



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ
«ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ
ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΗΛΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΗΛΙΚΗ ΖΩΗ.» της
πράξης «ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ
ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΗΛΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΗΛΙΚΗ ΖΩΗ »

Δράση Δ2: Προετοιμασία – Παραγωγή Εκπαιδευτικού υλικού

Π.2.1: Εκπαιδευτικό υλικό

Διδάσκων: Ευθύμιος Βαλκάνος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Θεματική ενότητα: Η Δυναμική της Ομάδας Ενηλίκων με Αναπηρία

Θεσσαλονίκη, 2015



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΣΠΑ
2007-2013
Πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

«ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΗΛΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΗΛΙΚΗ ΖΩΗ.» της πράξης «ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΗΛΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΗΛΙΚΗ ΖΩΗ »

ΒΙΒΛΙΟ ΥΛΗΣ

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: **Η ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ**

Ο ΔΙΔΑΣΚΩΝ: Ευθύμιος Βαλκάνος, *Αναπληρωτής Καθηγητής*

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Πίνακας περιεχομένων

ΕΝΟΤΗΤΑ 1- Η ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Εισαγωγή/στόχοι/Λέξεις κλειδιά	3
Τι είναι ομάδα.....	3
Δραστηριότητα 1.....	4
Φάσεις Ανάπτυξης Ομάδας	4
Η Δυναμική της Ομάδας.....	5
Πτυχές κατανόησης της Δυναμικής της Ομάδας.....	6
Δραστηριότητα 2.....	6
Το τρίγωνο της Θεματοκεντρικής Αλληλεπίδρασης	7
Αρχές που διέπουν την καλή πρακτική (Εκπαιδευτή – Εκπαιδευόμενου)	9
Ο εκπαιδευόμενος Ενήλικας με Αναπηρία	11
Δραστηριότητα 3.....	11
Ο ρόλος του Εκπαιδευτή-Συντονιστή ενηλίκων με αναπηρία	13
Δραστηριότητα 4.....	15
Βιβλιογραφία.....	16

ΕΝΟΤΗΤΑ 2- Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ.....

Εισαγωγή/στόχοι/Λέξεις κλειδιά	17
Τι είναι επικοινωνία.....	17
Δραστηριότητα 1.....	17
Επικοινωνία/Συμπεριφορά/Στάση.....	19
Αποτελεσματικότητα Επικοινωνίας	19
Διεργασία & ύφος της επικοινωνίας μέσα στην ομάδα	20
Μοντέλα Επικοινωνίας	20
Δραστηριότητα 2.....	22
Βελτιώνοντας την επικοινωνία.....	22
Εμπόδια στην επικοινωνία.....	22
Ανατροφοδότηση, Μονόδρομη & Αμφίδρομη επικοινωνία	23
Ερωτηματολόγιο Επικοινωνιακής Συμπεριφοράς.....	24
Βιβλιογραφία.....	25



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΣΠΑ
2007-2013
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Η Δυναμική της Ομάδας Ενηλίκων Με Αναπηρία

Εισαγωγικές σκέψεις

Στην πρώτη ενότητα εισάγεται και αναλύεται ο ορισμός της ομάδας και η έννοια της Δυναμικής της. Αναφέρονται τα στάδια ανάπτυξης της ομάδας, οι βασικές θεωρίες που διέπουν την Δυναμική της Ομάδας καθώς και οι πτυχές κατανόησής της, Ακολουθώντας περιγράφονται τα βασικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευόμενου ενήλικα με αναπηρία και περιγράφεται ο ρόλος του εκπαιδευτή-συντονιστή ενηλίκων με αναπηρία. Στο τέλος της ενότητας, περιγράφονται δραστηριότητες οι οποίες θα συζητηθούν στις διαλέξεις.

Σκοπός

Σκοπός της ενότητας είναι η κατανόηση της έννοιας «ομάδας» και της Δυναμικής της. Ο ρόλος και η παρουσία των ομάδων στην προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ζωή είναι το να υλοποιήσουν ξεχωριστούς κάθε φορά στόχους. Καμία ομάδα δεν έχει ίδια χαρακτηριστικά με κάποια άλλη, διάρκεια, μέγεθος και χαρακτηριστικά, έχουν διαφορετική «ομοιογένεια» ή «ετερογένεια», αποτελεσματικότητα ή μη. Οι ομάδες ενηλίκων με αναπηρία αποτελούν μέρος ομάδων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά οι οποίες υφίστανται πολλές φορές συμπεριφορές κοινωνικού αποκλεισμού και για το λόγο αυτό και ο ρόλος του εκπαιδευτή απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες και συμπεριφορές.

Λέξεις-κλειδιά

Ομάδα, Δυναμική της Ομάδας, Εκπαίδευση Ενηλίκων, Αναπηρία, Εκπαιδευτής

Τι είναι ομάδα

Βασικός στόχος της ενότητας αυτής είναι η κατανόηση του ορισμού της ομάδας. Ο ορισμός της έννοιας της «ομάδας» μπορεί να δοθεί εύκολα και γρήγορα για τον καθένα προσωπικά βάσει των ατομικών εμπειριών και βιωμάτων που διαθέτει αφού κάθε πτυχή της προσωπικής και κοινωνικής ζωής του κάθε ανθρώπου χαρακτηρίζεται από τη συμμετοχή σε μικρές ή μεγαλύτερες ομάδες. Η χρονική διάρκεια ύπαρξης, τα στάδια ανάπτυξης, οι διαφορετικοί σκοποί και στόχοι, το μέγεθος αποτελούν στοιχεία τα οποία χαρακτηρίζουν την κάθε ομάδα.

Οι ερευνητές Le Bon, 1895, Freud, 1920 & McDougall, 1920 (Γιώτσα, 2010:9) από τα τέλη του 19ου αιώνα, ασχολήθηκαν με την ψυχολογία του ατόμου και τη συμπεριφορά του μέσα στην «ορδή», όρος που χρησιμοποιήθηκε για τον χαρακτηρισμό μεγάλων ομάδων. Εντός αυτής το άτομο, η ψυχή της ομάδας είναι αυτή που επηρεάζει το άτομο στο να συμπεριφέρεται, νιώθει και να κρίνει και όχι βάσει δικών του χαρακτηριστικών. Δεν υπάρχει καλύτερο παράδειγμα από τις γηπεδικές συμπεριφορές ή σε μεγάλες συγκεντρώσεις. Τα αποτελέσματα της μαζικής συμπεριφοράς, φαινόμενα που απορρέουν από τέτοιες καταστάσεις, ώθησε πολλούς ερευνητές στο να αναλύσουν την έννοια της ψυχολογίας.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
Πρόγραμμα για τη στήριξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Σύμφωνα με τον Γεώργια, (όπως αναφέρεται στο Γιώτσα, 2010:9) τα χαρακτηριστικά μιας ομάδας είναι η αλληλεπίδραση και αλληλεξάρτηση μεταξύ των μελών η αίσθηση του «ανήκειν» στην ομάδα , η παραδοχή και η απόδοση ταυτότητας μιας ομάδας από τρίτους, οι κοινές αξίες και οι κοινοί θεσμοί μεταξύ των μελών, οι αλληλεξαρτώμενοι ρόλοι μεταξύ των μελών, το πρότυπο του κοινού αρχηγού και η ταύτιση των μελών με αυτό, η ικανοποίηση των ατομικών αναγκών, η συνεργασία προς επίτευξη κοινού στόχου, η κοινή και όμοια συμπεριφορά, η ενότητα και σύμπνοια.

Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω, ένας πλήρης ορισμός της ομάδας δίνεται από τον Γεώργια, 2010 ο οποίος θεωρεί ότι « η ομάδα είναι ένα δυναμικό σύνολο ατόμων, που κάτω από συνθήκες που ευνοούν την ενότητα, εξελίσσεται σε ένα οργανωμένο σύστημα με αλληλεξαρτώμενους ρόλους, θεσμούς, κοινούς στόχους, αξίες στάσεις και ομοιογενή συμπεριφορά που ικανοποιεί τις ανάγκες των μελών»

Ποια είναι όμως τα κριτήρια δημιουργίας μιας ομάδας;

- ο Η τυπική κοινωνική δομή
- ο Η διαπροσωπική αλληλεπίδραση
- ο Η παρουσία τουλάχιστον τριών ατόμων
- ο Οι κοινοί στόχοι
- ο Η αλληλεξάρτηση
- ο Ο αυτό-ορισμός ατόμων ως μελών της ομάδας
- ο Η αναγνώριση από άλλους

Δραστηριότητα 1

Ορισμός Ομάδας

Περιγράψτε σε δύο σειρές το πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια της ομάδας. Σε τι είδη ομάδων έχετε συμμετάσχει και για πιο λόγο; Ήταν πολυπληθείς ή όχι; Για πόσο χρονικό διάστημα;

Φάσεις ανάπτυξης Ομάδας

Κατά την εξέλιξη μιας ομάδας σημειώνονται διάφορες φάσεις. Η μορφή και το είδος της ομάδας (πχ γονείς ,μαθητές, ΑΜΕΑ, αλλοδαποί κτλ) , τη δομή της και τους σκοπούς της, η σειρά των φάσεων δεν παραμένει η ίδια και μεταβάλλεται. Σύμφωνα με την Τσιμπουκλή (2012:22, προσαρμογή) υπάρχουν οι εξής φάσεις:

A) Φάση προσανατολισμού (Forming)

Είναι ο πρώτος μήνας και συνιστάται από τις πρώτες συναντήσεις των μελών. Για κάθε μέλος, είναι σημαντική φάση αφού υπάρχει προσπάθεια για ανεύρεση σημείων επαφής και επικοινωνίας με νέα άτομα

B) Φάση αντιπαράθεσης (Storming)

Στα πλαίσια της οργάνωσης για επίτευξη στόχων, παρατηρούνται διαφωνίες, προσπάθειες επιβολής απόψεων, λεκτικές «επιθέσεις» και πιθανότητα αποχωρήσεων.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΣΠΑ
2007-2013
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Γ) Φάση Δημιουργίας Κανόνων (Norming)

Υπάρχει ανταλλαγή πληροφοριών μέσα σε ένα πλαίσιο καλής επικοινωνίας μεταξύ των μελών. Αναπτύσσεται επαρκής κώδικας επικοινωνίας, υπάρχουν φιλικά και θετικά συναισθήματα ενώ επικρατεί ευχάριστη ατμόσφαιρα. Πλέον υπάρχει ένας σταθερός πυρήνας και πλέον υπάρχει σχηματισμός υποομάδων.

