



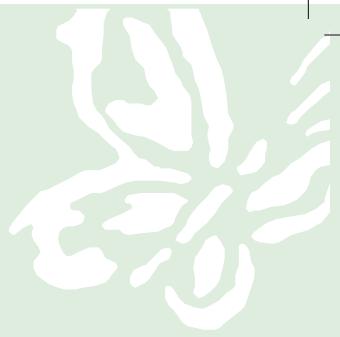
Social skills and Healthier self-Esteem

ΔΙΕΥΚΟΛÚΝΟΝΤΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟÚΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟÚΣ ΚÝΚΛΟΥΣ ΑUTO-ΕΚΤÍΜΗΣΗΣ

Οδηγός
διευκολυντών
και εκπαιδευτών



Ανάδοχος: SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION
Εταίροι: EL ARTE DE SER PERSONA • KNOCKANRAWLEY RESOURCE CENTRE
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ • EUROPEAN PROFILES
ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΥΠΡΟΥ

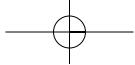


ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΝΤΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥΣ ΚΥΚΛΟΥΣ ΑΥΤΟ-ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ

Οδηγός διευκολυντών και εκπαιδευτών

Ο οδηγός είναι σχεδιασμένος να βοηθήσει διευκολυντές και εκπαιδευτές να οργανώσουν και να διευκολύνουν κοινωνικούς κύκλους εκμάθησης πάνω στην αυτοεκτίμηση ομάδων που διατρέχουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για να ενσωματώσει αρχές και μεθόδους αυτοεκτίμησης σε άλλα προγράμματα που απευθύνονται σε τέτοιες ομάδες. Ο Οδηγός έχει βασιστεί στα αποτελέσματα εργασίας με ομάδες γυναικών στα πλαίσια του σχεδίου Socrates Grundtvig: "Social skills and Healthier self Esteem" (SHE).

Η πλήρης έκδοση του Οδηγού (με σχετικές ασκήσεις και εργαλεία) βρίσκεται στο internet <http://www.eushe.org>.



Αυτός ο Οδηγός είναι προϊόν του σχεδίου «Social skills and Healthier self Esteem» (SHE)» το οποίο συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα SOCRATES- Grundtvig 1, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για εκπαίδευση ενηλίκων.

Πληροφορίες για το σχέδιο υπάρχουν στο internet <http://www.eushe.org>

Άλλα προϊόντα: CD-ROM

Διαθέσιμο σε: Αγγλικά, Γαλλικά, Ελληνικά, Ισπανικά.

© Εταιρικό σχήμα SHE που εκπροσωπεύται από την
SYNTHESIS Center for Research and Education Ltd
Ydra Court C1-11
Τ.Θ. 92
7743 Ψεματισμένος
Λάρνακα
Κύπρος
Τηλ. +357-24-333086
Fax. +357-24-333145

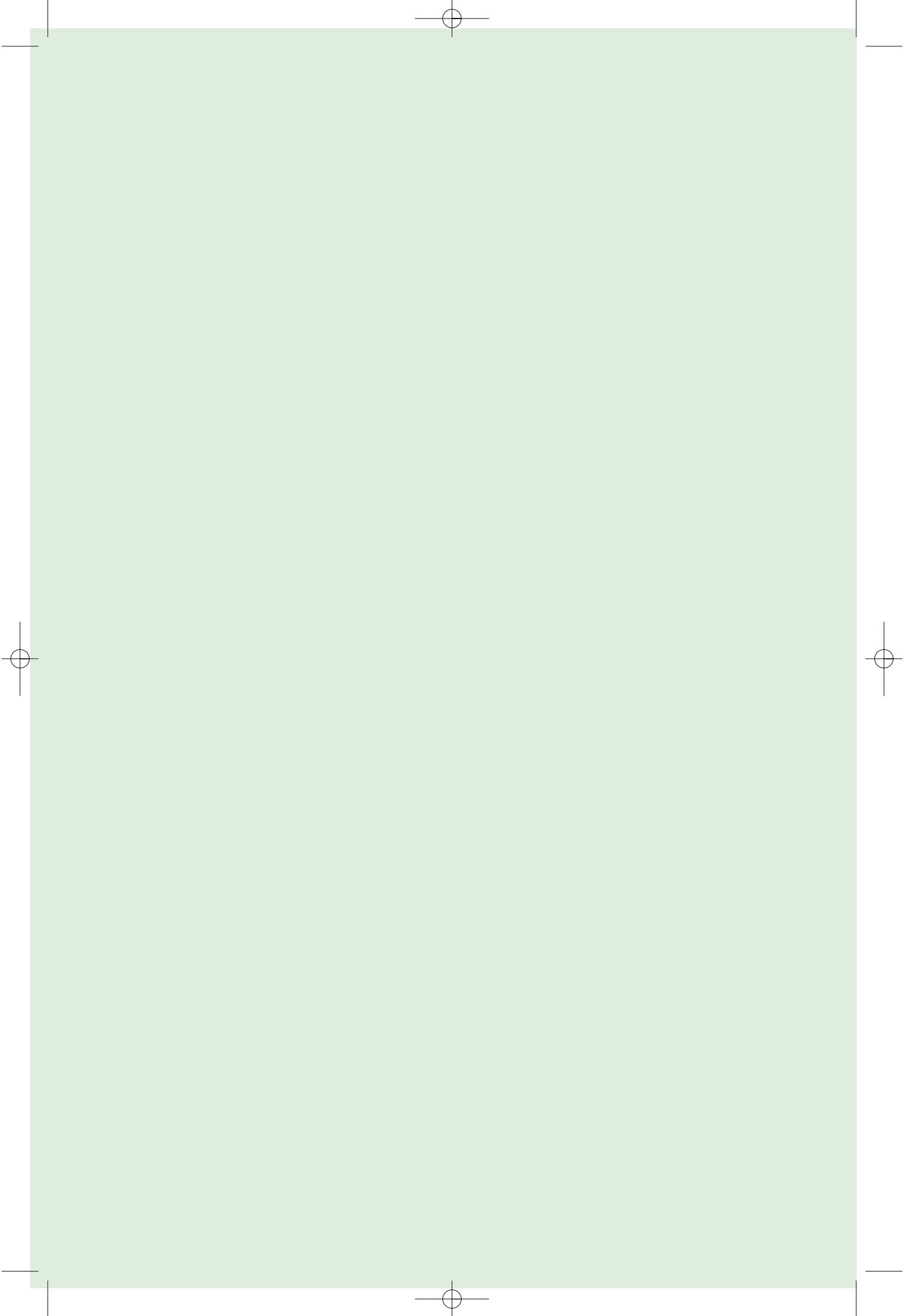
Συγγραφέας του Οδηγού είναι ο Norman Duncan του οργανισμού El Arte De Ser Persona (Ισπανία), με την συμβολή των μελών του εταιρικού σχήματος SHE που διοργανώνουν μαθησιακούς κύκλους, δηλαδή η Synthesis Center for Research and Education-Κύπρος (Γιώργος Ησαΐας και Ειρήνη Σκούταρη), Knockanrawley Resource Centre- Ιρλανδία (Ruth Smith και Sara Bourke) και Sofia Moreno (Ισπανία). Οι άλλοι εταίροι του σχεδίου ήταν το Πανεπιστήμιο της Κύπρου (Σάββας Κατσικίδης), European Profiles S.A.- Ελλάδα (Καλλιόπη Μάστορα) και το Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου (Μαίρη Χρίστου). Ο συγγραφέας και συντονιστής του σχεδίου SHE είναι ο Γιώργος Ησαΐας.

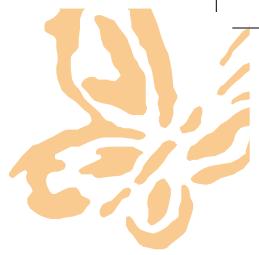
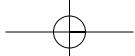
Το περιεχόμενο του Οδηγού αυτού αντικατοπτρίζει τις απόψεις του συγγραφέα και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν είναι υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτόν.



Πίνακας Περιεχομένων

Πρόλογος	5
Εισαγωγή του συγγραφέα	7
Αυτοεκτίμηση γυναικών και ανδρών άνω των 40 ετών	8
Μέρος Α - Διευκολυντής/τριά και Εκπαιδευτικές Ικανότητες	11
Επιλογή Διευκολυντή/τριας - Κριτήρια και διαδικασία	12
Προσωπικές ιδιότητες	12
Επαγγελματικές ιδιότητες	13
Υποστήριξη και Επιτήρηση	14
Τί είναι επιτήρηση; Λόγοι, λειτουργίες,...Γιατί είναι σημαντική στην δουλειά μας;	14
Ποιες γνώσεις και ικανότητες απαιτούνται από έναν επιτηρητή;	14
Τί συμβαίνει στην διάρκεια της επιτήρησης;	14
Ενδυνάμωση- Βιωματικός μαθησιακός κύκλος τεσσάρων φάσεων	15
Μέρος Β - Δημιουργία και Λειτουργία του Κύκλου Αυτοεκτίμησης	17
Σχεδιασμός και Προετοιμασία	18
Ανάλυση αναγκών	18
Προσέγγιση, Επαφή, Επιλογή	18
Λειτουργώντας τον Κύκλο της Αυτοεκτίμησης	19
Βασικά Εργαλεία και Ασκήσεις- «Αυτοεκτίμηση στην Πράξη»	20
• Α - Αρχική φάση	21
Οικοδόμηση εμπιστοσύνης	21
Η χρήση της τέχνης στην αυτοεκτίμηση	23
Ομαδικό συμβόλαιο μάθησης και εμπιστευτικότητα	25
Συμπέρασμα	25
• Β - Κύρια φάση	26
Ομαδικές μέθοδοι Αυτοεκτίμησης: Αυτο-αντίληψη και Αυτο-αποκάλυψη,	
Επικοινωνία	26
Προσωπικό Ημερολόγιο ή Μαθησιακό Αρχείο	26
Ρεαλιστικοί χάρτες του εαυτού μέσα στον κόσμο	27
Αντιμετωπίζοντας δύσκολα ζητήματα	27
• Γ - Τελική φάση	30
• Δ - Αξιολόγηση	31
Συμπεράσματα	33
Βιβλιογραφία και πηγές	35
Παραρτήματα (στο Διαδίκτυο http://www.eushe.org και στο CD που εσωκλείνεται)	
1. Διαδικασία Επιλογής, Υποστήριξης και Επίβλεψης	
2. Ανάλυση Αναγκών / Επιλογή Συμμετεχόντων	
3. Ασκήσεις και Θεωρία	
4. Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης	
5. Περιγραφή του σχεδίου SHE	
Σημείωση: Το έντυπο υλικό περιλαμβάνει μόνο τον κυρίως Οδηγό. Η πλήρης έκδοση του Οδηγού με τα Παραρτήματα υπάρχει στο διαδίκτυο και στο CD που εσωκλείνεται.	





ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σε έναν κόσμο που μας λείπει η αυτοεκτίμηση, τείνουμε περισσότερο να κατηγορούμε άλλους για τα προβλήματα μας αντί να αναλαμβάνουμε την ευθύνη των πράξεών μας. Λόγω του φόβου 'ανεπάρκειάς' μας δεν πιστώνουμε τους άλλους για τα θετικά τους και τα καλοπροαίρετα σχόλια από συνεργάτες, φίλους, συναδέλφους τα εισπράττουμε αρνητικά.

Λόγω της έλλειψης αυτο-εκτίμησης, οι απόφεις των άλλων για εμάς γίνονται ο καθοριστικός παράγοντας του τρόπου με τον οποίο ζούμε, του τρόπου που καθορίζουμε τους εαυτούς μας. Αν είμαστε αρεστοί στους άλλους, αποδεχόμαστε τον εαυτό μας. Αν οι άλλοι δεν μας αποδέχονται τότε και εμείς απορρίπτουμε τον εαυτό μας. Επιπλέον, δεν είμαστε πρόθυμοι να κάνουμε τα πράγματα που θα θέλαμε να κάνουμε και ακόμα χειρότερα, κάνουμε πράγματα που δεν θα θέλαμε να κάνουμε γιατί έχουμε φοβηθεί να πούμε 'όχι'. Δυστυχώς, εκατομμύρια άνθρωποι έχουν ζήσει και εξακολουθούν να ζουν με αυτόν τον τρόπο. Εκατομμύρια από εμάς ζούμε υποκρινόμενοι ότι είμαστε κάποιος άλλος αντί ο εαυτός μας, χωρίς να έχουμε την πραγματική ιδέα ποιοι είμαστε.

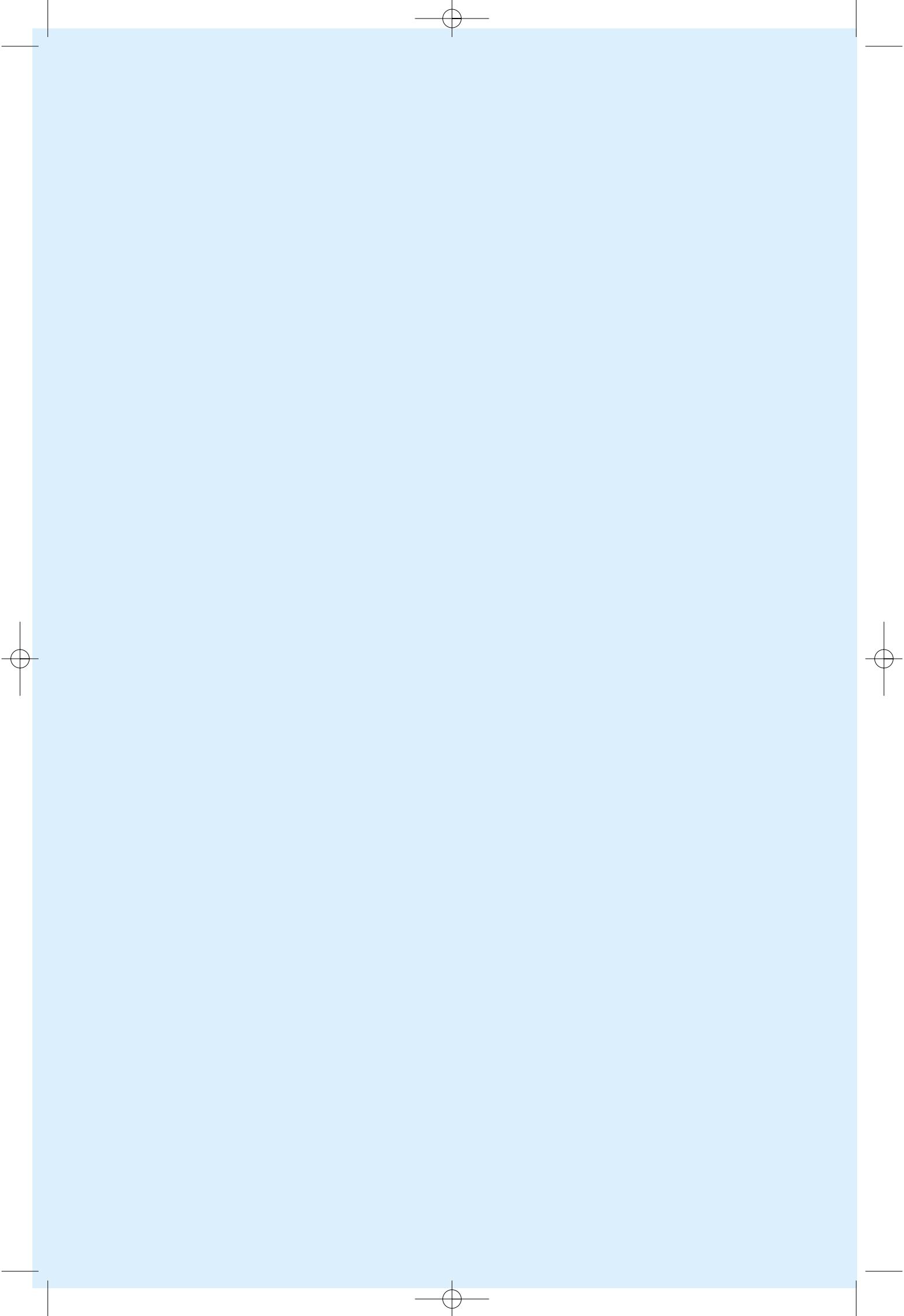
Φυσικά οι συνέπειες της έλλειψης υγιούς αυτοεκτίμησης επεκτείνονται πέρα από προσωπικό επίπεδο στο κοινωνικό σύνολο. Η έλλειψη αυτοεκτίμησης θεωρείται ως μία από τις κύριες αιτίες πολλών κοινωνικών προβλημάτων – όπως η βία, οι καταχρήσεις, ο ρατσισμός. Η ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης γίνεται το κλειδί για να χτίσουμε υγιέστερες κοινότητες και κοινωνίες. Γιατί μόνο όταν αναπτύξουμε μία υγιή αυτοεκτίμηση μπορούμε να δημιουργήσουμε σχέσεις πάνω από όρια εθνικότητας, φυλής ή φύλου. Όταν έχουμε αποδεκτεί τον εαυτό μας, δεν θα χρειαζόμαστε πια οι άλλοι να είναι σαν και εμάς.

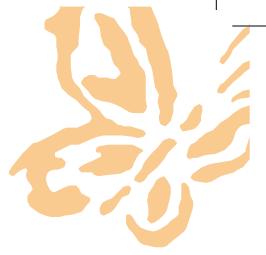
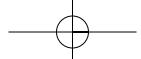
Υπάρχουν πολλοί ορισμοί της αυτοεκτίμησης. Στην ουσία η ανάπτυξη αυτοεκτίμησης είναι η επαφή με τον πραγματικό εαυτό μας. Σε μια τέτοια επαφή οι ανθρώπινες μας δυνατότητές μπορούν πραγματικά να γίνουν εμφανείς. Αυτός ο Οδηγός - και το έργο «Social skills and Healthier self Esteem» (SHE) στα πλαίσια του οποίου εκπονήθηκε – αναφέρεται ακριβώς σε αυτό - στην διευκόλυνση των ανθρώπων ώστε να έρθουν σε επαφή με τον αληθινό τους εαυτό και να αναγνωρίσουν τις δυνατότητές τους.

Ευχαριστίες στους Norman Duncan, για την συγγραφή του Οδηγού, τις εκπαιδεύτριες που πραγματοποίησαν τους πρώτους κοινωνικούς μαθησιακούς κύκλους του SHE, τις: Ειρήνη Σκούταρη, Ruth Smith και Sofia Moreno, όπως επίσης και τα στελέχη των εταίρων που έχουν συνεισφέρει στο Οδηγό και στο σχέδιο: Sara Burke, Καλλιόπη Μάστορα, Σάββα Κατσικίδη, Μαίρη Χρίστου και Πετρούλα Μαυρικίου.

Ευχαριστίες επίσης στους ανθρώπους των οποίων οι ζωές υπήρξαν η έμπνευση σύνταξης και υλοποίησης αυτού του έργου.

Γιώργος Ησαΐας
Διευθυντής
Synthesis Center for Research and Education





Εισαγωγή του Συγγραφέα

Ενώ η αυτοεκτίμηση είναι ένα θέμα που αφορά ένα μεγάλο τμήμα του πληθυσμού, το σχέδιο SHE απευθύνεται σε γυναίκες άνω των 40 ετών, οι οποίες για διάφορους προσωπικούς, κοινωνικούς ή εκπαιδευτικούς λόγους έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Το σχέδιο βασίστηκε σε τρεις κύριους άξονες:

- Η αυτοεκτίμηση καθορίζει την ικανότητα ενός ατόμου να ζει μια ικανοποιητική και παραγωγική ζωή.
- Οι άνθρωποι είναι κοινωνικά όντα που έχουν την ανάγκη να ανήκουν κάπου και αναπτύσσονται στα πλαίσια μιας ομάδας.
- Συγκεκριμένες ανθρώπινες ιδιότητες (όπως η συμπάθεια, η ενεργητική ακρόαση, η θετική στάση κτλ) μπορούν να συμβάλλουν στην βελτίωση των ανθρώπων με χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Το σχέδιο στόχευσε στην ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης μέσω της συμμετοχής σε κοινωνικούς κύκλους μάθησης. Το πρόγραμμα SHE πραγματοποιήθηκε σε τρεις χώρες (Κύπρο, Ισπανία και Ιρλανδία) για περισσότερες από 80 ώρες κατά τα έτη 2004-2005, και ο Οδηγός έχει δημιουργηθεί μέσω της πρακτικής εργασίας με αυτές τις ομάδες γυναικών.

Ο Οδηγός καλύπτει γενικά θέματα σχετικά με την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης σε κάθε ομάδα-στόχο και αποτελείται από δύο τμήματα και τα παραπέμποντα:

- Το πρώτο τμήμα εστιάζει στον/στην διευκολυντή/τρια, τον εντοπισμό και την επιλογή του/της και προσφέρει διάφορα εργαλεία και υποστήριξη στους διευκολυντές που έχουν ήδη την ικανότητα να οργανώνουν ομάδες προσωπικής ανάπτυξης.
- Το δεύτερο τμήμα εστιάζει στην δημιουργία, οργάνωση και αξιολόγηση της ομάδας αυτοεκτίμησης. Δίνει μια δομή για την έρευνα και την ανάλυση αναγκών πριν την δημιουργία μιας τέτοιας ομάδας και περιγράφει λεπτομερειακά πιθανές φάσεις, πηγές, ασκήσεις και παραδείγματα.
- Τα παραπέμποντα περιλαμβάνουν επιπρόσθετο υλικό που δεν συμπεριλήφθηκε στα δύο τμήματα αλλά αφορούν τον/την διευκολυντή/τρια π.χ. ασκήσεις, πίνακες, δομή και εταίροι του σχεδίου SHE κλπ, και περιέχονται στο web site: <http://www.eushe.org> και στο CD που συνοδεύει τον Οδηγό.



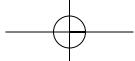
Η καθοδήγηση κάθε είδους "Προσωπικής Ανάπτυξης", όπως η αυτοεκτίμηση, συνεπάγεται επαφή με το "άπειρο". Οι συμμετέχοντες μπορεί να έχουν έναν άπειρο αριθμό "ιστοριών", "δυσκολιών", εμποδίων, ρυθμών και τρόπων μάθησης, ειδών εκπαιδευτών, "στιγμών στην διαδικασία μάθησης" κ.ο.κ. Συνεπώς, είναι αδύνατο να προταθεί σοβαρά "μία μέθοδος" ή ένα σύνολο από απλά βήματα και ασκήσεις που θα οδηγήσουν στην αυτοεκτίμηση.

