριμένο προφίλ, τα στελέχη πρόληψης καλούνται να δουλέψουν επικεντρώνοντας στο πρόβλημα της εξάρτησης, διευρημένο με όλα τα πεδία στα οποία αυτό εφάπτεται, όπως της ψυχικής και σωματικής υγείας, της αγωγής υγείας, των κοινωνικοπολιτισμικών θεμάτων, των κοινωνικών αλλαγών, της εκπαίδευσης κλπ., σε επίπεδο ατόμου, οικογένειας, ομάδας, κοινότητας.

Τα στελέχη πρόληψης φαίνεται πως πρέπει να συνδυάζουν μια σειρά από ικανότητες προκειμένου να ανταποκριθούν με επιτυχία στο έργο τους. Καλούνται συχνά να παίξουν το ρόλο του 'κοινωνικού σχεδιαστή' που κατανοεί και μπορεί να αντιμετωπίσει τις ανάγκες της κοινότητας με την οποία εργάζεται, το ρόλο του 'ειδικού επιστήμονα' που μπορεί να προσφέρει απαντήσεις σε ζωτικά ερωτήματα για τη χρήση, το χρήστη και τους παράγοντες πρόληψης, το ρόλο του 'συμβούλου-θεραπευτή' με ομάδες, οικογένειες ή άτομα υψηλού κινδύνου που χρήζουν παραπομπών και το ρόλο του

‘εκπαιδευτικού’ με παιδιά στις σχολικές κοινότητες. Ένα τόσο ευρύ πεδίο δράσης απαιτεί αυτόματα από τα στελέχη πρόληψης μια βασική δεξιότητα προσδιορισμού των ορίων του ρόλου τους σε κάθε παρέμβαση που πραγματοποιούν ή καλούνται να πραγματοποιήσουν.

Ποιές άλλες όμως δεξιότητες, γνώσεις, στάσεις απαιτούνται από ένα στέλεχος πρόληψης;

Καθώς ο χώρος της πρόληψης των εξαρτήσεων θα χαρακτηριστεί από σημαντικές αλλαγές τις επόμενες δεκαετίες, το σίγουρο είναι ότι τα στελέχη πρέπει να είναι άτομα που αποδέχονται τη διαδικασία της συνεχούς μάθησης, εξέλιξης και ανέλιξης, προκειμένου να υπηρετούν τις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των ανθρώπων και της κοινωνίας (ΚΕ.Θ.Ε.Α., attc 2000).

Για να μπορούν όμως να θέσουν τις βάσεις για τις παρεμβάσεις τους, χρειάζεται να έχουν:

- Δέσμευση για συνεχή ανάπτυξη και αλλαγή
- Διάθεση για διερεύνηση των προσωπικών πολιτισμικών αξιών και αποδοχή της λειτουργικότητας άλλων για διαφορετικά άτομα
- Σεβασμό στις ανάγκες των ανθρώπων που είναι δέκτες των υπηρεσιών του
- Ικανότητα οριοθέτησης του ρόλου τους
- Εκτίμηση για την ενδογενή αξία της πρόληψης

Χρειάζονται επίσης δεξιότητες που σε γενικούς άξονες θα μπορούσαμε να πούμε ότι αφορούν σε:

- Επικοινωνία με την κοινότητα
- Κοινωνικό σχεδιασμό
- Αξιοποίηση - ορθή διαχείριση πόρων
- Αναγνώριση του προβλήματος
- Κατανόηση της διαφορετικής κουλτούρας
- Αξιολόγηση

Υπάρχουν όμως σήμερα τα απαραίτητα προγράμματα εκπαίδευσης που θα μπορούσαν να ανταποκριθούν στις παραπάνω ανάγκες των στελεχών πρόληψης; Στη χώρα μας αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες είναι περιορισμένος ο αριθμός των προγραμμάτων που προσφέρονται και λίγοι οι ειδικοί που θα μπορούσαν να εκπαιδεύσουν μια νέα ομάδα επαγγελματιών για εργασία στο χώρο. (Glass, I.B. & Strang, J. 1991). Επιπλέον τα προγράμματα συχνά διαφέρουν ως προς το περιεχόμενο και ιδιαίτερα ως προς την ανάγκη των στελεχών για άμεση τριβή με το αντικείμενο. Στα παραδείγματα που ακολουθούν γίνεται η περιγραφή ενός βραχύχρονου και ενός μακρόχρονου προγράμματος εκπαίδευσης, αναφέρονται τα σχόλια και η αξιολόγηση των ίδιων των εκπαιδευόμενων μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων και συζητιούνται τα συμπεράσματα των δράσεων.