Δ) Φάση Απόδοσης (Performing)

Χαρακτηριστικό της φάσης είναι η ύπαρξη ισορροπίας και η ομάδα αποδίδει. Επιλύονται θέματα ενώ νέα θέματα προς συζήτηση. Υπάρχει σύμπνοια, συνοχή και λειτουργικότητα.

Ε) Φάση Συνέχισης (ή αποχώρησης μελών) (Adjourning)

Στο τελικό αυτό στάδιο η ομάδα, μετά από την επίτευξη των στόχων για τους οποίους δημιουργήθηκε, αρχίζει να σταδιακά να διαλύεται. Η ομάδα βρίσκεται στο στάδιο του αποχωρισμού και στην ολοκλήρωση των ρόλων και των εργασιών. Συμπερασματικά στο στάδιο αυτό έχουμε :

- ολοκλήρωση και αποχώρηση.
- λήξη καθηκόντων για τα μέλη
- επιτυχία για την ολοκλήρωση του έργου μπορεί να γίνει αισθητή.

Οι Φάσεις Ανάπτυξης της Ομάδας



Η Δυναμική της Ομάδας

Σε μια συμβουλευτική ομάδα, οι σημαντικότεροι παράγοντες που διαμορφώνουν την έννοια της δυναμικής της ομάδας είναι οι εξής (Γιώτσα, 2010:16):

- Ο χώρος (το πλαίσιο που δημιουργείται και γίνεται η ομάδα)
- Η προκαθορισμένη διάρκεια
- Ο στόχος
- Η μεθοδολογία που ακολουθείται

- ο Η δομή της ομάδας
- ο Ο συντονιστής

Λόγω του γεγονότος ότι τα μέλη αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, στο εσωτερικό των ομάδων αναπτύσσονται επιρροές, εντάσεις με αποτέλεσμα το ένα μέλος να επηρεάζει το άλλο, διαμορφώνονται κανόνες και αξίες, επηρεάζεται η συμπεριφορά τους.

Η αλληλεπίδραση μεταξύ των ατόμων της ομάδας ξεκινά με από τη στιγμή έναρξης λειτουργίας μιας ομάδας και το βασικό κριτήριο είναι η συνεργασία των μελών της για την επίτευξη κοινών στόχων.

Η δύναμη λοιπόν της αλληλεπίδρασης, που δημιουργείται από τη συνεργασία των μελών μιας ομάδας, χαρακτηρίζεται ως *δυναμική της ομάδας*. Έτσι, ο όρος δυναμική, προερχόμενη από τη λέξη «δύναμη» χρησιμοποιείται για να περιγραφεί η κατάσταση στην οποία η ομάδα οδεύει προς την επίτευξη των στόχων της.

Πτυχές κατανόησης της Δυναμικής της ομάδας

Σύμφωνα με τους Banet & Hayden (1977 όπως αναφέρεται στο Jaques, 2001: 31-35) υπάρχουν συγκεκριμένες πτυχές οι οποίες συντελούν στην βαθύτερη κατανόηση της δυναμικής της ομάδας. Μια πρώτη βασική πτυχή αποτελεί η *εξουσία*. Η ομάδα είναι πιθανό να βιώσει προβλήματα εξουσίας, αν χρειαστεί να πάρει αποφάσεις σχετικές με θέματα διαδικασίες ή καταμερισμό εργασιών.

Η έννοια της *ευθύνης* αποτελεί μια δεύτερη πτυχή. Πάντα σε μια ομάδα υπάρχει ένα άτομο το οποίο εκπροσωπεί την εξουσία και επομένως τα υπόλοιπα μέλη νιώθουν ότι την τελική ευθύνη των ατομικών τους πράξεων τις έχει το άτομο αυτό. Στην ομάδα υπάρχουν *όρια*, αντικειμενικά και υποκειμενικά: Τα αντικειμενικά όρια της ομάδας αποτελούν ο φυσικός χώρος και το χρονικό διάστημα που λειτουργεί η ομάδα ενώ ως υποκειμενικά όρια θεωρούνται:

α) Τα όρια που τίθενται από την εργασία που εκτελείται και καθορίζουν τις δραστηριότητες της ομάδας.

β) Τα όρια που τίθενται από τους κανόνες συμμετοχής στην ομάδα

Η έννοια της *προβολής*, έχει την έννοια όπως ακριβώς ένα άτομο προβάλλει τα δικά του αρνητικά συναισθήματα σε κάποιο άλλο μέλος της ομάδας, έτσι και μια ομάδα μπορεί να καταναλώσει αρκετό χρόνο και ενέργεια προβάλλοντας τις δικές της συγκρούσεις ή αδυναμίες σε κάποια άλλη ομάδα ή στον εκπαιδευτικό οργανισμό.

Οι σχέσεις *εξουσίας μεταξύ των μελών* καθορίζουν το έργο της ομάδας. Οι σχέσεις αυτές μπορεί να καθορίζονται τόσο από εξωτερικούς παράγοντες (π.χ. θέση του εκπαιδευτή στην ιεραρχία του οργανισμού) όσο και από εσωτερικούς όπως οι αξίες ή οι ικανότητες των μελών. Όταν οι δομές είναι ασαφείς και δεν συζητούνται, δημιουργείται ένα αίσθημα καχυποψίας.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΣΠΑ
2007-2013
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Μια άλλη σημαντική πτυχή κατανόησης της δυναμικής της Ομάδας είναι η *οργανωτική δομή*. Οι δομές θα πρέπει να είναι σαφείς και να συζητούνται, για να μην δημιουργείται ένα αίσθημα καχυποψίας. Τέλος οι *πολυμελείς ομάδες* είναι μια ουσιαστική πτυχή της δυναμικής της ομάδας. Με την αύξηση του μεγέθους της ομάδας διαφοροποιείται και το κλίμα μέσα σ' αυτήν. Επίσης όσο αυξάνεται το μέγεθος μιας ομάδας, τόσο αλλάζουν τα χαρακτηριστικά της.

Δραστηριότητα 2

Δυναμική της Ομάδας (πηγή Τσιμπουκλή, 2012:26)

Στον εργασιακό σας περιβάλλον έχετε συμμετάσχει σε ομάδα και σας έτυχε να πρέπει να επιλύσετε ένα πρόβλημα ή να διαχειριστείτε κάποια κρίση. Σκεφτείτε και απαντήστε:

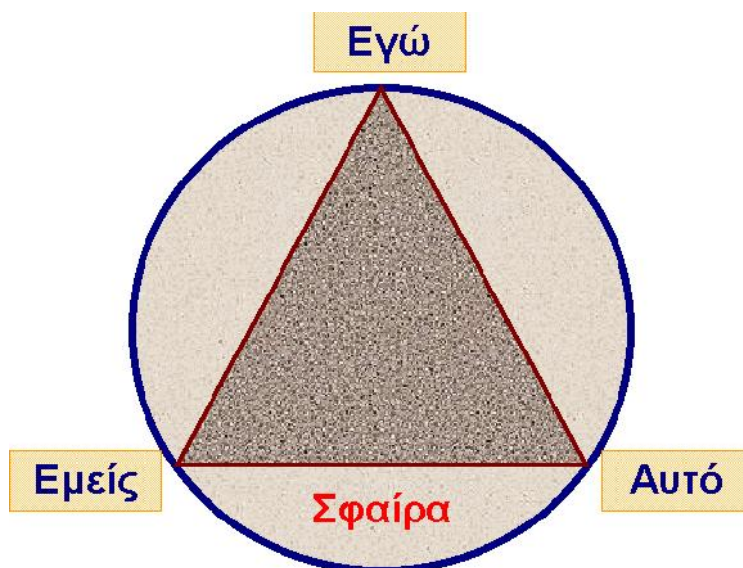
1. Υπήρχε συντονιστής της Ομάδας
2. Αν ναι, ποιος ήταν αυτός.
3. Ποιος ήταν η «Ψυχή» της Ομάδας;
4. Ο συντονιστής ή ο φυσικός ηγέτης της ομάδας είχε μεγαλύτερη επιρροή;
5. Υπήρχε διάκριση ρόλων στην ομάδα;
6. Συμμετείχαν όλα τα μέλη της ομάδας στη διαδικασία επίλυσης του προβλήματος;
7. Πώς ήταν ο τρόπος επικοινωνίας μεταξύ των μελών; (υπήρχε σειρά ή όχι);
8. Τι σχέσεις αναπτύχθηκαν μεταξύ των μελών;
9. Πώς γινόταν η διαχείριση συγκρούσεων; (αποχωρήσεις, καβγάδες, παρέμβαση από συντονιστή κτλ)
10. Διαδικασία λήψης αποφάσεων (πλειοψηφικά, πρόταση ηγέτη κτλ)
11. Τελικά επιτεύχθηκαν οι στόχοι;
12. Πώς διαλύθηκε η ομάδα;