Επιπλέον, δεν μπορεί να υπάρχει καμία υπόσχεση από την αρχή ότι η διαδικασία θα είναι εύκολη ή ότι ο/η διευκολυντής/τρια θα "λύσει όλα τα προβλήματα". Για να αναπτυχθεί η αυτοεκτίμηση, οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να αναλάβουν την ευθύνη, μέσα στην ομάδα τους, για τον δικό τους μαθησιακό κύκλο. Ο αναλογισμός των δικών τους εμπειριών εμπειρέχει κάποιες αμήχανες στιγμές. Ο/Η διευκολυντής/τρια πρέπει να είναι σε θέση να καθοδηγήσει τους εκπαιδευόμενους στην προσωπική τους Σωκρατική διερεύνηση, μέσα από καινούριες, μερικές φορές σκοτεινές ή οδυνηρές εμπειρίες και επίσης σε δύσκολες στιγμές στοχασμού. Δεν μπορούν να υπάρχουν προ-καθορισμένα μαθησιακά σχέδια για τους εκπαιδευόμενους. Ο ρόλος του δασκάλου αλλάζει από "μεταδότη" σε "καθοδηγητή", ώστε να ενδυναμώσει τον εκπαιδευόμενο. Ο/Η διευκολυντής/τρια πρέπει να είναι ικανός/ή να πραγματοποιήσει την δική του μαθησιακή διαδικασία, δείχνοντας στους εκπαιδευόμενους πως να "χάνονται" και να ξαναβρίσκουν τους εαυτούς τους.

Τα βασικά στοιχεία του μοντέλου κατάρτισης που εξετάζεται στον οδηγό είναι:

- Οι ανθρώπινες ικανότητες και εμπειρία του/της διευκολυντή/τριας και η χρήση υποστήριξης και επιτήρησης.
- Το κοινωνικό περιβάλλον της μάθησης και η ανάπτυξη μιας "ομάδας συμμαθητών- συνοδοιπόρων" ως βάση μάθησης και υποστήριξης.
- Ένα βιωματικό μαθησιακό μοντέλο δράσης-στοχασμού τεσσάρων φάσεων.

*Norman Duncan
El Arte de Ser Persona*



Αυτοεκτίμηση γυναικών και ανδρών άνω των 40 ετών

Η μέση ηλικία είναι μία περίοδος μεγάλης αλλαγής για όλους τους ανθρώπους. Αυτή η αλλαγή προσφέρει και πρόκληση και ευκαιρία. Όταν είμαστε νεότεροι η ενέργεια και τα όνειρά μας τείνουν να μας βοηθούν να υπερινήσουμε κρίσεις και δύσκολες στιγμές. Καθώς γερνάμε, η ζωτική μας ενέργεια και τα όνειρά μας φθίνουν.

Η μέση ηλικία μπορεί να είναι περίοδος πένθους γιατί είναι περίοδος απώλειας. Και οι άντρες και οι γυναίκες αρχίζουν να επιβραδύνουν και δείχνουν σημάδια σωματικής κάμψης. Άλλα αυτό που συχνά έχει περισσότερο αντίτυπο στην αυτοεκτίμησή μας είναι ότι πολλά από τα "όνειρα" που είχαμε στην νεότητά μας για το πως οι ζωές μας θα εξελίσσονταν, αρχίζουν να μοιάζουν αδύνατα. Οι συνήθειες που συχνά φανταστήκαμε ότι θα "κόβαμε" έχουν γίνει τώρα μακροχρόνιες: κάπνισμα, υπερβολικό φαγητό, ποτό, άραγμα μπροστά στην τηλεόραση. Το ίδιο ισχύει και για άλλες συναισθηματικές συνήθειες όπως συνεχής κριτική του εαυτού μας και των άλλων. Η νεότητα φεύγει και ειδικά για τις γυναίκες, αυτό φέρνει φόβο ότι χάνουν ομορφιά και ελκυστικότητα.

Οι γυναίκες βιώνουν επίσης πολλές ορμονικές αλλαγές, που έχουν έντονο αντίτυπο στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους. Καθώς οι άνθρωποι με τους οποίους έχουμε στενή επαφή αλλάζουν (εξαρτημένα παιδιά γίνονται ανεξάρτητοι ενήλικες, σύντροφοι που αντιμετωπίζουν την δική τους κρίση μέσης ηλικίας κτλ) αρχίζουμε να νιώθουμε ότι δεν θα έχουμε ικανοποιητικές σχέσεις. Η δουλειά μας ίσως δεν είναι ότι ελπίσαμε. Οι ευκαιρίες να προοδεύσουμε περισσότερο στην καριέρα μας ίσως λιγοστεύουν. Ίσως νιώθουμε ότι ο χρόνος τελειώνει και ότι είμαστε κάτω από πίεση να κάνουμε όλα τα πράγματα που είχαμε ελπίσει να κάνουμε.

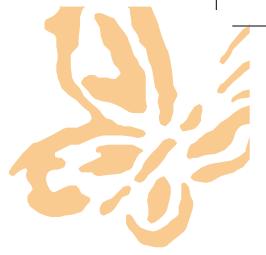
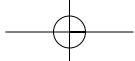
Από την άλλη, η μέση ηλικία μπορεί να παρουσιάσει μια σειρά ευκαιριών. Για πολλές γυναίκες ειδικά, μπορεί να σημάνει το τέλος της περιόδου της φροντίδας των παιδιών και να τους αφήσει περισσότερο χρόνο για τους εαυτούς τους και τη δυνατότητα να κάνουν ό,τι θέλουν, αντί να ακολουθούν το πρόγραμμα των άλλων. Αυτή μπορεί να είναι μία τρομακτική περίοδος, καθώς αγνίζονται να διεκδικήσουν ξανά την ταυτότητά τους, συχνά ενάντια στην θέληση των άλλων μελών της οικογένειας, οι οποίοι νιώθουν άνετα να τους "φροντίζουν". Ή ανάπτυξη υγιούς αυτοεκτίμησης μετά από μακρά περίοδο φροντίδας των άλλων είναι το πρώτο βήμα για μια καινούρια και διαφορετικά ικανοποιητική ζωή. Μπορεί να δώσει στους ανθρώπους το κουράγιο να αλλάξουν.



Οι άντρες επίσης τείνουν να χάνουν μέρος της ζωτικής τους ενέργειας. Οι σωματικές αλλαγές που συμβαίνουν στην μέση ηλικία δεν είναι τόσο μεγάλες και σίγουρα όχι αρκετές για να περιορίσουν τις δραστηριότητες ενός υγιούς άντρα, αλλά ίσως να τον τρομάξουν. Αν αυτοί συνεχίζουν να συγκρίνουν τον εαυτό τους με τους νεότερους, τότε θα χάσουν την αυτοεκτίμησή τους. Ένα από τα πλεονεκτήματα της κρίσης της μέσης ηλικίας για τους άντρες είναι ότι μπορούν να ξεφύγουν από τις υπαγορεύσεις των αντρικών ρόλων που απαιτούν τόσα πολλά από αυτούς: να πρέπει συνέχεια να ανταγωνίζονται και να αποδεικνύουν τον εαυτό τους, να μην δείχνουν τα συναισθήματά τους, να μην δείχνουν καμία αδυναμία. Μπορεί τώρα να αναπτύξουν το άλλο, αγνοημένο, μισό του εαυτού τους.

Με σεβασμό στον ρυθμό των συμμετεχόντων, όλα αυτά τα θέματα θα πρέπει να τεθούν συγκεκριμένα και ανοιχτά ώστε να συμβεί η οποιαδήποτε πραγματική αλλαγή.

Η αποδοχή του γήρατος είναι συνήθως μια οδυνηρή περίοδος για τους περισσότερους, αλλά από αυτόν τον πόνο μπορεί να προκύψει βελτίωση και υγιής αλλαγή σε αξέες, συμπεριφορά και ενδιαφέροντα. Ο συναισθηματικός πόνος παρέχει την ευκαιρία για εξέλιξη γιατί πιστοποιεί ότι η συνήθης συμπεριφορά κάποιου δεν λειτουργεί και ίσως χρειάζεται να μεταβληθεί. Γήρας, πόνος, απομυθοποίηση και αρρώστια δεν διαφοροποιούνται στο να παρέχουν αυτήν την ευκαιρία. Άλλα ο πόνος πρέπει να αντιμετωπιστεί προκειμένου να ενθαρρυνθεί η εξέλιξη. Η άρνηση του πόνου αιχάνει τις πιθανότητες για περισσότερα προβλήματα αργότερα. Αυτό είναι το σημείο από όπου θα πρέπει να αρχίσουμε στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης. Ο "βιωματικός μαθησιακός κύκλος" μας βοηθάει σημαντικά εδώ. Χρειάζεται να έχουμε ξεκάθαρες και ρεαλιστικές πληροφορίες για το τί συνέβη. Πρέπει να γίνει πλήρης ανάλυση. Τότε μόνο μπορούμε να σχεδιάσουμε δράσεις για ουσιαστική βελτίωση.



Αναγνώριση και αποδοχή

Οι σκέψεις "Δεν είμαι αποτυχία", "Δεν έχω κανένα πρόβλημα, είμαι θαυμάσια", "θα σταματήσω το ποτό και το υπερβολικό φαγητό και θα αρχίσω να πηγαίνω στο γυμναστήριο την άλλη εβδομάδα..." και μετά θα βρω την τέλεια δουλειά και σύντροφο..." και παρόμοιες είναι αναληθείς φαντασίες που μας διατηρούν σε μία παγιδευμένη συμπεριφορά. Οι συμμετέχοντες στην ομάδα πρέπει να αρχίσουν να διερευνούν και να εκτιμούν τις πραγματικές ζωές τους, τους αγώνες τους και τις δυσκολίες τους. Τα πραγματικά επιτεύγματά τους ζώντας αυτές τις ζωές είναι ιδιαίτερης αξίας. Όλες οι δραστηριότητες στην Αρχική Φάση και Δημιουργίας Εμπιστοσύνης είναι πολύ σημαντικές. Πρέπει να διατεθεί πολύς χρόνος για να εδραιωθεί ένας χώρος όπου οι συμμετέχοντες θα μπορούν να λένε τις ιστορίες τους και να ακούνε την κάθε ιστορία με "αγάπη και σεβασμό". Για να προκληθεί και να υποστηριχθεί αυτή η αποκάλυψη, μπορούμε να χρησιμοποιούμε ιστορίες σε video άλλων άνω των 40, οι οποίοι αντιμετωπίζουν παρόμοιες προκλήσεις. Είναι συνήθως πρέπον για τους διευκολυντές να κάνουν επίσης την περιστασιακή προσωπική αποκάλυψη για τους δικούς τους αγώνες και "αποτυχίες", χωρίς όμως να χρησιμοποιούν την ομάδα για τις δικές τους ανάγκες.

Υπευθυνότητα χωρίς ενοχές

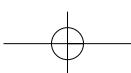
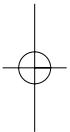
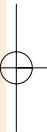
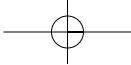
Η υπευθυνότητα είναι ουσιαστική προκειμένου να πραγματοποιηθεί μια πραγματική αλλαγή. Όμως συχνά, καθώς μεγαλώνουμε, η υπευθυνότητα γίνεται συσχετισμένη με τις ενοχές και την αδυναμία. Αυτό συμβαίνει συνήθως γιατί κάνουμε γρήγορες και απόλυτες κρίσεις- π.χ. "Δεν πήρα την δουλειά... άρα δεν είμαι καλός και ποτέ δεν θα βρω δουλειά". Όταν τα άτομα καταλάβουν ότι δεν πήραν την δουλειά γιατί, ας πούμε, δεν εκτίμησαν σωστά και δεν ανέφεραν όλη την εμπειρία τους ξεκάθαρα στην αίτηση υποψηφιότητας και μίλησαν αρνητικά για τον εαυτό τους στην συνέντευξη ή απλά δεν ήταν το σωστό για αυτούς εκείνη την στιγμή- τότε η κατάσταση είναι ευκολότερη. Ναι, εμείς (και οι γονείς μας, τα παιδιά μας και άλλοι) είμαστε υπεύθυνοι για ότι κάνουμε...αλλά όχι κάτι περισσότερο από αυτό. Και όλοι κάνουμε το καλύτερο που μπορούμε την κάθε στιγμή. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορούμε καλύτερα. Όλοι μπορούμε να μάθουμε, να αλλάξουμε και να βελτιωθούμε, όταν ξέρουμε την συνολική εικόνα. Στην ομάδα μπορούμε να σχεδιάσουμε μια "συνολικότερη εικόνα" χρησιμοποιώντας καλλιτεχνικές δραστηριότητες, προσωπικούς χάρτες, κλπ. Ο/Η διευκολυντής/τρια και η ομάδα μπορούν να βοηθήσουν το κάθε άτομο θέτοντας ουσιαστικές ερωτήσεις και δίνοντας ακριβείς συμβουλές, προσδίδοντας έτσι περισσότερη διαύγεια και ρεαλισμό στην προσωπική ανάλυση.

Προγραμματισμός δράσεων για την αλλαγή

Πολύ συχνά η έλλειψη πλήρους πληροφόρησης και η φαντασία μας σχετικά με το τι είναι πιθανό, μας οδηγεί να ενεργούμε με τρόπους που είναι προκαθορισμένοι να "αποτύχουν". Όμως με μακροχρόνιες συνήθειες και συμπεριφορές και χωρίς νεανικό ενθουσιασμό και ενέργεια, αυτό μπορεί να είναι δύσκολο. Πολλοί από τους κοινωνικούς μας κύκλους (οικογένεια, εργασία, φίλοι...) συνεισφέρουν στο να παραμένουμε στην κατάστασή μας. Όταν ο συμμετέχων έχει διερευνήσει συνολικά το ζήτημα, τότε αρχίζουν να προκύπτουν ξεκάθαρες δράσεις για αλλαγή. Προτείνουμε την συνήθηση SMART (έξυπνης) άσκησης και την χρήση των "προσωπικών συμβολαίων" μέσα στην ομάδα για να υποστηριχθούν οι δράσεις για αλλαγή. Οι συμμετέχοντες θα παρουσιάσουν την ιστορία τους και το σχέδιο δράσης τους στην ομάδα. Η ομάδα θα αναλάβει να βοηθήσει το άτομο να βεβαιωθεί ότι αυτό που σχεδίασε είναι ρεαλιστικό, κατορθωτό και ότι διαθέτει την υποστήριξη που απαιτείται. Αυτή η συζήτηση εξελίσσεται σε συμβόλαιο με την ομάδα που έχει ένα συνεχές ενδιαφέρον και υποστήριξη στην διαδικασία του κάθε συμμετέχοντος.

Συμπέρασμα

Για τις γυναίκες άνω των 40, η ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης και κοινωνικών δικτύων που δεν είναι προσανατολισμένα γύρω από την οικογένεια και το παιδί είναι ζωτικά για την εξέλιξή τους. Οι άντρες άνω των 40, μπορούν να εγκαταλείψουν σταδιακά τον ανταγωνισμό και να μην πρέπει να αποδεικνύουν συνεχώς τον ανδρισμό τους. Ανδρικές και γυναικείες ομάδες όπως αυτή του SHE δίνουν την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να διερευνήσουν, να αποδεχτούν και πιθανώς να αλλάξουν τους εαυτούς τους σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Κάθε γυναίκα και άντρας πρέπει να έχει μία "SHE/HE ομάδα".

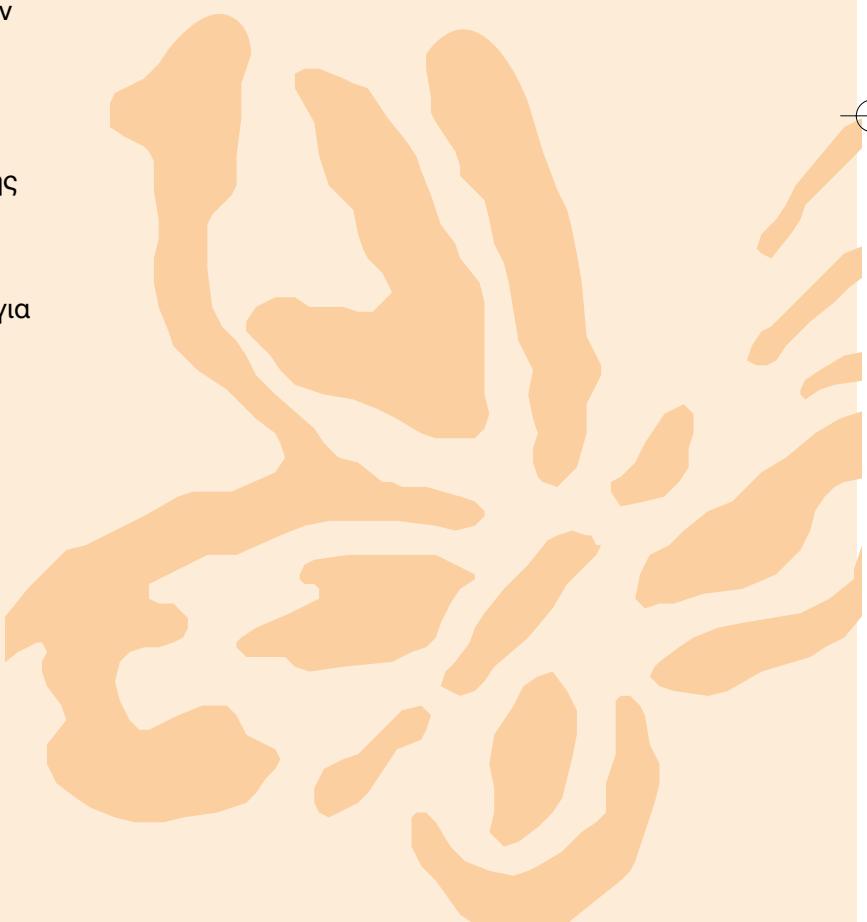


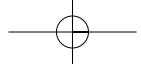
Μέρος Α

*Διευκολυντής/τρια και
εκπαιδευτικές ικανότητες*

Αυτό το μέρος εστιάζει στον/την διευκολυντή/τρια και περιλαμβάνει:

- Ικανότητες, κριτήρια και ιδέες για την επιλογή του/της κατάλληλου/ης διευκολυντή/τριας
- Επεξήγηση της χρήσης και της δομής της υποστήριξης και της επιτήρησης
- Ένα εμπειρικό μαθησιακό εργαλείο για να δομηθεί η μάθηση του/της διευκολυντή/τριας





Μέρος Α - Διευκολυντής/τριά και εκπαιδευτικές ικανότητες

Επιλογή του/της Διευκολυντή/τριας - Κριτήρια και διαδικασία

Η επιλογή του/της "κατάλληλου/ης" διευκολυντή/τριας είναι πολύ σημαντική για την επιτυχία του μαθησιακού κύκλου προσωπικής ανάπτυξης. Από την εμπειρία μας με άλλες τέτοιες ομάδες, έχουμε εκτιμήσει τις προσωπικές και επαγγελματικές ιδιότητες και ικανότητες που αναφέρονται παρακάτω, περισσότερο από τα φαινομενικά σχετικά ακαδημαϊκά προσόντα του/της υποψήφιου/ας.

Σχεδιάσμε πίνακες (παράρτημα 1) με αυτές τις ικανότητες-κλειδιά για την καθοδήγηση της αυτοεκτίμησης, που διαμόρφωσαν την βάση για την επιλογή και στην συνέχεια παρέμειναν μέρος της συνεχούς μάθησης και επιπτήρησης του/της διευκολυντή/τριας.

Προσωπικές Ιδιότητες

Ως γενικό χαρακτηριστικό, θεωρούμε ότι ο/η διευκολυντής/τριά πρέπει να είναι κοντά στην ομάδα-στόχο στα πλαίσια των εμπειριών της ζωής, πιθανώς να έχει περάσει και ο/η ίδιος/α παρόμοιες καταστάσεις. Στην περίπτωσή μας, αυτό σήμαινε να είναι μία γυναίκα άνω των 40 ετών και η ίδια.

Καθώς ήταν ξεκάθαρο ότι το σχέδιό μας δεν είχε το χρόνο ή τους πόρους για να εκπαιδεύσει πλήρως τις διευκολύντριες, ήταν επίσης ουσιαστικό η διευκολύντρια να έχει γνώσεις σε εργασία ομάδας / προσωπική ανάπτυξη και εμπειρία στην εκπαίδευση σε θέματα προσωπικής ανάπτυξης και σε κάποια επίσημη ή ανεπίσημη ομαδική εργασία. Για άτομα με τις απαιτούμενες προσωπικές ιδιότητες, αλλά χωρίς την εμπειρία εργασίας με ομάδα, συνιστούμε να δουλεύουν αρχικά με μία εύκολη ομάδα, κάτω από επιπτήρηση.

"Έχω κάνει πολλά προηγούμενα 'ταξίδια', έτσι μπορώ να επισημάνω τους πιθανούς κινδύνους. Δεν μπορώ να κάνω το ταξίδι για αυτές καθώς το 'ταξίδι' και η εμπειρία είναι 100% υποκευματική, δεν μπορώ να ξέρω ποιες ασκήσεις θα είναι σωστές για αυτές.
Το μόνο που μπορώ να κάνω για να τις βοηθήσω είναι να 'κρατάω την θέση μου' και να τις συνοδεύω με κατανόηση. Μπορώ απλά να τις συντροφεύω γνωρίζοντας πως χάνεται κανείς, πως πέφτει και πως σηκώνεται ξανά. Όταν προσπαθώ να 'πιέσω' τις σωηλές ή αργές εκπαιδεύόμενες τότε εκείνες απλά μηλοκάρουν. Αυτό τρομάζει ολόκληρη την ομάδα. Αν χάσω επαφή με τους φόβους, το σώμα, τα συναισθήματα, τις ανάγκες ή τους ρυθμούς τους τότε μου το δείχνουν με το να 'κολλάνε' κάπως. Αυτές οι κρίσεις με οδηγούν στο να είμαι ικανή να επιστρέψω στον εαυτό μου. Αναπνέω βαθιά, νιώθοντας 'τι χρειάζομαι εκείνη την σπιγμή' και αυτό συνήθως με επαναφέρει σε επαφή με την διαδικασία".

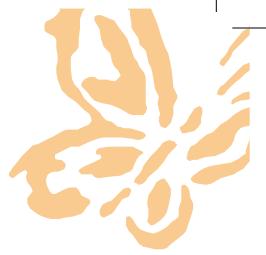
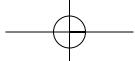
Ο/Η διευκολυντής/τριά πρέπει να κατέχει τις συνήθως λεγόμενες «ανθρώπινες» ικανότητες της ακρόασης, της συμπάθειας και της υπομονής. Αυτές είναι οι προσωπικές ικανότητες που είναι η βάση της σχέσης ανάμεσα στον/ην διευκολυντή/τρια και τα μέλη της ομάδας. Ο/Η διευκολυντής/τριά θα πρέπει, για παράδειγμα:

- **Να κατέχει ισχυρή ικανότητα ενεργητικής ακρόασης, να κάνει τους ανθρώπους να ανοίγονται και να τους ενθαρρύνει να μιλούν ανοιχτά για τους εαυτούς τους.**
- **Να έχει την ικανότητα να δουλεύει με το «άτομο ως σύνολο», δηλαδή το σώμα, το συναίσθημα και το πνεύμα, καθώς επίσης και το μυαλό. Για την αυτοεκτίμηση, αυτό συγκεκριμένα σημαίνει "να μάθουμε να αγαπάμε τα κομμάτια και τα συναισθήματα που νιώθουμε ότι είναι κακά ή άσχημα".**

- **Να μην ασκεί κριτική και να είναι ικανός/ή να δείχνει άνευ όρων θετική στάση (αγάπη) στους συμμετέχοντες. Να αισθάνεται συμπάθεια προς τα μέλη της ομάδας-στόχου.**
- **Να εμψυχώνει και να ενδυναμώνει, πιστεύοντας ότι τα άτομα κρατάνε το κλειδί για την δική τους ανάπτυξη.**
- **Να έχει την ικανότητα να αντιμετωπίζει δύσκολα θέματα, για παράδειγμα, βία στο σπίτι, χρήση ουσιών, κατάθλιψη κτλ.**

Αυτό το σχέδιο αναγνωρίζει και υποστηρίζει το προσωπικό ύφος κάθε διευκολυντή/τριας για να δουλεύει αυθόρμητα σύμφωνα με τις ανάγκες και τον ρυθμό της ομάδας τους. Αυτό είναι μέρος της "τέχνης" της εργασίας προσωπικής ανάπτυξης, η οποία δεν είναι ακαδημαϊκή, αλλά ακολουθεί τη δυναμική ανάμεσα στην ομάδα και τον/την διευκολυντή/τρια. Δεν μπορεί να προγραμματιστεί λεπτομερώς. Ωστόσο οι γενικές φάσεις, το περιεχόμενο των φάσεων αυτών και "πιθανές προαιρετικές ασκήσεις" που μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε αυτές τις φάσεις μπορούν να συγκεκριμενοποιηθούν.

