

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

Σχολή Επαγγελμάτων Υγείας & Πρόνοιας

Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑΣ



Εισηγήτρια Δρ. Θεοδωράτου Μαρία
Σπουδάστρια : Τσιούφη Παρασκευή



Η τριμελής Επιτροπή για την έγκριση της Πτυχιακής Εργασίας

Υπογραφή

Υπογραφή

Υπογραφή

ΠΑΤΡΑ, 2005

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά, κατ' αρχήν:

Την καθηγήτριά μου και επόπτιά μου Δρ. Θεοδωράτου Μαρία, Ψυχολόγο και επιστημονική συνεργάτη του Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας, που με την σημαντική βοήθεια, καθοδήγηση και ενθάρρυνσή της κατάφερα να φέρω εις πέρας αυτό το έργο.

Τους επαγγελματίες: Ι. Δρίτσας, Ρ. Ευδοκίμου-Παπαγεωργίου, Ζορμπά, Φ. Θαλασσινού, Μ. Πανιελή, Α. Τζόνσον-Ιωαννίδου και Μ. Χαραλάμπους, για τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσαν συμμετέχοντας στην έρευνά μου. Χωρίς την βοήθειά τους αυτήν η έρευνα δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί.

Τον σύντροφό μου, Αποστόλη, για την ανεκτίμητη βοήθεια, συνεχή ενθάρρυνση και υποστήριξη που μου προσέφερε, ώστε να ολοκληρώσω αυτό το έργο.

Τέλος, την οικογένειά μου για την κατανόηση και συμπαράσταση που μου έδειξαν όλον αυτόν τον καιρό.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | Σελ. |
|--|------|
| Περίληψη Πτυχιακής Εργασίας | 4 |
| Εισαγωγή | 6 |
| Ορισμοί εννοιών | 8 |
| <i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση</i> | 11 |
| 1.1 Η θεώρηση της ομάδας μέσα από διαφορετικές σχολές | 11 |
| 1.1.1 Ομάδες Συνάντησης | 11 |
| 1.1.2 Ψυχαναλυτική Θεωρία | 20 |
| 1.1.3 Ψυχόδραμα | 26 |
| 1.1.4 Μορφολογική Συμβουλευτική Θεωρία-Gestalt therapie | 32 |
| 1.1.5 Ομάδες Εκπαίδευσης (T-groups) | 43 |
| 1.1.6 Κοινωνική Εργασία με Ομάδες | 49 |
| 1.1.7 Διαχωρισμός της Συμβουλευτικής από την Θεραπεία | 54 |
| 1.2 Είδη συμβουλευτικής ομάδων και που απευθύνονται | 56 |
| 1.2.1 Εξελικτική Συμβουλευτική | 57 |
| 1.2.2 Διευκολυντική Συμβουλευτική | 58 |
| 1.2.3 Συμβουλευτική για την Αντιμετώπιση Κρίσιμων Καταστάσεων | 59 |
| 1.2.4 Προληπτική Συμβουλευτική | 60 |
| 1.2.5 Επαγγελματική Συμβουλευτική | 60 |
| 1.2.6 Εκπαιδευτική Συμβουλευτική | 62 |
| 1.2.7 Εργασιακή Συμβουλευτική | 63 |
| 1.2.8 Συμβουλευτική Αποκατάστασης | 64 |
| 1.2.9 Συμβουλευτική της Τρίτης Ηλικίας | 65 |
| 1.2.10 Οικογενειακή Συμβουλευτική | 66 |
| 1.2.11 Ποιμαντική Συμβουλευτική | 67 |
| 1.2.12 Διαπολιτιστική Συμβουλευτική | 68 |
| 1.3 Κατηγορίες που μπορεί να απευθυνθεί η συμβουλευτική ομάδας | 69 |
| 1.3.1 Ομάδες Γονέων | 70 |
| 1.3.2 Ομάδες Φοιτητών | 73 |
| 1.3.3 Ομάδες Ηλικιωμένων | 77 |
| 1.3.4 Ομάδες Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες | 82 |
| 1.4 Διεργασία Ομάδας | 85 |
| 1.4.1 Μια κεντρική θεώρηση της διεργασίας ομάδας | 85 |
| 1.4.2 Στάδια Ανάπτυξης της Ομάδας | 90 |
| 1.4.3 Δυναμική Ομάδας | 106 |

| | | |
|-------------------|--|------|
| <i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</i> | <i>Μεθοδολογία</i> | 108 |
| 2.1 | Εισαγωγή | 108 |
| 2.2 | Δείγμα | 110 |
| 2.3 | Εργαλεία | 111 |
| | | |
| <i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</i> | <i>Συλλογή Δεδομένων</i> | 113 |
| 3.1 | Μέσα και Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων | 113 |
| 3.2 | Αποτελέσματα Ποιοτικών Δεδομένων | 113 |
| | | |
| <i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4</i> | <i>Συμπεράσματα – Προτάσεις</i> | 121 |
| | | |
| | Βιβλιογραφία | 128 |
| | | |
| | Παράρτημα πτυχιακής εργασίας | 1-25 |

Περίληψη Πτυχιακής Εργασίας

Σκοπός αυτής της πτυχιακής εργασίας είναι αφενός μια σύντομη παρουσίαση της βιβλιογραφίας που υπάρχει για την συμβουλευτική ομάδα, αφετέρου, η διερεύνηση των απόψεων των επαγγελματιών που ασχολούνται με ομάδες συμβουλευτικής, έτσι ώστε να έχουμε κάποιες πληροφορίες πέρα από την βιβλιογραφία και μέσα από την επαγγελματική εμπειρία αυτών των ειδικών.

Αυτήν η πτυχιακή εργασία είναι οργανωμένη σε **τέσσερα κεφάλαια**. Το **πρώτο κεφάλαιο** αποτελείται από **τέσσερα υποκεφάλαια** που ουσιαστικά αποτελούν και το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας. Στο **πρώτο υποκεφάλαιο** παρουσιάζουμε την θεώρηση της ομάδας μέσα από διαφορετικές σχολές. Το πώς λειτουργεί η ομάδα σε κάθε μια από αυτές τις σχολές. Στο **δεύτερο υποκεφάλαιο** εξετάζουμε τα είδη συμβουλευτικής ομάδων, πώς αυτά λειτουργούν και σε ποιους απευθύνονται. Στο **τρίτο υποκεφάλαιο** παρουσιάζουμε τέσσερις κατηγορίες που μπορεί να εφαρμοστεί η συμβουλευτική ομάδας. Αναλύουμε την κάθε μία από αυτές και εξετάζουμε το πώς λειτουργεί μια ομάδα ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκει, ποιες είναι οι ιδιαίτερες ανάγκες της, σε τι διαφέρουν, ποιες οι ομοιότητές τους και γιατί η συμβουλευτική λειτουργεί αποτελεσματικά σε κάθε μία από αυτές τις κατηγορίες. Στο **τέταρτο υποκεφάλαιο** περιγράφεται η διεργασία της ομάδας. Εξετάζουμε την “ζωή” μιας ομάδας, τα στάδια εξέλιξης από τα οποία περνά κάθε ομάδα, την δυναμική της και γενικότερα όλα τα φαινόμενα που συναντάμε στις ομάδες.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** ακολουθεί η έρευνα που πραγματοποιήθηκε με σκοπό να διερευνήσουμε τις απόψεις κάποιων επαγγελματιών που ασχολούνται με ομάδες συμβουλευτικής, έτσι ώστε να πάρουμε κάποιες πληροφορίες μέσα από την πράξη και την επαγγελματική εμπειρία. Σ’ αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζουμε την

μεθοδολογία της έρευνας που αποτελείται από την εισαγωγή, την διατύπωση της έρευνας και την κατάρτιση σχεδίου έρευνας στο οποίο περιγράφεται το είδος της έρευνας, το δείγμα και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την διεξαγωγή της.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** γίνεται αναφορά στην Συλλογή Δεδομένων. Παρουσιάζουμε τα μέσα και την διαδικασία συλλογής των δεδομένων της έρευνας και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα.

Το **τέταρτο κεφάλαιο** αναφέρεται στα συμπεράσματα της πτυχιακής εργασίας. Αναλύουμε τα δεδομένα μέσω μιας σύγκρισης των αποτελεσμάτων της έρευνας με την βιβλιογραφία.

Ακολουθεί η **βιβλιογραφία** που χρησιμοποιήθηκε και τέλος παραθέτουμε το **παράρτημα της πτυχιακής εργασίας**, το οποίο περιέχει τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν για την διεξαγωγή της έρευνας.

Εισαγωγή

«Στα ομαδικά αυτά σπορι μαθαίνεις να'σαι έτοιμος, να συγκραπέσαι, να περιμένεις την κατάλληλη στιγμή, να θυσιάζεις τις ατομικές χαρές ή προτιμήσεις για τα συμφέροντα της ομάδας. Μαθαίνεις να προσαρμόζεις τις ιδιότητές σου στις ανάγκες του συνόλου, να εκμεταλλεύεσαι, όσο μπορείς, για την νίκη τα ελαττώματα και τα προτερήματά σου. Με τη μέθοδο αυτή μονάχα μπορείς ν'ασκηθείς για το μεγάλο παιχνίδι, αργότερα, της δημόσιας ζωής».

N. Καζαντζάκης, Ταξιδεύοντας, Αγγλία

Η συμβουλευτική έχει γνωρίσει μεγάλη ανάπτυξη στην εποχή μας και αποτελεί πλέον μια πραγματικότητα και για τη δική μας κοινωνία. Η συμβουλευτική ψυχολογία γενικότερα σαν κλάδος προσπαθεί να βοηθήσει άτομα ή ομάδες ώστε να αντιμετωπίσουν καθημερινά προβλήματα της ζωής που μπορεί να πηγάζουν από τον χώρο της παιδείας, της εργασίας, του γάμου της οικογένειας, των σχέσεων, της γήρανσης, της υγείας κ.α. Θα λέγαμε πως στόχος της συμβουλευτικής ψυχολογίας είναι να βοηθήσει τον άνθρωπο να αναπτύξει τέτοιες ικανότητες ώστε να αντιμετωπίζει την ζωή του καλύτερα, να βελτιώσει την ψυχολογική του κατάσταση ώστε να αντιμετωπίζει και να επιλύει προβλήματα σε κρίσιμες στιγμές της ζωής του.

Η συμβουλευτική ομάδας είναι ουσιαστικά προϊόν του 20ου αιώνα και έχει αναγνωριστεί ως «ένας αποτελεσματικός τρόπος που βοηθά τα άτομα να ξεκαθαρίσουν τις ανησυχίες τους και να μάθουν τρόπους με τους οποίους θα κάνουν πράγματα πιο αποτελεσματικά» (G. M. Gazda, 1978). Είναι μια σχεδόν αποκλειστικά δημοκρατική διαδικασία που χαρακτηρίζεται από την ελευθερία των μελών. Η συμβουλευτική ομάδας

στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι άνθρωποι μπορούν να εξασκούν την ελευθερία τους ώστε να αλλάζουν καταστάσεις που επιθυμούν ν' αλλάξουν.

Τις τελευταίες δεκαετίες η συμβουλευτική ομάδας έχει γνωρίσει μεγάλη ανάπτυξη κι αυτό λόγω της ραγδαίας αλλαγής της κοινωνίας και της αλλαγής του ανθρώπου που αναζητά νέα δίκτυα παροχής βοήθειας. Αυτός ο κλάδος στηρίζεται κυρίως στην δυναμική των ομάδων. Έχει όλα τα στοιχεία της συμβουλευτικής ψυχολογίας αλλά αντί απευθυνθεί σε ένα άτομο, απευθύνεται σε περισσότερα, απευθύνεται σ' ολόκληρη την ομάδα. Εδώ πια η συμβουλευτική μέσω της δυναμικής που αναπτύσσει μια ομάδα στοχεύει στην ψυχολογική ανάπτυξη των μελών, στην ανάπτυξη πιο λειτουργικών και αποτελεσματικών τρόπων διαχείρισης των προβλημάτων τους.

Η συμβουλευτική ομάδας στην ουσία λειτουργεί μέσα σ' ένα πλαίσιο του τύπου «άτομα που συμβουλεύουν τους εαυτούς τους» (G. M. Gazda, 1978) αφού μέσα από τις διαδικασίες της ομάδας τα μέλη μαθαίνουν πώς να επιλύουν τα προβλήματά τους μόνοι τους και σ' αυτό βοηθά πολύ η ομάδα. Τα μέλη κάνουν επιλογές για τον εαυτό τους και μέσα από τις διαδικασίες μαθαίνουν να αποδέχονται την ευθύνη του να επιλέγουν για τον εαυτό τους. Γενικότερα η ομάδα προσφέρει στα άτομα ευκαιρίες να μάθουν πώς να χρησιμοποιούν την ελευθερία που έχουν. Είναι ένας χώρος ελεύθερης βούλησης, δράσης, μοίρασματος και αλληλεπίδρασης.

Η συμβουλευτική ομάδας δίνει την ευκαιρία στο άτομο να νιώσει πως δεν είναι μόνος του και πως μπορεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματά του. Επίσης του δίνεται η ευκαιρία να κάνει τα πρώτα βήματα αλλαγής μέσα σ' ένα σχετικά ασφαλές μέρος όπως είναι η ομάδα, αλλά έχοντας τις αντιδράσεις της πραγματικής ζωής καθώς η ομάδα αντιπροσωπεύει ένα μικρόκοσμο μιας κοινωνικής πραγματικότητας, μαθαίνει να δίνει αλλά και να δέχεται βοήθεια, μαθαίνει από τις εμπειρίες των άλλων και μέσα από το μοίρασμα και γενικότερα βιώνει την συνύπαρξη και διαντίδραση των ατόμων.

Ορισμοί εννοιών.

Ορισμοί συμβουλευτικής ψυχολογίας.