Το Τρίγωνο της Θεματοκεντρικής Αλληλεπίδρασης

Ως μέθοδο και ως θεωρία, ασχολείται με τρεις συστατικούς παράγοντες, που έχουν όλοι την ίδια σημασία : το « εγώ », το « εμείς » και το « αυτό » της ομαδικής αλληλεπίδρασης. Σε μια παραγωγική συζήτηση θα πρέπει το «εγώ» του ατομικού ενδιαφέροντος να εξισορροπήσει με το « εμείς » της ομάδος και το « αυτό » του θέματος της συζήτησης. Το θέμα θεωρείται κοινό κτήμα προς το οποίο σχετίζεται κάθε μέλος ξεχωριστά (συμπεριλαμβανομένου και του εκπαιδευτή).

Τα στοιχεία περικλείονται σε μια "σφαίρα". Η σφαίρα αποτελείται από το φυσικό, το κοινωνικό και το χρονικό περιβάλλον μέσα στο οποίο η ομάδα δραστηριοποιείται. Οι σκέψεις και τα συναισθήματα δεν πρέπει να διαχωρίζονται.

Το κάθε μέλος εκπροσωπεί μόνο τον εαυτό του – κανείς δεν πρέπει να μιλά για λογαριασμό άλλου (είτε εκ μέρους όλης της ομάδας είτε ενός μέλους), χωρίς να παίρνει την άδειά του.



(Jaques, 2001: 41)

Οι βασικοί κανόνες για την ομαδική συζήτηση είναι εξής (Γαλάνης, 1993:82-86):

1. *Να είσαι κύριος (chairman) του εαυτού σου -*

Αυτό σημαίνει ότι σε μια ομαδική συζήτηση, να καθορίζει ο ομιλών ο ίδιος τι θέλει να πει ,να μιλά ή ν σιωπά όταν ο ίδιος το επιλέγει και τέλος να είναι ο ίδιος κύριος του εαυτού του επικεντρώνοντας την προσοχή του ανάλογα με τις ανάγκες σε σχέση με το θέμα.

2. *Εγώ” αντί “Κάποιος” ή “Εμείς” -*

Καλό είναι να επιλέγεται η χρήση του “Εγώ” αντί του “Κάποιος” ή “Εμείς” , σε μία ομιλία διότι στη δεύτερη περίπτωση μπορεί κάποιος να μιλά και για άλλους για τους οποίους δεν ξέρει καθόλου αν αυτοί το επιθυμούν.

3. *Δικές σου απόψεις αντί ερωτήσεις -*

Ο ομιλητής καλό είναι να βάζει λιγότερες ερωτήσεις και αντί αυτού να αναπτύσσει τη δική σου άποψη.

4. *Μίλα κατευθείαν -*

Κατά την ομιλία σε κάποιον από την ομάδα , η ομιλία να γίνεται απευθείας και να δείχνει με το βλέμμα του ότι εννοείς αυτόν ενώ παράλληλα, να μην γίνεται η ομιλία διαμέσου τρίτου σε κάποιον άλλον και μην αναφέρεται στην ομάδα, αν τελικά εννοεί ένα συγκεκριμένο άτομο.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΣΠΑ
2007-2013
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

5. *Μόνο ένας μπορεί να μιλάει -*

Δεν επιτρέπεται να μιλούν ταυτόχρονα περισσότερα από ένας. Ενώ τα “πηγαδάκια” θα πρέπει να μην επιτραπούν ή το περιεχόμενό τους θα πρέπει να θεωρηθεί ως ενόχληση (πρόβλημα) και θα πρέπει να μπει για συζήτηση στην ομάδα.

6. *Ενοχλήσεις (πρόβλημα) έχουν προτεραιότητα -*

Ενοχλήσεις έχουν προτεραιότητα από το θέμα είναι θεμιτό το να διακόπτεται μια συζήτηση. Όταν μία ενόχληση ξεπεραστεί, τότε η συζήτηση που διακόπηκε ή συνεχίζεται ή δίνει τη θέση της σε κάποιο άλλο θέμα που αυτή τη στιγμή θεωρείται σπουδαιότερο.

7. *Λέγε αυτό που θέλεις και όχι αυτό που πρέπει να πεις -*

Συστήνεται ο ομιλητής να προσπαθεί να πει αυτό που πραγματικά θέλει να πει και όχι αυτό που πρέπει ή περιμένουν οι άλλοι από αυτόν.

8. *Πρόσεξε τις αντιδράσεις του σώματός σου -*

Να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στις τις αντιδράσεις του οργανισμού. Ο οργανισμός (το σώμα) σου πολλές φορές μπορεί να σου πει περισσότερα σχετικά με τις ανάγκες και τα συναισθήματά (π.χ. κούραση, πείνα, νευρική κ.λπ.). Προσοχή να δίδεται και στις σωματικές αντιδράσεις των άλλων μελών της ομάδας.

9. *Δώσε ανατροφοδότηση (feed-back), αν πράγματι το έχεις ανάγκη*

Αν δημιουργεί η συμπεριφορά ενός μέλους της ομάδας ευχάριστα ή δυσάρεστα συναισθήματα στον ομιλητή, καλό είναι να το δείχνει αμέσως στον ίδιο και όχι αργότερα σε κάποιον τρίτο. Θα πρέπει να αποφεύγονται όσο το δυνατόν τις ερμηνείες και τις υποθέσεις για τους άλλους.

10. *Αν λάβεις ανατροφοδότηση (feed-back), άκουσε ήρεμα και προσεκτικά -*

Στην ανατροφοδότηση, θα πρέπει να είναι ικανοποιημένος ο ομιλητής εάν ο συνομιλητής του εκφράζει το πρόβλημα που έχει μαζί του.

Αρχές που διέπουν την καλή πρακτική – (Εκπαιδευτή – Εκπαιδευόμενου)

Σύμφωνα με τους Hickerning & Gamson (1989, στο Jacques 2001:94-96) οι αρχές που διέπουν την καλή πρακτική είναι οι εξής:

ΑΡΧΗ 1^η –ΕΠΑΦΗ ΜΕΤΑΞΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ –ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ

Η συχνή επαφή του εκπαιδευτή με τους εκπαιδευόμενους, μέσα και έξω από την αίθουσα είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας για τη υποκίνηση και την εμπλοκή των εκπαιδευομένων.

ΑΡΧΗ 2^η – ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Η μάθηση ενισχύεται όταν έχει τη μορφή της ομαδικής προσπάθειας και όχι του ατομικού αγώνα για την επιτυχία. Η αποτελεσματική μάθηση, όπως και η αποτελεσματική εργασία, είναι συνεργατική και κοινωνική διεργασία και όχι ανταγωνιστική και ατομική. Η ανταλλαγή απόψεων και η ανταπόκριση στην αντίδραση των άλλων αναπτύσσει τη σκέψη και εμβαθύνει την κατανόηση.

ΑΡΧΗ 3^η – ΕΝΕΡΓΟΣ ΜΑΘΗΣΗ

Η μάθηση δεν είναι παθητικό παιχνίδι όπου ο εκπαιδευόμενος περιορίζεται στο ρόλο του θεατή. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να συζητήσουν σχετικά με όσα μαθαίνουν, να γράψουν κάτι σχετικό, να συσχετίσουν με προηγούμενες εμπειρίες και να τα εφαρμόσουν στην καθημερινή τους ζωή.

ΑΡΧΗ 4^η – ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ

Οι εκπαιδευόμενοι που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα για να επωφεληθούν είναι απαραίτητο να τους παρέχεται η κατάλληλη ανατροφοδότηση. Σχετικά με τις επιδόσεις τους. Στην αρχή οι εκπαιδευόμενοι χρειάζονται βοήθεια για να αξιολογήσουν τις γνώσεις και τις ικανότητές που κατέχουν ήδη. Κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων πρέπει να δίνονται συχνά στους εκπαιδευόμενους οι ευκαιρίες να δείξουν τις γνώσεις τους προκειμένου να δεχτούν προτάσεις για τη βελτίωσή τους. Σε τακτά χρονικά διαστήματα και με τη λήξη του προγράμματος, οι εκπαιδευόμενοι χρειάζονται την ευκαιρία να συλλογιστούν τι έμαθαν, τι απομένει να μάθουν και πώς να αξιολογούν τον εαυτό τους.

ΑΡΧΗ 5^η – ΧΡΟΝΟΣ

Ο χρόνος συνδυαζόμενος με την ενέργεια ισούται με τη μάθηση. Η γνώση της αποτελεσματικής χρήσης του χρόνου είναι σημαντική τόσο για τους διδάσκοντες όσο και για τους διδασκόμενους. Ο τρόπος με τον οποίο ο εκπαιδευτικός φορέας καθορίζει τις χρονικές προσδοκίες είναι παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την υψηλή απόδοση όλων.