Προτείνουμε οι διευκολυντές/τριες να εξερευνήσουν και να "βουτήξουν" στον οδηγό αυτό παρά να τον ακολουθήσουν αυστηρά.



Επαγγελματικές Ιδιότητες

Ο/Η διευκολυντής/τρια πρέπει να έχει την ικανότητα να αναλογίζεται και να μαθαίνει εμπειρικά και να χρησιμοποιεί την επιτήρηση ως εποικοδομητική διαδικασία. Ο/Η διευκολυντής/τρια θα διερευνήσει τις δικές του/της παρεμβάσεις μέσα στην ομάδα. Αυτή η αξιολόγηση θα καλύψει όλες τις ικανότητες - κλειδιά της διευκόλυνσης και θα συζητείται τακτικά με τον επιτήρητή. Προτείνουμε, στη συνέχεια, ένα μοντέλο τεσσάρων φάσεων για την διερεύνηση, καταγραφή, στοχασμό, αξιολόγηση και μάθηση από προσωπική εμπειρία. Αυτό το μοντέλο μπορεί να εφαρμοστεί για να ενισχύσει τόσο τους διευκολυντές όσο και τους συμμετέχοντες.

Αν αναφέρουμε στον/στην εκπαιδευόμενο/η ότι το να αναλογίζεται και να μοιράζεται τις δυσκολίες βοηθά, τότε ο/η διευκολυντής/τρια που "δεν χρειάζεται" επιτήρηση μεταδίδει υπεροψία και αντίφαση στους εκπαιδευόμενους που θα το νιώσουν αυτό και έτσι θα συμμετέχουν μόνο επιφανειακά στην διαδικασία.

Ο/Η εκπαιδεύτης/ρια πρέπει να είναι προσανατολισμένος/η στην διαδικασία και όχι στις δραστηριότητες ή την θεωρία. Συχνά, οι διευκολυντές ομάδων προσωπικής ανάπτυξης επενδύουν πολύ χρόνο στην προετοιμασία ασκήσεων και δραστηριοτήτων για τους συμμετέχοντες. Σε άλλες περιπτώσεις μπορούν να προσφεύγουν στις θεωρίες τους για να καταλάβουν τι συμβαίνει στους συμμετέχοντες και να σχεδιάσουν παρεμβάσεις. Βεβαίως και οι δύο αυτές ενέργειες είναι ουσιαστικές.

Να είναι κανείς προσανατολισμένος στην διαδικασία, παρά στις δραστηριότητες, υπονοεί υπομονή και πίστη ότι κάθε άτομο κρατάει το κλειδί για την δική του "διαδικασία ανάπτυξης". Δεν ταιριάζει απαραίτητα με τους ρυθμούς, τις θεωρίες ή τις ασκήσεις μας. Είναι καλύτερα οι αναφορές στη θεωρία να λαμβάνουν χώρα εκτός της ομάδας αφού η σύνδεση με τις ασκήσεις ή τις θεωρίες διακόπτει την ικανότητα του/της διευκολυντή/τριας να "είναι ολοκληρωτικά παρών/ούσα" και να παρακολουθεί τους συμμετέχοντες στην "διαδικασία τους". «Η ολοκληρωτική παρουσία» μεταδίδει σιγουρία. Επίσης βοηθάει τον/ην διευκολυντή/τρια να βιώσει πραγματικά τι συμβαίνει στους συμμετέχοντες. Είναι αυτή η εμπειρία που θα συμπληρώσει καλύτερα τη θεωρία για την ανάλυση και το σχεδιασμό- ακολουθώντας τον κύκλο βιωματικής μάθησης.

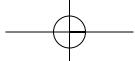


Ο/Η διευκολυντής/τρια θα πρέπει να αναγνωρίσει, να θέσει και να διατηρήσει "όρια". Η διατήρηση των ορίων είναι ουσιαστική για να δημιουργηθεί ένα ασφαλές και δομημένο περιβάλλον, μέσα στο οποίο οι συμμετέχοντες να μπορούν ανοιχτά να διερευνούν και να αποκαλύπτουν πλευρές της ζωής τους. Οι ανάγκες των συμμετεχόντων συχνά θα πιέσουν να ξεπεραστούν αυτά τα όρια. Όταν ο/η διευκολυντής/τρια διατηρήσει τα προσωπικά και επαγγελματικά όρια αυτό μαθαίνεται και από τους συμμετέχοντες.

■ Ο/Η διευκολυντής/ρια πρέπει να ορίσει, λειτουργήσει και διατηρήσει τα όρια μέσα στο μάθημα: ώρες, στόχοι και μέθοδοι. Αυτό σημαίνει κατανόηση των ορίων του μαθήματος, δηλαδή τί μπορεί να επιτευχθεί με τον χρόνο και τους πόρους που είναι διαθέσιμοι.

■ Ο/Η διευκολυντής/ρια πρέπει να έχει καταλάβει ότι ένα πρόγραμμα που ωθεί την αυτοεκτίμηση δεν είναι θεραπεία και πρέπει να λειτουργήσει σύμφωνα με τους στόχους και τις μεθόδους του μαθήματος. Αυτό συμπεριλαμβάνει γνώση και επαφή με εξωτερικούς ειδικούς για την πιεθανότητα παραπομπής όταν χρειάζεται.

■ Ο/Η διευκολυντής/ρια πρέπει να είναι ενημερωμένος/η για τα δικά του/της όρια, να μην εισέρχεται σε περιπλεγμένες σχέσεις με τους συμμετέχοντες (σεξουαλικές, φιλικές, οικονομικές, αισθηματικές κτλ) που θα μπορούσαν να παρέμβουν στην ικανότητά του/της να καθοδηγήσει. Αναγνωρίζοντας τα δικά του/της όρια, ο/η διευκολυντής/τρια θα αναζητήσει συμβουλευτική υποστήριξη και επιτήρηση, όταν χρειάζεται.



Υποστήριξη και Επιτήρηση

Τι είναι η επιτήρηση; Λόγοι, λειτουργίες ... γιατί είναι σημαντική στην δουλειά μας;

Μέσα σε ένα εκπαιδευτικό πλαίσιο, ο ρόλος του επιτηρητή είναι διπλός:

- Η επαγγελματική ανάπτυξη του/της διευκολυντή/τριας και
- Η ευημερία των εκπαιδευομένων.

"Κατά την διάρκεια των μηνών που δεν κατέγραφα τις εμπειρίες μου από την καθοδήγηση της ομάδας και δεν είχα επιτήρηση, η ομάδα άρχισε να μπερδεύεται. Έδειχναν να νιώθουν την αντίφαση ανάμεσα σε αυτό που ζητούσα από αυτές να κάνουν και το τι έκανα εγώ η ίδια. Όταν άρχισα πάλι να στοχάζομαι και να έχω μία βιωματική εξωτερική οπτική πάνω στην εμπειρία μου, τότε η σιγουριά της ομάδας αναπτύχθηκε ξανά".

Οι επιτηρητές κάνουν τους επιτηρούμενους να βρίσκουν τον δρόμο τους στην κατανόηση δύσκολων θεμάτων στην εργασία τους και έτσι να αναπτύσσουν το δικό τους επαγγελματικό ύφος. Η επιτήρηση είναι ουσιαστική στην εργασία της προσωπικής ανάπτυξης γιατί ως διευκολυντές, είμαστε όλοι άνθρωποι με τις δικές μας ικανότητες, φόβους, προκαταλήψεις, αξεις, περιορισμούς, προτίμησεις και αντιπάθειες κτλ. Στην διδασκαλία της προσωπικής ανάπτυξης, πολλά δύσκολα και συναισθηματικά θέματα προκύπτουν που θα μπερδέψουν τον/την διευκολυντή/τρια. Ωστόσο, κατά το πλείστον η συμπειριφορά μας είναι ασυνείδητη, οδηγώντας μας ελαφρά ποστούμε το ένα μέρος ή το άλλο, χωρίς να προσέχουμε θέματα που είναι δύσκολα για εμάς και επηρεάζουν ή εμποδίζουν την μάθηση με τον ένα ή τον άλλο τρόπο. Κανένας δεν εξαιρείται από τους ασυνείδητους φόβους και τις παρορμήσεις του. Αφού είναι "ασυνείδητοι" είναι πραγματικά αδύνατον για εμάς να τους δούμε και να αντιμετωπίσουμε τις επιπτώσεις τους στους άλλους. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για ικανή επιτήρηση που θα βοηθήσει τους διευκολυντές να αναγνωρίσουν τα όρια τους και τις ασυνείδητες επιφροές στους εκπαιδευόμενους και να μάθουν από αυτό.

Ποιες γνώσεις και ικανότητες απαιτούνται από έναν επιτηρητή;

Η επιτήρηση είναι μια επίσημη επαγγελματική δέσμευση που βασίζεται στην εμπιστοσύνη και τον σεβασμό ανάμεσα σε δύο μέρη και σαν τέτοια, είναι καλύτερο για τους επιτηρούμενους να διαλέξουν τον δικό τους επιτηρητή, με συμβουλή του διευθυντή τους. Είναι σημαντικό να διαλέξουν επιτηρητή προσεκτικά, επιβεβαιώνοντας ότι ο επιτηρητής κατανοεί τα όρια του επιτηρούμενου και των προγραμμάτων. Ένας έμπειρος επιτηρητής μπορεί συνήθως να εντοπιστεί μέσω συμβουλευτικών οργανισμών. Είναι σημαντικό να καταλάβουμε ότι η επιτήρηση όπως περιγράφεται εδώ δεν σχετίζεται με την διοίκηση. Καλοί διευκολυντές, σύμβουλοι ή διευθυντές δεν κάνουν απαραίτητα καλούς επιτηρητές. Άλλα απαιτείται εμπειρία και ικανότητα σε όλους αυτούς τους τομείς. Ενώ υπάρχουν διαφορετικά μοντέλα επιτήρησης, είναι όλα σε συμφωνία με το τί απαιτείται για έναν επιτηρητή: να έχουν πολλά χρόνια πρακτικής ως διευκολυντές (σύμβουλος ζωής, κτλ), να έχουν υποβληθεί σε επιτήρηση και οι ίδιοι κατά την διάρκεια της επαγγελματικής τους καριέρας και να έχουν υποβληθεί στην δική τους μακροχρόνια διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης. Χωρίς αυτές τις βασικές ικανότητες δεν θα είναι ικανοί να βοηθήσουν τον διευκολυντή να λύσει κάποια από τα δύσκολα, συναισθηματικά και ασυνείδητα στοιχεία κατά την εργασία του και πραγματικά ίσως να περιπλέξουν περισσότερο τα ζητήματα.

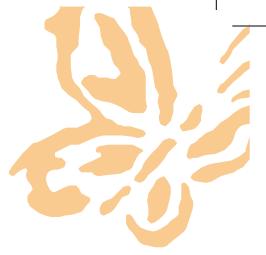
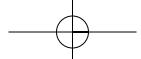
Τί συμβαίνει κατά την διάρκεια της επιτήρησης;

Ο/Η διευκολυντής/ρια θα καταγράψει στο μαθησιακό αρχείο, σημαντικές στιγμές από την εργασία του/της, αρνητικές και θετικές. Θέματα που ίσως αποτελούν μέρος του περιεχομένου της επιτήρησης θα είναι: ικανότητες καθοδήγησης, συναισθηματική συνειδητοποίηση, συνειδητοποίηση του φύλου, της εθνικότητας και κουλτούρας, ικανότητα να "συλλαμβάνει εννοιολογικά" την εργασία του/της, ο ηθικός και επαγγελματικός ρόλος και αξιολόγηση της εργασίας.

Στον δικό του/της χρόνο, θα στοχαστεί, αξιολογήσει και αντιπαραβάλλει αυτές τις στιγμές με τη θεωρία και την εμπειρία σύμφωνα με τις δυνατότητές του/της. Ο μαθησιακός κύκλος τεσσάρων φάσεων και οι πίνακες αξιολόγησης στο παράρτημα 1 είναι εργαλεία που θα συμβάλλουν σε αυτό. Το αποτέλεσμα παρουσιάζεται στον επιτηρητή. Οι συνεδρίες είναι συνήθως 1 ώρα περίπου επιτήρησης για κάθε 5 ώρες επαφής με την ομάδα, ανάλογα με την εμπειρία. Ο επιτηρητής πρέπει να χρησιμοποιεί το ίδιο ύφος όπως μέσα στην ομάδα εκμάθησης, πρώτα να "ακούει", να θέτει ερωτήματα και να γνωρίσει τον/την επιτηρούμενο/η.

Οι "σωστές" ερωτήσεις προκύπτουν από την μακρόχρονη εμπειρία του επιτηρητή. Ο λόγος είναι να "γνωρίσει" περισσότερο τους διευκολυντές και να τους οδηγήσει να αναλογήσονται τις εμπειρίες τους με τρόπους που δεν είχαν κάνει προηγουμένων. Γρήγορες ή θεωρητικές λύσεις είναι άχρηστες σε αυτού του είδους την μάθηση. Μόνο μετά από την ακρόαση και την καθοδήγηση του επιτηρούμενου, ο επιτηρητής ίσως συστήσει ασκήσεις, λύσεις, μελέτη ή άλλες δράσεις. Αυτό το ύφος επιτήρησης είναι σύμφωνο με το εκπαιδευτικό μας μοντέλο στην ενίσχυση της μάθησης με βάση την εμπειρία του μαθητευόμενου.

Όπου γίνεται σαφές στην επιτήρηση ότι κάποιο προσωπικό, συναισθηματικό ή άλλο θέμα επηρεάζει την εργασία του/της διευκολυντή/τριας, θα πρέπει να αναζητήσει επαγγελματική "συμβουλευτική" για να το αντιμετωπίσει. Ενώ η συμβουλευτική ίσως είναι μέρος της επιτήρησης, δεν θα πρέπει να μετατραπεί σε συμβουλευτικές συνεδρίες. Η προσωπική ανάπτυξη του/της διευκολυντή/τριας θα ανατροφοδοτηθεί μέσα από την επιτήρηση και θα αξιολογηθεί κατά πόσο επηρεάζει τα δύσκολα θέματα που έχουν εντοπιστεί κατά την εργασία του/της με τους μαθητευόμενους.

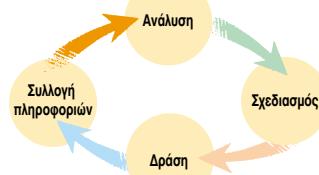


Ενδυνάμωση- Βιωματικός Μαθησιακός Κύκλος Τεσσάρων Φάσεων

Ο βιωματικός μαθησιακός κύκλος αποτελεί ένα ολοκληρωμένο εργαλείο για στοχαστική μάθηση και προορίζεται πρώτα για χρήση από τον/την διευκολυντή/τρια για την δική του/της μάθηση. Όταν έχει βιώσει την αξία αυτής της δομής τότε θα είναι ικανός/ή να την εξηγήσει και να την χρησιμοποιήσει με τις κατάλληλες ομάδες.

Οι μαθησιακοί κύκλοι (Kolb, Heron) είναι απλοί εμπειρικοί κύκλοι που βοηθούν τους συμμετέχοντες να δομήσουν την δουλειά τους με φυσικό τρόπο. Όπως μέρα-νύχτα, φαγητό-πέψη, καλοκαίρι-χειμώνας, έτσι επίσης και δράση-στοχασμός είναι ένας ακόμα κύκλος που ακολουθούμε φυσικά. Δίνοντας κάποια δομή για την προσωπική ενδυνάμωση του μαθητευόμενου, μπορούμε να ονομάσουμε τέσσερις φάσεις ενός μαθησιακού κύκλου:

- Δράση (Εμπειρία)
- Συλλογή πληροφοριών για την εμπειρία
- Ανάλυση των πληροφοριών
- Σχέδιο και δράση ξανά.



Αυτή είναι η εμπειρική μάθηση

Μέσω ενός συνειδητά ακολουθούμενου κύκλου στην μαθησιακή διαδικασία, οι συμμετέχοντες πρέπει, με δικά τους λόγια και εικόνες να:

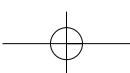
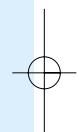
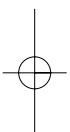
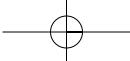
- Διερευνήσουν και να συλλέξουν πληροφορίες γύρω από την δική τους εμπειρία, από τις δικές τους ζωές
- Αναλύσουν τις πληροφορίες και την εμπειρία, με στοχασμό, χρησιμοποιώντας άλλες απόψεις και θεωρίες
- Σχεδιάσουν απλές, ρεαλιστικές, κατορθωτές δράσεις για να αλλάξουν τις καταστάσεις στις ζωές τους
- Πραγματοποιήσουν τις προγραμματισμένες δράσεις συγκεντρώνοντας πραγματικές πληροφορίες, να επιστρέψουν και να μάθουν από την εμπειρία.

Μέθοδος - Οι συμμετέχοντες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τον παρακάτω πίνακα για να εστιάσουν στην αισιολόγηση του εαυτού τους και στην συγκέντρωση στοιχείων (παραδείγματα στα παραρτήματα). Οι πληροφορίες, τα σχόλια, οι παρατηρήσεις, οι φωτογραφίες κτλ που παράγονται κατά τον βιωματικό κύκλο καταγράφονται στο προσωπικό αρχείο του εκπαιδευόμενου.

Συλλογή πληροφοριών	Ανάλυση πληροφορίας	Σχεδιασμός	Δράση
<p>Ποιες είναι οι ικανότητες, οι ανάγκες και οι δυσκολίες μου; Τι θέλω; Ποιες επιλογές είναι διαθέσιμες; Να συγκεντρώω πληροφορίες (στοιχεία) για την εμπειρία μου: video, καστες, δηλώσεις συναδέλφων, το προσωπικό μου μαθησιακό αρχείο και τα αποτελέσματα του στοχασμού.</p>	<p>Να αναζητήσω λεπτομέρειες, να τις αξιολογήσω και να τις διασταυρώσω. Να ορίσω και να επιλέξω. Γιατί ήταν έτοι; Να αναλύσω την εμπειρία μου (πληροφορίες, ανάλυση, σχέδια, δράσεις) με διαφορετικές θεωρίες, για να δω γιατί είχα αυτό το αποτέλεσμα.</p>	<p>Να συγκεκριμενοποιήσω ένα σχέδιο δράσης συμπεριλαμβανομένων και των μεθόδων αξιολόγησης. Να το συμφωνήσω με προϊσταμένους και διευκολυντή, συμπεριλαμβανομένων χρονοδιαγραμμάτων και πόρων. Να κάνω ένα καινούριο και καλύτερα ενημερωμένο σχέδιο νέων δράσεων.</p>	<p>Να πραγματοποιήσω το σχέδιο δράσης μου.</p>

Περισσότεροι γύροι του κύκλου υπονοούν την συλλογή πληροφοριών για τον τρόπο υλοποίησης της δράσης, αναλύοντάς (αξιολογώντας) την και προτείνοντας περισσότερα πλάνα δράσης. Ένα απλό αρχείο για κάθε κύκλο επιτρέπει και στον μαθητευόμενο και στους άλλους αξιολογητές να δουν γιατί μία δράση μπορεί (ή όχι) να επιτευχθεί. Γίνεται πιο ξεκάθαρο για τους μαθητευόμενους όταν βλέπουν ότι δεν ήταν η απόδοσή τους που "απέτυχε" αλλά μάλλον, για παράδειγμα, δεν διέθεταν ακριβείς πληροφορίες. Η αυτοεκτίμηση αναπτύσσεται όταν οι μαθητευόμενοι αξιολογήσουν, καταλάβουν και αποδεχτούν "ποιοι είναι" σε κάθε φάση του κύκλου. Όταν έχουν ρεαλιστικές δεδομένα μπορούν να κάνουν μία ρεαλιστική ανάλυση και να σχεδιάσουν ρεαλιστικές δράσεις. Αυτό δημιουργεί αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση μέσω επαναπρογραμματισμού του μωσαλού να ακολουθεί αυτά τα βήματα ρεαλιστικής και αποτελεσματικής δράσης και σε άλλες στιγμές. Είναι χρήσιμο να καταγραφεί αυτή η διαδικασία σε ένα "προσωπικό μαθησιακό αρχείο ή ημερολόγιο" και για τους διευκολυντές και για τους μαθητευόμενούς τους.

"Καθώς η ομάδα μου άρχισε να είναι υπεύθυνη για τους δικούς τους μαθησιακούς κύκλους, αναλογίζονταν τις δικές τους εμπειρίες. Έγώ απλά έπρεπε να τις συντροφεύω σε αυτή την εξερεύνηση, μερικές φορές μέσω νέων, σκοτεινών ή οδυνηρών εμπειριών. Το μαθησιακό σχέδιο για κάθε συμμετέχουσα εξελίχθηκε με βάση τον από κοινού στοχασμό. Ορόλος μου άλλαξε από "μεταδότης πληροφοριών" σε "καθοδηγητή αυτοεκτίμησης". Ήταν μια συναρπαστική διαδικασία για όλες μας".



Μέρος Β

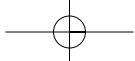
*Δημιουργία και Λειτουργία του Κύκλου
Αυτοεκτίμησης*

Σε αυτό το κεφάλαιο θα βρείτε πληροφορίες για:

Δημιουργία του Κύκλου, - τόπος διεξαγωγής, ομάδα στόχος, οργανισμοί για συνεργασία, δικτύωση, συμφωνία και σχεδιασμός του έργου, εύρεση και επιλογή συμμετεχόντων

Λειτουργία του Κύκλου, - καλλιέργεια εμπιστοσύνης, ανάπτυξη της κύριας δραστηριότητας της ομάδας αυτοεκτίμησης,

Κλείσιμο του Κύκλου, - διασφάλιση πως οι συμμετέχοντες είναι έτοιμοι για την λήξη της ομάδας και διαδικασία αξιολόγησης.