Συμβουλευτική ψυχολογία είναι ο κλάδος της ψυχολογίας που ασχολείται με την προώθηση ή αποκατάσταση της ψυχικής υγείας του ανθρώπου (ή ομάδας ανθρώπων), η οποία έχει διαταραχτεί από ποικίλες περιβαλλοντικές επιδράσεις ή από εσωτερικές συγκρούσεις. (Μ. Μαλικιώση - Λοΐζου, Αθήνα, 1999)

Συμβουλευτική ψυχολογία είναι ο κλάδος της ψυχολογίας που ασχολείται με τη βοήθεια ατόμων που αντιμετωπίζουν προσωπικά προβλήματα, που δεν θεωρούνται αποτέλεσμα ψυχικής ασθένειας ή σοβαρής ψυχοπαθολογίας (σπουδές, σχέσεις, γάμος, επαγγελματικός προσανατολισμός κ.τ.λ.) (Α. Χουντουμάδη, Λ. Πατεράκη, "Σύντομο ερμηνευτικό λεξικό ψυχολογικών όρων", εκδόσεις «Δωδώνη», Αθήνα - Γιάννινα, 1997)

Συμβουλευτική ψυχολογία είναι η διαδικασία εκείνη κατά την οποία είτε κατά τρόπο ατομικό είτε κατά τρόπο ομαδικό ένας ειδικός, που υπό ορισμένες προϋποθέσεις λέγεται Σύμβουλος, συνεξετάζει με ένα άτομο (ή κάποια άτομα) θέματα ή προβλήματα που απασχολούν το άτομο (ή τα άτομα) και διευκολύνει τη λύση τους. (Ε. Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1994α)

Η *συμβουλευτική* συνίσταται σε σειρά άμεσων επαφών με το άτομο που αποσκοπούν στο να του προσφέρουν βοήθεια ώστε να αλλάξει τις στάσεις και τη συμπεριφορά του. (Rogers, 1942a)

Συμβουλευτική ψυχολογία είναι η ειδικότητα σύμφωνα με την οποία ο σύμβουλος ψυχολόγος βοηθά τον συμβουλευόμενο να βελτιώσει την προσωπική του κατάσταση, να ανακουφιστεί από την λύπη και την

στεναχώρια, να επιλύσει τις κρίσιμες καταστάσεις που αντιμετωπίζει, να αναπτύξει την ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων του και να μπορεί να παίρνει μόνος του αποφάσεις. Επίσης, υποστηρίζει την ψυχολογική ανάπτυξη και εξέλιξη του συμβουλευόμενου, βοηθώντας τον να κάνει καλύτερη χρήση των αποθεμάτων και των ικανοτήτων που διαθέτει ή δείχνοντάς του τον δρόμο για την ανάπτυξη νέων μεθόδων που θα τον διευκολύνουν να βοηθήσει μόνος του τον εαυτό του. Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος, για να πλησιάσει το συμβουλευόμενο, χρησιμοποιεί συστηματικές προσεγγίσεις που στηρίζονται στην έρευνα, ώστε να βοηθήσει τον εαυτό του αλλά και τον συμβουλευόμενο να κατανοήσει πληρέστερα τα προβλήματά του και να αναπτύξει πιθανούς τρόπους επίλυσής τους. Τα προβλήματα που οδηγούν έναν άνθρωπο να ζητήσει την βοήθεια του συμβουλευτικού ψυχολόγου, ξεπηδούν από περιβαλλοντικές επιδράσεις και επιρροές ή από εσωτερικές συγκρούσεις και μπορεί να είναι επαγγελματικά, εκπαιδευτικά, συναισθηματικά, κοινωνικά, εξελικτικά ή προβλήματα υγείας. (American Psychological Association, 1956).

Ορισμοί ομάδας.

Ομάδα είναι δύο ή περισσότερα άτομα που επηρεάζουν το ένα το άλλο μέσω της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. (D.R. Forsyth, 1983)

Ομάδα είναι δύο ή περισσότερα άτομα που αλληλεπιδρούν πρόσωπο με πρόσωπο, που το καθένα έχει συνείδηση ότι είναι μέλος της ομάδας, που το καθένα έχει συνείδηση των άλλων που ανήκουν στην ομάδα, και που το καθένα έχει συνείδηση της θετικής τους αλληλεξάρτησης, καθώς επιδιώκουν να εκπληρώσουν αμοιβαίους στόχους. (D.W. Johnson & F.P. Johnson, 1987)

Ομάδα είναι ένα σύνολο ανθρώπων με έναν κοινό στόχο. Υπ' αυτή την έννοια όλες οι ομάδες είναι *ομάδες εργασίας ή έργου*. (P. Ευδοκίμου - Παπαγεωργίου, Αθήνα, 1999)

Ομάδα είναι πολλοί άνθρωποι που βρίσκονται μεταξύ τους σε μια αλληλεπίδραση και σχηματίζουν μια ολότητα, που είναι σαφώς ξεκομμένη από άλλα σύνολα. (G. Κοπορκα, 1974)

Λοιποί ορισμοί.

Διεργασία ομάδα θεωρείται οτιδήποτε συμβαίνει “εδώ και τώρα” μέσα στην ομάδα, στη διάρκεια της συνάντησης των μελών της, όσο και όλα τα σχήματα σχέσεων αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας μεταξύ των μελών και των μελών-συμβούλου. (X. Κατσορίδου-Παπαδοπούλου, Αθήνα 2002)

Δυναμική ομάδας είναι η μελέτη του τρόπου που τα άτομα συμπεριφέρονται μέσα σε μικρές –συνήθως- ομάδες. (Α. Χουντουμάδη – Λ. Πατεράκη, Αθήνα-Γιάννινα 1997)

Δομή ομάδας είναι ο διαχωρισμός δραστηριοτήτων των μελών μιας ομάδας. Περιλαμβάνει την ηγεσία, την ποσότητα και την κατεύθυνση της επικοινωνίας, τον καταμερισμό δουλειάς κ.τ.λ. (Α. Χουντουμάδη – Λ. Πατεράκη, Αθήνα – Γιάννινα 1997)

Αυτο-αποκάλυψη είναι το ειλικρινές μοίρασμα πληροφοριών προσωπικής φύσης. Αποτελεί έναν από τους τρόπους που οι έφηβοι ηλικίας 13-17 χρονών χρησιμοποιούν για να αναπτύξουν μια φιλία. (Α. Χουντουμάδη – Λ. Πατεράκη, Αθήνα – Γιάννινα 1997)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.

1.1 Η θεώρηση της ομάδας μέσα από διαφορετικές σχολές.

1.1.1 Ομάδες Συνάντησης.

Οι ομάδες συνάντησης θα μπορούσαν να καθοριστούν, ως επιτακτικά μικρές ομάδες εμπειρίας στις οποίες δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη μέσω της συναίσθησης, της εξερεύνησης ενδοψυχικών καθώς και διαπροσωπικών θεμάτων και τέλος την προσπάθεια απαλλαγής από δυσλειτουργικές αναστολές (G. Gazda, 1971). Οι ομάδες αυτές έχουν τις ρίζες τους στο ψυχόγραμμα που ανέπτυξε ο J. Monero από τις αρχές του 20ου αιώνα. Επηρεάστηκαν όμως πολύ και αναπτύχθηκαν και από τις ομάδες έντονης εμπειρίας με τα T-groups, τις ομάδες Gestalt και διάφορες άλλες ομάδες αυτοβοήθειας. Ο C. Rogers ασχολήθηκε ιδιαίτερα μ' αυτό το κίνημα. Μέσα από την δουλειά του με ομάδες κατέληξε στις εξής απόψεις:

- «Η ομάδα αναπτύσσει το δικό της δυναμικό και το δυναμικό των μελών της με την προϋπόθεση ότι έχει δημιουργηθεί ένα διευκολυντικό κλίμα.»
- «Η ομάδα είναι πάντα σε θέση να καθορίσει η ίδια τους δικούς της στόχους και κατευθύνσεις».(Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003)

Τρεις επίσης σημαντικές όψεις του μοντέλου που ανέπτυξε ο C.Rogers, βοήθησαν πολύ ώστε να δημιουργηθεί αυτό που εμείς ονομάζουμε σήμερα “Ομάδες Συνάντησης” (C. Rogers, 1970).

1. Ο C. Rogers μέσα στις ομάδες του ως καθοδηγητής, αγωνιζόταν ώστε να καταφέρει να βγάλει προς τα έξω από

1. Ο C. Rogers μέσα στις ομάδες του ως καθοδηγητής, αγωνιζόταν ώστε να καταφέρει να βγάλει προς τα έξω από τους συμμετέχοντες της ομάδας, τις ευεργετικές επιδράσεις του “εδώ και τώρα” που υπήρχαν μεταξύ των μελών. Δεν θεωρούσε άχρηστες ή ακατάλληλες τις εξιστορήσεις παλαιών προσωπικών γεγονότων και πίστευε πως μέσα από αυτήν την ομαδική εμπειρία ήταν δυνατό να επέλθουν μόνιμες αλλαγές στο άτομο. Από την άλλη δεν έδινε και πολύ μεγάλη σημασία στο αν θα κάνει ακριβή διαχωρισμούς μεταξύ της ανάπτυξης και της εξέλιξης ή μεταξύ των σκοπών και των θεραπευτικών σκοπών.
2. Ο C. Rogers έδινε μεγάλη έμφαση στην αξία της ειλικρινής “αναμέτρησης”, ακόμη κι αν η ανατροφοδότηση φαινόταν ως κάτι αρνητικό ή και επώδυνο. Ο ίδιος πίστευε πως μια ειλικρινή έκφραση αρνητικών συναισθημάτων δεν μπορεί παρά να είναι μακροπρόθεσμα, βοηθητική για το άτομο που λαμβάνει την ανατροφοδότηση.
3. Το ενδιαφέρον του Rogers δεν ήταν να κατευθύνει τη συνειδητή προσοχή της ομάδας στις δικές της διαδικασίες. Πρωταρχικής γι’ αυτόν σημασία ήταν η ασυνείδητη έκφραση και αποδοχή των συναισθημάτων και όχι η αξιολόγηση των πρότυπων αντιδράσεων, που εξελίσσονται μέσα σε μια ομάδα. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει πως ο Rogers δεν ενδιαφερόταν ή δεν σεβόταν τις διαδικασίες της δυναμικής της ομάδας. Αντιθέτως, έδινε πολύ μεγάλη έμφαση στο κλίμα εμπιστοσύνης και συνεκτικότητας μέσα στην ομάδα και το θεωρούσε ως μια από τις πιο θεραπευτικές ιδιότητες του μοντέλου του. Ο ίδιος προτιμούσε να διευκολύνει την ομάδα σε κάποια σημεία, κι εκεί όμως η παρέμβασή του θα ήταν ελάχιστη, έτσι ώστε το κάθε μέλος να μπορεί να πάρει σε κάποιες συγκεκριμένες στιγμές την θέση του διευκολυντή ή του θεραπευτή για τα άλλα μέλη της ομάδας.

Οι ομάδες συνάντησης προσφέρουν σε κάθε μέλος μια έντονη εμπειρία ομάδας η οποία είναι κατά τέτοιον τρόπο σχεδιασμένη ώστε να φέρνει σε στενότερη επαφή το αποξενωμένο άτομο με τον εαυτό του, με τους άλλους, αλλά και με τον κόσμο των καθαρών αισθήσεων. Οι ομάδες συνάντησης, θα λέγαμε πως έχουν έναν ολικό σκοπό, καθώς περιλαμβάνουν ψυχοθεραπευτικά θέματα από τις θεραπευτικές ομάδες και επιμορφωτικές λειτουργίες από τις ομάδες ανάπτυξης. Έχουν μια ολική μορφή και στην μεθοδολογία τους καθώς ενσωματώνουν διάφορα θέματα από διαφορετικά μοντέλα ομάδων.(J. Shaffer, M. Galinsky, 1974a)

Στην προσπάθεια να εμβαθύνουμε και να καταλάβουμε λίγο καλύτερα το μοντέλο “Ομάδες Συνάντησης”, θα λέγαμε πως αυτό εμπεριέχει στοιχεία ενός κοινωνικού κινήματος (Back, 1972), γεγονός το οποίο συντελεί στην πολυπλοκότητα και στην ασάφειά του. Οι υποστηρικτές αυτού του μοντέλου ισχυρίζονται πως μέσα σ’ αυτήν την σύγχρονη κοινωνία που ζούμε, η αποξένωση από τον εαυτό μας και από το σώμα μας ολοένα και μεγαλώνει και πως ο καθένας από εμάς υποφέρει από αυτό σε κάποιον βαθμό. Θα μπορούσαμε λοιπόν να πούμε πως το μοντέλο Συνάντησης –τουλάχιστον εν μέρη- είναι βασισμένο σε μια “αντίδραση” ενάντια στις συνθήκες μιας ορθολογιστικής-γραφειοκρατικής κοινωνίας και επιχειρεί να προσφέρει νέες αξίες, έναν νέο τρόπο ζωής, τόσο μέσα στην ομάδα όσο και έξω από αυτήν. Μέσα σ’ αυτήν την ιδεολογία δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στα συναισθήματα και τις αισθήσεις παρά στην σκέψη.

Οι θεωρητικοί του μοντέλου Συνάντησης συχνά δεν διατάζουν –σαν μια όψη της αρνητικής τους στάσης απέναντι στην γραφειοκρατική επιβολή κανονισμών- να υποστηρίζουν την χρήση μη-επαγγελματία ή μη-ειδικού καθοδηγητή στην ομάδα, ο οποίος να μην έχει μεγάλη επίσημη εκπαίδευση στην ψυχοθεραπεία με ομάδες ή σε κοινωνικές επιστήμες γενικότερα (Schutz, 1971).

Κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες που έχουν ήδη αναφερθεί μας βοηθούν να καταλάβουμε γιατί το μοντέλο Συνάντησης είχε τόσο ευρύ έλξη. Οι άνθρωποι είναι τόσο φορτισμένοι από τις ισχυρές

απαιτήσεις μιας κοινωνίας ολοένα και πιο επιφανειακής που νοιάζεται μόνο για την εικόνα, μιας κοινωνίας υλιστικής, και έτσι δημιουργείται η ανάγκη για επαφή και για έναν πιο παραδοσιακό τρόπο ζωής. Η εμπειρία της ομάδας Συνάντησης υπόσχεται κάτι παρόμοιο μ' ένα συναίσθημα αμοιβαίας φροντίδας και ένα στενό σύνδεσμο της “κοινότητας”. Κάτι τέτοιο έχει εκλείψει σε μια όλο και πιο “τεμαχισμένη” αστική κουλτούρα στην οποία οι περισσότεροι άνθρωποι βλέπουν τον εαυτό τους να συμμετέχει σε διάφορες ανόμοιες και απομονωμένες αναφορικά ομάδες –οικογένεια, επαγγελματικές, κοινωνικές, πολιτικές και θρησκευτικές ομάδες-.