ΑΡΧΗ 6^η – ΥΨΗΛΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ

Όταν οι προσδοκίες είναι υψηλές καταφέρνουμε τελικά να τις πετύχουμε. Οι μεγάλες προσδοκίες είναι σημαντικές για όλους – για όσους έχουν προετοιμαστεί ελλιπώς, για όσους δεν είναι πρόθυμοι να καταβάλουν μεγάλες προσπάθειες, αλλά και για τους εργατικούς και ενθουσιώδεις.

ΑΡΧΗ 7^η – ΤΑΛΕΝΤΑ

Τα ταλέντα των εκπαιδευομένων και ο τρόπος με τον οποίο αφομοιώνουν τη γνώση διαφέρουν. Εκπαιδευόμενοι με πλούσια πρακτική εμπειρία ίσως να μην είναι πολύ καλοί στη θεωρία. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να δείξουν τα ιδιαίτερα ταλέντα τους και να μάθουν με τον τρόπο που

τους ταιριάζει – σταδιακά μπορούμε να τους ενθαρρύνουμε να εφαρμόσουν νέες μεθόδους μάθησης που στην αρχή ίσως τους δυσκολεύουν.

Δραστηριότητα 3 - Καλές πρακτικές

- Οι εκπαιδευόμενοι συζητώντας σε ομάδες 4-5 ατόμων για 20 λεπτά με θέμα:
 “Καλές βιωματικές πρακτικές στην εκπαίδευση ενηλίκων με αναπηρία”
- Οι καλές πρακτικές μπορεί να είναι οτιδήποτε (ιστορίες, εικόνες, βίντεο, μελέτες περίπτωσης κ.ά) που θα μπορούσε να βοηθήσει τη μάθηση ενηλίκων ατόμων με αναπηρία.
- Στη συνέχεια ζητείται στην ολομέλεια από τους συμμετέχοντες να σχολιάσουν ελεύθερα τις αποτελεσματικές βιωματικές πρακτικές που παρουσιάστηκαν από τις ομάδες.
- Τέλος η κάθε ομάδα συμπληρώνει τη φράση:
 “**Η διεργασία της μάθησης είναι συνήθως καλύτερη όταν...**”

Ο εκπαιδευόμενος ενήλικας με αναπηρία

Ο κοινωνικός αποκλεισμός συνειρμικά συνδέεται με τον όρο «ευπαθείς ομάδες», ομάδες πολιτών που αντιμετωπίζουν καθημερινά τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία ορίζει τον κοινωνικό αποκλεισμό ως «η διαδικασία μέσω της οποίας συγκεκριμένα άτομα περιθωριοποιούνται και εμποδίζονται από την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία λόγω της φτώχειας, ή της έλλειψης βασικών ικανοτήτων και πρόσβασης σε ευκαιρίες διά βίου μάθησης, ή ως αποτέλεσμα διακρίσεων. Αυτό τους απομακρύνει από την αγορά εργασίας, από εισοδηματικές πηγές και ευκαιρίες εκπαίδευσης, καθώς και από τη συμμετοχή τους σε κοινωνικά και κοινοτικά δίκτυα και δραστηριότητες. Έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων οδηγώντας τους σε αίσθημα αδυναμίας και καθιστώντας τους αδύνατους στο να καθορίζουν τις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους» (Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία, 2010, 7). Σύμφωνα με τον Τσιάκαλο (όπως αναφέρεται στο Αθανασίου, & al., 2008:24) ο κοινωνικός αποκλεισμός «..είναι μία διαφορετική έννοια από εκείνες της φτώχειας και της περιθωριοποίησης. Κοινωνικός αποκλεισμός είναι η παρεμπόδιση απορρόφησης κοινωνικών και δημόσιων αγαθών, όπως είναι π.χ. αυτά της εκπαίδευσης, του συστήματος υγειονομικής περίθαλψης κ.λπ., η έλλειψη των οποίων οδηγεί συνήθως και στην οικονομική ανέχεια και στην περιθωριοποίηση. Ο όρος «κοινωνικός αποκλεισμός» χαρακτηρίζει, δηλαδή, τόσο μια κατάσταση όσο και μια διαδικασία». Εδώ πρέπει να καταγραφεί η



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

διαφοροποίηση της έννοιας φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Η πρώτη αναφέρεται στην έλλειψη εισοδηματικών πηγών ενός ατόμου ή μιας οικογένειας ή μιας ομάδας για την ικανοποίηση των βασικών τους αναγκών. Είναι δυνατό κάποιο άτομο να είναι κοινωνικά αποκλεισμένο χωρίς να είναι κατ' ανάγκη φτωχό (π.χ. άτομα με κινητικά αναπηρία, ψυχική ασθένεια κτλ.).

Κατά τη μετάβαση από το σχολείο στην ενήλικη ζωή, μια σειρά αλλαγών πραγματοποιούνται στη ζωή του ατόμου με αναπηρία, αλλαγές στις οποίες το άτομο καλείται να ανταπεξέλθει με τελικό σκοπό την κοινωνική του ένταξη και ενσωμάτωση. Για τα άτομα με αναπηρία, η μετάβαση, έχει να κάνει με αποφάσεις που σχετίζονται με: α) το είδος εργασίας του, β) τον τόπο κατοικίας του ατόμου, γ) την ένταξη και συμμετοχή του στον περίγυρο, δ) τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου και ε) την δημιουργία και διατήρηση των κοινωνικών σχέσεων. Επιπλέον, η πιθανότητα εμφάνισης της αναπηρίας κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής, δημιουργεί ανάγκες για παροχή εξειδικευμένων και οργανωμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που στοχεύουν στην αποκατάσταση και την επανένταξη του ατόμου με αναπηρία. Δυστυχώς στην Ελλάδα, υπάρχει σοβαρή έλλειψη ολοκληρωμένων προγραμμάτων δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης ενηλίκων με αναπηρία και υπηρεσιών αποκατάστασης

Σύμφωνα με τον Παπαϊωάννου, (όπως αναφέρεται στο Αθανασίου, & al., 2008:24), βασικά χαρακτηριστικά ενηλίκων με κινητικά ή διανοητικά και ψυχικά προβλήματα ως μέλη μιας ομάδας μπορούν θα θεωρηθούν τα εξής:

- Χαμηλή αυτοπεποίθηση
- Ελάχιστα εξωτερικά κίνητρα μάθησης
- Εμπόδια στην μαθησιακή δυσκολία
- Βιολογικά/σωματικά εμπόδια (προβλήματα όρασης, συγκέντρωσης, μη-διαγνωσμένα μαθησιακά προβλήματα, κόπωση)
- Αδυναμία έκφρασης στον γραπτό και προφορικό λόγο

Ο ενήλικας εκπαιδευόμενος με κινητικά προβλήματα, ως μέλος ευπαθούς ομάδας, καθώς εισέρχεται σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης, μπορεί να παρουσιάσει τις παρακάτω αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις.

1. Φόβος για κριτική από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας
2. Κατάθλιψη και άγχος
3. Περιθωριοποίηση και αποξένωση
4. Χαμηλή αυτοπεποίθηση και αρνητισμός
5. Παθητική ή και επιθετική στάση έναντι του συστήματος εκπαίδευσης λόγω παλαιότερων αρνητικών εμπειριών από διάφορους φορείς (πχ φορείς πρόνοιας)
6. Απογοήτευση

Οι θετικές συναισθηματικές αντιδράσεις που είναι πιθανόν να εμφανιστούν, συνοψίζονται στα εξής:

1. Ελπίδα για την προοπτική που μπορεί να προσφέρει η εκπαίδευση
2. Αισιοδοξία και βελτίωση της αυτοεκτίμησης, ειδικά στην περίπτωση που ο εκπαιδευτής είναι υποστηρικτικός και πιστέψει στις δυνατότητες του

εκπαιδευόμενου. Στις περιπτώσεις αυτές ο εκπαιδευτής γίνεται σύμβουλος ή και εμπυχωτής.

Ο ρόλος του εκπαιδευτή-συντονιστή ενηλίκων με αναπηρία

Βασικό συστατικό της αποστολής του εκπαιδευτή-συντονιστή ενηλίκων με αναπηρία, αποτελεί η ενεργοποίηση των γνωστικών μηχανισμών του εκπαιδευόμενου μέσω της εσωτερικής παρόρμησής τους για μάθηση.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει:

- να κάνει το άτομο να νιώσει και να πιστέψει ότι βρίσκεται σε χώρο εντός του οποίου υπάρχει απόλυτος σεβασμός εκ μέρους τόσο του εκπαιδευτή όσο και του συνόλου των υπολοίπων μελών της ομάδας
- να νιώσει ο εκπαιδευόμενος ότι αποτελεί ενεργό μέλος της ομάδας
- να αισθανθεί ο εκπαιδευόμενος ότι η επιτυχία της ομάδας μπορεί να στηριχτεί στην δική του, προσωπική συμβολή.
- να «πείσει» τον εκπαιδευόμενο να «υπογράψει ψυχολογικό συμβόλαιο» με την υπόλοιπη ομάδα.