Μέρος Β - Δημιουργία και λειτουργία του Κύκλου Αυτοεκτίμησης

«Παρόλο που έχουμε συμμετάσχει οι ίδιοι σε πολλές ομάδες, κατανοώντας την σημασία τήρησης των ορίων και χρήσης επίβλεψης...καταλήξαμε να πάρουμε μια εκπαιδευόμενη που δεν ήταν έτοιμη για το επίπεδο δουλειάς στην ομάδα. Αυτό δημιουργήσεις εντάσεις και παρεξηγήσεις ανάμεσα στους ανθρώπους που εργάζονταν στο έργο...και οδήγησε σε μια επίπονη απόφαση να πρέπει να κατευθύνουμε την εκπαιδευόμενη σε άλλο είδος υποστήριξης, εκτός ομάδας.»

Στην Ιρλανδία, η ομάδα SHE περιλήφθηκε στο σύνολο των προγραμμάτων που διοργανώνονται στο Ερευνητικό Κέντρο Knockanrawley, στα οποία συμπεριλαμβάνονται μαθήματα για επιστροφή στη δουλειά, μαθήματα υπολογιστών, τμήματα γυναικών κτλ. Έγινε συνέντευξη σε πάνω από 50 γυναίκες, αξιολογήθηκαν οι ανάγκες τους και τους προτάθηκε το βέλτιστο πρόγραμμα. Όταν εντοπίσθηκαν οι πιθανές συμμετέχουσες της ομάδας SHE, η διευκολύντρια έκανε ξεχωριστές συναντήσεις με αυτές για να σδημτήσει περαιτέρω τη συμμετοχή τους. Από τις τελικές συμμετέχουσες του SHE, οι μισές περίπου προήλθαν από αυτή τη διαδικασία και οι υπόλοιπες από άμεση στόχευση.

Οι πρώτες ημίωρες συνεντεύξεις επιλογής ήταν θεμελιώδεις στη δημιουργία μίας σχέσης εμπιστοσύνης ανάμεσα σε μένα και τα ενδεχόμενα μέλη της ομάδας, για να νοιώσουν ικανές να συμμετέχουν στην ομάδα. Η φύση αυτών των συνεντεύξεων ήταν πολύ προσωπική και στα πλαίσια της «λειτουργίας μιας ομάδας αυτοεκτίμησης». Τους μιλούσα για τη δουλειά και τους άκουγα με σεβασμό. Μερικές υποψήφιες ανοίχτηκαν σε αυτό το σημείο, μερικές έκλαψαν. Με αυτόν τον τρόπο είχαν «μια εμπειρία» δουλεύοντας μαζί μου και όλες όσες επιλέχθηκαν από αυτές τις συνεντεύξεις ήρθαν στην ομάδα. Η «πραγματικότητα» αυτής της συνεντεύξης βοήθησε επίσης να διευκρινιστεί αν κάθε άτομο ήταν έτοιμο για την ομάδα.

Σχεδιασμός και Προετοιμασία

Αυτή η φάση αναφέρεται στην προετοιμασία που χρειάζεται πριν ξεκινήσουμε να λειτουργούμε μια ομάδα για την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης. Αρχικά θα πρέπει να διευκρινισθούν τα ακόλουθα:

Καθορισμός της ομάδας στόχου: Για παράδειγμα θα πρέπει τα μέλη της ομάδας να περιοριστούν σε γυναίκες, μητέρες, γυναίκες συγκεκριμένης ηλικίας, φυλής κτλ. Γιατί; Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα μιας ομοιογενούς ή μιας ετερογενούς ομάδας;

Αν δεν έχετε απευθείας επαφή με την ομάδα στόχο, τότε εντοπίστε οργανισμούς που έχουν. Για παράδειγμα οργανισμοί ή υπηρεσίες των δήμων είναι καλά σημεία για το ξεκίνημα καθώς είναι συχνά σε επικοινωνία με τις ομάδες των πιθανών συμμετεχόντων στο πρόγραμμα. Οι οργανισμοί αυτοί μπορούν επίσης να συμβάλλουν στην προβολή του προγράμματος μέσω των δικών τους εκδόσεων και δικτύου.

Παρουσιάστε την πρότασή σας και προσπαθήστε να χτίσετε μια σχέση εμπιστοσύνης. Μην υποτιμήσετε τον χρόνο που χρειάζεται για να χτίσετε αυτή τη σχέση. Συμφωνήστε: 1) Την στρατηγική/ διαδικασία για να έρθετε σε επαφή με τους ενδεχόμενους χρήστες, 2) Το επίπεδο ανάμειξης του συγκεκριμένου οργανισμού – σχεδιασμός, προσέγγιση, αξιολόγηση κτλ.

Ανάλυση Αναγκών

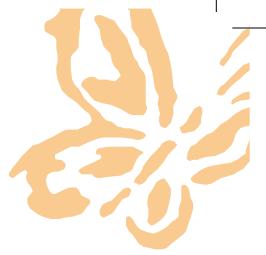
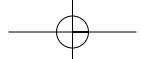
Αν και υπάρχουν μερικοί γενικά αποδεκτοί παράγοντες που είναι κοινοί στους ανθρώπους που βιώνουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, ο κοινωνικός περίγυρος και το πολιτισμικό περιβάλλον διαφοροποιείται ανά περίπτωση. Εξ αιτίας αυτού είναι σημαντικό να διεξαχθεί αναλυτική έρευνα στις ανάγκες των πιθανών συμμετεχόντων. Τα μέλη της ομάδας στόχου μπορεί να είναι δύσκολο να εντοπιστούν και όταν εντοπιστούν είναι δύσκολο να διατυπώσουν τις ανάγκες τους. Γ' αυτό είναι χρήσιμο να διεξαχθεί μια αρχική ανάλυση των αναγκών μιας αντιπροσωπευτικής ομάδας ανθρώπων που έχουν τα χαρακτηριστικά της ομάδας στόχου και που έχουν ήδη συμμετάσχει σε κάποιο είδος προγράμματος προσωπικής ανάπτυξης.

Χρησιμοποιήστε δομημένες συνεντεύξεις, με βάση το ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 2) για να αποσπάστε τις σχετικές προσωπικές, κοινωνικές, πολιτισμικές και εκπαιδευτικές τους ανάγκες πριν την ένταξη στην ομάδα, πώς τους στήριξε η ομάδα και ποια είναι η τρέχουσα κατάστασή τους. Αυτό θα σας δώσει μια εικόνα για την φύση των θεμάτων που πρέπει να σας απασχολήσουν και με βάση τα οποία θα ετοιμάσετε ένα σχέδιο του προγράμματος. Αυτό το σχέδιο μπορεί εν συνεχείᾳ να χρησιμοποιηθεί σε συζητήσεις με πιθανούς συμμετέχοντες.

Προσέγγιση, Επαφή, Επιλογή

Για την επιλογή συμμετεχόντων στην ομάδα και την προσαρμογή του προγράμματος στις ανάγκες τους, πρέπει:

- Να εντοπισθούν πιθανοί χρήστες μέσω σχετικών οργανισμών, μέσω προβολής του προγράμματος, κλπ.
- Να πραγματοποιηθούν συνεντεύξεις με τους πιθανούς χρήστες χρησιμοποιώντας ένα ημι-δομημένο ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 2). Μέσω των συνεντεύξεων και της καλλιέργειας εμπιστοσύνης θα εντοπισθούν τα ενδιαφέροντά τους και οι παράγοντες που θα τους προσέλκυαν στο πρόγραμμα.
- Να εντοπισθούν τα εμπόδια για τη συμμετοχή τους και τρόποι για να ξεπεραστούν. Τα εμπόδια μπορεί να περιλαμβάνουν μη γνώση γραφής και ανάγνωσης, φροντίδα παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων, συγκοινωνία κτλ.



- Η συνέντευξη επιλογής θα πρέπει να ελέγχει την ύπαρξη τυχόν δύσκολων παθολογιών. Είναι έτοιμοι για αυτή την ομάδα; Θα είναι ικανοί να δουλέψουν εποικοδομητικά με άλλα μέλη της ομάδας; Είναι αυτός ο πιο κατάλληλος τρόπος για να ανταποκριθεί στις ανάγκες τους; Μήπως θα υποστηριχθούν καλύτερα σε άλλο περιβάλλον;
- Δηλώστε τους στόχους και τις μεθόδους του κύκλου για να αποφασίσουν αν πραγματικά θέλουν να συμμετέχουν. Στη συνέχεια επιλέξτε τους συμμετέχοντες από κοινού με τον επιβλέποντα, τον διευθυντή και τον διοργανωτή οργανισμό. Είναι σημαντικό να προσφέρεται στον κάθε υπουργό ένα δρόμο για βελτίωση, είτε μέσα από αυτή την ομάδα είτε κάποια εναλλακτική πορεία, αν αυτό απαιτείται. Θα πρέπει να συμφωνηθεί εκ των προτέρων με τον διοργανωτή οργανισμό πως δεν υπάρχει «αποτυχία», αλλά εναλλακτικές λύσεις.

Λειτουργώντας τον Κύκλο Αυτοεκτίμησης

Το πρόγραμμα βασίζεται σε εκτεταμένη έρευνα, σύμφωνα με την οποία υπάρχουν δύο σημαντικά στοιχεία στην αυτοεκτίμηση: α) η αντίληψη του εαυτού μας και των άλλων και β) οι ικανότητες διοίκησης της ζωής. Αυτά καθορίζουν πόσο αποτελεσματικά οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν τη ζωή και τις προκλήσεις της.

Με βάση τα στοιχεία αυτά, οι στόχοι του προγράμματος για τους συμμετέχοντες περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Να ανακαλύπτουν αντιλήψεις προσωπικών ικανοτήτων, σπουδαιότητας, αξίας και επιρροής στους άλλους.
- Να αναγνωρίζουν την προσωπική τους δυναμική.
- Να γίνονται γνώστες των δικών τους δυνάμεων και αδυναμιών.
- Να αποκτήσουν καθαρή εικόνα της προσωπικής τους ταυτότητας.
- Να αποκτήσουν διαπροσωπικά επικοινωνιακά προσόντα.
- Να περνούν καλά, να ηρεμούν και να απολαμβάνουν την επαφή με τους άλλους συμμετέχοντες (να έχουν μία κοινωνική διέξοδο).
- Να μαθαίνουν να σκέφτονται και να μαθαίνουν από την εμπειρία τους, χρησιμοποιώντας τις διαπροσωπικές ικανότητες ανάλυσης, κρίσης και σχεδιασμού.



«Ξεκινήσαμε να διαφημίζουμε την ομάδα ως «Γυναίκες που διατρέχουν τον κίνδυνο του αποκλεισμού, μία ομάδα για την αυτοεκτίμηση κτ.». Ανακαλύψαμε πως οι γυναίκες δεν εντάσσονταν στην ομάδα ή ήταν πολύ μιωτικοπαθείς για τη συμμετοχή τους. Δεν ήθελαν να χαρακτηρίζονται με αυτόν τον τρόπο (σίγουρα αυτό δεν βοηθούσε στην αυτοεκτίμηση τους). Όταν ξεκινήσαμε να εστιάζουμε στη δημοσιότητα και την προσέγγιση στις θετικές και δημιουργικές απόψεις που θα διδάσκονταν δεν είχαμε κανένα πρόβλημα να δημιουργήσουμε την ομάδα μας. Η γλώσσα που θα χρησιμοποιούσαν οι συνεργαζόμενοι οργανισμοί προς τους συμμετέχοντες θα έπρεπε να προσαρμοστεί ξεχωριστά για τον καθένα. Παρ' όλα αυτά η θετική γλώσσα χρειαζόταν να συνεχιστεί σε όλη τη διάρκεια του έργου, καθώς μερικές γυναίκες δεν ήταν ακόμη έτοιμες να χαρακτηριστούν ως έχουσες χαμηλή αυτοεκτίμηση.»

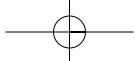


- Να αποκτήσουν ικανότητες καλλιέργειας και διατήρησης της αυτοεκτίμησης, καθώς επίσης και της εκτίμησης των άλλων.
- Να εμπνευστούν, να καλλιεργήσουν τον χαρακτήρα, την επιμονή, την υγιή συμπεριφορά, την ωριμότητά και την αυτάρκειά τους. Η επιμονή έχει αναγνωριστεί ως ένας κρίσιμος παράγοντας για την αντίσταση και την θεραπεία από έναν μεγάλο αριθμό ασθενειών και προβλημάτων συμπεριφοράς. Αυτή είναι η ικανότητα ενός ανθρώπου να τα βγάζει πέρα μέσα από προκλήσεις και αντιξότητες.
- Να κατανοήσουν πως τα αισθήματα, οι εμπειρίες και το είδωλο του εαυτού τους σχετίζεται με τους άλλους σημαντικούς ανθρώπους στη ζωή τους: γονείς, συντρόφους, παιδιά και συναδέλφους.

Σε γενικές γραμμές τα ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια για κάθε αποκτηθείσα ικανότητα είναι υποκειμενικά. Καθώς οι άνθρωποι αποκτούν δύναμη σε κάθε πεδίο από τα προαναφερθέντα, γίνονται λιγότερο ευάλωτοι σε μεγάλο αριθμό προβλημάτων.

Ο/Η διευκολυντής/τρια πρέπει:

1. Να ακολουθεί τις ανάγκες και το ρυθμό της ομάδας του.
 2. Να ακολουθεί το δικό του/της στυλ, ικανότητες και περιορισμούς.
- Μόνο τότε θα πρέπει να χρησιμοποιεί και να προσαρμόζει τις ασκήσεις αυτού του οδηγού ή άλλων.



Βασικά Εργαλεία & Ασκήσεις – «Αυτοεκτίμηση στην Πράξη»

Βασικά Εργαλεία και Ασκήσεις – «Αυτοεκτίμηση στην Πράξη»

Ο μαθησιακός κύκλος – δουλεύοντας σε έναν κύκλο όπου ο κάθε εκπαιδευόμενος αναγνωρίζεται και έχει μια θέση ισότιμης αξίας. Η δύναμη πηγάζει από τον κύκλο και όχι από τον/την διευκολυντή/τρια ή τις ασκήσεις του/της.

Το «εδώ και τώρα» – χρήση των ερωτήσεων: τί συμβαίνει ανάμεσα σε σένα και σε μένα (μέσα στην ομάδα) τώρα; τί νοιώθω τώρα; τί χρειάζομαι αυτή τη στιγμή;... Αυτά επιβεβαιώνουν τον «εαυτό» και οτιδήποτε είναι πραγματικό εδώ και τώρα.

Η αναπνοή – είναι απαραίτητη για τη ζωή, για την θρέψη του εαυτού, για να φέρει οξυγόνο, να καθαρίσει το σώμα από τις τοξίνες,...ως συστατικό στοιχείο της προσευχής και της περισυλλογής, η αναπνοή φέρνει σε επαφή με τον εαυτό, τα αισθήματα και την «έμπνευση». Είναι καλό να χρησιμοποιείται σε δύσκολες στιγμές και να βοηθάει στην ευαισθητοποίηση, τη χαλάρωση και τον συλλογισμό.

Το ταξίδι – είναι μια «μεταφορά» για την κάθε προσωπική διαδικασία: «Φανταστείτε πως επιβιβάζεστε σε ένα τρένο/ σκαρφαλώνετε ένα βουνό/ είστε σε μια βάρκα....» με προορισμό κάποιον στόχο..., με άλλους συνταξιδιώτες, στάσεις στο δρόμο, πιθανούς κινδύνους...

Ένας «χάρτης και μια πυξίδα» για το ταξίδι – Ο/Η διευκολυντής/τρια προσφέρει ολιστικούς ανθρώπινους χάρτες στους οποίους μπορούν να καταγραφούν ΟΛΑ τα συναισθήματα και οι εμπειρίες των εκπαιδευομένων, όπως: σώμα, πνεύμα, συναισθήματα, σχέσεις, πνευματικές απόψεις,... καθώς επίσης, τραύματα, βία, πόνος,...δυνάμεις, ικανότητες,...ενοχές, φόβους, περιορισμούς...Ο κύκλος, το «εδώ και τώρα» και η αναπνοή δίνουν «κατεύθυνση» και κίνητρο να «κινηθούν» και να μάθουν.

Το προσωπικό συμβόλαιο – καθώς οι μαθητές ανακαλύπτουν τις εμπειρίες τους, ο κύκλος ακούει, σέβεται και αξιολογεί, βοηθώντας καθέναν από αυτούς να τοποθετήσει τον εαυτό τους στον «χάρτη» στο «ταξίδι». Η ομάδα βοηθάει κάθε μέλος να αναλάβει την ευθύνη (συμβόλαιο) να κάνει συγκεκριμένες, μικρές, ρεαλιστικές και επιτεύξιμες κινήσεις στη ζωή του.

Το προσωπικό ημερολόγιο – αυτό δίνει αξία στις προσωπικές εμπειρίες, αισθήματα, «συμβόλαια», αγώνες,... και υπάρχει όπου ο εκπαιδευόμενος δημιουργεί το δικό του «χάρτη και πυξίδα» για τη ζωή.

Παρ' όλο που τονίζουμε την σημασία της εμπειρίας και της παρουσίας του διευκολυντή πέρα από κάθε άσκηση, υπάρχουν μερικές δραστηριότητες που μπορούμε να προτείνουμε. Αυτές σχετίζονται κυρίως με την «αυτοεκτίμηση στην πράξη» και λιγότερο με ασκήσεις για να αναπτύξουν την αυτοεκτίμηση. Αυτά τα θέματα αναφέρονται εκτενέστερα στο Παράρτημα 3.

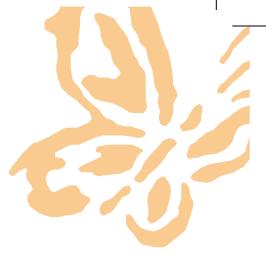
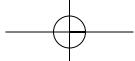
Οι ασκήσεις στον οδηγό δεν είναι «μία σειρά διεθνών μαθημάτων» για την αυτοεκτίμηση. Οι διευκολυντές/τριες μπορεί να μην κάνουν ασκήσεις που δεν καταλαβαίνουν καλά ή που νοιώθουν πως δεν είναι κατάλληλες για την συγκεκριμένη ομάδα ή κουλτούρα για τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Αυτές οι δράσεις μπορεί να είναι πιο πιθανό να μειώσουν την αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων, ακόμα και να πληγώσουν την αυτοεκτίμησή τους.

Έχουμε αναγνωρίσει 4 φάσεις στην λειτουργία των ομάδων αυτοεκτίμησης:
α) Αρχική Φάση, β) Κύρια Φάση, γ) Τελική Φάση και δ) Αξιολόγηση.

Κάθε μία από αυτές τις διαδοχικές φάσεις απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και παρεμβάσεις από τον/την διευκολυντή/τρια που αναλύονται παρακάτω. Η δουλειά στον κύκλο είναι πιθανό να περιλαμβάνει: παρουσιάσεις του/της διευκολυντή/τριας, συζητήσεις, παιένιμο ρόλων, ασκήσεις, επιδείξεις και ασκήσεις για το σπίτι. Στους συμμετέχοντες της ομάδας μπορεί να ζητηθεί να μελετήσουν εκτός του κύκλου και να ασκηθούν σε συγκεκριμένες «ένας προς ένα» ή ομαδικές αλληλεπιδράσεις αυτοεκτίμησης στη δουλειά ή στο σπίτι. Λεπτομέρειες από μερικές ασκήσεις που έχουμε χρησιμοποιήσει στην κάθε φάση αναφέρονται παρακάτω. Οι φάσεις και οι ασκήσεις είναι ευρείς και γενικές.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και της ανάλυσης σταδίων μπορεί να είναι χρήσιμο να εντοπιστεί μία «βασική δραστηριότητα» που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την οικοδόμηση της συνοχής της ομάδας.

Μπορεί να είναι ένα συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή κάποιος τομέας ενδιαφέροντος π.χ. μια τέχνη, θέατρο, μαγειρική, κηπουρική κτλ. Αυτή η άσκηση βοηθάει στο να τραβήξει την προσοχή μακριά από τον «εαυτό» που μπορεί να είναι αρκετά δύσκολο για πολλούς συμμετέχοντες. Παρέχει επίσης, ένα πραγματικό κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο η αυτοεκτίμηση μπορεί να αναπτυχθεί και να καλλιεργηθεί.



A: Αρχική Φάση

Οικοδόμηση εμπιστοσύνης

Η αρχική φάση είναι κατά κάποιο τρόπο πιο σημαντική από τις επόμενες φάσεις, χωρίς εμπιστοσύνη, κοινούς κανονισμούς και αρμοδιότητες και κάποιες βασικές ικανότητες ακρόασης και στοχασμού δεν είναι δυνατό να επιτευχθεί αποτέλεσμα. Είναι σημαντικό να οικοδομηθεί εμπιστοσύνη μέσα στην ομάδα έτσι ώστε να μπορέσουν οι συμμετέχοντες να αποκαλύψουν προσωπικές πληροφορίες για τους εαυτούς τους χωρίς φόβο, να ηρεμήσουν και να το διασκεδάσουν. Το στοιχείο αυτό πρέπει να αναθεωρείται και να εμβαθύνεται η εμπιστοσύνη καθ' όλη τη διάρκεια ζωής της ομάδας. Αυτή η φάση βοηθάει τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν, να πιστέψουν και να αισθανθούν ότι η ομάδα «τους ανήκει».

Οι στόχοι αυτής της φάσης είναι:

- Να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να ενταχθούν στην ομάδα και να αρχίσουν να γνωρίζουν ο ένας τον άλλον και να δεθούν μεταξύ τους.
- Να οικοδομηθεί εμπιστοσύνη, να ανακαλύψει ο καθένας τον εαυτό του και τους άλλους, να μπουν οι βάσεις για την προσωπική ανάπτυξη.
- Να αυξήσει την ασφάλεια στην ομάδα και να στηρίξει τα άτομα που χρειάζονται αυτοπεποίθηση στην ομαδική δουλειά.

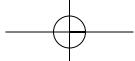
Πρέπει να δοθεί συγκεκριμένη έμφαση στα ανωτέρω κατά την έναρξη της ανάπτυξης της ομάδας. Παρ' όλα αυτά είναι επίσης ζωτικής σημασίας να αντιμετωπίζεται η έλλειψη εμπιστοσύνης όσο το δυνατόν γρηγορότερα καθώς η απώλεια της εμπιστοσύνης μπορεί να οδηγήσει στην απώλεια της ομάδας.

Σε αυτό το στάδιο, η σύσταση της ομάδας δεν είναι σαφώς καθορισμένη και στην πραγματικότητα και οι τρεις κύκλοι του έργου SHE βίωσαν αλλαγές στην σύσταση των μελών τους στα πρώτα στάδια, με μέλη να αποχωρούν και σε μερικές περιπτώσεις να επανέρχονται και να έρχονται άλλα στις πρώτες εβδομάδες. Είναι χαρακτηριστικό των γυναικών μιες χαμηλή αυτοεκτίμηση να θεωρούν δύσκολο να αφοσιωθούν στην ομάδα για κάποιο διάστημα. Στο έργο SHE παρατηρήσαμε πως σε αυτή η φάση απαιτήθηκαν τουλάχιστον 7 εβδόμαδες για την σταθεροποίηση των συμμετεχόντων και την δημιουργία της απαραίτητης εμπιστοσύνης. Αν και αρκετή δουλειά έγινε σε αυτή τη φάση, ο βασικός σκοπός ήταν να οριστικοποιηθούν τα μέλη της ομάδας.