Η ομάδα Συνάντησης δίνει στο άτομο την ευκαιρία να συμμετάσχει σε μια έντονη εμπειρία ομάδας, στην οποία έρχεται ως ο εαυτός του και όχι ως αντιπρόσωπος μιας ιδιαίτερης κοινωνίας ή ενός επαγγελματικού ρόλου και χωρίς να πρέπει να ορίσει τον εαυτό του ως “ασθενή” ή δάσκαλο ή επιχειρηματία. Αυτό που πραγματικά έχει ανάγκη ο άνθρωπος είναι να βρίσκεται σε μεγαλύτερη επαφή με τα συναίσθημά του και λιγότερο με τα δεσποτικά ταμπού μιας καθώς πρέπει συμπεριφοράς. «Ο πιο κατάλληλος λοιπόν τρόπος για να το πετύχουμε αυτό, είναι η εμπειρία μιας ομάδας στην οποία τα μέλη δεν προσπαθούν να εντυπωσιάσουν ο ένας τον άλλον, αλλά απλά είναι ο εαυτός τους. Μια ομάδα όπου ο διευκολυντής δεν κάνει αναφορές σε εξειδικευμένες γνώσεις –γεγονός που θα τον “ξεχώριζε” από την υπόλοιπη ομάδα- και τέλος μια ομάδα όπου το αληθινό πρόσωπο πίσω από την μάσκα και το πραγματικό σώμα κάτω από τα ρούχα αποκαλύπτονται» (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a).

Η ομάδα Συνάντησης όπως και κάθε ομάδα περνά από κάποια στάδια εξέλιξης. Αυτά τα στάδια αναλύει ο C. Rogers στο βιβλίο του “On encounter groups” (1970) (ελληνική μετάφραση: “Ομάδες συνάντησης”, Αθήνα 1991) καθώς και οι Ζ. Αρχοντάκη και Δ. Φιλίππου στο βιβλίο τους “205 βιωματικές ασκήσεις για εμπύκωση ομάδων” (Αθήνα, 2003). Ο Rogers αναφέρεται σ' αυτά τα στάδια και τα ονομάζει “τάσεις” οι οποίες μπορεί να εμφανίζονται με διαφορετική σειρά ανάλογα με την

κάθε ομάδα ή να εμφανίζονται περισσότερο από μία φορές. Τα στάδια αυτά λοιπόν είναι τα εξής:

1. Το στριφογύρισμα (σύγχυση και αμηχανία)

Ο διευκολυντής από την αρχή της δημιουργίας της ομάδας κάνει γνωστό στα μέλη ότι αυτού του είδους η ομάδα χαρακτηρίζεται από πλήρη ελευθερία και ότι δεν πρόκειται αυτός να την κατευθύνει. Αυτήν η μη-κατευθυντική στάση του εμπυκωτή δημιουργεί στα μέλη μια σύγχυση, αμήχανη σιωπή, ευγενικές αλλά και επιφανειακές πράξεις σύμφωνα με τα αποδεκτά κοινωνικά πρότυπα και αρκετά έντονη την αίσθηση της έλλειψης συνοχής. Τα μέλη αισθάνονται μεγάλη δυσκολία στο να συνυπάρξουν τόσα άγνωστα άτομα μαζί και νιώθουν αμήχανα. Τους απασχολούν έντονα ζητήματα όπως το τι ακριβώς θα κάνουν μέσα σ' αυτήν την ομάδα; Ποιος θα είναι ο σκοπός της ομάδας; Ή το ποιος θα είναι υπεύθυνος για την πορεία αυτής της ομάδας αλλά και για τα ίδια τα μέλη;

2. Αντίσταση στην προσωπική έκφραση και διερεύνηση

Κατά την αρχική αυτή φάση της ομάδας, κάποια μέλη “ανοίγονται” πιο εύκολα και αποκαλύπτουν προσωπικές στάσεις, με αποτέλεσμα αυτό να προκαλεί στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μια διαφορούμενη αντίδραση. Άλλα μέλη πάλι, ενώ μπορεί να νιώθουν την ανάγκη να αποκαλύψουν προσωπικά τους στοιχεία, διστάζουν να “ανοιχτούν” και να δείξουν εμπιστοσύνη στην ομάδα.

3. Περιγραφή συναισθημάτων του παρελθόντος

Τα μέλη αρχίζουν σταδιακά, να εμπιστεύονται την ομάδα και παρά τον κίνδυνο έκθεσης του εαυτού τους αρχίζουν να εκφράζουν τα συναισθήματά τους κυρίως για γεγονότα του παρελθόντος. Τουλάχιστον έτσι φαίνεται, αφού κάποιες φορές μπορεί να εκφράζονται για συναισθήματα που ενώ βιώνονται στο παρόν, να τα αποδίδουν στο παρελθόν.

4. Έκφραση αρνητικών συναισθημάτων

Ένα από τα πρώτα συναισθήματα που εκφράζονται και δεν αφορά το παρελθόν αλλά το “εδώ και τώρα” της ομάδας είναι τα αρνητικά

συναισθήματα. Εκδηλώνονται σαν μια αρνητική στάση προς τα άλλα μέλη της ομάδας ή του ηγέτη της. Όσο περίεργο κι αν φαίνεται αυτό οι λόγοι για τους οποίους συμβαίνει είναι πολύ σημαντικοί. Πρώτον, τα μέλη μ' αυτό τον τρόπο αρχίζουν να συνδιαλέγονται και να δοκιμάζουν την ομάδα. Έτσι το μέλος ανακαλύπτει εάν όντως μπορεί να εκφραστεί ή να αντιδράσει σε κάτι ελεύθερα χωρίς να έχει συνέπειες γι' αυτό και κατά πόσο γίνεται αποδεκτός. Ο δεύτερος λόγος και πολύ σημαντικός, είναι ότι πολλές φορές το να εκφράσει κάποιος στην αρχή θετικά συναισθήματα είναι πολύ πιο δύσκολο και ίσως πιο επικίνδυνο από το να εκφραστεί αρνητικά για κάτι. « Αν πω πως σ' αγαπώ, γίνομαι ευάλωτος και ανοικτός στην πιο τρομακτική απόρριψη. Αν πω πως σε μισώ, το χειρότερο που πιθανόν να μου συμβεί είναι να δεχθώ επίθεση στην οποία μπορώ να αμυνθώ»(C. Rogers, 1970).

5. Έκφραση και διερεύνηση προσωπικού υλικού

Μετά από αυτές τις φάσεις συνήθως ακολουθεί «το ταξίδι στο κέντρο του εαυτού» (όπως χαρακτηριστικά κάποια μέλη το έχουν ονομάσει, σύμφωνα με τον C. Rogers, 1970). Εδώ πια τα μέλη αρχίζουν να νιώθουν ότι «αυτήν είναι η ομάδα τους» και αποκαλύπτουν τον εαυτό τους με έντονο και σημαντικό τρόπο. Κι αυτό συμβαίνει την συγκεκριμένη στιγμή γιατί τώρα είναι που το μέλος νιώθει ασφαλή, νιώθει πως έχει δοκιμάσει τα δυναμικά της ομάδας, την εμπιστοσύνη και την αντοχή τη ομάδας. Τα μέλη νιώθουν πιο άνετα να εκφραστούν ελεύθερα και να εκθέσουν βαθύτερες πλευρές του εαυτού τους. Κάποιες φορές όμως υπάρχουν και τα μέλη που δεν είναι ακόμη έτοιμα ν' ακούσουν μια προσωπική αποκάλυψη.

6. Έκφραση άμεσων διαπροσωπικών συναισθημάτων

Αυτήν η διαδικασία αφορά την εξωτερίκευση συναισθημάτων αρνητικών ή και θετικών, που εκφράζονται από το ένα μέλος στο άλλο και βιώνονται εκείνη ακριβώς την στιγμή. Κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιου είδους εκφράσεων είναι: «Νιώθω απειλή από την σιωπή σου. Μου θυμίζεις την μητέρα μου με την οποία πέρασα άσχημα», «Για μένα είσαι σαν πνοή δροσερού αέρα στην ομάδα» και άλλα (C. Rogers, 1970).

7. Ανάπτυξη της θεραπευτικής ικανότητας της ομάδα

Θα λέγαμε πως είναι ίσως από τις πιο όμορφες και ελπιδοφόρες στιγμές μέσα σε μια ομάδα, όταν αρχίζει να διαφαίνεται η φυσική και αυθόρμητη ικανότητα που διαθέτουν κάποια μέλη να ακούσουν, να νιώσουν και να βοηθήσουν με κάθε τρόπο τα υπόλοιπα μέλη. Πολλές φορές η ικανότητα αυτή να λειτουργούν κάποια μέλη με έναν θεραπευτικό και διευκολυντικό τρόπο για τους άλλους είναι πραγματικά εξαιρετική και το μόνο που χρειάζεται για να βγει στην επιφάνεια και να αναπτυχθεί, είναι η άδεια ή η ελευθερία από την ομάδα.

8. Αυτοαποδοχή και η αρχή της αλλαγής

Όταν πια τα μέλη φτάσουν στο σημείο της αυτοαποδοχής, τότε έχουν φτάσει και στο σημείο όπου αρχίζει η διαδικασία της βαθύτερης διερεύνησης του εαυτού και της αλλαγής. Τα μέλη έχοντας πια αποδεχτεί πλευρές ή συμπεριφορές του εαυτού τους που πριν φοβούνταν να παραδεχτούν ή τους ήταν άγνωστες, αισθάνονται πιο γνήσιοι, νιώθουν πως γνωρίζουν τον πραγματικό τους εαυτό, τον αποδέχονται πλήρως και δεν φοβούνται να τον δείξουν. Η αυτοαποδοχή αποτελεί το θεμέλιο λίθο για την αλλαγή.

9. Το ρόγισμα του προσώπου

Η ομάδα πια αναζητά μια πιο ουσιαστική επικοινωνία και το κάνει μ' έναν τρόπο άμεσο. Δεν δέχεται και δεν επιτρέπει κανένα πρόσωπο. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει στο βιβλίο του ο Rogers «δεν αρκούν πια οι ευγενικές λέξεις, η αμοιβαία διανοητική κατανόηση και η κατανόηση των σχέσεων, η ευάρεστος διακριτικότητα και οι προφάσεις που είναι εντελώς δεκτές για τις διαντιδράσεις στον έξω κόσμο» (C. Rogers, 1970). Τα μέλη τώρα πια το μόνο ποτ αναζητούν είναι ο αληθινός εαυτός και προσπαθούν με κάθε τρόπο να “ξεσκίσουν” κάθε μάσκα που μπορεί να έχει απομείνει.

10. Η ανατροφοδότηση

Κατά την διαδικασία αυτή το άτομο αρχίζει να δίνει και να παίρνει πληροφορίες, να αλληλεπιδρά. Μέσα λοιπόν από αυτές τις αλληλεπιδράσεις αρχίζει να καταλαβαίνει πώς φαίνεται στους άλλους, αρχίζει να αναγνωρίζει την εικόνα του. «Ο κύριος “Ζήτω!”, “όλα πάνε

καλά” ανακαλύπτει ότι οι άλλοι αγανακτούν με την υπερβολική του φιλικότητα. Η γυναίκα που δείχνει κάπως υπερβολική επιθυμία να βοηθήσει τους άλλους, ακούει με ακαθόριστους όρους ότι μερικά μέλη της ομάδας δεν την θέλουν για μητέρα» (C. Rogers, 1970). Όλη αυτή η διαντίδραση αν και κάποιες φορές μπορεί να απογοητεύσει ή να θεωρηθεί επώδυνη για το άτομο, στην πορεία αποδεικνύεται ιδιαίτερα επικοινωνιακή και για το άτομο αλλά και για ολόκληρη την ομάδα (βέβαια με τον κατάλληλο πάντοτε χειρισμό)

11. Αντιπαράσταση

Κάποιες φορές η ανατροφοδότηση γίνεται με τρόπο έντονο και μπορεί να εκφραστούν δύσκολα ή αρνητικά συναισθήματα. Σε τέτοιες στιγμές ο όρος “ανατροφοδότηση” φαίνεται να μην είναι αρκετός ώστε να περιγράψει αυτές τις καταστάσεις κι έτσι χρησιμοποιούμε τον όρο “αντιπαράσταση” (Οι Ζ. Αρχοντάκη και Δ. Φιλίππου στο βιβλίο τους “205 βιωματικές ασκήσεις για εμπύκωση ομάδων”, Αθήνα 2003, χρησιμοποιούν τον όρο “αντιπαράθεση”).

12. Η βοηθητική σχέση έξω από την ομάδα

Μια πολύ σημαντική και βοηθητική διαδικασία της ομάδας είναι οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των μελών. Δημιουργούνται φιλίες και σχέσεις βοήθειας, υποστήριξης και φροντίδας. Όταν κάποιο μέλος της ομάδας αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα τα υπόλοιπα μέλη είναι εκεί ώστε να τον ακούσουν να τον υποστηρίξουν και να τον βοηθήσουν. Όλη αυτή η διαδικασία αλληλοϋποστήριξης δεν γίνεται μόνο μέσα στην ομάδα και κατά την διάρκεια των συνεδριών αλλά και έξω από αυτήν, σε άλλες στιγμές. Είναι μια εξαιρετικά σημαντική διαδικασία που προσφέρει ιδιαίτερα συναισθήματα και σ’ αυτόν που δέχεται την βοήθεια, ο οποίος νιώθει πως οι άλλοι τον νοιάζονται και έχουν την διάθεση να τον βοηθήσουν, αλλά και στο μέλος που προσφέρει την βοήθεια το οποίο νιώθει ικανοποίηση, αφού με την δική του προσφορά και υποστήριξη βλέπει ένα μέλος να νιώθει καλύτερα.