Ο εκπαιδευτής πρέπει να παίζει το ρόλο του συμβούλου, του εμπυχωτή και να δρα ως διευκολυντής (facilitator), σύμφωνα με την Τσιμπουκλή (όπως αναφέρεται στο Αθανασίου, & al.,2008: 54-55), ο οποίος πρέπει να έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- συναισθηματική του εμπλοκή στην εκπαιδευτική ομάδα και την ενσυναίσθηση ότι με την παρουσία του επηρεάζει τους εκπαιδευόμενους. Επίσης, ικανότητα αναγνώρισης προσωπικών του λαθών ,αποδοχή κριτικής από τους εκπαιδευόμενους, ουσιαστικό ενδιαφέρον τόσο για τους εκπαιδευόμενους όσο και για την εξέλιξη της μάθησής, να λειτουργεί σύμφωνα με την προσωπικότητά του και όχι με βάση τις προσδοκίες των άλλων, να υπάρχει πίστη ότι η κατάρκτηση γνώσης στηρίζεται στην πίστη της ομαδικής εργασίας και τέλος να αναπτυχθεί δημιουργικότητα και καινοτομία στην αξιοποίηση των εμπειριών των εκπαιδευόμενων

Σύμφωνα με τον Rogers, 1998 ο εκπαιδευτής καλείται να «παίξει» τέσσερις ρόλους στην μαθησιακή ομάδα (Rogers, 1998:219)

- Αρχηγός - Ηγέτης της ομάδας
- Εκπαιδευτής-Φορέας της Αλλαγής
- Μέλος της ομάδας
- «κοινό», δηλαδή έξω από την ομάδα, δηλαδή άτομο ενώπιον του οποίου τα μέλη της ομάδας θα δείξουν αυτά που μόλις έμαθαν, επιδιώκοντας την αναγνώριση και την ενίσχυση.

Ο ρόλος του Συντονιστή - Ηγέτη

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΤΟΥ KURT LEWIN

ΟΜΑΔΕΣ ΜΕ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗ - ΗΓΕΤΗ	ΟΜΑΔΕΣ ΜΕ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗ - ΗΓΕΤΗ	ΟΜΑΔΕΣ ΜΕ “ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΟ” ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗ - ΗΓΕΤΗ
<p><input type="checkbox"/> Οι ομάδες παρήγαγαν μεγαλύτερη ποσότητα έργου σε μικρότερο χρονικό διάστημα.</p> <p><input type="checkbox"/> Τα μέλη αισθάνθηκαν περισσότερη:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ εχθρότητα, ▪ ανταγωνισμό, ▪ επιθετικότητα, ▪ υποβόσκουσα δυσαρέσκεια, ▪ εξάρτηση, <p>λιγότερη:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ αυθεντικότητα 	<p><input type="checkbox"/> Οι ομάδες παρήγαγαν έργο σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.</p> <p><input type="checkbox"/> Τα μέλη :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ είχαν ισχυρότερα κίνητρα, ▪ η παραγωγικότητα τους αυξάνονταν με το χρόνο και τη μάθηση, ▪ βίωσαν περισσότερη ομαδικότητα και φιλικότητα, ▪ επιβράβευε συχνά ο ένας τον άλλον ▪ εξέφρασαν μεγαλύτερη ικανοποίηση. 	<p><input type="checkbox"/> Οι ομάδες παρήγαγαν λιγότερο και χαμηλότερης ποιότητας έργο από τις δύο προηγούμενες ομάδες.</p> <p><input type="checkbox"/> Τα μέλη :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ξόδεψαν πολύ χρόνο σε αστεία, ▪ συζητήσαν περισσότερο γι'αυτά που θα έπρεπε να κάνουν, ▪ βίωσαν περισσότερη επιθετικότητα από ό,τι οι δημοκρατικές ομάδες, αλλά λιγότερη από ό,τι οι αυταρχικές, ▪ εξέφρασαν την προτίμησή τους για δημοκρατική ηγεσία.

(Jaques, 2001:65- προσαρμογή)



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΣΠΑ
2007-2013
Πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Δραστηριότητα 4 -
Ο εκπαιδευτής ως Αρχηγός Ηγέτης

Ομαδική Συζήτηση με θέμα:
Τα προβλήματα των ενηλίκων με αναπηρία
της εποχής της κρίσης

Στην ομαδική συζήτηση, αυτός ο οποίος θα πάρει το φύλλο χαρτί με το γράμμα “Α” θα ενεργήσει ως αρχηγός – Δεν θα πρέπει να το αποκαλύψει στα μέλη της ομάδας.

Με την ολοκλήρωση της συζήτησης οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν ποιος πιστεύουν ότι είχε καθοριστεί να παίξει το ρόλο του αρχηγού και γιατί – τι έκανε, σε τι διέφερε σε σχέση με τα υπόλοιπα μέλη; Στη συνέχεια ζητείται από τον αρχηγό να ανακαλυφθεί.

Ακολουθεί συζήτηση για τα εξής θέματα:

Πως ερμήνευσε το ρόλο του το μέλος που πήρε τυχαία το γράμμα “Α”;

Πόσο άνετα ένιωσε που έπρεπε να παίξει το ρόλο αυτό;

Τι θα μπορούσαν να είχαν κάνει τα άλλα μέλη στο πλαίσιο ενός ανταγωνισμού για την αρχηγία; Τέλος ζητείται από τους συμμετέχοντες να σχολιάσουν ελεύθερα τις αποτελεσματικές αλλά και τις μη αποτελεσματικές ηγετικές συμπεριφορές που εντόπισαν κατά τη διεξαγωγή της συζήτησης, καθώς κι αυτές που πιστεύουν ότι απουσίαζαν.

(Jacques,2001:79)προσαρμογή



Ευρωπαϊκή Ένωση
 Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
 επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
 ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΣΠΑ
 2007-2013
 Πρόγραμμα για τη ανάπτυξη
 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Βιβλιογραφία

1. Αθανασίου, Ά., & al. (2014). *Εγχειρίδιο προς εκπαιδευτές Ενηλίκων, Βασικές Αρχές Διδασκαλίες που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού*. Λευκωσία: Έκδοση Πανεπιστήμιο Frederick.
2. Γιώτσα, Α. (2010). *Επιμόρφωση Στελεχών Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών*, Υπ. Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης & Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, (Επιμορφωτικό υλικό). Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα
3. Ρέλλος, Ν. (2000). *Για μια επίκαιρη διδασκαλία*. Αθήνα: εκδόσεις Gutenberg.
4. Ρέλλος, Ν. (2003). *Έλεγχος Μάθησης-Αξιολόγηση μαθητικής επίδοσης*. Αθήνα: εκδόσεις Gutenberg.
5. Αρχοντάκη, Ζ. & Φιλίππου, Δ. (2003). *205 βιωματικές ασκήσεις για εμπύχωση*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτης,
6. Γαλάνης, Γ. (1993). *Ψυχολογία της (επι)μόρφωσης : Θεωρητικές και πρακτικές προσεγγίσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
7. Γκιάστας, Γ. (2003). Η Ψυχολογία Ομάδων στην Εκπαίδευση Ενηλίκων. Στο: Βεργίδης, Δ., (Επιμ.), *Εκπαίδευση Ενηλίκων*, σελ. 145-183. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
8. Jaques, D. (2001). *Μάθηση σε ομάδες: Εγχειρίδιο για όσους συντονίζουν ομάδες ενηλίκων εκπαιδευομένων*. Αθήνα:Μεταίχιμο.
9. Κατσαλής, Α. (2001). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών*. Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
10. Κόκκος, Α. (2003). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ο μετασχηματισμός των στάσεων και ο ρόλος του εμπυχωτή*, επιμέλ. Δ. Βεργίδης. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
11. Rogers, A. (1998). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
12. Τσιμπουκλή, Α. (2012). *Δυναμική ομάδας και επικοινωνία στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕ.
13. «*Εκπαίδευση Εκπαιδευτών Ενηλίκων*» Υπ.Παιδείας, & Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, Επιμορφωτικό υλικό, Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα, 2008.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Η Επικοινωνία μέσα στην ομάδα ενηλίκων με Αναπηρία

Εισαγωγικές σκέψεις

Σε αυτήν τη δεύτερη ενότητα αρχικά προσεγγίζεται η έννοια και τα είδη επικοινωνίας, και ορίζεται η συμπεριφορά και η στάση των ατόμων. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η διεργασία της επικοινωνίας, το περιεχόμενο και τα εμπόδια εντός της ομάδας ατόμων με αναπηρία. Προς το τέλος την ενότητας θα παρουσιασθούν θεωρίες επικοινωνίας, η διαδικασία της λήψης ανατροφοδότησης.

Σκοπός

Σκοπός της Ενότητας είναι η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων εκ μέρους των ατόμων με αναπηρία ώστε να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά με φορείς και υπηρεσίες τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, στην προσπάθειά βελτίωσης των προσωπικών και επαγγελματικών συναλλαγών τους.

Η κατανόηση της σημασίας του γραπτού λόγου και του προφορικού λόγου αλλά και της γλώσσας του σώματος είναι πρωταρχικής σημασίας, ενώ παράλληλα η ορθή χρήση των μέσων ηλεκτρονικής επικοινωνίας συνιστά συγκριτικό πλεονέκτημα και απαραίτητο εφόδιο.