Μελέτη περίπτωσης 1: Ένα μακρόχρονο πρόγραμμα εκπαίδευσης στελεχών

Εισαγωγή:

Το πρόγραμμα που περιγράφεται στη μελέτη περίπτωσης αφορά την εκπαίδευση των στελεχών του Κέντρου Πρόληψης ΟΔΥΣΣΕΑΣ την οποία ανέλαβε να υλοποιήσει το Κέντρο Θεραπείας

Εξαρτημένων Ατόμων κατά την περίοδο 1997-1998. Το πρόγραμμα αφορούσε στην εκπαίδευση 12 στελεχών.

Στόχος

Το πρόγραμμα έθεσε βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους. Στους βραχυπρόθεσμους στόχους εντάσσεται η προσφορά ενός ολοκληρωμένου προγράμματος εκπαίδευσης των στελεχών, με θεωρία, πρακτική, βιωματική εκπαίδευση και διερεύνηση αναγκών. Στους μακροπρόθεσμους στόχους εντάχθηκε η επιστημονική υποστήριξη των εκπαιδευμένων στελεχών στη λειτουργία του κέντρου πρόληψης για τα πρώτα τρία χρόνια.

Στο σχεδιασμό του προγράμματος λήφθηκε υπόψη ότι τα στελέχη δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία, γνώσεις ή επαφή με το αντικείμενο της τοξικοεξάρτησης και για το λόγο αυτό κρίθηκε απαραίτητο η εκπαίδευση να είναι πολύ-επίπεδη και να δίνει έμφαση:

- στην ενεργητική συμμετοχή των ίδιων των εκπαιδευομένων
- στην ευελιξία του προγράμματος σε αλλαγές, σύμφωνα με τις ανάγκες και την ανατροφοδότηση από την ομάδα και
- στην υποστήριξη της ομάδας των εκπαιδευομένων με τακτικές εβδομαδιαίες συναντήσεις προκειμένου να διαμορφωθεί και να μάθει να λειτουργεί ως ομάδα

Μεθοδολογία-διαδικασία και σχεδιασμός

1ο Στάδιο:

Επιλογή εκπαιδευομένων με Ατομική Συνέντευξη:

Προκειμένου να επιλεγούν τα άτομα που θα αποτελούσαν τη μελλοντική ομάδα των στελεχών πρόληψης, πραγματοποιήθηκαν ατομικές συνεντεύξεις. Στην πρώτη φάση πραγματοποιήθηκαν συνολικά 87 ατομικές συνεντεύξεις με όλους τους ενδιαφερόμενους για εισαγωγή στο πρόγραμμα και στη δεύτερη 35. Από αυτούς επελέγησαν 12 άτομα.

Η ατομική συνέντευξη πραγματοποιήθηκε από δύο στελέχη του ΚΕ.Θ.Ε.Α και ένα στέλεχος της τοπικής αυτοδιοίκησης. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε με βάση τα παρακάτω κριτήρια:

- Ακαδημαϊκό υπόβαθρο (προτιμήθηκαν άτομα που είχαν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών ή ειδική εκπαίδευση).
- Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία κατά προτίμηση σε συναφή αντικείμενα
- Ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο αντικείμενο
- Έλλειψη ιστορικού χρήσης ή σοβαρών ψυχολογικών προβλημάτων
- Συνολική παρουσία στη διάρκεια των 2 συνεντεύξεων.

2ο Στάδιο:

Εντατικό πρόγραμμα εκπαίδευσης

Το τελικό πρόγραμμα εκπαίδευσης καταρτίστηκε σύμφωνα με τις ανάγκες της ομάδας των εκπαιδευομένων και με στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους ώστε με το πέρας της εκπαίδευ-

σης να είναι σε θέση να σχεδιάσουν και να υλοποιήσουν τις δράσεις του κέντρου πρόληψης.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα ήταν εντατικό, ημερήσιο και είχε συνολική διάρκεια 6 μηνών. Το πρόγραμμα περιελάμβανε θεωρία και διερεύνηση αναγκών της κοινότητας (240 ώρες), βιωματική εκπαίδευση (80 ώρες), πρακτική άσκηση (600 ώρες).