13. Η βασική συνάντηση

Είναι η στιγμή που τα μέλη μέσα από μια εμπειρία, ένα βίωμα, έρχονται πολύ κοντά, γίνονται πια ένα και κατανοεί το ένα το άλλο

απόλυτα. «Πρόκειται για τις πιο έντονες και συγκινησιακά φορτισμένες στιγμές στη ζωή της ομάδας» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003), όπου κάθε συναίσθημα εκφράζεται ελεύθερα την στιγμή που βιώνεται και γίνεται απόλυτα αποδεκτό.

14. Η έκφραση θετικών συναισθημάτων και οικειότητας

Τώρα πια μέσα στην ομάδα επικρατεί ένα κλίμα ζεστασιάς, οικειότητας και εμπιστοσύνης. Τα μέλη νιώθουν απόλυτα αποδεκτά από την ομάδα αφού δεν φοβούνται να εκφράσουν τα συναισθήματά τους είτε θετικά είτε αρνητικά και δεν φοβούνται να εκθέσουν τον εαυτό τους. Πολλές φορές αυτή η ατμόσφαιρα ζεστασιάς και οικειότητας περιβάλλει και τον διευκολυντή, ο οποίος νιώθει πιο κοντά στην ομάδα.

15. Αλλαγές συμπεριφοράς στην ομάδα

Μέσα στην ομάδα αρχίζουν να γίνονται αισθητές οι αλλαγές στην έκφραση και στις συμπεριφορές των ατόμων. Οι αλλαγές αυτές απλώνονται και έξω από την ομάδα, στην ζωή τους γενικότερα.

Κλείνοντας, θα λέγαμε πως οι ομάδες Συνάντησης κατάφεραν να παρακάμψουν το μοντέλο των T-groups και να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη των μελών, να συμπεριλάβουν την ψυχοθεραπεία ως έναν στόχο της ομάδας και τέλος να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις τεχνικές που αφορούν τα μη-λεκτικά και σωματικά μηνύματα. (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a)

1.1.2 Ψυχαναλυτική Θεωρία.

Πριν από κάποια χρόνια οι θεωρητικοί της ψυχανάλυσης όπως ο Freud και οι μεταγενέστεροί του δεν μπορούσαν να προβλέψουν ούτε καν να φανταστούν πως θα μπορούσε η ψυχανάλυση να γίνει με περισσότερα από ένα συγχρόνως άτομα. Θεωρούσαν πως η ψυχανάλυση ήταν καθαρά ατομική διαδικασία. Κάποια στιγμή ο Freud ασχολήθηκε με την ψυχολογία μιας μικρής ομάδας, με την ανάλυση της οικογένειας αλλά και εκεί εξέταζε κυρίως τις επιδράσεις της διαπαιδαγώγησης των γονέων προς τα παιδιά τους και όχι την οικογένεια ως σύστημα. Ουσιαστικότερα, ασχολήθηκαν με την οικογένεια ως σύστημα οι Gregory Bateso (1965) και Jay Haley (1970-71).

Η ψυχανάλυση ως τομέας αν και θα μπορούσε να ενσωματωθεί και με άλλες συστημικές θεωρίες δεν παύει όμως να ασχολείται κυρίως με το άτομο και το υποσυνείδητό του. Οι Wolf και Schwartz (1962) εφάρμοσαν την ψυχανάλυση σε ομάδα αλλά όχι έτσι όπως γνωρίζουμε πως γενικά δουλεύει μια ομάδα. Εφαρμόζουν την ψυχανάλυση μέσα στην ομάδα στον κάθε ασθενή ξεχωριστά, όπως ακριβώς θα έκαναν στην ατομική ψυχοθεραπεία αλλά με την παρουσία κι άλλων ασθενών που όλοι έχουν κοινό θεραπευτή. Οι Wolf και Schwartz ονόμασαν την μέθοδό τους «Ψυχανάλυση σε ομάδες» (Psychoanalytic in groups) (1962) σε αντίθεση με την ψυχανάλυση ομάδων (psychoanalytic of groups) (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a).

Παρακάτω αναφέρω κάποιες από τις ψυχαναλυτικές μεθόδους που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν και σε ομάδες. Τέτοιες είναι:

- ελεύθερος συνειρμός
- η αντίσταση
- η μεταβίβαση
- η αντιμεταβίβαση
- το παίξιμο ρόλων

- η ερμηνεία

α) **Ο ελεύθερος συνειρμός:** Την μέθοδο του ελεύθερου συνειρμού συνήθιζε να εφαρμόζει ο Freud στην ατομική ψυχανάλυση. Κατά την διαδικασία ο ψυχαναλυτής βάζει τον ασθενή να «αδειάσει» το μυαλό του. Να βγάλει κάθε σκέψη από το μυαλό του και «να αναφέρει κάθε σκέψη, συνειρμό, προτίμηση ή ανάμνηση που έρχεται στο μυαλό του όσο ανόητο, τειριμμένο, άτοπο ή σοκαριστικό κι αν είναι αυτό» (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a). Ο ψυχαναλυτής προσπαθεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον με όσο το δυνατόν λιγότερα εξωτερικά ερεθίσματα για τον ασθενή, γι' αυτό και βάζει τον ασθενή σε τέτοια θέση ώστε να μην έχει οπτική επαφή μαζί του και τον αφήνει να χαλαρώσει ξαπλώνοντας σ' έναν καναπέ. Με τον ελεύθερο συνειρμό, ο οποίος είναι λιγότερο συνδεδεμένος με την πραγματικότητα, ο ψυχαναλυτής και ο ασθενής έχει ευκολότερη πρόσβαση στο υποσυνείδητο.

Η μέθοδος του ελεύθερου συνειρμού μπορεί να είναι δύσκολο να εφαρμοστεί στην ομάδα καθώς η παρουσία έξι ή επτά ατόμων μπορεί να δυσκολέψει τον ασθενή, παρ' όλα αυτά οι Wolf, Schwartz και Durkin (1964) χρησιμοποίησαν κάτι κοντινό στο πνεύμα του ελεύθερου συνειρμού σε ομάδες.

Μέσα στην ομάδα τα μέλη δεν κατευθύνονται με σαφή τρόπο από τον ψυχαναλυτή προς τον ελεύθερο συνειρμό. Συνήθως τα μέλη οδηγούνται εκεί μ' έναν πιο έμμεσο τρόπο. Ο ψυχαναλυτής απλά τους ενθαρρύνει να συζητήσουν ελεύθερα, και να πουν ότι θέλουν χωρίς να φοβούνται αν αυτό θα είναι κάτι «άσχετο» ή μη-βοηθητικό για την υπόλοιπη ομάδα. Τους εξηγεί ότι όντας ανεκτικοί στις διακοπές που μπορεί να γίνουν από τα άλλα μέλη και πληροφορώντας τους ότι η φαντασία τους, τα όνειρά τους έχουν ιδιαίτερη σημασία, τους βοηθά ώστε να δημιουργηθεί ένα κλίμα ανεκτικότητας, το οποίο βοηθά με την σειρά του, το δυναμικό του υποσυνείδητου του ασθενή να αναπτυχθεί καλύτερα απ' ότι σε μια

οριοθετημένη συζήτηση μέσα στην ομάδα. Ένας όρος που χρησιμοποιεί γι' αυτό ο Foulkes' (1964) είναι «η ελεύθερη συζήτηση».

Στην προσπάθειά του ο Wolf (1962, p.p. 16-18) να υιοθετήσει ένα είδος ελεύθερου συνειρμού για την εργασία με ομάδες, ανέπτυξε την τεχνική «go-around» «κατά την οποία ζητάτε από τον ασθενή να γυρίσει γύρω από το κάθε μέλος της ομάδας και να πει το πρώτο πράγμα που του έρχεται στο μυαλό γι' αυτόν ή αυτήν». (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a)

Η τεχνική αυτή αργότερα υιοθετήθηκε και από άλλα μοντέλα ομάδας όπως τα T-group, ή τα εργαστήρια θεραπείας του Gestalt.

β) **Αντίσταση.** Η αντίσταση όπως την ορίζει ο Fenichel (1945, p. 27) είναι «κάθε τι που εμποδίζει τον ασθενή από το να παράγει υλικό που προέρχεται από το υποσυνείδητο». Ο Freud ήταν από τους πρώτους που το συνειδητοποίησε αυτό, όταν κατάλαβε την δυσκολία των ασθενών του στο να υπακούσουν τον θεμελιώδη κανόνα του ελεύθερου συνειρμού. Ανακάλυψε πως έβρισκαν διάφορους τρόπους ώστε να ξεφύγουν από αυτό που τους ζητούνταν, έκαναν ερωτήσεις, σχολίαζαν τον χώρο του δωματίου κ.τ.λ. και έτσι ο Freud κατέληξε στην άποψη ότι η αντίσταση είναι ένα υποσυνείδητο δυναμικό από μόνο του.

Η αντίσταση είναι ένα είδος υπεράσπισης που λειτουργεί όμως ιδιαίτερα στην αναλυτική θεραπεία και εμποδίζει τον θεραπευτή και τον ασθενή από την επιτυχία της κοινής τους εργασίας. Καθώς η αντίσταση αναφέρεται σε κάθε συμπεριφορά που λειτουργεί ώστε να εμποδίσει τον θεραπευτή και τον ασθενή να καταλάβουν το υποσυνείδητο του ασθενή μπορεί να πάρει διάφορες μορφές. Για παράδειγμα ο ασθενής συχνά δεν εμφανίζεται ή αργεί στις συναντήσεις δεν συνεργάζεται, εκφράζει αναξιοπιστία και αμφιβολίες για την σχέση του με τον ψυχαναλυτή και την αξιοπιστία της διαδικασίας του. Στην ουσία «είναι όλες οι εσωτερικές δυνάμεις του ανθρώπου που ανθίσταται στο να γίνουν συνειδητές οι ασυνείδητες σκέψεις και επιθυμίες του». «Για να ξεπεράσει αυτές τις αντιστάσεις, ο ψυχοθεραπευτής θα χρησιμοποιήσει την κατά πρόσωπο

αντιμετώπιση, τη διευκρίνιση, την ερμηνεία και τη θεραπευτική επεξεργασία» (Μαλικιώση - Λοϊζου, Αθήνα 1999).

γ) **Μεταβίβαση.** Η μεταβίβαση δείχνει το σημείο όπου «οι άλυτες υποθέσεις» από το παρελθόν του ασθενούς, του δημιουργούν διαταραχές στο παρόν και τον κάνουν να έχει είτε λάθος αντιλήψεις ή άσχημη συμπεριφορά προς τον ψυχαναλυτή. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τη Μ. Μαλικιώση - Λοϊζου (1999) «η μεταβίβαση είναι ένα είδος σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ ψυχοθεραπευτή και πελάτη, όπου ο πελάτης αντιδρά προς τον θεραπευτή με τρόπους που έχει χρησιμοποιήσει στο παρελθόν στις σχέσεις του με άλλα ισχυρά πρόσωπα (π.χ. γονείς). Τέτοιες αντιδράσεις είναι παράλογες και διαστρέφουν την πραγματική σχέση θεραπευτή και πελάτη αλλά προσφέρουν νύξεις για τα προβλήματα που θα υπήρχαν με τα άλλα ισχυρά πρόσωπα».

Είναι γενικότερα αποδεκτό ότι όλοι οι ασθενείς περνούν κάποια στιγμή αυτή την φάση. Η μεταβίβαση είναι πολύ σημαντική για την ψυχανάλυση και αν την χειριστεί σωστά ο ψυχαναλυτής μπορεί να φανεί πάρα πολύ χρήσιμη για τους εξής λόγους: 1) η μεταβίβαση ενεργοποιεί την διαδικασία, καθώς ο ασθενής δεν μιλά απλά για τα γεγονότα του παρελθόντος αλλά στην ουσία τα ξαναζεί κατά την διάρκεια της θεραπείας, 2) το «πάθος» του θεραπευτή είναι αυτό που στην πραγματικότητα τον κρατάει στην ψυχαναλυτική διαδικασία που συχνά είναι οδυνηρή, επικρατεί σύγχυση και χρονοβόρα, 3) τέλος μπορεί να είναι μια πάρα πολύ σημαντική πηγή πληροφοριών για τον θεραπευτή, ο οποίος μπορεί να μάθει, από τον τρόπο που ο ασθενής αντιδρά σ' αυτόν, πολλά πράγματα για τις εσωτερικές του διαμάχες, τα διαπροσωπικά του προβλήματα και τον τρόπο συμπεριφοράς του.

δ) **Αντιμεταβίβαση.** Κατά την αντιμεταβίβαση το κεντρικό πρόσωπο είναι ο ψυχαναλυτής. «Η αντιμεταβίβαση συνήθως αναφέρεται στα συναισθήματα που προκύπτουν στον ψυχαναλυτή ως μια αντίδραση απέναντι στην έντονη προβολή μεταβίβασης και στις φαντασιώσεις που αυτός (κεντρίζει) στους ασθενείς του» (J. Shaffer & M. Galinsky 1974a). Ο

ψυχαναλυτής θα πρέπει από νωρίς να μπορεί να αναγνωρίσει και να αντιμετωπίσει αυτά τα συναισθήματά του και ιδιαίτερα όταν αυτά ενεργοποιούν τις δικές του άλυτες συγκρούσεις.

ε) **Παίξιμο ρόλων:** Το παίξιμο ρόλων πέρα από την τυπική του σημασία στην ουσία έχει να κάνει με οποιαδήποτε κοινωνική συμπεριφορά που είναι ταμπού. Με την πιο αυστηρή του σημασία αναφέρεται σε σεξουαλικές και βίαιες συμπεριφορές από την πλευρά του ασθενούς σε μια προσπάθεια να προληφθεί μια πιο οδυνηρή αντιμετώπιση των προβληματικών του συναισθημάτων και των συγκρούσεών του κατά την διάρκεια της ψυχανάλυσης. Όπως επισημαίνουν και οι Wolf και Schwartz «το παίξιμο ρόλων πάντα συμβαίνει ως μια αντίδραση στα συναισθήματα μεταβίβασης και πάντα αποτελούν ένα είδος αντίστασης στο «εσωτερικό ψάξιμο» και στην αλλαγή» (J. Shaffer & M. Galinsky 1974a).