Λέξεις - Κλειδιά

Επικοινωνία, Πομπός, Δέκτης, Προφορική Επικοινωνία, Επικοινωνία από Απόσταση, Γραπτή Επικοινωνία, Γλώσσα του σώματος, Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο

Τι είναι Επικοινωνία

Για πολλούς φαίνεται απλή η απάντηση στο το ερώτημα «τι είναι επικοινωνία;»

Δραστηριότητα 1 *Ορισμός Επικοινωνίας*

Δώστε έναν ορισμό της έννοιας «επικοινωνία». Για να βοηθηθείτε, καταγράψτε ό,τι αυθόρμητα σας έρχεται στη σκέψη σημειώνοντας τις λέξεις-κλειδιά. Συγκρίνετε την απάντησή σας με αυτή των υπολοίπων εκπαιδευομένων.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ



ΕΣΠΑ
2007-2013
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στο (Μανεσης, 2011: 6) αναφέρεται ότι ο όρος της «Επικοινωνίας» απαντάται καθημερινά σε πολλαπλές δραστηριότητες. Για το λόγο αυτό εμπλέκονται και πολλές επιστήμες στην εννοιολογική της αποσαφήνιση, δίχως όμως έναν σαφή και ευρέως αποδεκτό ορισμό. Η επικοινωνία θα μπορούσε να οριστεί ως «η προφορική και γραπτή ανταλλαγή σκέψεων, ιδεών, πληροφοριών, αισθημάτων, γνώσεων μέσα από την αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους».

Η επικοινωνία είναι το απαραίτητο εργαλείο και ο τρόπος που οι άνθρωποι μοιράζονται σκέψεις συναισθήματα, ο τρόπος που συνεννοούνται και συνεργάζονται.

Δεν χρησιμοποιείται όμως πάντοτε η επικοινωνία για θετικό σκοπό αφού δεν είναι λίγες οι φορές που επικρατεί η κακή πρόθεση ως αφορμή. Η αποδόμηση του συνομιλητή πολλές φορές σημαίνει και «επικράτηση» έναντί του. Σύμφωνα με την Hirtigyen (1999: 122, όπως αναφέρεται στο (Μανεσης, 2011: 6): «Με λίγα λόγια για να αποσταθεροποιήσεις τον άλλον πρέπει:

- Να τον γελοιοποιείς δημόσια.
- Να του στερείς τη δυνατότητα να εκφραστεί.
- Να τον χλευάζεις για τις πεποιθήσεις του, τις πολιτικές του επιλογές, τις προτιμήσεις του.
- Να μην του απευθύνεις το λόγο.
- Να τον επικρίνεις μπροστά σε άλλους.
- Να τον χλευάζεις για την αδυναμία του.
- Να κάνεις προσβλητικούς υπαινιγμούς χωρίς διευκρινίσεις.
- Να τον κάνεις να αμφιβάλλει για την ικανότητά του να κρίνει και να αποφασίζει.»

Η επικοινωνία συνίσταται από τους **συμμετέχοντες** (ο πομπός - αποστολέας, δηλαδή το πρόσωπο που επικοινωνεί και ο δέκτης - παραλήπτης, το πρόσωπο με το οποίο επικοινωνεί ο πομπός), το **μήνυμα** (ό,τι περιέχεται στην επικοινωνία δηλ. η κάθε σκέψη, ιδέα, συναίσθημα του αποστολέα τα οποία κωδικοποιούνται και μετατρέπονται σε σύμβολα, δηλαδή σε λέξεις, ήχους, εικόνες, κινήσεις) και τα **μέσα** (κανάλια) της επικοινωνίας (π.χ. επιστολή, τηλέφωνο, φαξ, email, πρόσωπο με πρόσωπο).

Η παραλαβή του μηνύματος και η αποκωδικοποίησή του από τον δέκτη γίνεται με βάση τις προσωπικές του αντιλήψεις, παραδοχές, αξίες, εμπειρίες, στάσεις κτλ.



(πηγή: Αθανασίου & al.,2008:33)

Δύο ακόμη σημαντικοί παράγοντες της επικοινωνίας είναι οι εξής: το πλαίσιο, και οι θόρυβοι.

Ως **πλαίσιο** θεωρείται ο χώρος της επικοινωνίας (π.χ. μεταξύ δύο γραφείων-μέσα σε ένα διάδρομο ή στο γραφείο), ο χρόνος (διάρκεια) που απαιτείται στο να επεξεργαστεί το μήνυμα ο αποδέκτης του, το κλίμα μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα η επικοινωνία (π.χ. συμπεριφορές, βιώματα, αξίες, εμπειρίες, παρουσία ή όχι τρίτων, στάση .στυλ επικοινωνίας, είδος σχέσης των επικοινωνούντων), τα γεγονότα που έχουν προηγηθεί και τα οποία επηρεάζουν τη σχέση πομπού και δέκτη (Μάνεσης, χ.χ.:9).

Ως **θόρυβοι** χαρακτηρίζονται τα εμπόδια τα οποία δεν επιτρέπουν την ομαλή μετάδοση των μηνυμάτων και μειώνουν την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας. Διακρίνονται σε εσωτερικούς και εξωτερικούς. Ως εσωτερικοί θόρυβοι θεωρούνται οι εσωτερικές σκέψεις και τα συναισθήματα, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα του πομπού και του δέκτη και οι οποίοι επηρεάζουν την αποστολή και λήψη μηνυμάτων. Ως Εξωτερικοί θόρυβοι θεωρούνται τα ερεθίσματα του περιβάλλοντος που επηρεάζουν τους συμμετέχοντες στη διαδικασία της επικοινωνίας (π.χ. φασαρία). Στα εμπόδια όμως της επικοινωνίας θα αναφερθούμε αναλυτικά σε επόμενη ενότητα (Μάνεσης, χ.χ.:9).

Επικοινωνία/Συμπεριφορά/Στάση

Σύμφωνα με τον Γιαννουλέα,(1998:23) τα τρία αυτά στοιχεία ορίζονται παρακάτω και αποτελούν σημαντικά συστατικά στοιχεία για την ποιότητα, την αποτελεσματικότητα αλλά και τα χαρακτηριστικά της επικοινωνίας.

Επικοινωνία: Η διαδικασία ανταλλαγής ,ερμηνείας και αξιολόγησης συμβόλων, σημάτων πληροφοριών και μηνυμάτων.

Συμπεριφορά: Ο τρόπος που επικοινωνεί το άτομο, δηλαδή τι λέει και τι κάνει. (το χαμόγελο, το κλείσιμο του ματιού, τα νεύματα, το λεξιλόγιο που χρησιμοποιεί, η χειραψία, ο τρόπος που ντύνεται)

Στάση: Η πνευματική ή ψυχική προδιάθεση του ατόμου, απέναντι σε πρόσωπα, πράγματα ή καταστάσεις και διακρίνεται σε θετική ,αρνητική ή ουδέτερη

Αποτελεσματικότητα Επικοινωνίας

Τα συναισθήματα, οι στάσεις, οι συμπεριφορές και οι σχέσεις των ατόμων που εμπλέκονται στην επικοινωνιακή διεργασία πιθανό να καθορίσουν αν η επικοινωνία θα είναι αποτελεσματική ή όχι.

Η αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας εξαρτάται από δύο στοιχεία: ένα εσωτερικό και ένα διαπροσωπικό. Για το πρώτο, η αποτελεσματικότητα επιτυγχάνεται όταν τα λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα βρίσκονται σε ταύτιση με τις προσωπικές στάσεις και αντιλήψεις του ατόμου. Για το δεύτερο συστατικό στοιχείο, αποτελεσματικότητα επιτυγχάνεται όταν το μήνυμα ερμηνεύεται από τον παραλήπτη με τον τρόπο που το εννοούσε ο αποστολέας. Βασικό ρόλο παίζουν όπως προαναφέρθηκε οι στάσεις, οι προσωπικές αντιλήψεις , οι προσωπικές εμπειρίες, οι ανάγκες , το είδος της σχέσης μεταξύ αποστολέα και αποδέκτη κτλ. Γίνεται κατανοητό λοιπόν ότι η έννοια της μονόδρομης επικοινωνίας έχει νόημα όταν ο παραλήπτης του μηνύματος δεν επιστρέφει κάποιο απαντητικό μήνυμα στον παραλήπτη αφού δεν παίρνει το



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ρόλο του αποστολέα Αποτελεσματική επικοινωνία υπάρχει μόνο και μόνο όταν είναι αμφίδρομη.

Διεργασία και Ύψος Επικοινωνίας μέσα στην Ομάδα

Κάθε μέλος της ομάδας χρειάζεται να έχει την ικανότητα να επικοινωνεί αποτελεσματικά. Οι άνθρωποι μέσω της επικοινωνίας καταφέρνουν να δημιουργήσουν μια σχέση αμοιβαίας κατανόησης και επίδρασης.

Η επικοινωνία πραγματοποιείται μόνο όταν ένα μήνυμα λαμβάνεται σωστά.

Το πρόσωπο Α αναφέρει κάτι στο πρόσωπο Β, αυτό ακούει, το ερμηνεύει και αντιδρά στο ερέθισμα.