- **60 ώρες-Απιολογία χρήσης-αρχές πρόληψης:** στόχος της ενότητας αυτής ήταν να γνωρίσουν οι εκπαιδευόμενοι τους παράγοντες που οδηγούν στη χρήση ουσιών, τα επιδημιολογικά δεδομένα, τις βασικές προσεγγίσεις πρόληψης και να διερευνήσουν τις προσωπικές τους στάσεις απέναντι στη χρήση και στο χρήστη, να κατανοήσουν τις συνέπειες της χρήσης για τα άτομα, τις κοινωνικές ομάδες και τις οικογένειες, να κατανοήσουν τα μοντέλα θεραπείας, τον τρόπο της κλινικής αξιολόγησης των περιστατικών και τα στάδια της αλλαγής.
- **90 ώρες-Σχεδιασμός προγραμμάτων πρόληψης:** στόχος ήταν η κατανόηση του σχεδιασμού προγραμμάτων πρόληψης για διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες και για τη σχολική κοινότητα, η κατανόηση του ρόλου των εκπαιδευτικών και των γονέων στη πρόληψη, τα όρια της πρωτογενούς και δευτερογενούς πρόληψης, η πρόληψη της χρήσης στις φυλακές και σε ομάδες περιστασιακών χρηστών ουσιών. Επίσης στόχος ήταν να διερευνηθούν οι ανάγκες της τοπικής κοινότητας και να σχεδιαστεί η λειτουργία του κέντρου και οι δράσεις της πρώτης τριετίας σύμφωνα με αυτές.
- **90 ώρες-Σχεδιασμός παρεμβάσεων:** στόχος ήταν να γίνει κατανοητός ο τρόπος σχεδιασμού των παρεμβάσεων μέσα από συγκεκριμένα παραδείγματα, να συζητηθεί το θέμα των δικτύων, να αναλυθούν περιπτώσεις διαφόρων τύπων κέντρων και παρεμβάσεων.
- **80 ώρες-Βιωματική εκπαίδευση:** στόχος ήταν να δεθεί η ομάδα μέσα από βιωματικές ασκήσεις γνωριμίας, διερεύνησης του ρόλου των μελών, διερεύνησης των στόχων κλπ.
- **580 ώρες-Πρακτική άσκηση:** στόχος ήταν η κατανόηση των διαφορετικών επιπέδων παρέμβασης σύμφωνα με την ομάδα στόχο (οικογένεια, επανένταξη, πρόληψη υποτροπής, κινητοποίηση σε θεραπεία, πρωτογενής πρόληψη).

Ανασκόπηση-Αποτελέσματα της δράσης:

Από το σύνολο των 12 ατόμων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, 10 το ολοκλήρωσαν με επιτυχία. Ένα άτομο αποχώρησε στα μέσα του προγράμματος με σκοπό την εργασία σε διαφορετικό αντικείμενο και ένα άτομο, μετά το τέλος της πρακτικής, δεν αξιολογήθηκε θετικά για εργασία στο συγκεκριμένο αντικείμενο. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι είναι ιδιαίτερα σημαντικό το θέμα της συνεχούς αξιολόγησης των στελεχών, καθώς αρκετά έγκαιρα μπορεί να προληφθεί η τοποθέτηση ακατάλληλων για τη θέση ατόμων. Στη διαδικασία αυτή ιδιαίτερο ρόλο έπαιξε η βιωματική εκπαίδευση όπου η ίδια η ομάδα αναγνώρισε τους ρόλους, τις ευθύνες αλλά και τη συμβολή κάθε ατόμου σε αυτήν. Οι εκπαιδευόμενοι παράλληλα είχαν τη δυνατότητα να εκφράσουν τις απόψεις τους για την πορεία του εκπαιδευτικού προγράμματος, για όσα έμαθαν αλλά και για τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν. Στον παρακάτω πίνακα δίνεται μια σύντομη εικόνα των ενδεικτικών απαντήσεων των εκπαιδευόμενων.