Το χτίσιμο της εμπιστοσύνης ξεκινάει με την σχέση του/της διευκολυντή/τριας με την ομάδα. Όταν ο/η διευκολυντής/τρια διαθέτει τα χαρακτηριστικά που περιγράφονται στο Α' Μέρος του οδηγού, η συμπεριφορά του/της λειτουργεί ως υπόδειγμα για την ομάδα. Θεμελιώδεις είναι οι αρχές της ισότητας, της έλλειψης κριτικής, της θετικής ακρόασης, της εποικοδομητικής ανατροφοδότησης και της εμπιστευτικότητας. Πρέπει σε όλα τα άτομα να υπάρχει ισότιμη συμπεριφορά με σεβασμό, οι προτάσεις τους να εισακούνται και να αναγνωρίζονται. Είναι ζωτικής σημασίας η δουλειά να γίνεται με το ρυθμό της ομάδας και η ανάπτυξη της εμπιστοσύνης να γίνεται αργά και αρχικά μέσω μη απειλητικών εργασιών π.χ. τέχνη.

Μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν συγκεκριμένες ασκήσεις οικοδόμησης εμπιστοσύνης. Είναι πολύ σημαντικό να διασφαλιστεί πώς αυτές οι ασκήσεις είναι πολιτισμικά κατάλληλες. Επίσης, αν και οι εκπαιδευόμενοι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν, δεν πρέπει αυτό να τους επιβάλλεται. Οι ασκήσεις οικοδόμησης εμπιστοσύνης γενικά αναφέρονται στην επικοινωνία και τη δυνατότητα να γνωρίσει ο ένας τον άλλον καλύτερα. Αυτό ξεκινάει σε επιφανειακό επίπεδο από παιχνίδια ονομάτων και μπορεί να εξελιχθεί σε ανταλλαγή ελπίδων και φόβων και

Στην αρχή του μαθησιακού κύκλου, εν αγορία του/της διευκολυντή/τριας, μπορεί να υπάρχουν συμμετέχοντες που γνωρίζονται και έχουν άσχημο παρελθόν, όπως η Άννα και η Ελένη. Κατά τη διάρκεια σχηματισμού του κύκλου και πριν οικοδομηθεί εμπιστοσύνη, οι συγκεκριμένες συμμετέχουσες ήταν ευγενικές μεταξύ τους είχαν πολύ καλή συμπεριφορά και έτσι ήταν δύσκολο για την διευκολυντρια να καταλάβει την ενέργεια και τους υπαινιγμούς που εκδηλώθηκαν υπογείως. Καθώς ο κύκλος εξελίσσοταν, η Ελένη γινόταν πιο άμεση σε παρεμβατικά σχόλια και αρνητικότητα κάθε φορά που μιλούσε η Άννα. Αυτή η συμπεριφορά αποδοκμάστηκε με ευγενικό τρόπο από την διευκολύντρια στην προσπάθειά της να αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα. Ρωτώντας την Ελένη τι εννοούσε με τα σχόλια που έκανε, η διευκολύντρια της έδωσε τη δυνατότητα να συνειδητοποιήσει πώς η συμπεριφορά της ήταν εμφανής και όχι αποδεκτή. Αν ο σκοπός είναι η ανάπτυξη της ειλικρίνειας, της ασφάλειας και της εμπιστοσύνης, τότε δεν υπάρχει χώρος για πλάγιους τρόπους. Πολλοί άνθρωποι δουλεύουν σε αυτό το επίπεδο, μη θέλοντας να προκαλέσουν διαμάχη, αλλά έχουν τη δύναμη να διαλύσουν την ομάδα. Η Ελένη επίσης συνάντησε την διευκολύντρια μόνη της. Ρωτήθηκε αν υπήρχε κάποιο πρόβλημα και της δόθηκε η ευκαιρία να πει την ιστορία της. Η διευκολύντρια άρχισε να αποκτά μια εικόνα της κατάστασης και παρ' όλο που είχε γνώση της δυναμικής, συνέχισε να ενώνει την ομάδα, αντιμετωπίζοντας μόνο άμεσα καταστρεπτικά σχόλια μέσω μη απειλητικού τρόπου. Η Ελένη συνέχισε με την ομάδα για λίγο, συνεργαζόταν και συμφωνούσε, μέχρι που δεν μπορούσε να παρακολουθήσει άλλο, λόγω αλλαγής της δουλειά της. Η Άννα συνέχισε να είναι ένα πολύτιμο μέλος του κύκλου.



«Κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων, οι συμμετέχουσες ήταν νευρικές και επιφυλακτικές στο να μιλήσουν για τον εαυτό τους. Γνωρίζοντας πως αυτή η πρώτη φάση καθόριζε την εξέλιξη της ομάδας, χρησιμοποιήσα την άσκηση «του ταξιδιού» ως μεταφορά, έτσι ώστε να βοηθήσω την ομάδα να επικεντρωθεί σε αυτό που κάναμε. Μαζί με αυτή χρησιμοποίησα τις ασκήσεις της «αναπνοής» και τις ερωτήσεις «Εδώ και τώρα»: πού πάει το τρένο σας; από πού έρχεται; τι μπορεί να χρειαστεί στην πορεία; πού μπορεί να σταματήσετε; τι κινδύνους μπορείτε να φανταστείτε πως θα συναντήσετε κατά τη διάρκεια του ταξιδιού; Όλα αυτά έδωσαν στις συμμετέχουσες την ευκαιρία να νοιώσουν πως βρίσκονται σε μια διαδικασία που είναι χρήσιμη για την καθεμία τους.»

σε πιο προσωπικών πληροφοριών. Μερικές από αυτές περιγράφονται στο Παράρτημα 3. Η εμπιστοσύνη μπορεί να αναπτυχθεί και μέσω σωματικών ασκήσεων όπως κατευθύνοντας κάποιον με δεμένα μάτια στο δωμάτιο ή πέφτοντας. Στην Ισπανία για παράδειγμα που οι άνθρωποι έχουν την τάση να αγγίζονται μεταξύ τους, αυτές οι ασκήσεις τους αρέσουν από την πρώτη κιόλας συνάντηση.

Στην Κύπρο το φυσικό περιβάλλον είχε στηθεί σαν το σαλόνι ενός σπιτιού. Αναψυκτικά, καφές, τσάι, χυμός, νερό ήταν διαθέσιμα κάθε στιγμή. Το μοντέλο αυτό βασίστηκε στα συγγράμματα του καθηγητή Κώστα Φωτεινού, που έγραψε για την ανάγκη ενός σχολείου που να μοιάζει με συνοικιακό καφέ, ένα μέρος που οι μαθητές θα νοιώθουν άνετα και στο οποίο η μάθηση θα επιτελείται σαν μια φυσική διαδικασία.

Ένα σημαντικό στοιχείο για την επιτυχία του προγράμματος είναι το φυσικό περιβάλλον. Υπάρχει ένας χώρος που η ομάδα νοιώθει άνετα και ευπρόσδεκτη; Η διάταξη πρέπει να είναι σαν ανοιχτός κύκλος χωρίς τραπέζια ή άλλα εμπόδια για τους συμμετέχοντες. Είναι σημαντικό να μην υπάρχουν εμπόδια όπως θρανία έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μην συσχετίζουν την καινούρια εμπειρία μάθησης με αναμνήσεις από την παραδοσιακή σχολική τάξη.

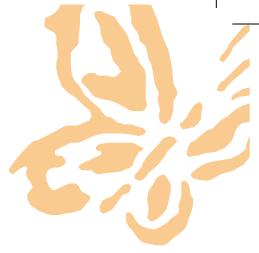
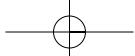
Κλειδιά επιτυχίας για το χτίσιμο εμπιστοσύνης είναι η ανάπτυξη ενός ομαδικού συμβολαίου και διαδικαστικών κανονισμών που θα λειτουργούν σαν μία βάση αναφοράς για να λυθούν πιθανές διαμάχες. Με αυτή την διαδικασία, η ομάδα πρέπει να αναλάβει από κοινού την ευθύνη με τον/την διευκολυντή/τρια για να διασφαλίστε πως κάθε μέλος έχει ίσες ευκαιρίες να συμμετάσχει και να ικανοποιηθούν οι ανάγκες του, μέσα πάντα στα όρια της ομάδας. Είναι επίσης σημαντικό να καταλάβουν τα μέλη πως έχουν το δικαίωμα να μη συμμετέχουν σε κάποια εργασία που τους κάνει να μη νοιώθουν άνετα. Η δημιουργία ομαδικών συμφωνιών και συμβολαίων αναλύεται εκτενέστερα παρακάτω. Η εμπιστοσύνη μπορεί να χτιστεί ή να καταστραφεί σε στιγμές μεγάλου συναισθηματισμού – γέλιου ή δακρύων. Θα πρέπει να ενισχύεται συχνά και κάθε απώλεια ή ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης θα πρέπει να διαπιστώνεται το συντομότερο δυνατό. Για να επιτευχθεί αυτό και να διατηρηθεί η εμπιστοσύνη είναι απαραίτητο να γίνονται τακτικοί έλεγχοι της ομάδας.

Η Φιλ είχε βιώσει βία στο σπίτι και της ήταν πολύ δύσκολο εμπιστευτεί τους άλλους. Συγκεκριμένα δεν ένοιωθε άνετα να κλείσει τα μάτια της. Όταν η Φιλ αρνήθηκε να της δέσουν τα μάτια για μια άσκηση μερικές από την ομάδα γέλασαν μαζί της. Η διευκολύντρια υποστήριξε το δικαίωμα της Φιλ να μη συμμετέχει στην άσκηση και τόνισε στην ομάδα τους πολλούς και διαφορετικούς φόβους που οι άνθρωποι μπορεί να έχουν. Αυτό συνέβαλε στην δημιουργία εμπιστοσύνης στην ομάδα καθώς επίσης και στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης της Φιλ και στο δικαίωμά της να λέει όχι.

Η πρόκληση είναι να δημιουργηθεί αυθόρυμπη η εμπιστοσύνη και να διατηρηθούν ασφαλή όρια. Όταν υπάρχει υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης και ενδεχομένως κάποιο υψηλό επίπεδο προσωπικών αποκαλύψεων, είναι σημαντικό ο/η διευκολυντής/τρια να αντικατοπτρίσει αυτή την εμπιστοσύνη στις αντιδράσεις τους και να δράσει κατάλληλα. Η κύρια ευθύνη του/της διευκολυντής/τριας είναι η ομάδα σαν σύνολο και είναι σημαντικό να είναι σε θέση να διαπιστώσει αν κάποιο μπορεί ή όχι να αντιμετωπιστεί μέσα στην ομάδα.

Για την οικοδόμηση της εμπιστοσύνης είναι επίσης σημαντική η αποφυγή δημιουργίας υποομάδων και η ενθάρρυνση να «ενταχθούν τα πάντα μέσα στην ομάδα». Σε μερικές περιπτώσεις μπορεί να χρειαστεί εξωτερική στήριξη έτσι ώστε να διασφαλιστεί πως η κατάσταση κρίσης κάποιου δεν θα καταλήξει να κυριαρχήσει στην ομάδα. Η διαδικασία της επιτήρησης είναι μια ευκαιρία να συζητηθούν αυτά τα ζητήματα σε μια συνεχή βάση.

Το επίπεδο των φόβων, των προσδοκιών και της αυτοκριτικής των συμμετεχόντων συχνά τις εμπόδιζαν και τους αποσπούσαν την προσοχή. Συχνά χρησιμοποιούσα «τον χάρτη και την πυξίδα» τεσσάρων στοιχείων όπου μπορούσαν να συμπεριλάβουν με ασφάλεια όλες τις εμπειρίες τους: σώμα, πνεύμα, συναίσθημα, σχέσεις, πνευματικές απόψεις,... καθώς επίσης πληγές, βία, πόνο,...δυνάμεις, ικανότητες,...ενοχές, φόβους, περιορισμούς...Απλώς ζωγραφίζοντας ή χρωματίζοντας αυτόν τον χάρτη με τις εμπειρίες τους, οι συμμετέχουσες ήδη ξεκινούσαν να τον αξιολογούν και να είναι περισσότερο «παρούσες» και επομένως ικανές να μιλήσουν άμεσα για αυτές. Οι εκπαίδευσήμενες εξέταζαν τις εμπειρίες τους, άκουγαν και σέβονταν κάθε άτομο. Το συναίσθημα της «διοικητήσιας» της ομάδας αναπτύχθηκε στον «μαθησιακό κύκλο» έτσι ώστε η ομάδα ξεκίνησε να αναλαμβάνει την ευθύνη, να βοηθάει κάθε μέλος να κάνει μικρές και πραγματικές κινήσεις και μέσα στην ομάδα και στη ζωή του. Η ομάδα δενόταν με κάθε συμμετέχουσα, κάποιες στιγμές αντιμετωπίζοντας και κάποιες άλλες στιγμές ενθαρρύνοντας κάποιο άτομο να φτιάξει ένα «προσωπικό συμβόλαιο» για να διεκπεραιώσει κάποια συγκεκριμένη και επιτεύξιμη δράση για την αυτοπεποίθησή του. Η ομάδα παρακολουθούσε αυτό το συμβόλαιο για τις επόμενες εβδομάδες.»



Σε αυτό το στάδιο οι διευκολυντές ξεκινούν να χρησιμοποιούν κάποιες ασκήσεις «**Αυτο-αντίληψης και Αυτο-αποκάλυψης**, Ομαδικού Συμβολαίου Εκμάθησης, Εμπιστευτικότητας» όπου είναι πιθανό να νοιώθουν πιο άνετα από τις ασκήσεις της «**Κύριας Φάσης**». Σκοπός είναι να αναπτυχθεί η επικοινωνία και κάποιοι βασικοί τρόποι εργασίας.

- «Ποιος είμαι και ποιοι είναι οι 'φόβοι', οι 'ανάγκες', οι 'ελπίδες' και οι 'επιθυμίες' μου».
- Συζήτηση για όλα αυτά. Η αποκάλυψη στην ομάδα οικοδομεί εμπιστοσύνη και φέρνει τα μέλη κοντά.

Ο/Η διευκολυντής/τρια θα αφιερώσει σε αυτά τα θέματα όσο χρόνο χρειάζεται η ομάδα και είναι πιθανό να επιστρέψει σε αυτά τα θέματα αν η ομάδα ή κάποια μέλη έχουν δυσκολίες.

Κατά τη διάρκεια της ζωής της ομάδας, το αρχικό συμβόλαιο της θα πρέπει να επανεξετάζεται σε μόνιμη βάση κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης και οι συμμετέχοντες να ερωτηθούν άμεσα αν νοιώθουν εμπιστοσύνη και ασφάλεια στην ομάδα.

Η χρήση της τέχνης στην αυτοεκτίμηση

Είναι γνωστό πως είναι δύσκολο για τους ανθρώπους να εξερευνούν τους εαυτούς τους και να εκφράζονται και ειδικά σε δύσκολες στιγμές. Η αξιολόγηση του εαυτού και των άλλων, η διατύπωση συμβουλών προς τους άλλους, η ιστόημα συμμετοχή στην ομάδα, απαιτεί κάποιος πρώτα να έρθει αντιμέτωπος με δύσκολα συναισθήματα και μετά να τα εκφράσει. Η χρήση εικόνων, μεταφορών, δημιουργικότητας και παιχνιδιών μπορεί να βοηθήσει τους συμμετέχοντες σε αυτή την εξερεύνηση του εαυτού και στην έκφραση.

«Χρησιμοποιούσα ιστορίες με εικόνες γυναικών: Χιονάτη, Σταχτοπούτα, Πεντάμορφη & και το Τέρας (και άλλες) όπου οι συμμετέχουσες ταυτίζονταν με τις απόψεις των χαρακτήρων. Εξερευνώντας τις ιστορίες και τους χαρακτήρες τις βοήθησε να εξερευνήσουν με ασφάλεια όψεις της δικής τους ζωής».

Η χρήση της τέχνης επιτρέπει στους ανθρώπους να αλληλεπιδρούν με έναν πολύ ισότιμο και διασκεδαστικό τρόπο. Η προσοχή αποστάται από τα άτομα, ενώ οι συμμετέχοντες εκπλήσσονται με τις δικές τους δημιουργικές ικανότητες. Η άσκηση της τέχνης μπορεί να απαλλάξει λίγο την ομάδα από την συνεχή συγκέντρωση και αυτοέλεγχο. Πολύ συχνά καταλήγει στην απόδειξη ύπαρξης ικανοτήτων και σε αίσθημα ικανοποίησης, καθώς ο συμμετέχων μπορεί να πάρει κάποιο κομμάτι τέχνης εκτός ομάδας. Επίσης συμβάλει στην ανάπτυξη της συνεργασίας, της ομαδικής δουλειάς και της ατομικής και ομαδικής αυτοεκτίμησης. Για αυτούς τους λόγους οι τέχνες μπορεί να χρησιμοποιηθούν καθ' όλη τη διάρκεια ζωής της ομάδας και όχι μόνο στην πρώτη φάση.

Η Μαίρη (γύρω στα 55-60) ήταν επιφυλακτική και πολύ ειλικρινής για την αρνητικότητά της και τις αμφιβολίες της για οποιαδήποτε νέα άσκηση. Μέσω της χαλάρωσης, του ελέγχου, των ασκήσεων στην αρχή των συναντήσεων που δημιουργούσαν ασφαλή και χαλαρωτική ατμόσφαιρα, η Μαίρη ήταν ικανή να αφήσει τους φόβους της να εκφραστούν. Στη συνέχεια της παρεχόταν διακριτική υποστήριξη στην άσκηση π.χ. η διευκολύντρια κάθεται δίπλα της για να δουλέψει στο δικό της έργο τέχνης. Ο έλεγχος στο τέλος βοηθούσε τη Μαίρη να δει πως δύλιο ήταν σε διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων και αυτοπεποίθησης και πως δεν ήταν μόνη της.

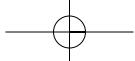
Οι στόχοι είναι να:

- Ενθαρρύνει την οικοδόμηση εμπιστοσύνης στην ομάδα
- Επιτρέπει στην ομάδα να δουλεύει μαζί με μη απειλητικό τρόπο και με μια ποικιλία μορφών τέχνης
- Οικοδομεί την αυτοεκτίμηση με επιδέξιο τρόπο
- Αναπτύσσει την δημιουργικότητα, την σκέψη με το αριστερό τμήμα του εγκεφάλου.

Ασκήσεις που περιλαμβάνουν μεταφορικές εκφράσεις (παιχνίδια, εικόνες, παίξιμο ρόλων κτλ.) επιτρέπουν στους συμμετέχοντες μια ασφαλή απόσταση από την άμεση έκφραση, βοηθώντας στην ολοκληρωτική εξερεύνηση με ασφαλή τρόπο οποιουδήποτε δύσκολου ζητήματος. Οι άνθρωποι που δυσκολεύονται να εκφράσουν τα προβλήματά τους μπορεί να είναι ικανοί να τα εξερευνήσουν μέσα από δημιουργικές μεθόδους. Είναι σημαντικό να είναι ικανός κάποιος να εκφράσει την αξιολόγηση του εαυτού του ή τα συναισθήματά του με ασφαλή τρόπο.

Η ενδυνάμωση συμβαίνει εδώ μέσω ενός συμβόλου που μπορεί να εκφράσει με ασφαλή τρόπο κάποιο ζήτημα όπου ο εκπαιδευόμενος δεν θα μπορούσε διαφορετικά ούτε καν να υποψιαστεί. Το γεγονός ότι διατηρούν τον έλεγχο αυτού του συμβόλου και του τι αυτό αντιπροσωπεύει, συμβάλλει και στην ασφάλεια και στην ενδυνάμωση.

Ο/Η διευκολυντής/τρια για να φέρει σε θέση την ομάδα να εξερευνήσει με ασφαλή τρόπο διάφορα ζητήματα συγκρούσεων μπορεί να χρησιμοποιήσει αποστασιατικές μεταφορές μιας ιστορίας (βίντεο από γνωστά τηλεοπτικά στήρια) όπου αναπτύσσονται διαμάχες. Οι συμμετέχοντες μπορούν να διερευνήσουν και να αξιολογήσουν ζητήματα, συναισθήματα και κατάλληλες δράσεις χρησιμοποιώντας το απόστασμα της ιστορίας («είναι το πρόσωπο στην ιστορία που έχει το πρόβλημα – όχι εγώ»). Όταν είναι έτοιμοι και ασφαλείς (χωρίς καμία πίεση από τον/την διευκο-



Η Γουέντυ ήταν μια ενθουσιώδης αλλά ανώριμη διευκολύντρια. Όταν ήρθε ένας επισκέπτης καλλιτέχνης να κάνει μια σειρά μαθημάτων στην ομάδα, η Γουέντυ έπεσε στην δουλειά μαζί με την ομάδα και επικεντρώθηκε στο να μάθει την συγκεκριμένη μορφή τέχνης. Αυτό θόλωσε τα όρια μεταξύ της και της ομάδας, προκαλώντας μια εμφανή αρνητική επίπτωση στην ασφάλεια και επηρεάζοντας τη δυναμική της ομάδας. Ο επιτηρητής δούλεψε μαζί της για να επαναπροσδιορίσει τα όριά της. Η Γουέντυ το πέτυχε αυτό μέσω ελέγχου στο τέλος των μαθημάτων φροντίζοντας και αναλαμβάνοντας μεγαλύτερη ευθύνη της ομάδας. Συνειδητοποίησε πως με τον ζήλο της να μοιραστεί την εμπειρία της ομάδας άφησε τον ρόλο της ως διευκολύντρια. Έξι μήνες μετά η Γουέντυ διατήρησε τα όριά της από αυτή τη μαθησιακή εμπειρία και η ομάδα προόδευσε.

Η Ντέμπορα (διευκολύντρια) είχε δουλέψει στο παρελθόν με ομάδες τέχνης και ανυπομονούσε να ενταχθεί στην ομάδα και να μάθει μια καινούρια μορφή τέχνης, στην προκειμένη περίπτωση την κεραμική. Παρ' ολα αυτά ο καλλιτεχνικός επισκέπτης δεν ήταν ικανός στο να προκαλέσει ενδιαφέρον, περιορίζομένος μόνο στο να επιτρέπει στις συμμετέχουσες να πειραματίζονται χωρίς κατεύθυνση. Σχεδόν χωρίς να το καταλάβει η Ντέμπορα επαναπαύτηκε και δεν συμμετείχε στον βαθμό που νόμιζε. Προτιμούσε να επικεντρώνεται σε ασήμαντες φροντίδες παρά να κάθεται στο τραπέζι και δουλεύει με την ομάδα. Αυτό είχε ένα καταστρεπτικό αντίκτυπο στην ομάδα και στην μείωση του ενθουσιασμού τους. Στην αξιολόγηση η Ντέμπορα μοιράστηκε την εμπειρία της με την ομάδα και ανακάλυψε πως και άλλοι συμμετέχοντες είχαν νοιώσει το ίδιο. Το δίδαγμα είναι πως ο/η διευκολυντής/τρία έχει μεγαλύτερη εξουσία από ότι νομίζει μερικές φορές και για αυτό θα πρέπει να είναι προσεκτικός/ή πώς την ασκεί.