Μοντέλα Επικοινωνίας (Jacques, 2004:105)

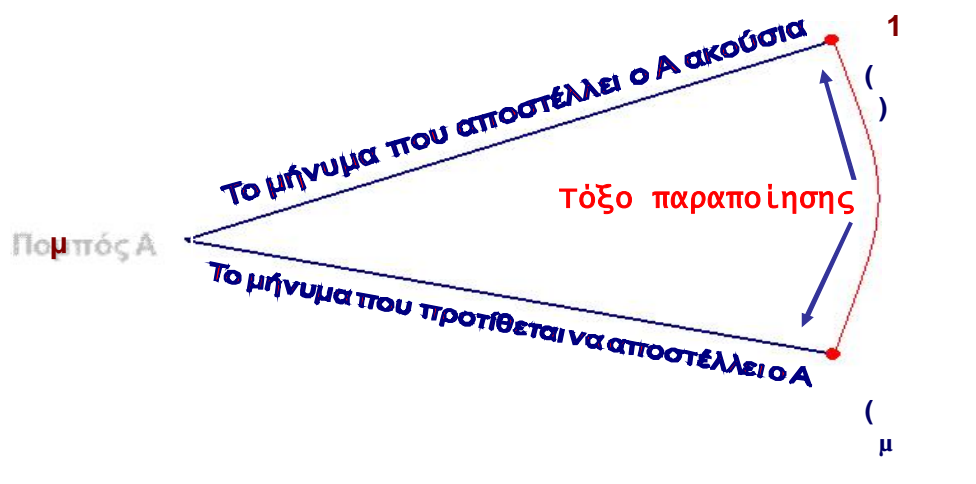
Ο Α καταθέτει, κατά την αλληλεπίδρασή του με το Β, όχι μόνο το περιεχόμενο του μηνύματος που προσπαθεί να μεταδώσει αλλά και ένα σύνολο στάσεων και συναισθημάτων που αφορούν το Β.

Το μήνυμα που λαμβάνει ο Β, εκτός από το συγκεκριμένο περιεχόμενο, μεταδίδει και τα εξής στοιχεία :

- Πως αισθάνεται ο Α για τον εαυτό του (νοιώθει αυτοπεποίθηση και σιγουριά ή αβεβαιότητα και επιφυλακτικότητα),
- Πως αισθάνεται ο Α για το Β (π. χ. είναι εγκάρδιος και δεκτικός ή ψυχρός και αδιάφορος) και
- Πως αναμένει ο Α να αντιδράσει ο Β στο μήνυμα που του στέλνει.



Μοντέλο Επικοινωνίας 1

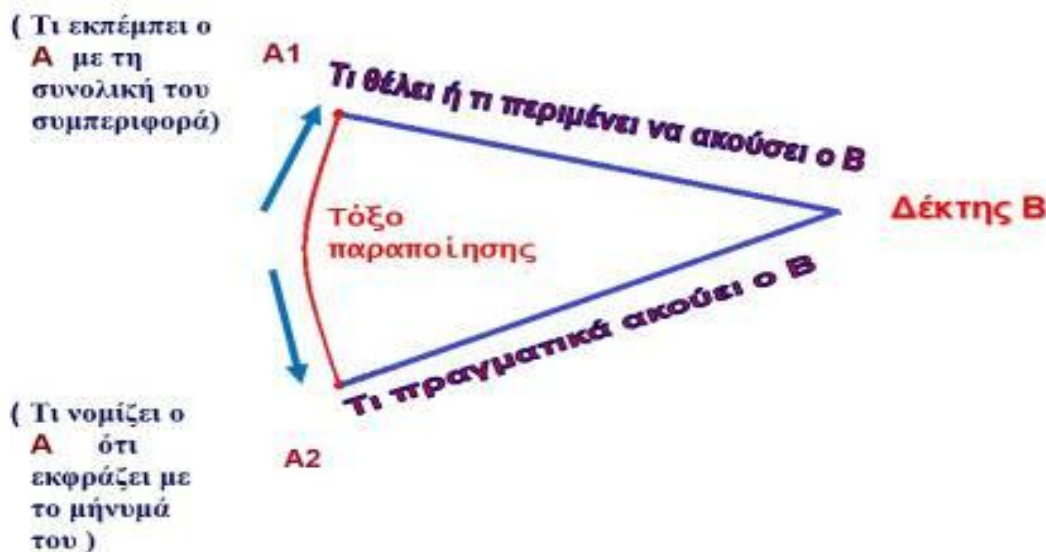


Χαρακτηριστικά Μοντέλου 1

- Δεν έχουμε πάντα επίγνωση του συνόλου των στοιχείων που μεταφέρουμε με το μήνυμά μας.
- Εκφράζουμε και δείχνουμε στον άλλο πράγματα χωρίς τη θέλησή μας.

- Όταν επικοινωνούμε μερικές φορές, οι προθέσεις δευτερεύουσας σημασίας αποκτούν τη μεγαλύτερη σπουδαιότητα και, όταν αυτό συμβαίνει ακούσια, τότε το μήνυμα παραποιείται χωρίς να το αντιληφθεί ο αποστολέας.
- Το σώμα μας, το πρόσωπό μας, οι χειρονομίες μας, η σωματική μας εγγύτητα και η οπτική μας επαφή επηρεάζουν σημαντικά το μήνυμα που μεταδίδουμε αλλά και τα συναισθήματα που αναπτύσσει το άλλο πρόσωπο για εμάς και το μήνυμά μας.

Μοντέλο Επικοινωνίας 2 (Jaques, 2004:105)



Χαρακτηριστικά Μοντέλου 2

- Οι δέκτες του μηνύματος πολλές φορές αποτελούν μέρος της παραποίησης.
- Κοινό πρόβλημα στη διαπροσωπική επικοινωνία είναι η αδυναμία του δέκτη να εστιάσει την προσοχή του πλήρως στον αποστολέα χάνοντας έτσι σημαντικά σημεία του μηνύματος.
- Είναι πιθανό να θέλουμε συνειδητά να μεταδώσουμε πολλαπλά μηνύματα (π.χ. δημιουργία εντυπώσεων).
- Είναι πιθανό να παραποιήσουμε αυτά που ακούμε εξαιτίας των προσωπικών μας αναγκών (π. χ. η ανάγκη να είμαστε αρεστοί μπορεί να μας κάνει υπερευαίσθητους στα αρνητικά συστατικά κάποιας επικοινωνιακής διεργασίας).
- Είναι πιθανό να παραποιήσουμε αυτά που ακούμε εξαιτίας κάποιας απειλής είτε εκφράζεται μέσω μιας προσωπικής πρόκλησης από μια ομάδα ή από μεμονωμένο άτομο είτε εκφράζεται με πιο γενικευμένο και αόριστο τρόπο.
- Ο φόβος της κριτικής, της αποδοκιμασίας, της απόρριψης ή της γελοιοποίησης αναπόφευκτα οδηγούν στη δημιουργία αμυντικών μηχανισμών.

Οι λέξεις που επιλέγουμε για να μεταδώσουμε το μήνυμά μας είναι σημαντικές, όχι μόνο γιατί έχουν μεγάλη σημασία η ακρίβεια και η σαφήνεια αλλά και γιατί καθορίζουν το ιδιαίτερο ύφος και τις αποχρώσεις αυτού που λέμε. Το ύφος και το νόημα σχετίζονται με τον τρόπο που οι άνθρωποι επικοινωνούν.

Δραστηριότητα 2

Δραστηριότητα Επικοινωνίας

Ένας επιχειρηματίας, σβήνει τα φώτα του καταστήματος και τότε εμφανίζεται ένας ο οποίος απαιτεί χρήματα. Ο ιδιοκτήτης ανοίγει το ταμείο. Παίρνονται τα περιεχόμενα του ταμείου και ο άνδρας απομακρύνεται γρήγορα. Ένας αστυνόμος ειδοποιήθηκε αμέσως.

Α/Α	ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΙ	Σ	Λ	?
1	Ένας άνδρας εμφανίζεται μετά το σβήσιμο των φώτων από τον ιδιοκτήτη.			
2	Ο ληστής ήταν άνδρας.			
3	Ο άνδρας δεν απαίτησε χρήματα.			
4	Ο άνδρας που άνοιξε το ταμείο ήταν ο ιδιοκτήτης.			
5	Ο ιδιοκτήτης του καταστήματος άρπαξε το περιεχόμενο του ταμείου και έφυγε.			
6	Κάποιος άνοιξε το ταμείο.			
7	Αφού ο άνδρας που απαίτησε χρήματα άδειασε το περιεχόμενο του ταμείου έφυγε τρέχοντας.			
8	Το ταμείο περιείχε χρήματα. Δεν γνωρίζουμε πόσα.			
9	Ο ληστής απαίτησε χρήματα από τον ιδιοκτήτη.			
10	Η ιστορία περιγράφει περιστατικά τα οποία αναφέρονται μόνο σε τρία άτομα : τον ιδιοκτήτη, τον άνδρα που απαίτησε χρήματα και τον αστυνόμο.			
11	Τα ακόλουθα περιστατικά περιγράφονται στην ιστορία: Κάποιος απαιτεί χρήματα, ένα ταμείο ανοίγεται, αρπάζονται τα περιεχόμενά του και ένας άνδρας φεύγει τρέχοντας από το κατάστημα.			