Γνώσεις που πήρα	Δυσκολίες που είχα	Βοηθητικές δραστηριότητες
• διεργασία ομάδας • ρόλος επαγγελματία • όρια πρόληψης και θεραπείας • η θεραπεία είναι εθελοντική • η υποτροπή είναι μέρος της διαδικασίας για απεξάρτηση • οι χρήστες πρέπει να αντιμετωπίζονται ως Έλληνες πολίτες	• αλλαγή στάσης από φοιτητή σε επαγγελματία • συναισθηματική εμπλοκή • καταμερισμός ρόλων • το θέμα των ορίων • σύγχυση στον επαγγελματικό ρόλο • ο ρόλος του στελέχους πρόληψης	• βιωματικές ασκήσεις • συμβόλαιο μελών • η εργασία σε ομάδες • η ανατροφοδότηση • οι γνώσεις και το επίπεδο των εκπαιδευτών • η σταθερά συνεργατική στάση των εκπαιδευτών • το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης

Μελέτη περίπτωσης 2:

Το πρόγραμμα που περιγράφεται αφορά στην εκπαίδευση στελεχών πρόληψης για την εφαρμογή προγραμμάτων πρόληψης στην Α' Βάθμια Εκπαίδευση, βάσει του εκπαιδευτικού υλικού "Δεξιότητες για Παιδιά του Δημοτικού".

Είναι ένα πρόγραμμα τριήμερο, 20 ωρών και μέχρι τώρα έχουν πραγματοποιηθεί πέντε τριήμερα, στα οποία συμμετείχαν συνολικά 89 στελέχη Κέντρων Πρόληψης.

Στόχος

Το πρόγραμμα έχει στόχους άμεσους και έμμεσους σε σχέση με το αντικείμενο της εκπαίδευσης. Οι άμεσοι στόχοι αφορούν στην:

- γνωριμία με το εκπαιδευτικό υλικό "Δεξιότητες για Παιδιά του Δημοτικού"
- εκπαίδευση στη μεθοδολογία προώθησης της πρωτογενούς πρόληψης στην Α' Βάθμια εκπαίδευση
- αύξηση-βελτίωση των απαραίτητων γι' αυτή την παρέμβαση δεξιοτήτων

Οι έμμεσοι στόχοι αφορούν στην:

- ενίσχυση του ρόλου τους ως στελέχη πρόληψης
- αύξηση της αλληλεπίδρασης και ανταλλαγής εμπειρίας και γνώσης μεταξύ των στελεχών αλλά και την ανάπτυξη δικτύων μεταξύ των Κέντρων.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι κυρίως βιωματικό και χρησιμοποιούνται τεχνικές ενεργητικής μάθησης, κτίσιμο ομάδας, παιχνίδι ρόλων, προσομοιώσεις, διεργασία μικρής ομάδας.

Με την ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευομένων και με τη μεθοδολογία που προτείνεται για εφαρμογή στο σχολείο, διερευνώνται τα θέματα όπως:

- Η προσωπική και κοινωνική εκπαίδευση στη πρόληψη της χρήσης ουσιών
- Η δουλειά σε ομάδες με ενήλικες ή μαθητές
- Η Παρέμβαση πρόληψης σε γονείς
- Οι δεξιότητες του δασκάλου για την πρόληψη
- Συνολική σχολική παρέμβαση πρόληψης
- Στρατηγικές παρέμβασης στην Α΄ Βάθμια εκπαίδευση
- Προσδιορισμός πιθανών δυσκολιών

Στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα συμπεριλαμβάνεται και η αξιολόγησή του, βάσει ενός αυτοχορηγούμενου ερωτηματολογίου που δίνεται αμέσως μετά το πρόγραμμα και ενός δεύτερου που δίνεται ένα χρόνο μετά, για να εξεταστεί το πως και που αξιοποιήθηκε η εκπαίδευση. Μέσα από το συγκεκριμένο αυτό εκπαιδευτικό, φαίνεται ότι υπάρχουν πολλές ανάγκες, κυρίως για εκπαίδευση σε δεξιότητες που αφορούν στην επικοινωνία και ανάπτυξη καλής σχέσης με την κοινότητα, αλλά και στην αποσαφήνιση θεμάτων του ρόλου τους. Από τα ερωτηματολόγια που συμπλήρωσαν 89 στελέχη μετά το τριήμερο πρόγραμμα, αυτά που φαίνονται ως σημαντικά εκτός του ίδιου του υλικού, είναι τόσο η γνώση για το κτίσιμο και τη λειτουργία της ομάδας, όσο και η καλύτερη κατανόηση του ρόλου τους.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται οι απαντήσεις των στελεχών σε τρεις ενδεικτικές ερωτήσεις, από το ερωτηματολόγιο που δόθηκε αμέσως μετά το πέρας της εκπαίδευσης.