στ) **Ερμηνεία:** Ο ψυχαναλυτής για να αντιμετωπίσει τις διάφορες αντιστάσεις και μεταβιβάσεις χρησιμοποιεί κυρίως την ερμηνεία η οποία «βοηθά ώστε κάτι υποσυνείδητο να γίνει συνειδητό ονομάζοντάς το την στιγμή εκείνη που προσπαθεί να διασπαστεί» (Fenichel, 1945, p. 25). Έχει δοθεί ιδιαίτερη σημασία στον ακριβή χρόνο, στην κατάλληλη στιγμή που θα γίνει η ερμηνεία. Θα πρέπει να είναι εκείνη την στιγμή, όπου το φαινόμενο που θέλουμε να ερμηνεύσουμε να βρίσκεται στο κέντρο της προσοχής του ασθενούς και να πλησιάζει η στιγμή της συνειδητής συναισθησης αυτού του φαινομένου.

Μιας και η ψυχανάλυση ξεκίνησε ως μια μέθοδος που απευθυνόταν στην θεραπεία ενός ατόμου, θα ήταν βοηθητικό να αναφέρουμε τι επιπλέον προσφέρει η ψυχαναλυτική θεραπεία ομάδων.

1) Το άτομο ανακαλύπτει πως δεν είναι μόνο του, πως κι άλλοι άνθρωποι αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα με το δικό του.

2) Το άτομο ανακαλύπτει την ικανότητά του να ακούει και να καταλαβαίνει τους άλλους, κι αυτό τον βοηθά να αναπτύξει την αυτοεκτίμησή του.

3) Το άτομο αποκτά μια εικόνα για τις επιδράσεις του χαρακτήρα του σχετικά με τους άλλους πολύ πιο γρήγορα απ' ό τι στην ατομική θεραπεία.

4) Το άτομο αποφεύγει να μπει στην διαδικασία μιας παρατεταμένης και εκτενούς διερεύνησης του εαυτού και μιας σχέσης ιδιαίτερα εξαρτημένης με τον θεραπευτή (κάτι που συνήθως συμβαίνει στις ατομικές θεραπείες).

1.1.3 Ψυχόδραμα.

Το ψυχόδραμα είναι μια προσέγγιση που εφαρμόζεται σε ομάδες κατά την οποία τα μέλη επικαλούνται εκφράσεις συναισθημάτων, οι οποίες έχουν να κάνουν με κάποιο προσωπικό πρόβλημα μέσα σε παιχνίδια ρόλων (role-playing). Μέσα από το παίξιμο συγκεκριμένων ρόλων που έχουν να κάνουν με τα συναισθήματά τους, επέρχεται η κάθαρση και η απόκτηση νέων συμπεριφορών. Το ψυχόδραμα δίνει στο άτομο την ευκαιρία να καταλάβει τον εαυτό του μέσα από τον ρόλο που παίζει σε μια δεδομένη στιγμή ή κατάσταση καθώς και από τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των μελών της ομάδας. «Πρόκειται δηλαδή για την αναζήτηση της αλήθειας του ατόμου μέσα από τον αυτοσχεδιασμό, την αναπαράσταση για την επίλυση των συγκρούσεων (παρελθόντος, παρόντος ή μέλλοντος)» (Ρ. Ευδοκίμου-Παπαγεωργίου, Αθήνα 1999). Η μεγαλύτερη αξία αυτού του μοντέλου έγκειται στο γεγονός ότι τα μέλη ξαναζούν κάποιο πρόβλημά τους με βιωματικό τρόπο και έτσι αντιμετωπίζουν όλες τις ανησυχίες τους ευθέως και άμεσα στο παρόν. Τέλος το να «δρα» κανείς, το να ενεργεί είναι πιο βοηθητικό από το να επαναδιατυπώνει απλά με λόγια το πρόβλημά του.

Το ψυχόδραμα πρωτοεμφανίστηκε γύρω στο 1922. Ο όρος ψυχόδραμα και το όνομα του ψυχίατρου και κοινωνιολόγου Jacob L. Moreno είναι απόλυτα συνδεδεμένα. Το ψυχόδραμα είναι μια καθαρά δική του δημιουργία και έχει τις ρίζες του στην δική του, προσωπική ιστορία. Ο Moreno κατηύθυνε ομάδες αυτοσχεδίου θεάτρου στους δρόμους της Βιέννης και όταν αργότερα μετανάστευσε στις ΗΠΑ του έδωσε την τελική μορφή που έχει σήμερα. Σύμφωνα με τον Moreno, η γενική έννοια του ψυχόδραμα έτσι όπως αυτός το ανέπτυξε, υπάρχει εδώ και 65 χρόνια, ένα γεγονός που ξεκάθαρα τοποθετεί το ψυχόδραμα ως την πιο παλιά θεραπευτική τεχνική που εφαρμόζεται σε ομάδες. Στη Γαλλία επηρέασε διάφορες ψυχαναλυτικές σχολές, οι οποίες ανέπτυξαν το ψυχαναλυτικό ψυχόδραμα.

Οι κεντρικές ιδέες πάνω στις οποίες στηρίχτηκε ο Moreno ήταν οι εξής:

Οι ρόλοι

Ο Moreno θεωρεί πως η προσωπικότητα του ατόμου και οι διαπροσωπικές του σχέσεις έχουν να κάνουν με ρόλους. Η διαμόρφωση του εγώ του ατόμου επηρεάζεται από το σύνολο των κοινωνικών ρόλων που παίρνει το άτομο «Κάποιοι ρόλοι εμφανίζονται από τη στιγμή της γέννησης (π.χ. οι ψυχοσωματικοί ρόλοι), άλλοι επιβάλλονται από την κοινωνία (κοινωνικοί ρόλοι) και άλλοι είναι φανταστικοί (ψυχοδραματικοί ρόλοι).

Δράση και παίξιμο ρόλου

Ο Moreno θεωρούσε πως κάποιες πτυχές της ψυχανάλυσης δεν είχαν τα καλύτερα αποτελέσματα στους ασθενείς. Για παράδειγμα θεωρούσε πως κατά την διάρκεια της ψυχανάλυσης ο ασθενής παρέμενε σε μια σχετικά ακινητοποιημένη στάση η οποία τον περιόριζε κυρίως μόνο να σκέφτεται ή να φαντάζεται και όχι να ενεργεί. Αντιθέτως, θεωρούσε πως η δράση μπορούσε να βοηθήσει τον ασθενή πολύ να ανοιχτεί και να αναπτύξει την αντίληψή του καθώς και να έρθει σε επαφή με πτυχές του εαυτού του που ποτέ πριν δεν γνώριζε.

Για τον Moreno το να κατορθώσει ένας άνθρωπος να συμπεριφερθεί ανοιχτά, σύμφωνα με τα όνειρα και τις επιθυμίες του, αυτό τον κάνει πιο «ισόθεο» ή «θεϊκό».

Με τον όρο αυτό ο Moreno εννοεί τον άνθρωπο που έχει γίνει τόσο ανοιχτός, που μπορεί να έρθει σε απόλυτη επαφή με τα δικά του αλλά και με τα συναισθήματα των άλλων, και που είναι τόσο πνευματώδης και δημιουργικός ώστε να μπορεί να φτάσει στα όρια του μέγιστου συναισθηματικού επιτεύγματος. Το πόσο απόλυτος ήταν ο Moreno σχετικά

με τα πιστεύω του για την «δράση» μπορεί να γίνει κατανοητό από τον παρακάτω διάλογο του Moreno με τον Freud, όταν ο Moreno παρακολούθησε μια διάλεξη του Freud. Ο Moreno προσπαθώντας να εξηγήσει στον Freud τι ακριβώς αυτός κάνει στην δουλειά του, τόνισε πως η δουλειά του ήταν τελείως διαφορετική από την δική του. «Εσύ αναλύεις τα όνειρά τους, ενώ εγώ προσπαθώ να τους ενθαρρύνω να ξαναονειρευτούν. Διδάσκω στους ανθρώπους πως να παίζουν τον ρόλο του Θεού» (Moreno, 1946, p. 6.).

Το «εδώ και τώρα»

Πρωταρχικής σημασίας για τον Moreno είναι το στοιχείο του «εδώ και τώρα». Είναι πολύ σημαντικό το άτομο να καταφέρει να εκφράζει τα συναισθήματά του και τις συγκρούσεις του ακριβώς την στιγμή που αυτές γεννιούνται. «Αυτό αποτελεί βασική προϋπόθεση του δημιουργικού αυθορμητισμού και της αμεσότητας στην επικοινωνία» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Ο Moreno αλλά και άλλοι θεωρητικοί που ασχολούνται με ομάδες επιδιώκουν την εξωτερικευση των συναισθημάτων στο παρόν, στην στιγμή που ακριβώς τα νιώθει το άτομο, στο «εδώ και τώρα». Κατά την διάρκεια του ψυχοδράματος το άτομο «παίζει» τον πρωταγωνιστή σε μια κατάσταση που μπορεί να έχει ξαναζήσει στο παρελθόν ή πιθανόν να αντιμετωπίσει στο μέλλον. Το σημαντικό όμως είναι το άτομο να βιώσει αυτή την κατάσταση σαν να την αντιμετωπίζει για πρώτη φορά, με αυθορμητισμό και να δουλέψει τα συναισθήματα και τις αντιδράσεις του παρόντος. «Η έμφαση δίνεται πάντα στην μάθηση που προέρχεται από την πραγματικότητα της εμπειρίας του «τώρα» και της αντίδρασης σ' αυτήν, σε αντίθεση με την προφορική επανάληψη παλιών γεγονότων ή θαμμένων συναισθημάτων» (J. Shaffer & M. Galinsky 1974a).

Αυθορμητισμός

Η πρώτη προσέγγιση του Moreno στο ψυχόγραμμα ήταν η επαφή του με το «Θέατρο του αυθορμητισμού» αν και ήταν κυρίως θεατρικό και όχι θεραπευτικό και ακόμη περισσότερο όταν στο παρελθόν είχε έρθει σε επαφή με παιδιά τα οποία σε αντίθεση με τους ενήλικες χαρακτηρίζονται για τον αυθορμητισμό τους, είναι πάντα σε ετοιμότητα να υποδυθούν έναν ρόλο, τους είναι πιο εύκολο να μπουν σ' ένα παιχνίδι ρόλων.

Οι δύο σημαντικότεροι τομείς του αυθορμητισμού είναι πρώτον να μπορεί το άτομο να ενεργεί αυθόρμητα, το να είναι και να νιώθει οτιδήποτε με την όσο το δυνατόν μικρότερη επιρροή από εξωτερικά εμπόδια ή εσωτερικές αναστολές. Το δεύτερο στοιχείο είναι να μπορεί το άτομο να ενεργεί αυθόρμητα σε πραγματικές καταστάσεις με τρόπο και αποδεκτό «πρέπον» αλλά και δημιουργικό.

Κάθαρση

Ο Moreno επηρεάστηκε πολύ από το αρχαίο ελληνικό θέατρο και συγκεκριμένα από την αριστοτελική έννοια της κάθαρσης στην αρχαία ελληνική τραγωδία. Ο Moreno βέβαια προχώρησε πέρα από την έννοια της κάθαρσης έτσι όπως αυστηρά την είχε ορίσει ο Αριστοτέλης, δηλ. με την έννοια των αισθημάτων που δημιουργούνται στους θεατές όταν παρακολουθούν μια τραγωδία. Κατά την θεωρία του Moreno ο «ηθοποιός» είναι αυτός που βιώνει την κάθαρση κι αυτό γιατί εδώ ο «ηθοποιός» (δηλ. ο ασθενής) υποδύεται έναν ρόλο που κάποια στιγμή στη ζωή του έχει βιώσει κι έτσι είναι πιο εύκολο γι' αυτόν να νιώσει αυτά τα έντονα συναισθήματα ανακούφισης.

Κατά τον Moreno η κάθαρση «επιτυγχάνεται όχι τόσο από την συνειδητοποίηση των συγκρούσεων όσο από το παίξιμο τους επί σκηνής και

το μοίρασμα της εμπειρίας με τους άλλους» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Αν και το ψυχόγραμμα χαρακτηρίζεται για τον αυθορμητισμό του, έχουν αναπτυχθεί ωστόσο κάποιες τεχνικές όχι για να μετατρέψουν το αυθόρμητο ψυχόγραμμα σε μια στατική «παράσταση» αλλά αντιθέτως για να επαυξήσουν έτσι τις πιθανότητες αυθορμητισμού, κάθαρσης και οξυδέρκειας. Αυτές οι τεχνικές βέβαια δεν είναι πανάκεια για την επιτυχία κάθε ομάδας και είναι ενδεικτικά κάποιες οι οποίες τροποποιήθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν ξανά και ξανά ώσπου απέκτησαν την τελική τους μορφή.

1) Μονόλογος

Κατά την διάρκεια αυτής της τεχνικής ο θεραπευόμενος ενώ αναπαριστά κάποια σκηνή της πραγματικής του ζωής, εκφράζει μονολογώντας με αυθόρμητο τρόπο τις σκέψεις ή τα συναισθήματά του για κάποιο πρόσωπο του περιβάλλοντός του ή για μια κατάσταση.

2) Αντιστροφή των ρόλων

Κατά την τεχνική της αντιστροφής των ρόλων χρειάζεται ο πρωταγωνιστής και ένα βοηθητικό εγώ ώστε να ανταλλάσσουν ρόλους. Ο θεραπευόμενος αφού παίζει μια σκηνή, την επαναλαμβάνει υποδύοντας τώρα κάποιον άλλον ρόλο, ώστε να καταλάβει την θέση ή να νιώσει τα συναισθήματα κάποιων άλλων προσώπων. Συνήθως ο θεραπευτής χρησιμοποιεί αυτή την τεχνική όταν προσπαθεί να βοηθήσει τον θεραπευόμενο ώστε να καταλάβει το πως νιώθει το πρόσωπο με το οποίο βρίσκεται σε σύγκρουση ή όταν θέλει να δώσει στον θεραπευόμενο την ευκαιρία να υποδυθεί ένα πρόσωπο αλλά με τον τρόπο που ο θεραπευόμενος θα ήθελε αυτό το άτομο να συμπεριφέρεται.