λυντή/τρια) ξεκινούν να κάνουν τις συνειδητές συνδέσεις με τι δική τους τρέχουσα κατάσταση. Άλλα αυτή η δουλειά είναι εξίσου πολύτιμη όταν παραμένει ως μεταφορά (όταν οι εκπαιδευόμενοι δεν λένε άμεσα «αυτό είναι που συνέβη στην τάξη μας χτες» για παράδειγμα). Όταν οι συμμετέχοντες αφοσιώνονται απόλυτα στην μεταφορική διερεύνηση και αξιολόγηση, μαθαίνουν για τους εαυτούς τους.

Όταν χρησιμοποιείτε «επισκέπτες καθηγητές καλλιτεχνικών», η πρόκληση που αντιμετωπίζετε είναι να βρεθεί κάποιος που να εξειδικεύεται στα καλλιτεχνικά αλλά και ταυτόχρονα να είναι ικανός να κερδίσει την εμπιστοσύνη της ομάδας και να διαθέτει αρκετά από τα προαναφερθέντα εκπαιδευτικά προσόντα. Για αυτό είναι καλή ιδέα να περιορίζονται οι επιλογές των μορφών τέχνης και να επιλέγονται μορφές τέχνης που εξασκούνται από διευκολυντές που συνδυάζουν και σωστά εκπαιδευτικά προσόντα. Αν ξέρετε κάποιον διευκολυντή, αλλά δεν είστε σύγουρος για τα προσόντα του (ή τα δικά σας), καλό θα ήταν να τον δοκιμάσετε πρώτα σε μια λιγότερο ευάλωτη ομάδα. Η έμφαση πρέπει να δοθεί στη συλλογική δουλειά για αυτοεκτίμηση και όχι στην ανάπτυξη ανεξάρτητων ταλέντων τέχνης.

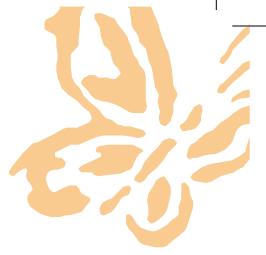
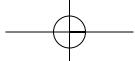
Πάντα θα υπάρχουν ένας ή δύο συμμετέχοντες οι οποίοι στην αρχή είναι επιφυλακτικοί και φοβούνται την ιδέα των καλλιτεχνικών κυρίων εξ αιτίας προηγούμενης εμπειρίας της συμβατικής εκπαίδευσης καλλιτεχνικών. Η δουλειά του βασικού διευκολυντή που ξέρει τα μέλη της ομάδας καλά είναι να τους στηρίξει και να τους ενθαρρύνει ευγενικά. Όταν φύγει ο φόβος και το προϊόν έχει παραχθεί, το αίσθημα της επιτυχίας είναι ανυπολόγιστο.

Μερικές φορές είναι δύσκολο να βρεθεί κατάλληλος χώρος και να υπάρχουν αρκετά υλικά για επεξεργασία, έτσι ώστε τα μαθήματα καλλιτεχνικών να είναι μία απελευθερωτική εμπειρία χωρίς περιορισμούς λόγω έλλειψης πόρων.

ΕΙΚΟΝΕΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΕΣ ΕΜΠΝΕΥΣΗΣ

Η έμπνευση μπορεί να μεταμορφώσει τους ανθρώπους. Οι πραγματικές ιστορίες ανθρώπων που έχουν διάφορα επιτεύγματα στη ζωή τους (πραγματοποίηση κάποιου στόχου, ανάρρωση από αρρώστια κτλ.) ή μεταφορικές ιστορίες μπορούν να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να ταυτιστούν μαζί τους. Διάφορα παραδείγματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλεία για έμπνευση. Υπάρχουν και άλλες ασκήσεις που περιγράφονται στο Παράρτημα 3. Αυτός ο τρόπος απόκτησης αυτοπεποίθησης, όταν επιτυγχάνει, είναι ζωτικής σημασίας για την ένωση της ομάδας, για την καλλιέργεια της εμπιστοσύνης, την ψυχαγωγία και τη βελτίωση της εμπιστοσύνης. Η συλλογική επιτυχία εμποδίζει την απομόνωση και δημιουργεί πραγματική συμμετοχή στην ομάδα.

«Χρησιμοποιούσα ένα επιτραπέζιο παιχνίδι (Robert Najectu «παιχνίδι της αγάπης και της επικοινωνίας»). Αυτό το απλό επιτραπέζιο παιχνίδι παίζεται με ένα ζάρι. Μερικές από τις ερωτήσεις είναι: «Πες τρία θετικά πράγματα για τον εαυτό σου», «τι κάνεις όταν νευριάζεις», «αν μετακόμιζες ποια θα ήταν τα τρία πράγματα που θα έπαιρνες μαζί σου». Αυτό το παιχνίδι βοήθησε τους συμμετέχοντες να ανοιχτούν και να ανακαλύψουν πράγματα για τον εαυτό τους που δεν τα είχαν σκεφτεί ποτέ. Και πραγματικά το διασκέδασαν!»



Ομαδικό Συμβόλαιο Μάθησης και Εμπιστευτικότητα

Αυτές οι ασκήσεις βοηθάνε να εργασθούμε προς ένα συγκεκριμένο ομαδικό συμβόλαιο μάθησης που οι συμμετέχοντες εκπιμάνε, πιστεύουν και «ισθάνονται δικό τους». Αυτό το Συμβόλαιο είναι θεμελιώδες για να αναπτυχθεί ένα βαθύτερο επίπεδο ανταλαγής στην κύρια φάση της ομάδας. Εδώ περιγράφουμε μία γενική διαδικασία – που μπορεί να προσαρμοσθεί και να υλοποιηθεί ανάλογα με την ομάδα και τις ανάγκες της.

Ομαδικό Συμβόλαιο Μάθησης - Το «Συμβόλαιο» είναι «συμφωνημένοι κανόνες» για να κάνουν την μαθητευόμενη ομάδα να δουλεύει για όλους. Υπάρχουν τρία συστατικά για ένα συμβόλαιο μάθησης. Αυτές είναι ερωτήσεις που ήδη έχουν τεθεί στη συνέντευξη επιλογής, για αυτό δεν θα πρέπει να προκαλούν έκπληξη.

1. «Τί χρειάζονται οι συμμετέχοντες ο ένας από τον άλλο;»
2. «Τί χρειάζονται οι συμμετέχοντες από τον/την διευκολυντή/τρια;»
3. «Τί χρειάζεται ο/η διευκολυντής/τρια από τους συμμετέχοντες;»

Αν η ομάδα κάνει όλη αυτή τη διαδικασία τότε η αίσθηση εξουσίας, ενδυνάμωσης και αυτοεκτίμησης είναι μεγαλύτερη. Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης και της αμφισβήτησης σε αυτό το στάδιο είναι πιο σημαντική από το αποτέλεσμα. Η ομαδική διαδικασία εδώ είναι ένα μοντέλο για κοινωνική δράση και για να αξιολογούν τους εαυτούς τους και τους άλλους.

■ Περιγράψτε τη διαδικασία του ομαδικού συμβολαίου και των τριών συστατικών του. Ρωτήστε την ομάδα να σκεφτεί έχεωριστά τι χρειάζεται για να γίνει η ομάδα ασφαλής και άνετη για αυτούς. Δώστε 3 φύλλα χαρτί στον καθένα -ένα για κάθε συστατικό του συμβολαίου: 1. «Τί χρειάζονται οι συμμετέχοντες ο ένας από τον άλλο;», 2. «Τί χρειάζονται οι συμμετέχοντες από τον/την διευκολυντή/τρια;» και 3. «Τί χρειάζεται ο/η διευκολυντής/τρια από τους συμμετέχοντες;». Οι συμμετέχοντες γράφουν μερικές ανάγκες σε κάθε φύλλο χαρτιού. Αν η ομάδα φαίνεται διστακτική δώστε παραδείγματα: εμπιστευτικότητα, ακρίβεια, σεβασμό, κτλ.

■ Χωρίστε την ομάδα σε μικρές ομάδες των 3-4 ατόμων. Η κάθε υποομάδα να έχει 3 μεγάλα φύλλα χαρτιού, ένα για κάθε συστατικό του συμβολαίου. Δώστε στην κάθε υποομάδα 20 λεπτά για να συζητήσει, να ανακαλύψει και να συμφωνήσει τις ανάγκες του κάθε συστατικού. Καταγράψτε τα θέματα, τις ανάγκες και τους κανόνες σε ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού. Ο/Η διευκολυντής/τρια μπορεί από την εμπειρία του/της δουλεύοντας με άλλες ομάδες και από τις αρχικές συνεντεύξεις και μαθήματα να διακρίνει πιθανά προβλήματα που μπορεί να προκύψουν στη ομάδα (όπως ρατσισμός, αποκλεισμός, επιθετικότητα, κτλ) και να προτείνει θέματα που να συμπεριληφθούν στην διερεύνηση των κανόνων.

■ Η κάθε υποομάδα με τη σειρά της τροφοδοτεί την κυρίως ομάδα. Όλες οι προτεινόμενες συμφωνίες καταγράφονται στον πίνακα, που είναι χωρισμένος σε τρία μέρη, ένα για κάθε συστατικό. Στη συνέχεια γίνεται περαιτέρω συζήτηση έτσι ώστε όλοι οι προτεινόμενοι συμφωνηθέντες «κανονισμοί» από κάθε υποομάδα να απλοποιηθούν. Δώστε αρκετό χρόνο έτσι ώστε να είναι κατανοητοί και αποδεκτοί από όλους. Η ομάδα είναι υπεύθυνη για τις διαπραγματεύσεις και την προσαρμογή των κανονισμών όταν προκύψουν διαφωνίες. Όταν προκύψουν σοβαρές διαφωνίες, μπορούν να λυθούν σε μικρές ομάδες ακόμα και κατά τη διάρκεια αρκετών εβδομάδων.

■ Ο/Η διευκολυντής/τρια δουλεύει με τους συμμετέχοντες έτσι ώστε να διασφαλίσει πως ότι συμφωνούν είναι επιτεύξιμο και ρεαλιστικό. Μερικές φορές οι συμμετέχοντες μπορεί να είναι πολύ ιδεαλιστές και να φτιάχνουν ανέφικτους κανονισμούς και κατευθυντήριες γραμμές, γεγονός το οποίο δεν είναι πολύ χρήσιμο. Δείτε τα σχόλια παρακάτω στις ασκήσεις της κύριας φάσης με θέμα την «αντιμετώπιση δύσκολων ζητημάτων στην ομάδα» για να εξασφαλίσετε πως πιθανές προβληματικές ερωτήσεις θα αντιμετωπισθούν και θα περιληφθούν στο συμβόλαιο μάθησης. Αυτό είναι διαίτερα σημαντικό στα συστατικά 2 και 3, «Τί χρειάζονται οι συμμετέχοντες από τον/την διευκολυντή/τρια;» και «τί χρειάζεται ο/η διευκολυντής/τρια» καθώς αυτά καθορίζουν τη σχέση του/της με την ομάδα. Ο/Η διευκολυντής/τρια πρέπει να διαπραγματευτεί και να υπερασπιστεί τη θέση του/της – ως υπόδειγμα αυτοεκτίμησης- να βεβαιωθεί πως η ομάδα δεν περιμένει από τον/την διευκολυντή/τρια να λύσει τα προβλήματα των συμμετέχοντων.

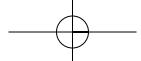
■ Η ομάδα τότε υπογράφει του κανονισμούς της, οι οποίοι αναρτώνται στον τοίχο.

■ Το συμβόλαιο μπορεί να επανελέγχεται κάποιες φορές, ιδιαίτερα όταν προκύπτει διαμάχη. Είναι ένα εργαλείο στήριξης για την ομάδα. Μπορεί επίσης να επαναπροσδιοριστεί και να αλλάξει χρησιμοποιώντας την ίδια διαδικασία. Όλα αυτά τα βήματα αποτελούν υπόδειγμα για το πώς να συμπεριφέρομαστε στη ζωή με υψηλότερη αυτοεκτίμηση.

Συμπέρασμα

Το τέλος αυτής της φάσης θα επιτευχθεί όταν:

- Τα μέλη της ομάδας έχουν σταθεροποιηθεί.
- Οι συμμετέχοντες είναι ήρεμοι και αισθάνονται τον κύκλο «δικό τους».
- Αναπτύσσεται ασφάλεια και εμπιστοσύνη κατά τη διάρκεια του ομαδικού συμβολαίου.
- Έχει δημιουργηθεί ένας ασφαλής χώρος για τον κύκλο τόσο συναισθηματικά όσο και υλικά.
- Έχουν δημιουργηθεί συνθήκες αποδοχής, κατανόησης, αμοιβαίας συμπαράστασης, εμπιστευτικότητας και ανάπτυξης.



B - Κύρια Φάση

Σε αυτή τη φάση οι συμμετέχοντες, έχοντας αναπτύξει κάποια σιγουριά για τον/την διευκολυντή/τρια, για τα εργαλεία του/της και για την υποστήριξη από την ομάδα, αρχίζουν να ασχολούνται με συγκεκριμένες, πραγματικές και πιο σημαντικές πτυχές της ζωής τους. Μπορούν τώρα να διερευνήσουν και να αξιολογήσουν προσωπικές καταστάσεις, να εξασκήσουν επικοινωνιακές ικανότητες, να σχεδιάσουν ρεαλιστικές δράσεις για τον εαυτό τους, να υλοποιήσουν και να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα (να σχεδιάσουν επιπρόσθετα πιο αποτελεσματικές δράσεις), ακολουθώντας τον κύκλο των τεσσάρων φάσεων. Σε όλη αυτήν την φάση, ένα σημαντικό στοιχείο-κλειδί είναι ότι ο/η συμμετέχων/ουσα λέει την ιστορία του/της. Και πάλι, οι λεπτομέρειες των αισκήσεων βρίσκονται στο παράρτημα 3.

Ομαδικές μέθοδοι Αυτοεκτίμησης: Auto-αντίληψη και Auto-αποκάλυψη, Επικοινωνία

Για να προχωρήσει η ομάδα στην κύρια φάση εργασίας, χρειάζεται να αρχίσει να εκτιμά και να χρησιμοποιεί συγκεκριμένες ικανότητες όπως η "auto-αποκάλυψη", η "ενεργητική ακρόαση" και η "ανταλλαγή αντιδράσεων (Feed back)". Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι μπορούν να βιώσουν το να δίνουν και να δέχονται αληθινή πρόσοχή. Αυτές οι ικανότητες είναι ουσιώδεις όχι μόνο για την καλή λειτουργία της ομάδας αλλά επίσης και για την αποτελεσματική διαχείριση της επικοινωνίας και των σχέσεων στην καθημερινή ζωή. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν με σχεδόν όλες τις άλλες αισκήσεις που περιγράφονται σε αυτόν τον οδηγό. Κάθε μία από αυτές πρέπει να εξασκηθεί, ονομαστεί, αξιολογηθεί και κατανοηθεί. Αυτές οι ικανότητες πρέπει να επαναλαμβάνονται και να αναπτύσσονται καθ' όλη τη ζωή της ομάδας. Αυτές οι ικανότητες μπορούν να δοθούν στους συμμετέχοντες ως φυλλάδιο.



"Μίλησα στους συμμετέχοντες για την ενεργητική ακρόαση και την επεξήγηση. Μετά την εξασκήσαμε κατά την διάρκεια του μαθήματος μέσω συγκέντρωσης στο άτομο που μιλούσε, δείχνοντας ότι πραγματικά ακούμε μέσω της κίνησης του σώματος, μη διακόπτοντας και κάνοντας ερωτήσεις αφού το άτομο είχε τελειώσει. Οι ερωτήσεις ήταν δύο ειδών: "τι συναίσθήματα είχες..." και "τι σκέφτεσαι..."."

Προσωπικό Ημερολόγιο ή Μαθησιακό Αρχείο

Το μαθησιακό αρχείο είναι, κυρίως, προσωπικό. Είναι ένα αρχείο των προσωπικών θεμάτων που προκύπτουν από την μάθηση. Βοηθάει τους μαθητευόμενους να έχουν προσωπικές "πρώτες ύλες" καταγεγραμμένες για τον δικό τους στοχασμό, αξιολόγηση και σύγκριση με άλλες στιγμές, ανθρώπους ή ίδεες, ως πηγή για δική τους μάθηση. Είναι καταγεγραμμένο σε προσωπικό ύφος (όχι για να ευχαριστήσει τον/την διευκολυντή/τρια). Αυτό είναι βοηθητικό για διάφορους λόγους.

Πρώτον, η απλή διαδικασία που απαιτείται στην απόφαση του τι να καταγραφεί και πως να καταγραφεί βοηθάει αυτούς που τηρούν ημερολόγιο να δώσουν κάποια δομή στην προσωπική τους εμπειρία ή κατάσταση.

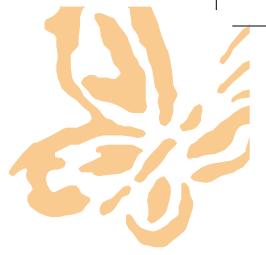
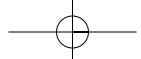
Δεύτερον, το αρχείο προσωπικής εμπειρίας γίνεται σαν καθρέφτη- αυτοί που τηρούν ημερολόγιο είναι ξαφνικά ικανοί να δουν κάποιες πτυχές του εαυτού τους που δεν ήταν συνήθως ικανοί να δουν.

"Συνέστησα στις συμμετέχουσες να κρατούν ένα προσωπικό ημερολόγιο όπου θα έγραφαν σκέψεις ή καθημερινά γεγονότα που ήταν σημαντικά για αυτές. Όποια ήθελε, μπορούσε να το μοιραστεί μαζί μας. Ωστόσο, αυτό ήταν σε εθελοντική βάση. Γράφοντας στο ημερολόγιό τους για αυτές, έγραφαν "σε τρίτο πρόσωπο". Για παράδειγμα η Ειρήνη θα έγραφε "Η Ειρήνη θύμωσε σήμερα όταν..." Χρησιμοποιώντας αυτήν την φόρμα έγιναν ικανές να είναι παρατηρητές του εαυτού τους."

Τέλος, παίρνοντας κάποια απόσταση από την εμπειρία και την πρώτη καταγραφή της στο αρχείο, αυτοί που τηρούν ημερολόγιο μπορούν να ανατρέξουν στην εμπειρία από άλλη οπτική, είτε μόνοι είτε με άλλους, για να την κατανοήσουν καλύτερα.

Αυτοί που τηρούν ημερολόγιο απλά καταγράφουν τις σημαντικές στιγμές για αυτούς, όχι για τον αξιολογητή: δύσκολες, απροσδόκητες στιγμές, καινούριες ιδέες, συνειδητοποιήσεις, συγκρούσεις κτλ. Μπορεί να υπάρχουν μέρες ή εβδομάδες χωρίς καμία καταγραφή και άλλες που κυλούν σε πολλές σελίδες απλά και μόνο για να περιγράψουν μια στιγμή.

"Όταν αξιολογώ το μαθησιακό αρχείο κάποιου, αυτό που ψάχνω είναι η δική του/της χρήση του αρχείου ως προσωπικού καθρέφτη (για αυτο- αξιολόγηση). Το κάνω αυτό μαζί με τους μαθητευόμενους που δείχνουν και εξηγούν σε μένα κάποιες από τις σημαντικές προσωπικές εικόνες και αντανακλάσεις, επιδεικνύοντας την δική τους χρήση του αρχείου για αυτο- αξιολόγηση. Δίνω στους μαθητευόμενους ασκήσεις ή συμφωνούν σε ένα "προσωπικό συμβόλαιο" με την ομάδα, που θα το πραγματοποιήσουν στο σπίτι ή στη δουλειά. Τότε καταγράφουν τα αποτελέσματα στο αρχείο τους και μοιράζονται κομμάτια από αυτό με εμάς τις επόμενες εβδομάδες."



Το μαθησιακό αρχείο τηρείται σε προσωπικό ύφος και μπορεί να περιέχει εικόνες, πρόχειρες σημειώσεις συζητήσεων, μικρά ποιήματα, φωτογραφίες, διαγράμματα και πραγματικά οτιδήποτε βοηθάει αυτούς που το τηρούν να εκφράσουν τα βιώματά τους. Ως ένα προσωπικό αρχείο σημαντικών στιγμών και θεμάτων, μπορεί αργότερα να παρέχει μια πηγή υλικού για στοχασμό της ομάδας, για μια πιο επίσημη αυτο-αξιολόγηση, για σχέδια δράσης. Ωστόσο, το ημερολόγιο είναι προσωπικό και δεν είναι υποχρεωμένο να μοιραστούν το περιεχόμενό του είτε με άλλο συμμετέχοντα/ουσα είτε με διευκολυντή/τρια. Είναι σημαντικό να λαμβάνουμε υπόψη ότι κάποιοι συμμετέχοντες ίσως έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Συνεπώς μια ποικιλία φορμών είναι αποδεκτή.

Ρεαλιστικοί χάρτες του εαυτού μέσα στον κόσμο

Ένας "νοητικός χάρτης" είναι απλά μία δομή οργάνωσης πληροφοριών έτσι ώστε να γίνεται καλύτερη χρήση τους. Στόχος είναι να έχουμε μια ιδέα του "Ποιος είμαι και που πηγαίνω."

Όλοι μας έχουμε εσωτερικούς χάρτες και μοντέλα του εαυτού μας μέσα στον κόσμο. Είμαι το X είδος ανθρώπου, μου αρέσει το Ψ αλλά δεν μου αρέσει το Ζ. Στα πάρτι τείνω να κάνω Κ, ...κοκ. Αυτοί οι χάρτες τείνουν να είναι περιορισμένοι, συχνά σε έναν απλό "δρόμο" διπλής κατεύθυνσης- αυτός ο δρόμος "καλός", εκείνος ο δρόμος "κακός" ή αυτοί οι άνθρωποι "καλοί", εκείνοι οι άνθρωποι "κακοί". Απλοποιημένοι χάρτες είναι χρήσιμοι σε συγκεκριμένες καταστάσεις όπως κρίσεις, αλλά είναι περιορισμένης αξίας ή ακόμα και επικινδυνοί στις περισσότερες άλλες καταστάσεις.

Χρειαζόμαστε να μάθουμε να αναπτύσσουμε τους χάρτες του εαυτού μας μέσα στον κόσμο, να ενσωματώνουμε τόσο περισσότερα στοιχεία και κατευθύνσεις όσα μπορούμε να διαχειριστούμε. Ένας καλός χάρτης είναι μια ακριβής αν και συμβολική προσέγγιση (εκτίμηση) της απόστασης που θα διανυθεί και έτσι μπορεί να μας βοηθήσει. Ένας περισσότερο πολύπλοκος χάρτης βοηθάει τον ιδιοκτήτη του να επιλύσει, εκτιμήσει και εξηγήσει τι συμβαίνει, γιατί τα πράγματα πήγαν όπως πήγαν και τί μπορεί να γίνει. Τα σύμβολα στον χάρτη πάντα περιέχουν πολύ περισσότερες (ασυνείδητες) πληροφορίες από όσες ο μαθητευόμενος είναι ικανός να εξηγήσει προφορικά. Επιτρέπει να δούμε πτυχές που αλλιώς ίσως να μην είχαμε δει. Με αυτόν τον τρόπο υποστηρίζει περισσότερο την «προσωπική έκφραση του εαυτού».