Βελτιώνοντας την επικοινωνία

Η ειλικρινής και ουσιαστική επικοινωνία μπορεί να επιτευχθεί μέσω των παρακάτω γενικών αρχών (Jaques, 2004:105) :

- Ανάπτυξη του αισθήματος της αμοιβαίας εμπιστοσύνης και ειλικρίνειας.
- Διόρθωση των παραποιήσεων στην επικοινωνία μέσω της εποικοδομητικής ανατροφοδότησης.
- Χρήση της μετα-επικοινωνίας : επικοινωνία σχετικά με τη διεργασία της επικοινωνίας. (π.χ. «Δεν κατάλαβα αυτό που είπες, μπορείς να το επαναλάβεις;»)

Εμπόδια στην επικοινωνία

Μέσα σε μια ομάδα ενηλίκων με αναπηρία, τα εμπόδια που δυσκολεύουν την επικοινωνία είναι (Jaques, 2001: 118):

- Ανησυχώ για την αυτοεικόνα μου,
- Εμποδίζω τους άλλους να εκφράσουν τις απόψεις τους,
- Προσπαθώ να κυριαρχήσω στη συζήτηση,



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
Πρόγραμμα για τη στήριξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

- Προσπαθώ διαρκώς να αλλάξω τις απόψεις των άλλων,
- Πάντα ανταποκρίνομαι με σιγουριά και ορμή,
- Αποδοκιμάζω,
- Υποδηλώνω ανωτερότητα,
- Αποφεύγω να εκφράσω τα συναισθήματά μου.

Ανατροφοδότηση, Μονόδρομη & Αμφίδρομη επικοινωνία (Jaques, 2001:110-112)

Όταν παρέχεται ανατροφοδότηση, η ανατροφοδότηση έχει συνήθως καλύτερα αποτελέσματα όταν ο αποδέκτης την επιζητά παρά όταν του επιβάλλεται.

Επίσης:

- Η ανατροφοδότηση πρέπει να είναι περιγραφική και όχι αξιολογητική. Περιγράφοντας όσα πραγματικά βλέπουμε ή ακούμε μειώνεται η ανάγκη του αποδέκτη να αντιδράσει αμυντικά.
- Τα προσωπικά συναισθήματα και οι απόψεις μας για τους άλλους θα πρέπει να αποκαλύπτονται: π.χ. “ οι ερωτήσεις σου με μπερδεύουν ” .
- Θα πρέπει να είμαστε σαφείς και συγκεκριμένοι και να μην αναφερόμαστε γενικά : “Αυτή είναι η τρίτη φορά που μου λες κατ’ ιδίαν κάτι διαφορετικό από όλα λες στους άλλους ” .
- Θα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη τόσο τις ανάγκες του αποδέκτη όσο και τις δικές μας.
- Η ανατροφοδότηση θα πρέπει να αναφέρεται σε συμπεριφορά που μπορεί να τροποποιηθεί ή να ελεγχθεί από τον αποδέκτη.
- Είναι πολύ σημαντικό η ανατροφοδότηση να γίνεται στην κατάλληλη χρονική στιγμή: η ανατροφοδότηση είναι προτιμότερο να δίνεται αμέσως μετά τη συγκεκριμένη συμπεριφορά, λαμβάνοντας υπόψη, όμως τις κοινωνικές συνθήκες, την ευαισθησία του αποδέκτη και την προθυμία του να ακούσει.
- Θα πρέπει να βεβαιωθούμε ότι ο αποδέκτης έχει κατανοήσει όσα είπαμε – αν είναι δυνατόν του ζητάμε να τα επαναλάβει με δικά του λόγια..
- Όταν η ανατροφοδότηση γίνεται μπροστά στα μέλη της ομάδας, τότε δίνεται η ευκαιρία στα άτομα που εμπλέκονται στη διαδικασία της ανατροφοδότησης να ελέγξουν με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας τη σαφήνιά της.

Καθώς λαμβάνεται η ανατροφοδότηση

- θα πρέπει να ακούμε προσεκτικά το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση. Να προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε τα συναισθήματά του, τις καταστάσεις που περιγράφει και τις συμβουλές του.
- Θα πρέπει να αποδεχόμαστε την ανατροφοδότηση σαν ένα δώρο.
- Αν είναι δυνατόν θα πρέπει να ζητήσουμε τη γνώμη ενός τρίτου προσώπου για την ανατροφοδότηση που λάβαμε.
- Η ανατροφοδότηση θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, να συνηγορήσουμε τις επιπτώσεις αλλαγής συμπεριφοράς μας ή της μη

αλλαγής και να εκφράσουμε τις σκέψεις και τα συναισθήματά μας όσον αφορά τις εναλλακτικές λύσεις

- Θα πρέπει να συζητήσουμε με το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με τις αποφάσεις μας.
- Θα πρέπει να συζητήσουμε με το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με τον τρόπο που μπορεί να μας βοηθήσει να αλλάξουμε τη συμπεριφορά μας.
- Θα πρέπει να ευχαριστήσουμε το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση για το ενδιαφέρον του και τη βοήθειά του.

Στην μονόδρομη επικοινωνία, υπάρχει λιγότερη σαφήνεια αλλά περισσότερη τάξη ενώ η αμφίδρομη επικοινωνία είναι πιο αποτελεσματική.

Επίσης, στην αμφίδρομη επικοινωνία, η ανατροφοδότηση που υπάρχει επιτρέπει στον αποστολέα να διευκρινίσει τα μηνύματα που επιδιώκει να μεταδώσει στον λήπτη με σκοπό την επίτευξη αντικειμενικής και σαφούς επικοινωνίας.

Επιπροσθέτως, επιτρέπει στους δέκτες να υποβάλλουν ερωτήσεις γεγονός που τους επιτρέπει να διευκρινίσουν τι ακριβώς εννοεί ο αποστολέας ενώ τέλος υπάρχει περισσότερος θόρυβος.

Ερωτηματολόγιο Επικοινωνιακής Συμπεριφοράς

Α/Α	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Ουδέποτε					Πάντοτε			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Πόσο συχνά πληροφορείτε τα άλλα μέλη της ομάδας ότι επιδοκιμάζετε κάτι που είπαν ή έκαναν;									
2.	Πόσο συχνά δίνετε το μήνυμα στα άλλα μέλη της ομάδας ότι ενοχληθήκατε ή ότι διαφωνείτε με κάτι που είπαν ή έκαναν;									
3.	Πόσο συχνά εξακριβώνετε τα συναισθήματα των άλλων μελών της ομάδας και τον τρόπο με τον οποίο αντιδρούν στα διαδραματιζόμενα;									
4.	Πόσο συχνά ενθαρρύνετε τα άλλα μέλη της ομάδας να αξιολογήσουν τον τρόπο με τον οποίο ενεργείτε ως μέλος της ομάδας και τις συγκεκριμένες ενέργειες που κάνετε;									
5.	Πόσο συχνά εξακριβώνετε ότι πραγματικά κατανοείτε τις θέσεις και αποστάσεις των άλλων μελών της ομάδας πριν συμφωνήσετε ή διαφωνήσετε μαζί τους;									
6.	Πόσο συχνά βεβαιώνετε ότι κατανοείτε τι είπαν τα άλλα μέλη της ομάδας πριν διατυπώσετε τη δική σας άποψη;									
7.	Πόσο συχνά εκδηλώνετε τις σκέψεις, τις ιδέες και τα συναισθήματά σας όταν η ομάδα διαβουλεύεται;									
8.	Πόσο συχνά ενεργείτε ώστε όλες οι πληροφορίες που έχετε για το θέμα που συζητείται στην ομάδα να φτάσουν σε όλα τα μέλη;									



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Α/Α	ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Ουδέποτε					Πάντοτε			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
Α.	Παρέχω ανατροφοδότηση στους άλλους για τις ενέργειές τους.	Ερώτηση - 1									
		Ερώτηση - 2									
Β.	Εξασφαλίζω ανατροφοδότηση από τους άλλους για τις ενέργειές μου.	Ερώτηση - 3									
		Ερώτηση - 4									
Γ.	Αποκωδικοποιώ τα μηνύματα.	Ερώτηση - 5									
		Ερώτηση - 6									
Δ.	Συμβάλλω στην προσπάθεια της ομάδας.	Ερώτηση - 7									
		Ερώτηση - 8									

(Καμπουρίδης, 2002: 224-225 Προσαρμογή)

Βιβλιογραφία

1. Αθανασίου, Α., & al. (2014). *Εγχειρίδιο προς εκπαιδευτές Ενηλίκων, Βασικές Αρχές Διδακταλίες που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού*. Λευκωσία: Έκδοση Πανεπιστημίου Frederick.
2. Belbin, M. (1981). *Management Teams: Why They Succeed or Fail*, Oxford: Heinemann.
3. Γιαννουλέας, Μ. (1998). *Συμπεριφορά και Διαπροσωπική Επικοινωνία στον Εργασιακό Χώρο*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
4. Douglas, T. (1997). *Επιβίωση στις Ομάδες - Βασικές Αρχές της Συμμετοχής σε Ομάδες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
5. Everard, K. & Morris, G. (1999). *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*, (τόμος Β'). Πάτρα: Ε.Α.Π.
6. Jaques, D. (2001). *Μάθηση σε Ομάδες*. Αθήνα: ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
7. Καμπουρίδης, Γ. (2002). *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
8. Κατσαλής, Α. (2001). *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
9. Μάνεσης, Ν. (χ.χ.). *Αποτελεσματική επικοινωνία με φορείς και υπηρεσίες*. Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, ΥΠΕΠΘ.
10. Schuhman, G., Fischer, W., & Brüggemann, E. (2006). *Δια Βίου Εκπαίδευση & Επαγγελματική Κατάρτιση*. Αθήνα: Εκδοτικός Όμιλος Ίων.