3) Η τεχνική του καθρέφτη

Η τεχνική αυτή εφαρμόζεται ώστε να δοθεί στον θεραπευόμενο η ευκαιρία να δει πως οι άλλοι τον βλέπουν. Επιλέγεται, λοιπόν, ένα από τα μέλη της ομάδας, ένα «βοηθητικό εγώ» να υποδυθεί τον ρόλο του πρωταγωνιστή - πελάτη όσο το δυνατόν καλύτερα (- τις αντιδράσεις και την εικόνα του).

4) Πίσω από την πλάτη

Όπως και στην προηγούμενη τεχνική έτσι και εδώ ο θεραπευόμενος μπορεί να καταλάβει πως τον βλέπουν οι άλλοι. Ο πρωταγωνιστής παίζει έναν ρόλο αλλά κάθεται με γυρισμένη την πλάτη προς τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας τα οποία στην συνέχεια συζητούν για το τι εντύπωση έχουν γι' αυτόν.

5) Το μαγικό μαγαζί

Η τεχνική αυτή είναι ιδιαίτερα βοηθητική για άτομα τα οποία νιώθουν μπερδεμένα ή δεν είναι κατασταλαγμένη σχετικά με τους στόχους και τις αξίες στην ζωή τους. Στην περίπτωση αυτή ο θεραπευτής ή και κάποιο άλλο μέλος υποδύεται τον μαγαζάτορα ο οποίος δεν πουλά υλικά αγαθά αλλά αξίες ή προσωπικά χαρακτηριστικά ή επιθυμίες όπως επιτυχία, θάρρος, εξυπνάδα ή υγεία. Σ' αυτό το μαγαζί βέβαια η αγοραπωλησία δεν γίνεται με χρηματική αμοιβή αλλά με ανταλλαγή. Για να αγοράσει λοιπόν μια επιθυμία του θα πρέπει να την ανταλλάξει με κάποιες αξίες που ήδη έχει στην ζωή του. Κι αυτό είναι πολύ σημαντικό γιατί δίνει την δυνατότητα στον άνθρωπο να ταξινομήσει και να καταλάβει ποια είναι αυτά τα πράγματα που έχουν μεγαλύτερη αξία για εκείνον και την ζωή του.

1.1.4 Μορφολογική Συμβουλευτική Θεωρία – Gestalttherapie.

Η μορφολογική συμβουλευτική θεωρία «είναι μια συστηματική θεωρία που δίνει έμφαση στο «όλο», στο σύνολο. Τονίζει την επίγνωση του συνόλου της προσωπικότητας του ανθρώπου. Τονίζει το παρόν, ενώ θεωρεί το παρελθόν και το μέλλον τρόπους που χρησιμοποιεί ο άνθρωπος για να ξεφύγει από την πραγματικότητα» (Μ. Μαλικιώση - Λοΐζου, Αθήνα 1999).

Κύριος ιδρυτής της μορφολογικής θεραπείας και συγκεκριμένα της θεραπείας Gestalt υπήρξε ο Frederick (Fritz) Perls γεννημένος το 1893 στη Γερμανία. Σπούδασε νευρολογία - ψυχιατρική και έκανε ψυχανάλυση με πολλούς θεραπευτές - και τελευταία τον Reich. Η θεραπεία Gestalt αναπτύχθηκε ιδιαίτερα κατά τη δεκαετία του '60, κατά την οποία εργαζόταν στο Ινστιτούτο Esalen. Την θεραπεία Gestalt ανέπτυξε ο ίδιος αλλά και με την βοήθεια της γυναίκας του Laura, η οποία επίσης εκπαιδεύτηκε στην ψυχανάλυση και σπούδασε ψυχολογία.

Ο Perls στα τελευταία χρόνια της ζωής του διεύθυνε ένα μεγάλο αριθμό πρακτικών μαθημάτων εργαστηρίου και ήταν ενεργό μέλος και ομιλητής στις συναντήσεις της Αμερικάνικης Ένωσης Ψυχολογίας. Το 1969 έκδωσε δύο βιβλία το «In and Out of the Garbage Pail» (1969a) και το «Gestalt therapy Verbatim (1969b), επίσης κατά την διάρκεια όλων αυτών των χρόνων δημιούργησε ένα πολύ μεγάλο οπτικο-ακουστικό υλικό, ταινίες και κασέτες ως ένα πρακτικό μάθημα για την δουλειά του Perls. Σήμερα οι περισσότεροι θεραπευτές, όποιες εξειδικευμένες τεχνικές κι αν χρησιμοποιούν, ενσωματώνουν τις τεχνικές Gestalt στην θεραπευτική διαδικασία.

Στα γερμανικά Gestalt σημαίνει μορφή ή όλον. «Η κεντρική ιδέα της Gestalt είναι η αντιμετώπιση του ατόμου σαν μια ολότητα (σώμα και νους) που βρίσκεται σε άμεση σχέση και συνεχή αλληλεπίδραση με το περιβάλλον» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003). Ο Perls όπως και ο Carl Rogers θεωρεί πως η κινητήρια δύναμη της εξέλιξης για την

προσωπικότητα του ατόμου είναι η επιθυμία του για αυτο-πραγμάτωση. Στην πορεία αυτής της εξέλιξης, ο άνθρωπος περνάει από τρία στάδια. Τα τρία αυτά στάδια αντιπροσωπεύουν τις πιθανές διαστάσεις της επίγνωσης (έννοιας βασικής στη μορφολογική θεραπεία).

- 1) Το κοινωνικό στάδιο, το οποίο αρχίζει λίγο μετά τη γέννηση του ατόμου και χαρακτηρίζεται από επίγνωση και προσοχή προς άλλα άτομα, κυρίως βέβαια προς τους γονείς.
- 2) Το ψυχοφυσικό στάδιο χαρακτηρίζεται από την επίγνωση του εαυτού. Το παιδί αρχίζει να ξεχωρίζει το «εγώ» από το «εκείνοι». Ο Perls ονομάζει αυτή τη διαπίστωση «σύνορο του εγώ». Σ' αυτό το στάδιο περνάει ο άνθρωπος το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του και είναι εκείνο με το οποίο ασχολείται και στο οποίο κυρίως λειτουργεί η μορφολογική θεραπεία.
- 3) Το πνευματικό στάδιο, το οποίο έρχεται αργότερα, όταν ο άνθρωπος είναι σε θέση να βιώσει τον εαυτό του με τις αισθήσεις και τη διαίσθηση. Η επίγνωσή του βρίσκεται πέρα από τις αισθήσεις (extrasensory).

Μπορεί ο Perls να κράτησε κάποια στοιχεία από την ψυχανάλυση, διαφωνούσε όμως έντονα για το υποσυνείδητο και τον τρόπο με τον οποίο η ψυχανάλυση το χρησιμοποιεί. Θεωρεί πως δεν έχουμε επίγνωση του υποσυνείδητου και αντιθέτως με την ψυχανάλυση πιστεύει πως η θεραπευτική παρέμβαση πρέπει να επικεντρώνεται στο τωρινό βίωμα του ατόμου και όχι στα πρώτα παιδικά χρόνια και στα πρώιμα βιώματα και τραύματα. Ο Perls επηρεάστηκε επίσης από τον υπαρξισμό, υιοθέτησε αλλά και ανέπτυξε τις έννοιες του «εδώ και τώρα», της «προσωπικής ευθύνης» και της «επίγνωσης». Αλλά και με τον υπαρξισμό, σε κάποια σημεία διαφωνούσε γι' αυτό και διαφοροποιήθηκε απ' αυτόν ως προς δύο σημεία:

- Θεωρούσε πιο σημαντικά, γι' αυτό και έδωσε μεγαλύτερη έμφαση στα συναισθήματα που δημιουργούνται στο εδώ και τώρα.
- Τόνισε λιγότερο την σημασία που έχει για κάθε άτομο το παρελθόν του, ενώ δεν έδωσε καθόλου σημασία στο μέλλον.

Η θεραπεία Gestalt είτε σε ατομικό επίπεδο, είτε σε ομαδικό μπορεί να εφαρμοστεί με διάφορους τρόπους. Στην ατομική θεραπεία μπορεί να εφαρμοστεί με τέτοιο τρόπο όπου η αλληλεπίδραση του θεραπευτή με τον ασθενή να είναι πολύ μικρή (τεχνική της άδειας καρέκλας) ή μπορεί να γίνει με έναν πιο «ομιλητικό» τρόπο, συνεχή διάλογο μεταξύ ασθενή και θεραπευτή.

Κατά την διάρκεια της ομαδικής θεραπείας ο θεραπευτής μπορεί να εφαρμόσει τις μεθόδους Gestalt αποθαρρύνοντας τα μέλη να έχουν μεταξύ τους αυθόρμητες επαφές, αντ' αυτού τα μέλη μπορούν να παρακολουθούν και να λειτουργούν σαν «καθρέφτης» ή υποστηρικτικά, ή μπορεί να παίζουν «βοηθητικούς ρόλους» καθώς ο θεραπευτής εργάζεται με ένα από τα μέλη για κάποιο θέμα που τον απασχολεί. Ή μπορεί να επιτρέπει στα μέλη να αντιδρούν μεταξύ τους αυθόρμητα, περιορίζοντας την χρήση των τεχνικών Gestalt σε συγκεκριμένες παρεμβάσεις σε επιλεγμένη και κατάλληλη στιγμή. Συνήθως τέτοιες παρεμβάσεις μπορούν να απευθύνονται σ' έναν συγκεκριμένο ασθενή σε μια προσπάθεια και μέσω συγκεκριμένων τεχνικών, ώστε ο θεραπευτής να επιτείνει και να ενισχύσει διάφορες αντιλήψεις και διάφορες αντιστάσεις. Για παράδειγμα, αν ένας ασθενής επικεντρωθεί σε μια αντίληψη ενός άλλου μέλους με επικριτικό τρόπο, τότε ο θεραπευτής μπορεί να προτείνει μια συγκεκριμένη άσκηση αντιστροφής, κατά την οποία ο ασθενής μπορεί να απευθυνθεί σε κάθε μέλος και σκόπιμα να βρει κάτι αρνητικό γι' αυτόν και να τον κρίνει.

Ο Perls εργάστηκε με ομάδες με έναν «αγνό» τρόπο. Κατά την εργασία του επικεντρώνεται κυρίως σε κάθε ασθενή ξεχωριστά παρά στην ομάδα γενικά, με την σειρά τους οι ασθενείς δεν επικεντρώνονται τόσο στην πραγματικότητα της ομάδας ή στον θεραπευτή αλλά κυρίως στρέφουν την προσοχή τους στον εσωτερικό τους εαυτό. Αυτήν ακριβώς η παραλλαγή της θεραπείας Gestalt σε σύγκριση με άλλες ομάδες απεικονίζει και την καθαρότερη μορφή του μοντέλου.

Ο θεραπευτής μπορεί να ξεκινήσει την ομάδα ρωτώντας τα μέλη της ποιος θα ήθελε να «δουλέψει». Ένας από τα μέλη παίρνει την θέση μπροστά

στον θεραπευτή - όπως χαρακτηριστικά την ονομάζουν «hot-seat» και αυτομάτως αυτό το μέλος γίνεται ο «ασθενής» με τον οποίο θα δουλέψει ο θεραπευτής. Ο ασθενής μιλάει για κάποιο θέμα που τον απασχολεί. Ακόμη κι αν στην αρχή σωπάσει ή νιώσει αμήχανα ο θεραπευτής μπορεί να τον βοηθήσει ζητώντας του, να του εκφράσει την πρώτη σκέψη ή ανησυχία που του έρχεται στο μυαλό. Ο ασθενής ενθαρρύνεται από τον θεραπευτή να μιλήσει για το «εδώ και τώρα» με όση ένταση ή και υπερβολή νιώσει. Εκείνη την στιγμή η δουλειά του θεραπευτή με τον ασθενή ακολουθεί την διαδικασία της ατομικής θεραπείας Gestalt. Τα υπόλοιπα μέλη θα μπορούσαμε να πούμε ότι παίρνουν έναν ρόλο σαν κι αυτό του «χορού» στην αρχαία ελληνική τραγωδία. Δηλαδή μπορεί να τονίσουν ένα σημείο που μπορεί να νιώσουν πως ταυτίζονται μ' αυτό ή να εμπλακούν σ' ένα σημείο με την καθοδήγηση του θεραπευτή ώστε να τον βοηθήσουν στο έργο του με τον ασθενή. Ο ασθενής μπορεί να παραμείνει σ' αυτή την θέση - στην «hot-seat» για 10 ή και 30 λεπτά, όσο δηλ. χρειαστεί ώστε να νιώσει είτε ο ασθενής είτε ο θεραπευτής πως τώρα είναι έτοιμοι να τερματίσουν την συγκεκριμένη δουλειά τους. Συνήθως σε κάθε συνεδρία, περνούν από αυτή την θέση 3 με 6 μέλη.

Η θεραπεία Gestalt περιέχει κάποιες πολύ βασικές έννοιες αλλά και τεχνικές όπως είναι η «μισοτελειωμένη υπόθεση», το «τώρα» και το «πώς», η προβολή, η τεχνική της «άδειας καρέκλας» κ.τ.λ. Κάποιες από αυτές παραθέτουν αναλυτικότερα παρακάτω.

Έννοιες

Η «μισοτελειωμένη υπόθεση»

Η μισοτελειωμένη υπόθεση «προέρχεται από την “αρχή της συμπληρωματικότητας” της ψυχολογίας Gestalt, σύμφωνα με την οποία όταν ένα άτομο βλέπει ένα ημιτελές σχήμα, προσπαθεί νοητά να το

ολοκληρώσει» (Ζ. Αρχοντάκη - Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003). Ο Perls υποστηρίζει ότι κάθε άνθρωπος από την φύση του, νιώθει μια έντονη τάση να ολοκληρώνει κάθε μισοτελειωμένη σχέση ή συναλλαγή, έτσι εισήγαγε τον όρο «μισοτελειωμένη υπόθεση».