Το παράρτημα 3 περιέχει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους "Νοητικούς Χάρτες" και την "Γραμμή της ζωής".

"Συνεχώς χρησιμοποιούσα την ιδέα οτι η καθεμία είναι στο δικό της ταξίδι. Κάνοντας ερωτήσεις: Από που έχεις έρθει; Που πηγαίνεις; Τι είναι γύρω σου;... βοήθησα τις συμμετέχοντες να ορίσουν το προσωπικό τους ταξίδι στην ζωή.

Τους έδωσα "χάρτη και πυξίδα" για να τις βοηθήσω να αρχίσουν να απαντούν στις ερωτήσεις τους. Χρησιμοποιώντας ένα μοντέλο τεσσάρων "κατευθύνσεων" εξερευνήσαμε: σώμα, μυαλό, συναισθήματα και πνεύμα στις πρώτες εβδομάδες. Αργότερα, όταν "χαθήκαμε", ήμασταν ικανές να χρησιμοποιήσουμε την πυξίδα: "Ιί λέει το σώμα τώρα; Τί μας λένε τα συναισθήματα για αυτήν την κατάσταση; Υπάρχει κάποια διαφορά ανάμεσα στο τι λένε το μυαλό και το πνεύμα;"

Οι γυναίκες ζωγράφισαν, συζήτησαν, φαντάστηκαν και εφάρμοσαν τους χάρτες και τις πυξίδες τους σε πολλές δύσκολες περιπτώσεις."

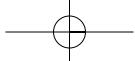
"Χρησιμοποίησα εδώ το παράδειγμα της ατελούς ζωγραφιάς. Οι γυναίκες οραματίστηκαν τους εαυτούς τους ως μια μισοτελειωμένη ζωγραφιά. Δεν απορρίπτουμε τον πίνακα επειδή είναι ατελής. Τον παρατηρούμε, τον αποδεχόμαστε και έτσι μπορούμε να προχωρήσουμε στην ολοκλήρωσή του. Η ιδέα είναι να δεχόμαστε τους εαυτούς μας όπως είναι, ενώ από την άλλη ξέρουμε ότι μπορούμε να τους βελτιώσουμε."

Αντιμετωπίζοντας δύσκολα ζητήματα

Από προσωπικές συνεντεύξεις και την εργασία στην ομάδα, ο/η διευκολυντής/τρια ίσως να έρθει αντιμέτωπος/η με κάποια δύσκολα ζητήματα μέσα στην ομάδα, τα οποία είτε τα άτομα, είτε ολόκληρη η ομάδα δεν μπορούν να κατευθύνουν. Αυτά είναι πιθανότατα τριών τύπων:

- 'προσωπικά ζητήματα' όπως κακοποίηση, αλκοολισμός, κατάθλιψη, ατομικά συναισθηματικά ζητήματα,...
- 'ομαδικά ζητήματα' όπως ρατσισμός, σεξισμός, αποκλεισμός μελών, ελαφρά τρομοκράτηση των μελών, συναισθηματικά ζητήματα μεταξύ των μελών,... και
- συνηθισμένα 'ζητήματα με τον διευκολυντή' όπως υπέρ-ιδεαλισμός, απόρριψη του, θυμός με αυτόν, ζήλια για αυτόν, αίσθημα απόρριψης ή μη εκτίμησης από τον διευκολυντή και παρόμοια.

Σαφώς, αυτά τα ζητήματα πρέπει να αντιμετωπισθούν από τον διευκολυντή έτσι ώστε να διατηρηθεί η ασφάλεια και η συνοχή της ομάδας. Σε όλα αυτά τα δύσκολα ζητήματα, η αμεροληψία του/της διευκολυντή/τριας είναι ζωτική. Ωστόσο, ως διευκολυντές, είμαστε όλοι άνθρωποι με τους δικούς μας φόβους, προκαταλήψεις, αξέες, προτιμήσεις, αντιπάθειες κτλ. Όλοι έχουμε ασυνείδητες πτυχές που επηρεάζουν την συμπεριφορά μας, οδηγώντας μας ελαφρά να πάρνουμε το ένα μέρος ή το άλλο και να επηρεάζουμε την ομάδα. Κανένας δεν εξαιρείται από τους ασυνείδητους φόβους και τις παρορμήσεις του. Αφού είναι "ασυνείδητοι" είναι πραγματικά αδύνατον για ικανή επιπήρηση του/της διευκολυντή/τριας. Βλέπε το μέρος για την επιπήρηση του/της διευκολυντή/τριας.



Εξετάζοντας τα δύσκολα προσωπικά θέματα

Είναι πολύ πιθανό ζητήματα όπως, κακοποίηση, αλκοολισμός, κατάθλιψη, συναισθηματικά προβλήματα κ.α. να εκδηλωθούν ανοιχτά. Όπου ο/η διευκολυντής/τρια έχει λιγότερη εμπειρία, είναι πιθανό αυτά τα θέματα να μην αναφερθούν ανοιχτά αλλά να επηρεάζουν παρασκηνιακά. Οι περισσότερες ομάδες αυτοεκτίμησης (ειδικά οι ομάδες SHE) δεν αποτελούν χώρο για ατομική θεραπεία. Ούτε συνιστάται στους διευκολυντές να δαπανήσουν επιπλέον χρόνο με κάποιον από τους συμμετέχοντες για προσωπικά θέματα έξω από τις συναντήσεις της ομάδας. Είναι καλύτερα αυτά τα θέματα να αντιμετωπίζονται μέσα στην ομάδα και όπου υπάρχει μια βαθύτερη προσωπική ανάγκη τότε το άτομο θα πρέπει να απευθύνεται σε έναν κατάλληλο σύμβουλο.

Η προσένγιση εδώ είναι να υποστηριχθεί το άτομο για να είναι ικανό να αποκαλύψει τι συμβαίνει στον εαυτό του μέσα στην ομάδα. Το θέμα μπορεί να εξεταστεί με έναν αφηρημένο τρόπο στα πλαίσια της ομάδας χρησιμοποιώντας παραδείγματα περιπτώσεων, αποκόμματα εφημερίδων, βίντεο ή ιστορίες- για παράδειγμα: «Ας εξερευνήσουμε την βία στις σχέσεις των δύο φύλων, τί είναι αποδεκτό και τί όχι, σωματικά, ψυχολογικά και συναισθηματικά», τί μπορεί η γυναίκα να βιώνει, νιώθει, σκέφτεται, σε συγκεκριμένες καταστάσεις; ποιες ενέργειες είναι διαθέσιμες στις γυναίκες σε αυτές τις καταστάσεις». Ο χρόνος που διατίθεται για αυτές τις ερωτήσεις μέσα στην ομάδα, γύρω από κάθε δύσκολο πρόβλημα κάποιου, δίνει το έναυσμα στα άλλα μέλη της ομάδας να αναφέρουν κάποιες από τις δικές τους προσωπικές εμπειρίες. Αυτό επιτρέπει στους ευάλωτους συμμετέχοντες να αποκαλύψουν για τι είναι ικανό αυτή την στιγμή. Δεν είναι σωστό να εστιάσουμε συγκεκριμένα πάνω σε ένα ευάλωτο άτομο. Αν δεν μιλάει για την κατάστασή του λεπτομερώς, δεν υπάρχει πρόβλημα. Η ομαδική δουλειά θα έχει το αποτέλεσμά της με τον χρόνο και είναι πιθανό ότι θα μιλήσει πιο ανοιχτά σε μία επόμενη ομάδα. Πρέπει να υπάρχει σεβασμός στον ρυθμό και την διαδικασία του κάθε μέλους.

Μπορεί να δημιουργηθεί μέσα στις ομαδικές συνεδρίες χρόνος για 'ατομικά σεμινάρια' με τον διευκολυντή. Αυτό μπορεί να συμβεί για λόγες εβδομάδες, καθώς η υπόλοιπη ομάδα πραγματοποιεί μικρές ομαδικές ασκήσεις. Οι συμμετέχοντες μπορούν να χρησιμοποιούν αυτόν τον σεμιναριακό χώρο για να εκφράσουν πως πιστεύουν ότι εξελίσσονται, τί χρειάζονται, τί δεν τους αρέσει. Αν δεν αναφέρουν το προσωπικό πρόβλημά τους, ο/η διευκολυντής/τρια θα πρέπει να σκεφτεί να ρωτήσει σε αυτόν τον πιο προσωπικό χώρο. Εναλλακτικά, 1:1 εμψυχωτικές συνεδρίες μπορούν να οργανωθούν για κάθε συμμετέχοντα με τον/την διευκολυντή/τρια μερικές φορές κατά την διάρκεια του έτους. Αυτές μπορούν να εξελίξουν την αρχική συνέντευξη, συζητώντας τα σχέδια προσωπικής μάθησης και το ημερολόγιο.

Εξετάζοντας τα δύσκολα ζητήματα της ομάδας

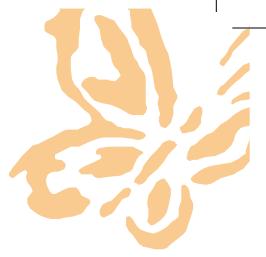
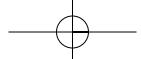
Είναι συχνά πιθανό ότι ρατσισμός, σεξισμός, αποκλεισμός μελών, ελαφρά τρομοκράτηση μελών, συναισθηματικά ζητήματα μεταξύ των μελών και παρόμοια θέματα μπορεί να εμφανιστούν μέσα στην ομάδα. Εδώ είναι περισσότερο σημαντικό ο/η διευκολυντής/τρια να αντιληφθεί τα θέματα αυτά αμέσως. Το να αφήσει κάτι να 'περάσει' δημιουργεί έναν 'υπονοούμενο κανόνα' ότι η συμπεριφορά είναι αποδεκτή.

Όταν κάποιο από αυτά τα ζητήματα προκύψει, ο/η διευκολυντής/τρια θα ήταν καλό:

- να κρατήσει σημειώσεις των συγκεκριμένων λεπτομερειών της αλληλεπίδρασης όπως αυτή συμβαίνει.
- να σταματήσει την ομάδα και να εξετάσει το θέμα την πρώτη κατάλληλη στιγμή. (Σε μερικές περιπτώσεις ίσως είναι καλύτερο να περιμένει μέχρι να έχει τελειώσει η εργασία που λαμβάνει χώρα. Για παράδειγμα, αν κάποιος είναι στην μέση μιας σημαντικής στιγμής και δεν έχει δημιουργηθεί μεγάλο πρόβλημα από την παρέμβαση). Πρώτα πρέπει να διερευνηθεί γενικά το πρόβλημα, με αναφορά στο μαθησιακό συμβόλαιο και τη συμφωνία της ομάδας.
- να αναφερθεί στην "συμπεριφορά" με βάση τις λεπτομερειών της αλληλεπίδρασης, παρά στα πρόσωπα που συμμετείχαν, ζήτωντας από την ομάδα να συζητήσουν τις ενέργειες σε σχέση με το μαθησιακό τους συμβόλαιο. Αυτό ίσως χρειαστεί να γίνει πρώτα σε μικρές ομάδες. Αν είναι απαραίτητο, το μαθησιακό συμβόλαιο της ομάδας μπορεί να επαναπροσδιοριστεί εδώ.
- να συζητήσει τους λόγους για τους οποίους ένα άτομο μπορεί να έχει μια συγκεκριμένη δύσκολη συμπεριφορά (ρατσιστής, σεξιστής, βίαιος,...). Είναι σημαντικό να μην επιτραπεί να αναπτυχθεί εδώ μία ατμόσφαιρα 'φταιξιμάτος', αλλά να υποστηριχθεί η αυτο-εξερεύνηση των συμμετεχόντων. Ο/Η έμπειρος/η διευκολυντής/τρια ομάδας, θα έχει την απαιτούμενη κατανόηση της 'ψυχολογικής προβολής', που είναι ένα θέμα- κλειδί για την αυτοεκτίμηση.

Άριστες και εύκολα κατανοητές περιγραφές των μηχανισμών που εμπλέκονται στην προβολή μπορούν να βρεθούν στην βιβλιογραφία σε θέματα «Transactional Analysis» βασισμένα στην δουλειά των Berne & Harris.

Θα είναι συχνά φανερό στον/στην διευκολυντή/τρια, στις συνεντεύξεις και στην Αρχική Φάση, ότι ένα συγκεκριμένο ζήτημα μπορεί να προκύψει στην διαδικασία της ομάδας: εξαιτίας εθνικής ανάμειξης, ψυχολογικών δυσκολιών ή κάποιας άλλης πτυχής. Ο/Η διευκολυντής/τρια μπορεί να αποτρέψει την πιθανή σύγκρουση εξετάζοντάς την στο Ομαδικό Μαθησιακό Συμ-



βόλαιο, στην Αρχική Φάση. Με αυτό τον τρόπο τα θέματα είναι ξεκάθαρα και αντιμετωπίζονται προληπτικά. Επίσης παρέχεται μια καλή βάση για να χρησιμοποιηθεί το μαθησιακό συμβόλαιο στην επίλυση των δυσκολιών της ομάδας.

Παρομοίως, για παράδειγμα, για να είναι ικανή μια ομάδα να διερευνήσει με ασφάλεια συγκρουσιακά θέματα που μπορεί να βιώνουν (ρατσισμός, σεξισμός, ναρκωτικά, βία), ο/η διευκολυντής/τρια μπορεί να χρησιμοποιήσει την αριστη μεταφορά μιας ιστορίας (video δημοφιλών τηλεοπτικών σαπουνόπερων) όπου προκύπτουν συγκρούσεις. Οι συμμετέχοντες μπορούν να διερευνήσουν και να αξιολογήσουν αυτά τα προβλήματα, συναισθήματα και ενέργειες χρησιμοποιώντας την αιριστία της ιστορίας ('είναι το πρόσωπο της ιστορίας που έχει το πρόβλημα- όχι εγώ'). Όταν είναι έτοιμοι με ασφάλεια (χωρίς καμία πίεση από τον διευκολυντή), θα αρχίσουν να κάνουν τις συνειδητές συνδέσεις με την δική τους τρέχουσα κατάσταση. Άλλα αυτή η περίπτωση έχει επίσης αξία όταν παραμένει στην μεταφορά (όταν δεν λένε ευθέως 'αυτό είναι που συνέβη στην ομάδα μας εχθές', για παράδειγμα). Όταν οι συμμετέχοντες ασχολούνται σοβαρά με την μεταφορική διερεύνηση και αξιολόγηση, μαθαίνουν για τους εαυτούς τους. Βλέπε τις καλλιτεχνικές ασκήσεις ανωτέρω Διαφορές μπορεί να προκύψουν απλά εξαιτίας διαφορετικών συστημάτων αξιών και ερμηνείας των 'δικαιωμάτων και υποχρεώσεων', όπως και στην υπόλοιπη κοινωνία. Σε αυτήν την μικρο-κοινωνία του κύκλου μάθησης, αυτές οι συγκρούσεις είναι μια ευκαιρία για τους συμμετέχοντες να μάθουν να συζητούν τα θέματα, με όλα τα συναισθήματα (φόβο, θυμό, θλίψη, χαρά, αγάπη,...). χωρίς κανείς να 'καταστρέφεται' ή βιάζεται', που είναι συνήθως ο κύριος φόβος τους εδώ.



Κοινά συμφωνημένες βασικές αξίες, δικαιώματα και υποχρεώσεις μπορούν να τεθούν λαμβάνοντας υπόψη κάποιες από τις διαφορές. Αυτό αφορά το μαθησιακό συμβόλαιο της ομάδας. Οι συμμετέχοντες μπορούν να μάθουν να διαχειρίζονται τον δικό τους φόβο των διαφορών εξασφαλίζοντας ότι οι βασικές αξίες, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις θα διατηρηθούν. Έτσι οικοδομείται η αυτοεκτίμηση.

Προβολή

Προβολή είναι "να βλέπουμε στους άλλους ανθρώπους κάποιες κρυμμένες πτυχές του εαυτού μας που δεν αποδεχόμαστε". Φανταζόμαστε στις ο άλλος έχει μια ιδιότητα ή ένα χαρακτηριστικό που αρνούμαστε για τον εαυτό μας. Αυτές οι προβαλλόμενες πτυχές μπορούν να είναι και θετικές και αρνητικές. Για παράδειγμα και συγκεκριμένα στην περίπτωσή της αυτοεκτίμησης θα μπορούσαμε να πούμε:

- "Οι άλλες είναι πιο ελκυστικές από εμένα"- όταν απορρίπτουμε τις δικές μας ελκυστικές πτυχές.
- "Ο/Η διευκολυντής/τρια είναι τόσο δυνατός/η και στοργικός/η"- ενώ αρνούμαστε αυτές τις ιδιότητες στον εαυτό μας.
- "Οι άλλοι στην ομάδα δεν με συμπαθούν"- όταν στην πραγματικότητα εγώ δεν συμπαθώ τους άλλους στην ομάδα.
- "Ο άντρας μου είναι πάντα θυμωμένος μαζί μου"- όταν δεν δέχομαι ότι εγώ είμαι θυμωμένη μαζί του.

Η ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης απαιτεί από τους εκπαιδευόμενους:

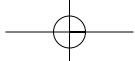
- να αρχίσουν να βλέπουν τι 'προβάλουν' στους άλλους και πως αυτό διατηρεί την αδυναμία τους.
- να ονομάσουν τους ρόλους του εαυτού τους και των άλλων στο προσωπικό τους μοντέλο προβολής.
- να αρχίσουν να αναγνωρίζουν στιγμές και καταστάσεις που συμβαίνουν στον μαθησιακό κύκλο και στην καθημερινή ζωή τους.

Η αλλαγή της συμπεριφοράς είναι συνήθως μια μακρά διαδικασία, το περιεχόμενο μακράς θεραπείας, έτσι δεν μπορούμε να περιμένουμε μεγάλες αλλαγές σε, ας πούμε, ένα χρόνο διάρκεια ομάδας αυτοεκτίμησης. Ωστόσο, καθώς αυτά είναι στοιχεία- κλειδιά που διατηρούν την χαμηλή αυτοεκτίμηση, ο/η διευκολυντής/τρια θα πρέπει να αρχίσει να εξετάζει καθώς αυτά προκύπτουν. Η χρήση ιστοριών, μεταφορών και video δημοφιλών τηλεοπτικών σαπουνόπερων βοηθάει να κατανοθούν τέτοια θέματα- βλέποντάς τα να συμβαίνουν σε άλλους ανθρώπους σε παρόμοια περιστατικά.

"Όταν συνέβη μια κρίση, μετά από δημοσίευση μιας φωτογραφίας της ομάδας στην ιστοσελίδα του σχεδίου (ακόμα και αφού όλες οι συμμετέχουσες έδωσαν την συγκατάθεσή τους), ένωσα απογοήτευση, πόνο, θυμό, θλίψη για την αδικία από τις κατηγορίες μερικών μελών. Συνειδητοποίησα ότι πίσω από αυτά τα συναισθήματα, κρυβόταν η δική μου πεποίθηση ότι η αξία μου εξαρτάται από την γνώμη που οι άλλοι έχουν για μένα και ότι είχα ανάγκη να αρέσω στις συμμετέχουσες. Φέρνοντας αυτήν την γνώση στην επιφάνεια, ήμουν ικανή να συνεχίσω την διαδικασία με την ομάδα χωρίς να αναζητώ θετικά συναισθήματα και την αποδοχή των συμμετεχόντων."

Εξετάζοντας τα δύσκολα ζητήματα με τον/την διευκολυντή/τρια

Σε κάθε εκπαιδευόμενη μαθησιακή ομάδα, βρίσκουμε ζητήματα που προκύπτουν μεταξύ των εκπαιδευόμενων και του/της διευκολυντή/τριας όπως υπερβολικός ιδεαλισμός, απόρριψη, θυμός ή ζήλια για αυτόν, αίσθημα απόρριψης ή μη εκτίμησης από τον/την διευκολυντή/τρια. Αυτά είναι περισσότερο φανερά σε ομάδες προσωπικής ανάπτυξης όπου οι συμμετέχοντες 'οπισθοδρομούν' κατά κάποιο τρόπο για να ξαναμάθουν θέματα κακώς μαθημένα στην παιδική τους ηλικία. Αυτοί τότε 'προβάλουν' συναισθήματα από την παιδική τους ηλικία στον/την διευκολυντή/τρια, τοποθετώντας τους σε ρόλους όπως, για παράδειγμα, 'σωτήρα' (ο καλός γονιός), 'κριτή', 'ανίκανο' (ο κακός γονιός). Αυτή η προβολή τείνει να συμβαίνει ειδικά με εκείνους τους ανθρώπους που τους θεωρούν φιγούρες εξουσίας. Παραμένουν σε μια ανώριμη 'αδύναμη' θέση και 'δικαιολογείται' η ανώριμη συμπεριφορά. Στη χαμηλή αυτοεκτίμηση, αυτό είναι συχνά φανερό στην αναζήτηση αποδοχής, αναγνώρισης και άδειας από τους άλλους. Στην ομάδα αυτό μπορεί επίσης να εκφραστεί με άμεσους αγώνες δύναμης με τον/τη διευκολυντή/τρια ή με άσκηση σοβαρής πίεσης στα προσωπικά και ομαδικά όρια.



«Κατά τη διάρκεια των τελευταίων μηνών, μερικές από τις συμμετέχουσες νευρίασαν μαζί μου: «Δεν έμαθα τίποτα σε αυτή την ομάδα», «Δεν με βοηθάς να νοιώσω καλύτερα» ήταν μερικά από τα σχόλια. Αναφέρθηκαν σε κάποιες πολύ δύσκολες καταστάσεις της ομάδας. Αυτό ήταν δύσκολο για μένα – ήθελα να βοηθήσω και να νοιώσω πως η δουλειά μου ήταν χρήσιμη. Συχνά ένοιωθα πως δεν είχα κάνει καλή δουλειά στην ομάδα και προκαλούσα τον εαυτό μου λέγοντας «προσπαθώ να τους σώσω από τους εαυτούς τους». Κατά την επιτήρηση συνειδητοποίησα πως αυτό συμβαίνει συχνά όταν πλησιάζει το τέλος.

Ήταν σημαντικό πως δεν ένοιωθα εξαρτώμενη από την έγκρισή τους και προσπαθούσα να το κάνω εύκολο για αυτούς δίνοντάς τους «καλές εμπειρίες» χωρίς να αντιμετωπίζω τις συναισθηματικές ανάγκες ανάληψης υπευθυνότητας. Καθώς ικανοποιούσα τις ανάγκες μου μέσω της επιτήρησης, άρχισαν και εκείνες επίσης να οργανώνουν τους εαυτούς τους και να φροντίζουν και να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τις ανάγκες τους.»