Τα πιο χρήσιμα πράγματα που έμαθα στο εκπαιδευτικό	Τα πράγματα που μου άρεσαν περισσότερο	Δυσκολίες που συνάντησα
-Ομαδική δουλειά • Αξία - χρησιμότητα της ομαδικής δουλειάς • Λειτουργία μικρών ομάδων • Δυσκολίες και αντιμετώπισή τους • Στοιχεία δυναμικής ομάδας • Εύρος πόρων ομάδας και αξιοποίηση των πόρων ομάδας • Κτίσιμο ομάδας • Δημιουργία θετικού κλίματος στην ομάδα	-Το κλίμα μέσα στο οποίο έγινε η εκπαίδευση • Αλληλεπίδραση - Συνεργατικότητα • Σεβασμός • Αποδοχή • Ενθουσιασμός • Έκφραση • Ανοιχτή επικοινωνία	-Ο λίγος χρόνος
-Ρόλος του στελέχους πρόληψης • Στάση • Αξίες • Σχέση • Δέσμευση • Όρια	-Η στάση των εκπαιδευτών • Σεβασμός • Σχέση • Όρια • Αποδοχή • Ανταπόκριση	- Η μεγάλη πυκνότητα του σεμιναρίου

Τα πιο χρήσιμα πράγματα που έμαθα στο εκπαιδευτικό	Τα πράγματα που μου άρεσαν περισσότερο	Δυσκολίες που συνάντησα
-Παρέμβαση στην Α' Βάθμια εκπαίδευση • Νέο υλικό • Μεθοδολογία • Τεχνικές • Σχεδιασμό - οργάνωση παρέμβασης	-Η ανταλλαγή εμπειριών, ιδεών, προβληματισμών με συναδέλφους -Το υλικό	-Η ανάγκη για έκφραση και αλληλεπίδραση με την υπόλοιπη ομάδα

Ένα πρόγραμμα για την εκπαίδευση των στελεχών πρόληψης με κατάλληλο σχεδιασμό και προετοιμασία μπορεί να επιτύχει τους στόχους που έχει θέσει. Η επιτυχία ωστόσο ενός κέντρου πρόληψης εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης είναι καθοριστικός στη μετέπειτα υποστήριξη του και στη διασφάλιση της μακρόχρονης λειτουργίας και των παρεμβάσεων. Η εκπαίδευση ωστόσο, αν και είναι η μια μόνο παράμετρος, θα συνεχίζει να παίζει σημαντικό ρόλο για την ανατροφοδότηση των στελεχών και την προσαρμογή τους στις νέες συνθήκες.

Βιβλιογραφία

- Glass, I.B. & Strang, J. (1991). The UK Experience. In Glass, I.B. (ed). The International Handbook of Addiction Behaviour. Routledge: London, pp. 333- 345.
- Liappas, I. (1999). Under the need for a scientific syndicalism. ITACA, Vol. IV, No. 1, pp.3-4.
- Macdonald, D. & Patterson, V. (1991). Drug Training: learning about drugs and working with drug users. Routledge : London.
- Pantoja, L. (1998). The training of professionals in drug dependencies: present needs and future trends. ITACA, Vol. III, No.2, pp. 9-28.
- Roche, Ann M. 1998. Alcohol and Drug Education and Training: a review of key issues. Drugs: Education, prevention and policy, Vol. 5, No. 1.
- Συμβουλευτική στο Τομέα της Τοξικοεξάρτησης. ΚΕ.Θ.Ε.Α.- Αττ: Αθήνα, 2000.
- Αρχεία Τομέα Πρόληψης και Τμήματος Εκπαίδευσης ΚΕ.Θ.Ε.Α.