Συνήθως η μισοτελειωμένη υπόθεση περιέχει αισθήματα που δεν έχουν εκφραστεί, αν και αυτά μπορεί να είναι συνδεδεμένα με έντονες αναμνήσεις, φαντασιώσεις και είδωλα. Όταν το άτομο δεν επιτρέπει σ' αυτά τα συναισθήματα να βγουν προς τα έξω, μένουν στο βάθος και το άτομο τα μεταφέρει μαζί του στο παρόν και τον εμποδίζουν να κάνει λειτουργικές επαφές, κάτι που για να γίνει χρειάζεται το άτομο να είναι επικεντρωμένο στο παρόν και να έχει αντιλήψεις δεμένες με την πραγματικότητα και για τον εαυτό του αλλά και για τους άλλους.

Ο Perls θεωρεί πως μόνο όταν το άτομο δεχθεί κάτι απόλυτα για τον εαυτό του μπορεί και να το αλλάξει. Έτσι η θεραπεία Gestalt απαιτεί από τον ασθενή που κάθεται στην κεντρική θέση (hot-seat) να είναι όσο το δυνατόν πιο κατασκευαστικός, πιο γκρινιάρης ή πιο μπερδεμένος μπορεί. Τα αρνητικά χαρακτηριστικά όταν εξωτερικεύονται, όταν παίρνουν μορφή και γίνονται «κτήμα» μας, τότε είναι και πιο εύκολο αυτά να ενσωματωθούν.

Πότε όμως δημιουργείται μια «μισοτελειωμένη υπόθεση»; Κάθε άνθρωπος για να μπορέσει να ικανοποιήσει τις ανάγκες της ζωής του, σχετίζεται και έρχεται σε επαφή με το περιβάλλον. Οι ανάγκες αυτές του προκαλούν μια δημιουργική ένταση και τον κινητοποιούν ώστε κάτω από κανονικές συνθήκες να επιτύχει την ικανοποίηση των αναγκών του. Τότε ο κύκλος κλείνει και έχουμε μια «ολοκληρωμένη υπόθεση» η οποία δημιουργεί στο άτομο ένα αίσθημα χαλάρωσης και ευχαρίστησης. Όταν όμως δεν επιτευχθεί η ικανοποίηση μιας ανάγκης η «μισοτελειωμένη υπόθεση» παραμένει και η ένταση εγκαθίσταται. Όλη αυτή η ένταση και άλλα συναισθήματα δημιουργούν στο άτομο άχρηστα συναισθηματικά κατάλοιπα. Ένα υγιές άτομο προσπαθεί συνεχώς μέσα από την δημιουργική ένταση να αναζητά νέες λύσεις και ικανοποιήσεις μέσα από το περιβάλλον.

«Έτσι διευρύνοντας τις ανάγκες του, εμπλουτίζει τις πηγές του και αναπτύσσει συνεχώς το δυναμικό του για να ανταποκριθεί» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003). Αντιθέτως, το νευρωσικό άτομο δεν μπορεί να ξεπεράσει την ένταση που του δημιουργεί η «μισοτελειωμένη υπόθεση». Δεν επιτρέπει στον εαυτό του να βιώσει όλα αυτά τα έντονα και ίσως οδυνηρά συναισθήματα που του προκαλούν η μη ικανοποίηση των αναγκών του, εμποδίζοντας έτσι τον εαυτό του να τελειώσει αυτή την υπόθεση που τον απασχολεί. Η μη-αναγνωρισμένη θλίψη είναι ένα ακόμη είδος «μισοτελειωμένης υπόθεσης», κάτι που μπορεί να εμποδίσει την ολοκλήρωση ενός αποχωρισμού από ένα αγαπημένο αντικείμενο. Σε τέτοιες περιπτώσεις πολλές φορές χρησιμοποιείται και η τεχνική της «άδειας καρέκλας».

Το «τώρα» και το «πώς»

Δύο πολύ βασικές επίσης έννοιες της θεραπείας Gestalt είναι το «τώρα» που αφορά το βίωμα, την αντίληψή μας για το «εδώ και τώρα» και το «πώς» που αφορά την συνειδητοποίηση μιας κατάστασης και η δουλειά που γίνεται γι' αυτήν, το άτομο προσπαθεί να εκφράσει το πως βιώνει αυτή την κατάσταση τώρα αυτή την στιγμή που την περιγράφει.

Ο Perls θεωρεί πως ο «ελεύθερος συνειρμός» που χρησιμοποιεί ο Freud έχει κοινά σημεία με την μέθοδό του αφού και στον ελεύθερο συνειρμό το άτομο μιλά για την εμπειρία του όπως την βιώνει τώρα, αλλά διαφωνεί στο ότι κατά την μέθοδο του Freud με την τοποθέτηση του ασθενή στον καναπέ και την ελαχιστοποίηση κάθε εξωτερικού παράγοντα δεν δίνει την ευκαιρία στον ασθενή να έρθει σε γενική επαφή με το περιβάλλον, - κάτι που ο Perls θεωρεί πολύ σημαντικό -. Αν ένας ασθενής εκφράσει την ανησυχία του λέγοντας πως: «Νομίζω πως συχνά προσπαθώ να εκφοβίζω τους άλλους ανθρώπους», τότε ο θεραπευτής της Gestalt μπορεί να τον ενθαρρύνει να ενεργήσει έτσι, λέγοντάς του: «Εντάξει λοιπόν, γίνε όσο πιο

«φωνακλός» μπορείς. Φώναξε σ' εμένα και σε κάθε άλλο μέλος μέσα σ' αυτήν την ομάδα». Δηλαδή, ενώ κατά την θεραπεία Gestalt δίνεται έμφαση στην έντονη εκδήλωση των στάσεων ή των συμπεριφορών του ατόμου κατά την θεραπευτική συνεδρία, κατά την ψυχαναλυτική θεραπευτική συνεδρία όλα αυτά απλά συζητούνται ασυνάρτητα. Ο Perls επίσης διαφωνεί με τις ερωτήσεις «γιατί». Αυτήν η ερώτηση για τον Perls «οδηγεί σε μια ατελείωτη, άνευ ενδιαφέροντος και εγκεφαλική σκέψη σχετικά με το παρελθόν, η οποία εξυπηρετεί μονάχα στο να ενθαρρύνει την εμμονή του ασθενή για αντίσταση στην εμπειρία του παρόντος» (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a).

Έτσι για την θεραπεία Gestalt οι έννοιες «Τι;» «Τώρα» και «Πώς» αντικαθιστούν την ψυχαναλυτική ανησυχία που εκφράζεται με το «Γιατί;». «Έτσι το άτομο μιλά για το τι βιώνει τώρα και πώς το βιώνει χωρίς να ερμηνεύει και να διανοητικοποιεί προσπαθώντας να εξηγήσει το γιατί» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Η προβολή

Ο Freud είχε χρησιμοποιήσει αυτήν την έννοια (Freud, 1911, p. 449), και αναφερόταν στην απόδοση ενός μη-αναγνωρισμένου εσωτερικού συναισθήματος ή ορμέμφυτου (παρόρμησης) (π.χ. Μισώ κάποιον) σε ένα άλλο άτομο (π.χ. αυτός με μισεί). Ο Perls χρησιμοποιεί την προβολή αναφερόμενος στην τάση του ανθρώπου να τοποθετεί τα υπάρχοντα του εαυτού έξω από τα «σύνορά» του ενώ κανονικά ανήκουν μέσα του. Πράγματι, ο Perls καθόρισε την προβολή ως μια συχνή τάση μας, να βλέπουμε κάποιους ανθρώπους ως καλούς ή κακούς, καθώς αυτό που βασικά κάνουμε είναι να περιγράφουμε ως «κακό» αυτό που εμάς μας κάνει να νιώθουμε άσχημα.

Κατά την προβολή ο ασθενής «προβάλλει» αυτό το μέρος του εαυτού που δεν θέλει να κατέχει σε κάποιο άλλο πρόσωπο.

Τεχνικές

Οι τεχνικές που χρησιμοποιεί ο θεραπευτής Gestalt είναι οι τεχνικές ανάληψης προσωπικής ευθύνης, οι τεχνικές αύξησης της επίγνωσης και τα πειράματα.

Τεχνικές ανάληψης της ευθύνης

Κατά την διάρκεια αυτής της τεχνικής ο ασθενής ενθαρρύνεται να χρησιμοποιεί τον πρώτο ενικό. Δηλαδή αντί να πει «Κανένας δε θα μπορούσε να τα καταφέρει» να πει «Εγώ δεν μπορώ να τα καταφέρω». Να μιλά χωρίς περιστροφές. Να χρησιμοποιεί την ενεργητική φωνή και όχι την παθητική. Δηλ. αντί για «με εκνευρίζουν», να πει «εκνευρίζομαι». Να χρησιμοποιεί αντί για τα ρήματα πρέπει, μπορώ, οφείλω, τα ρήματα θέλω και επιλέγω.

Τεχνικές αύξησης της επίγνωσης

Ο θεραπευτής προσπαθεί να βοηθήσει τον ασθενή ώστε να επικεντρωθεί στο παρόν. Να εκφράσει αυτό που βιώνει αυτή την στιγμή. Έτσι ζητά την μεταφορά της εμπειρίας από το παρελθόν στο παρόν. Αντί λοιπόν να πει «Όταν ήμουν 8 χρονών...» να πει «Είμαι 8 χρονών». Τον ρωτά συνεχώς πως αισθάνεται εκείνη τη στιγμή, του ζητά να «ορίσει» τα συναισθήματά του.

Τα πειράματα

Με το πείραμα το άτομο κινητοποιείται συναισθηματικά και ενεργεί. Αυτά που κανονικά θα έλεγε προφορικά, παίρνουν μορφή. Μέσα από όλα

αυτά γνωρίζει τον εαυτό του, βλέπει όλα αυτά που πριν μπορεί να αρνιόταν ή να τα προέβαλε στους άλλους.

Το πιο γνωστό πείραμα είναι η άδεια καρέκλα.

Η άδεια καρέκλα

Η τεχνική της άδειας καρέκλας χρησιμοποιείται κυρίως σε άτομα που δύο πλευρές του εαυτού τους αντιμάχονται κι αυτό γιατί είτε έχουν πολωθεί είτε γιατί το άτομο δεν τις αναγνωρίζει, γιατί τις έχει προβάλει ή ενδοβάλει. Ο θεραπευτής ζητά από τον ασθενή να τοποθετήσει μπροστά του μια άδεια καρέκλα, και να δώσει σ' αυτή την καρέκλα το στοιχείο ή το πρόσωπο με το οποίο βρίσκεται σε σύγκρουση. Ο ασθενής θα μετακινείται από την δική του καρέκλα στην απέναντι κόνονιας έτσι και τους δύο ρόλους. Για παράδειγμα ένας ασθενής θεωρεί πως είναι άπληστος κι αυτό είναι κάτι που τον ενοχλεί. Ο θεραπευτής τον παροτρύνει να τοποθετήσει στην άδεια καρέκλα την «απληστία» του και να της μιλήσει. Ο ασθενής την μια φορά θα παριστάνει την «απληστία» (ως στοιχείο) και την άλλη τον εαυτό του. Έτσι μπορεί να της δώσει μορφή, να της μιλήσει και να πει: «Είσαι ότι χειρότερο μου έχει συμβεί στην ζωή μου. Θέλω να φύγεις και να με αφήσεις ήσυχο! Παίρνοντας μετά τον ρόλο της απληστίας μπορεί να απαντήσει: «Δεν υπάρχει περίπτωση να σ' αφήσω ήσυχο. Δεν ξέρεις πως το να σε βασανίζω είναι η μεγαλύτερη διασκέδαση για μένα;» κ.τ.λ.

Αυτήν η τεχνική βοηθά το άτομο με διάφορους τρόπους. Το άτομο μπορεί να εκφράσει απωθημένα συναισθήματα και έντονες συγκινήσεις. Ο ασθενής έρχεται σε επαφή μ' αυτό που τον βασανίζει (άσχημη σχέση με ένα άτομο ή ακόμη και κάποιο χαρακτηριστικό του) με έναν ιδιαίτερο τρόπο. Στην ουσία, ενώ απλά θα μιλούσε γι' αυτό που τον βασανίζει, τώρα «γίνεται» ο ίδιος αυτό το πράγμα. Επίσης τον βοηθά αναγνωρίζοντας μέσα από το διάλογο αυτό το στοιχείο. Αναγνωρίζει πως αυτό το στοιχείο είναι υπαρκτό, είναι ένα κομμάτι από το «εγώ» του και δεν μπορεί απλά να το απορρίπτει

λέγοντας π.χ. «Δεν μου αρέσει που είμαι άπληστος». «Τη στιγμή που συνειδητοποιεί ότι πρόκειται για μια δική του πλευρά, ζει μια κατάσταση σύγχυσης. Είναι ακριβώς πριν τη στιγμή της επίγνωσης και της αποδοχής της πλευράς του εαυτού του που έχει απορρίψει» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Η επεξεργασία του ονείρου

Σύμφωνα με την θεωρία του Perls το όνειρο αποτελεί μία μισοτελειωμένη υπόθεση από τη ζωή του ατόμου. Ο θεραπευτής δεν ζητά από τον ασθενή* απλά να διηγηθεί το όνειρο αλλά να το βιώσει ξανά εξιστορώντας το στον ενεσιώτα. Του ζητά να «γίνει» το όνειρό του.

Να ενσαρκώσει κάθε ρόλο είτε αυτό είναι πρόσωπο είτε στοιχείο ή ακόμη και αντικείμενο. Έτσι ο θεραπευτής δίνει την δυνατότητα στον ασθενή να καταλάβει μόνος του το όνειρο, χωρίς να πρέπει ο θεραπευτής να του δώσει μια έτοιμη ερμηνεία. «Το άτομο συνειδητοποιεί ότι όλα τα στοιχεία του ονείρου είναι πλευρές του εαυτού του, με τις οποίες καλείται να συμφιλιωθεί ή να αντλήσει δύναμη απ' αυτές» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Οι Ζ. Αρχοντάκη και Δ. Φιλίππου στο βιβλίο τους παραθέτουν έναν πίνακα σχετικά με την θεραπευτική διαδικασία στις ομάδες Gestalt που είναι ο εξής:

- Ο θεραπευτής προτείνει στην αρχή μια βιωματική άσκηση για να επικεντρωθούν τα μέλη στον εαυτό τους και στο «εδώ και τώρα», όπως και για να αναδυθούν θέματα.
- Ζητά από τα μέλη να μιλήσουν για την εμπειρία τους και τα συναισθήματα που τους προκάλεσε.
- Κάποιος μπορεί να ζητήσει να «δει» περισσότερο αυτό που έχει προκύψει ή τον απασχολεί.