Γ. Τελική Φάση

Αυτή είναι η φάση ανακεφαλαίωσης και προετοιμασίας των συμμετεχόντων για τη λήξη του κύκλου. Αυτή είναι επίσης η στιγμή όπου ο/η διευκολυντής/τρια και οι εκπαιδευόμενοι εξερευνούν μελλοντικά βήματα στην ανάπτυξή τους.

Καθώς οι συμμετέχοντες βλέπουν να πλησιάζει το τέλος της υποστήριξης της τακτικής εκπαιδευτικής ομάδας παρατηρείται συνήθως μία μάχη ανάμεσα:

- στην προσπάθεια να μεταθέσουν στον/στην διευκολυντή/τρια την υπευθυνότητα για την διαδικασία τους, τη μάθηση και την ευημερία τους,
- στην προσπάθεια να αναλάβουν την ευθύνη για την προσωπική τους μάθηση και τις ζωές τους.

Καθώς η ομάδα πλησιάζει στο τέλος υπάρχει συχνά μια οπισθιώρηση στη συμπεριφορά που είχαν στην αρχή της ομάδας: να αναιρούν τον εαυτό τους και να ελπίζουν πως κάποιος άλλος (ο/η διευκολυντής/τρια) θα λύσει τα προβλήματά τους. Οι συμμετέχοντες μπορεί να κατηγορήσουν, να ικετέψουν ή και να παραπλανήσουν τον/την διευκολυντή/τρια, να προσπαθήσουν να αποφύγουν να αναλάβουν την ευθύνη ως «εντήλικες» - ή να διατηρήσουν την αδύναμη (νηπιακή) συμπεριφορά. Επιπρόσθετα, η προσποτή της λήξης φέρνει μαζί της μία αισθηση απώλειας ίσως ενός σπάνιου μέρους ασφάλειας και άνεσης. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να φέρει στην επιφάνεια άλλες απώλειες από το παρελθόν και να δημιουργήσει ένα συναισθηματικό κενό.

Αυτό αποτελεί συχνά μια σημαντική πρόκληση για τους διευκολυντές. Νοιώθουν απορροφημένοι στο να προσπαθήσουν να λύσουν προβλήματα και να σώσουν τους εκπαιδευόμενους. Συχνά νοιώθουν πως αρκετή από τη δουλειά που έκαναν δεν είχε καμία χρησιμότητα.

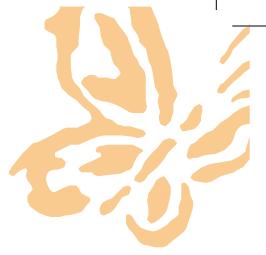
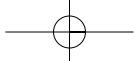
Αυτή πραγματικά είναι μια πολύ σημαντική φάση κατά την οποία μπορεί η διδασκαλία να αναιρεθεί και να αντιστραφεί. «Ήξερα από την αρχή πως αυτό δεν θα είχε καμία χρησιμότητα», «Τα προβλήματά μου είναι πολύ μεγάλα για οποιαδήποτε ομάδα ή διευκολυντή/τρια» είναι μερικές από τις ευγενικές «παραπλανητικές» θέσεις που οι εκπαιδευόμενοι χρησιμοποιούν και προσπαθούν να κάνουν τον/την διευκολυντή/τρια να αναλάβει την ευθύνη για τα δικά τους ζητήματα.

Για αυτούς τους λόγους, η τελική φάση θα πρέπει να προετοιμασθεί κατάλληλα και να γίνει αισθητή στους συμμετέχοντες περίπου 3 μήνες πριν από το τέλος -απευθύνοντάς τους σιγά σιγά τις παρακάτω ερωτήσεις. Έτσι θα τους δοθεί χρόνος να ξεπεράσουν τις μάχες ανάληψης ευθύνης.

Παρακάτω εντοπίζουμε μερικές ερωτήσεις που θα πρέπει να τεθούν. Ο/Η διευκολυντής/τρια χρησιμοποιώντας οποιαδήποτε από τις άλλες ασκήσεις θα πρέπει απλά να ρωτάει συνέχεια αυτές τις ερωτήσεις κατά τη διάρκεια των τελευταίων εβδομάδων.

- Τι έχω μάθει;...και...Πώς μπορώ να πω στον κόσμο τι έχω μάθει; Αυτό θα οδηγήσει σε κάποιο είδος προβολής, αναπαράστασης, έκθεσης της δουλειάς και της μάθησης (όλα ενισχύουν την αυτοεκτίμηση).
- Πώς νοιώθω τώρα που η ομάδα τελειώνει;...και για αυτό...Τί χρειάζομαι να μάθω;...Τί θα χρειαστώ όταν η ομάδα τελειώσει;...να είστε όσο πιο σαφείς γίνεται.
- Πώς μπορώ να συνεχίσω μετά την ομάδα; Αυτό οδηγεί στον προγραμματισμό μελλοντικών δράσεων. Τί πόροι και τί υποστήριξη είναι διαθέσιμη; Χρειάζομαι να παρακολουθήσω κάποιο άλλο τμήμα;
- Γιορτάστε τα ατομικά και τα ομαδικά επιτεύγματα όσο πιο συχνά γίνεται.

Στην Ιρλανδία ο κύκλος έκλεισε για τις διακοπές των Χριστουγέννων με μια γενική αξιολόγηση και ένα γεύμα. Αυτό δεν ήταν απειλητικό. Για μια γυναίκα ήταν η πρώτη φορά που έβγαινε έξω για φαγητό χωρίς μέλη της οικογένειάς της. Το καλοκάρι η ομάδα αποφάσισε να πάει σε ένα ολιστικό κέντρο υγείας όπου απόλαυσαν το μασάζ, εναλλακτική ιατρική και ρεφλεξοιλογία. Παρ' όλο που ήταν νευρικές εξ αιτίας της ανάπτυξης του κύκλου κατά τους τελευταίους μήνες, στην ομάδα υποστήριξε η μία την άλλη σε αυτή την καινούρια εμπειρία.



Δ. Αξιολόγηση

Αξιολόγηση μπορεί να γίνει για πολλούς λόγους. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους διευκολυντές και τους συμμετέχοντες για να αξιολογήσουν το πως προοδεύουν στους στόχους/ελπίδες/φόβους που είχαν δηλώσει στην αρχή των μαθημάτων. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον/την διευκολυντή/τριά για να εκτιμήσει την συνεισφορά του στην ομάδα. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί από οργανωτές του προγράμματος ή εξωτερικούς φορείς για να εκτιμήσουν την αποτελεσματικότητα του προγράμματος. Αποτελεί πάντα ένα εργαλείο μάθησης που δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εμπλεκόμενους να καταγράψουν τι έχει γίνει, να εντοπίσουν τομείς βελτίωσης και να σχεδιάσουν το μέλλον.

Στην πραγματικότητα, εμείς και οι συμμετέχοντες αξιολογούμε συνεχώς τους εαυτούς μας και τους άλλους. Απλά αυτή η διαδικασία μας συμβαίνει ασυνείδητα. Αυτή η συνεχής εσωτερική αξιολόγηση είναι συνδεδεμένη με την αντίληψη «χαμηλής αξίας» των συμμετεχόντων για τον εαυτό τους, που οδηγεί σε χαμηλή αυτοεκτίμηση. Στην ασυνείδητη αξιολόγηση των άλλων μπορεί να τους θεωρούμε ως πιο δυνατούς ή πιο σημαντικούς από εμάς σε κάποιες περιπτώσεις, ενώ σε άλλες περιπτώσεις τους χαρακτηρίζουμε ασήμαντους.

Η έκφραση αυτών των «εσωτερικών αξιολόγησεων» είναι το σημείο-κλειδί της δουλειάς στα πλαίσια των ανωτέρω ασκήσεων για την οικοδόμηση της αυτοεκτίμησης. Σχεδόν όλες οι ασκήσεις σε αυτούς του τομείς προετοιμάζουν τους συμμετέχοντες για μια πιο επίσημη αξιολόγηση και τους εφοδιάζουν με εργαλεία για να κάνουν αυτήν την αξιολόγηση ρεαλιστική και χρήσιμη.

Οι παραδοσιακές μέθοδοι όπως τα ερωτηματολόγια δεν επαρκούν σε προγράμματα αυτοεκτίμησης και ενδυνάμωσης. Δεν είναι αρκετό να γνωρίζουμε αν ένας εκπαιδευόμενος νομίζει πως έχει βελτιωθεί η αυτοεκτίμησή του – μπορεί όντως να έχει ή να μην έχει βελτιωθεί. Μπορεί να αποδειχτεί πως όχι μόνο αποδυναμώνουν τους συμμετέχοντες, αλλά μπορεί να οδηγήσουν σε πολλές ανακριβειες στην αξιολόγηση:

- οι συμμετέχοντες βρίσκουν τους εαυτούς τους πίσω «στο σχολείο» με κάποια εξέταση καθορισμένη από άλλους.
- οι συμμετέχοντες συχνά αγχώνονται και για αυτό είναι λιγότερο ικανοί να καταλάβουν τις ερωτήσεις.
- οι συμμετέχοντες συχνά δίνουν απαντήσεις προσπαθώντας να ευχαριστήσουν ή να τιμωρήσουν τον/την διευκολυντή/τριά (εξεταστή).
- η διαδικασία συχνά είναι αντίθετη σε αυτό που μαθαίνουν, για αυτό τους μπερδεύει.

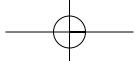
Υπάρχει μια ποικιλία μεθόδων αξιολόγησης και είναι ιδανικό να χρησιμοποιηθούν διάφορες μέθοδοι για να παραχθούν ποιοτικά και ποσοτικά αποτελέσματα. Η αξιολόγηση της ενδυνάμωσης είναι μια δημοκρατική διαδικασία. Όλη η ομάδα –όχι ένα άτομο, ούτε ο εξωτερικός αξιολογητής ή ο εσωτερικός διευθυντής– είναι υπεύθυνη για τη διεξαγωγή της αξιολόγησης. Έτσι η ομάδα μπορεί να δρα ως ελεγκτής στα μέλη της, μετριάζοντας τις διάφορες προκαταλήψεις των μεμονομένων μελών. Ο αξιολογητής είναι ιστόμος σε αυτό το εγχείρημα, δεν είναι προϊστάμενος ούτε υφιστάμενος, είναι ένας φίλος-κριτής που μπορεί να αμφισβήτησει κοινές προκαταλήψεις ή «ομαδική σκέψη».

Οι μέθοδοι που θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση θα πρέπει να αντανακλούν τις συνήθεις μεθόδους της ομάδας. Για παράδειγμα αν η ομάδα είναι άνετη με τη ζωγραφική και το κολλάζ, αυτά μπορεί να αποτελέσουν ένα μέσο για αξιολόγηση. Καθώς η ομάδα ωριμάζει μπορεί επίσης να είναι σημαντικό να υπάρχει ένα εμπιστευτικό/ εξωτερικό στοιχείο για την αξιολόγηση έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να κάνουν ειλικρινή σχόλια χωρίς φόβο να πληγωθούν τα αισθήματά τους. Σε γενικές γραμμές, οι πληροφορίες αξιολόγησης θα παραμένουν σταθερές, αλλά οι μέθοδοι θα αλλάζουν ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας. Για τη δυνατότητα αναλυτικής αναθεωρησης, θα είναι καλό να υπάρχει ένα μόνιμο αρχείο αξιολόγησης. Αυτό μπορεί να είναι ένα πρότυπο που περιλαμβάνει γραπτά ερωτηματολόγια, σημειώσεις συνεντεύξεων, οπτικοακουστικά μέσα, κτλ.

Είναι καλή πρακτική να κλείνουν οι συναντήσεις με μία σύντομη αξιολόγηση ή έναν προφορικό έλεγχο. Ο/Η διευκολυντής/τριά μπορεί επίσης να καταγράψει τις εμπειρίες του/της στα έντυπα επιτίτρησης για συζήτηση. Είναι

Μερικοί αξιολογητές μπορεί να εκπλαγούν στην πρόταση να συμπεριληφθούν διάφοροι εμπλεκόμενοι κυβερνητικοί φορείς, πελάτες και οικογενειακά μέλη ως αξιολογητές. Η συνεργατική ή ενισχυτική αξιολόγηση μεταποτίζει την αξιολόγηση από την αποκλειστική κυριότητα του «εμπειρογνώμονα» αξιολογητή και την επαναποθετεί ως μια καθοδηγούμενη, διαπραγματεύσιμη επιχείρηση διαχειρίζομενη από μία ποικιλία εμπλεκομένων. Αυτό το βλέπουμε πρακτικό αλλά και ιδεολογικά επιθυμητό. Κάθε ένα από αυτά τα μέρη έχει ενδιαφέρον να διασφαλίσει πως τα αποτελέσματα επιτυγχάνονται και πως οποιαδήποτε αξιολόγηση είναι πλήρης.

Δεν είναι αποδεκτό από τους παροχείς εκπαίδευσης και τους ερευνητές να συλλέγουν αποτελέσματα ανάλογα με την ευκολία τους και τα δικά τους ενδιαφέροντα. Οι επαγγελματίες θα πρέπει να μάθουν πως τα αποτελέσματα ενσωματώνονται σε μια πολιτική διαδικασία που περιλαμβάνει πολλαπλά ακροατήρια.



χρήσιμο να υπάρχουν τρεις «επίσημες» αξιολογήσεις κατά τη διάρκεια κάποιου ετήσιου προγράμματος. Η πρώτη θα πρέπει να είναι στο τέλος της φάσης έναρξης, όπου οι συμμετέχοντες αρχίζουν να καταλαβαίνουν τη γλώσσα και τα κριτήρια έτσι ώστε να είναι ικανοί να κάνουν μία σωστή αξιολόγηση. Η δεύτερη να γίνεται περίπου στα μισά του προγράμματος και η τελευταία προς το τέλος. Στην αξιολόγηση της εκπαίδευσης και της υποστήριξης δεν θα εμπλακούν μόνο οι διευκολυντές και οι επιβλέποντές τους, αλλά και οι συμμετέχοντες.

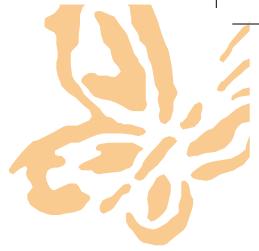
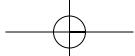
Καθορίζουμε τρία σημεία που θα πρέπει να αξιολογηθούν με παράλληλο τρόπο:

- Η ομάδα: Έχουμε ήδη αξιολογήσει τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις επιλογής. Τώρα επιτρέπουμε στους συμμετέχοντες να αποκτήσουν μεγαλύτερη εξουσία στη διαδικασία. Γι αυτό τους εξουσιοδοτούμε να αξιολογήσουν τους εαυτούς τους και τους άλλους με έναν πιο ρεαλιστικό τρόπο έτσι ώστε να ενισχύσουν την αυτοεκτίμησή τους στη διαδικασία ενώ παράλληλα να λαμβάνουν υπόψη και να σέβονται τις ανάγκες, την κουλτούρα, το στυλ, τους φόβους και το ρυθμό τους.
- Ο/Η διευκολυντής/τρια: Πώς μπόρεσε ο/η διευκολυντής/τρια να διεκπεραιώσει τους στόχους του/της; Κατά πόσο ήταν ικανός/ή να χρησιμοποιήσει κριτήρια εκπαίδευσης και επίβλεψης που έχουν καθοριστεί; Και όλα αυτά λαμβάνοντας υπόψη και σεβόμενος το προσωπικό στυλ, τα ταλέντα, τους περιορισμούς του/της.
- Η δομή: οι φάσεις, το πρόγραμμα και η κατανομή των ασκήσεων, η σειρά μαθημάτων και ο οδηγός. Ο χώρος και οι διαθέσιμοι πόροι, η τοπική πολιτική υποστήριξη ή οι περιορισμοί θα έχουν επίσης επιπτώσεις. Τέλος, η ποιότητα της επιτήρησης θα πρέπει επίσης να αξιολογηθεί, ως μια βαθιά ανθρώπινη και συναισθηματική μάθηση.

Η κριτική του εαυτού και των άλλων είναι θεμελιώδης αιτία για χαμηλή αυτοεκτίμηση, για αυτό εδώ η αξιοπιστία της αξιολόγησης είναι το κλειδί για την οικοδόμηση της αυτοεκτίμησης. Αυτή η αξιοπιστία επιτυγχάνεται συνδέοντας την αξιολόγηση κάποιου με στοιχεία από τις ασκήσεις που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια λειτουργίας της ομάδας. Με αυτό τον τρόπο μπορεί να υπάρξει τριμερής αξιολόγηση μεταξύ του εαυτού, των συμμετεχόντων στην ομάδα, του/της διευκολυντή/τριας. Τα στοιχεία και οι αιτιολογίες που συλλέγονται θα πρέπει να είναι αξιόπιστα για τους συμμετέχοντες, τους συναδέλφους τους και για αυτούς που παρουσιάζονται. Αν οι άλλοι συμμετέχοντες και ο/η διευκολυντής/τρια πουν για παράδειγμα σε κάποιον: «Σε είδαμε να εμμένεις στην άποψη σου στην άσκηση X και να επαναλαμβάνεις τα δικαιώματά σου χωρίς να τα δικαιολογείς». Αυτή η αξιοπιστία στην αξιολόγηση συμβάλλει στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης.

Σε τελική ανάλυση, η αξιολόγηση είναι χρήσιμη μόνο αν χρησιμοποιείται εποικοδομητικά από όλους τους συμμετέχοντες, τον/την διευκολυντή/τρια, τον επιβλέποντα, τους οργανωτές. Εάν σχεδιάζεται και χρησιμοποιείται σωστά είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για συνεχή βελτίωση.

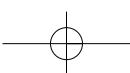
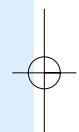
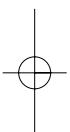
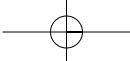




Συμπεράσματα

Τα οφέλη και οι εμπειρίες από τους κύκλους εκφράζονται καλύτερα από τα λόγια των ίδιων των συμμετεχόντων και των εκπαιδευτριών:

- ◆ Απόλαυσα την εμπειρία και ελπίζω να κρατήσω τις φίλες που έκανα και να βρω τρόπους, με την στήριξη της ομάδας να κάνω σχέδια με γερές βάσεις για τη ζωή μου.
- ◆ Απόλαυσα πραγματικά τη σειρά μαθημάτων, μακάρι να συνέχιζε!
- ◆ Πραγματικά με κέρδισε η ομάδα, η φιλικότητά της.
- ◆ Το πρόγραμμα με βοήθησε να αντιμετωπίσω με πιο απλό τρόπο διάφορα προβλήματα που συνέβαιναν στην καθημερινότητά μου.
- ◆ Το πρόγραμμα με βοήθησε να αγαπήσω και να εκτιμήσω τον εαυτό μου, γι' αυτό και θέλω να συνεχίσω.
- ◆ Θα ήθελα να συνεχιστεί το πρόγραμμα. Μου λείπει πολύ.
- ◆ Το πρόγραμμα ήταν πολύ καλό. Περιμέναμε με ανυπομονησία να έρθει η μέρα να συναντηθούμε, να εκφράσουμε τις γνώμες μας, να ανταλλάξουμε απόψεις για πράγματα που μας ενοχλούν.
- ◆ Τα μαθήματα με βοήθησαν σε μια δύσκολη στιγμή της ζωής μου. Καλωσόρισα την υποστήριξη της ομάδας, απόλαυσα τις περισσότερες ασκήσεις και ανυπομονούσα για αυτές κάθε Πέμπτη.
- ◆ Εύχομαι το πρόγραμμα να συνέχιζε.
- ◆ Έμαθα πράγματα που με βοήθησαν να εκτιμήσω και να εμπιστευτώ τις ικανότητές μου.
- ◆ Το πρόγραμμα μου έμαθε να αγαπάω τον εαυτό μου.
- ◆ Είναι ένα πρόγραμμα που χρειάζεται πολύ στην Κύπρο. Είμαι πολύ περήφανη που υπήρξα διευκολύντρια σε αυτό το πρόγραμμα.



Βιβλιογραφία και πηγές

- Apple M. W. (1987) Educación y Poder Madrid: Paidos/MEC
- Berne E. (1964) Games people Play Random House:New York
- Branden, N (1983) Honoring the self – Self Esteem and personal transformation. New York; Bantam
- Branden, N.(1995). Los seis pilares de la autoestima. Espana: Paidós
- Frey, D. and Carlock, J. (1989) Enhancing Self-Esteem Third Edition. Accelerated Development Inc.,: Muncie, Indiana
- Guba and Lincoln (1990) 'Can there be a Human Science?; constructivism as an alternative.' Person Centred Review, vol.5, 2, 130-154.
- Guba, E.G. and Lincoln, Y.S. (1989). Fourth Generation Evaluation. London: Sage.
- Harris T (1967) I'm OK – You're OK Harper Colins:New York
- Heron, J. (1981) ' Philosophical basis for a New Paradigm.' in P.Reason and J.Rowan (eds.) Human Inquiry: a source book of new paradigm research. Chichester UK; John Wiley.
- Fetterman, D.M. (2005). Empowerment Evaluation. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Field, L (1997) Self-Esteem for Women Element Books:
- Field, S., & Hoffman, A. (1994). Development of a model for self-determination. Career development for exceptional individuals, 17, 159-169.
- Κώστας Φωτεινός, Bavardages d'un vieux prof avec son petit-fils - Une révolution non violente en education, Les Editions Ecosociete
- Najemy, Robert (2005) Contemporary Parables, Understanding Life, Others and Ourselves Through Models and Examples. Holistic Harmony Publishers
- Najemy, Robert Game of Love and Communication. (In Greek)
- Mc Kay M & Fanning P Self-Esteem: A Proven Program of Cognitive Techniques for Assessing, Improving, and Maintaining Your Self-Esteem New Harbinger:Oakland, CA
- Sands, D., & Wehmeyer, M. (1996) Self-determination across the life span:Independence and choice for people with disabilities. Baltimore: Paul H. Brookes.
- Satir, Virginia (1970) Self Esteem Celestial Arts: Berkeley CA
- Schön, D.A. (1983). The Reflective Practitioner: How professionals think in action. U.S.A: Basic Books/ Harper Collins.
- Schön, D.A. (1991) Educating the Reflective Practitioner. Oxford: Josey-Bass.
- Shinoda J (1999) The Millionth Circle Conari Press:New York
- Torbert, W.R. (1992) 'Improving the Quality of Our Own Actions at Work by Examining Dialogue.' in Fisher, D. and Torbert W.R. (1995) Personal and Organisational Transformation: The true challenge of continual quality improvement. London: McGraw Hill.
- Torbert, W.R. (1981a). 'Why educational research has been so uneducational: the case for a new model of social science based on collaborative inquiry', in P. Reason and J. Rowan (eds), Human Inquiry: a sourcebook of new paradigm research. John Wiley & Sons: Chichester.
- Wehmeyer, M., & Schwartz, M. (1997). Self-determination and positive adult outcomes: A follow-up study of youth with mental retardation or learning disabilities. Exceptio
- White, Murray. Magic Circles: Building Self-esteem Through Circle Time, Lucky Duck Pub.,

<http://www.self-esteem-international.org/>
<http://www.more-selfesteem.com/>