- Καλείται να μιλήσει περισσότερο γι' αυτό, έως ότου μέσα από το ευρύτερο θέμα εμφανιστεί η μισοτελειωμένη υπόθεση στην οποία θα επικεντρωθούν.
- Ο θεραπευτής θα προτείνει το κατάλληλο «πείραμα» για το συγκεκριμένο άτομο τη συγκεκριμένη στιγμή.
- Μετά το τέλος του πειράματος, τα μέλη της ομάδας καλούνται να μπουν στη θέση του πρωταγωνιστή και να εκφράσουν ένα συναίσθημά του.
- Η ίδια διαδικασία ακολουθείται και με άλλους συμμετέχοντες.
- Στο τέλος της συνάντησης τα μέλη εκφράζουν ένα συναίσθημα πριν αποχαιρετιστούν. (Ζ. Αρχοντάκη & Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

1.1.5 Ομάδες Εκπαίδευσης (T.-groups).

Η Μη Κατευθυντικότητα προήλθε από το έργο του κοινωνικού ψυχολόγου Kurt Lewin (1890-1947). Βέβαια ο ίδιος δεν χρησιμοποίησε ποτέ αυτόν τον όρο, αλλά η μορφή του ηγέτη που αυτός πρότεινε είχε όλα τα στοιχεία της μη κατευθυντικής μεθόδου. Στην πραγματικότητα τον όρο αυτό εισήγαγε αργότερα ο Carl Rogers (1902-1987) στην προσωποκεντρική θεραπεία. Και οι δύο θεωρούσαν πολύ σημαντικό για την ομάδα να αναπτυχθεί και να ωριμάσει αυτόνομα, κι αυτό πρέσβευε στην πραγματικότητα και το μη κατευθυντικό ρεύμα.

Ο K. Lewin, ζώντας το ναζιστικό καθεστώς στη Γερμανία, ενδιαφέρθηκε από πολύ νωρίς για το ύφος της ηγεσίας και το πώς αυτό επηρεάζει και διαμορφώνει την συμπεριφορά των ατόμων. Μια από τις πιο σημαντικές έρευνες που είχε διεξάγει ήταν αυτή που διερευνούσε την επιρροή του ηγέτη - παιδαγωγού στη συμπεριφορά των παιδιών. Έτσι για την έρευνά του, συγκέντρωσε ομάδες παιδιών οι οποίες ασχολούνταν με χειροτεχνικές εργασίες αλλά τις καθοδηγούσαν εναλλάξ τρεις διαφορετικοί τύποι ηγετών.

Ο ηγέτης παιδαγωγός, ο οποίος είχε έναν απόλυτο και αυταρχικό ρόλο. Δεν συμμετείχε στις δραστηριότητες, κατηύθυνε ο ίδιος τα πάντα, έπαιρνε αποφάσεις και κατένειμε την εργασία χωρίς να δίνει εξηγήσεις. Τα αποτελέσματα ήταν πολύ ικανοποιητικά όσον αφορά την παραγωγή αλλά τα παιδιά ήταν δυσαρεστημένα. Εάν δεν ήταν παρών ο ηγέτης, στα παιδιά επικρατούσε εκνευρισμός και δεν μπορούσαν να αναπτύξουν μεταξύ τους σχέσεις συνεργασίας. Κατά κάποιον τρόπο μόνο με την παρουσία του ηγέτη επικρατούσε μια «τάξη» στην ομάδα.

Ο «ααστικός», «χωρίς όρια» ηγέτης (claissez faire) ο οποίος δεν συμμετείχε καθόλου στις συζητήσεις για την εργασία που έπρεπε να κάνουν τα μέλη της ομάδας, απαντούσε μόνο αν τον ρωτούσαν κάτι. Τα αποτελέσματα της παραγωγής ήταν πολύ μικρή και τα παιδιά πολύ

γρήγορα άρχισαν να βαριούνται, να αδιαφορούν για την ομάδα και να επικρατεί εκνευρισμός.

Ο δημοκρατικός ηγέτης ο οποίος συμμετείχε σε όλες τις δραστηριότητες με τα παιδιά είχε έναν καθαρά δημοκρατικό ρόλο, απευθυνόταν πάντα σ' ολόκληρη την ομάδα για να την παροτρύνει ή να την επαινέσει. Αυτός ο τύπος ηγεσίας είχε τελικά και τα καλύτερα αποτελέσματα και ως προς την παραγωγή αλλά και ως προς το κλίμα που επικρατούσε μέσα στην ομάδα. Τα παιδιά ανέπτυξαν πολύ καλές σχέσεις συνεργασίας μεταξύ τους, δούλευαν με ευχαρίστηση και δημιουργικότητα.

Ο δημοκρατικός τύπος αν και αναπτύχθηκε και χρησιμοποιήθηκε πολύ σε ομάδες, κάποια στιγμή αμφισβητήθηκε και από τον Lewin, ο οποίος πρότεινε έναν άλλο τύπο ηγεσίας όπου αργότερα ονομάστηκε μη κατευθυντική. Η βασική διαφορά ανάμεσα στη μη κατευθυντική ηγεσία και στους τρεις άλλους τύπους που προανέφερα είναι πως η ομάδα της μη κατευθυντικής ηγεσίας παίρνει μόνη της αποφάσεις, θέτει στόχους και γενικότερα λειτουργεί αυτόνομα, «ο ηγέτης απλώς διευκολύνει την επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας» (Ζ. Αρχονιάκη – Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003). Σε αντίθεση με τους άλλους τύπους ηγεσίας όπου ο ηγέτης παρεμβαίνει περισσότερο σε όλες τις διαδικασίες της ομάδας.

Η μέθοδος των T-groups προήλθε από το μη-κατευθυντικό ρεύμα και από τον K. Lewin αλλά και τους συνεργάτες του. Η ιδέα των ομάδων T-groups προήλθε σχεδόν τυχαία, κατά την διάρκεια ενός εργαστηρίου για την επικοινωνία των θεραπειών στο Κονέκτικατ το 1946 υπό την διεύθυνση του Ερευνητικού Κέντρου για την Δυναμική των Ομάδων (MIT).

Ο Lewin και Lippitt διεξήγε τότε μια έρευνα για την εμπειρία της διάλεξης. Η γενική ιδέα των T-groups δεν αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της διάλεξης αλλά έξω από αυτήν, σε απογευματινές συναντήσεις που ήταν σχεδιασμένες για μέλη του προσωπικού ώστε να συζητούν τις παρατηρήσεις που έκαναν οι ερευνητές κατά την διάλεξη. Πολλοί συμμετέχοντες που είχαν ελεύθερο χρόνο τα απογεύματα ερωτούνταν αν θα ήθελαν ή αν θα επιτρεπόταν να συμμετέχουν. Κατά τις απογευματινές συναντήσεις

δημιουργήθηκαν πολλές διαφωνίες μεταξύ των μελών της ομάδας που συμμετείχαν στην διάλεξη και στο προσωπικό σχετικά με την ορθότητα των παρατηρήσεων των ερευνητών. Όταν οι συζητήσεις «άναβαν» ήταν πολύ συναρπαστικό τόσο για τα μέλη των ομάδων όσο και για το προσωπικό, σε τέτοιο σημείο που όλοι περίμεναν με ανυπομονησία για τις απογευματινές συναντήσεις, οι οποίες κάποιες φορές διαρκούσαν για ώρες. Έτσι κάποια στιγμή το προσωπικό του Ερευνητικού Κέντρου για την Δυναμική των Ομάδων έδωσε την ιδέα, αυτές οι συναντήσεις να γίνουν ένα πολύ δυνατό εκπαιδευτικό εργαλείο. Μια μέθοδος που τώρα πια είναι ευρύτατα γνωστή, δηλαδή η μάθηση μέσα από τις διαδικασίες της ομάδας, μέσα από την αλληλεπίδραση και την ανατροφοδότηση μεταξύ των μελών.

Αν και η σημαντικότερη επιρροή για την ανάπτυξη των T-groups υπήρξε η δουλειά του K. Lewin, κι ακόμη κι αν ήταν παρών όταν η ιδέα αυτή προτάθηκε, ο Lewin πέθανε το 1947 πριν δει τα T-groups να αναπτύσσονται ολοκληρωτικά. Τα T-groups είχαν δύο βασικές επιδιώξεις: «1) εξυπηρετούσαν ως ένα μέσο ώστε να μάθει κανείς πώς να παρακινεί προσχεδιασμένες αλλαγές στα κοινωνικά συστήματα και 2) εξασφάλιζαν μια ευκαιρία για κατανόηση και διευκόλυνση της ατομικής και ομαδικής ωρίμανσης και ανάπτυξης» (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a).

Κατά την διάρκεια των T-groups τα μέλη βρίσκονται σ' ένα περιβάλλον σχετικά χωρίς δομή στο οποίο μέσα από τις αλληλεπιδράσεις και τις διαδικασίες της ομάδας, οι ίδιοι θα διαμορφώσουν την ομάδα ώστε να βοηθηθούν και να ανακαλύψουν τις ανάγκες τους για υποστήριξη, ανατροφοδότηση, μάθηση κ.τ.λ. Τα μέλη αυτών των ομάδων επικεντρώνονται στο «εδώ και τώρα», στην ομαδική εμπειρία που βιώνουν αυτή την στιγμή. Ο ηγέτης παίρνει το ρόλο του μη κατευθυντικού εμπυκωτή παρεμβαίνει μόνο για να βοηθήσει στην επικοινωνία των μελών και να τους συγκρατεί στο «εδώ και τώρα». «Έτσι μέσα από τη διευκόλυνση της επικοινωνίας, των αλληλεπιδράσεων και της δυναμικής της ομάδας, τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν τις μεταξύ τους σχέσεις να αλλάξουν στάσεις και απόψεις και να αναπτυχθούν» (Ζ. Αρχοντάκη – Δ.

Φιλίππου, Αθήνα 2003). Τα μέλη μέσα από την εμπειρία των T-groups έχουν την ευκαιρία να καταλάβουν πώς βλέπουν οι άλλοι την συμπεριφορά τους, να μάθουν διάφορους τρόπους ώστε να είναι πιο ευαισθητοποιημένοι απέναντι στα συναισθήματα των άλλων, να μάθουν μεθόδους κατανόησης των δυναμικών της ομάδας κ.τ.λ. Ο χρόνος εργασίας είναι προκαθορισμένος για τα μέλη, ώστε να συγκροτήσουν όλες τις νέες γνώσεις τους και τις εμπειρίες που πήραν από την ομάδα και να σχεδιάσουν την εφαρμογή τους μετά την λήξη της ομάδας.

Τα μέλη των T-groups δρουν μέσα σ' ένα απόλυτα δημοκρατικό περιβάλλον, αναπτύσσουν γνήσιο ενδιαφέρον για τους άλλους ανθρώπους, μαθαίνουν να νοιάζονται και να είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν τους άλλους. Οι γενικοί σκοποί των ομάδων αυτών είναι τα μέλη τους «να μάθουν πώς να μαθαίνουν», να αποκτήσουν αυτογνωσία και να μπορούν επιτυχώς να συμμετέχουν σε ομαδικές λειτουργίες.

Οι βασικές έννοιες των T-groups είναι το «εδώ και τώρα», το «ξεπάγωμα», η υποστήριξη της ομάδας και το κλίμα εμπιστοσύνης, η «αποκάλυψη», και η ανατροφοδότηση.

Το «εδώ και τώρα»

Όπως προανέφερα τα μέλη των T-groups επικεντρώνονται στο «εδώ και τώρα», στην εμπειρία που βιώνουν αυτή τη στιγμή. Τα μέλη μαθαίνουν παρατηρώντας τις συμπεριφορές και τα συναισθήματα που δημιουργούνται εκείνη τη στιγμή. Το να προσέχουν αυτά τα συναισθήματα όπως ακριβώς τα νιώθουν και να κατανοούν τι είναι αυτό που προκαλεί αυτά τα συναισθήματα, αποτελεί γι' αυτούς μια αδιάκοπη φροντίδα.

Το «ξεπάγωμα»

Το «ξεπάγωμα» χαρακτηρίζει ανθρώπους πλήρως αποδεσμευμένους από τα στάνταρντ τους και τους τυπικούς τρόπους συμπεριφοράς. Είναι μια

σύνθετη διαδικασία που συνήθως γίνεται κάτω από συνθήκες ξαφνικής και συνταρακτικής αλλαγής. Η έλλειψη της δομής της ομάδας, η απουσία ρόλων και κοινωνικών στηριγμάτων, η αβεβαιότητα γι' αυτό που περιμένουν, το επιθυμητό ή η κατάλληλη συμπεριφορά μέσα στην ομάδα, όλα αυτά φαίνεται να συνεισφέρουν στο ξεπάγωμα των μελών της ομάδας.

Η υποστήριξη της ομάδας και το κλίμα εμπιστοσύνης

Για να νιώσουν τα μέλη της ομάδας ελεύθερα θα πρέπει να υπάρξει το κατάλληλο κίνητρο, προθυμία και αίσθημα ασφάλειας, τα οποία αποτελούν και την λειτουργία ανάπτυξης της ομαδικής διαδικασίας. Η ανοχή στα λάθη ή τις αποτυχίες των μελών, το ενδιαφέρον μεταξύ των μελών, η προσοχή του καθοδηγητή ώστε να δημιουργήσει ένα κλίμα ασφάλειας και η ενθάρρυνσή του προς τα μέλη ώστε να μην φοβούνται να μιλούν για οτιδήποτε, όλα αυτά αποτελούν στοιχεία ώστε να αναπτυχθεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα. Υποστηρίζοντας ο ένας τον άλλον μέσα στην ομάδα καθώς όλοι βρίσκονται σε μια παρόμοια κατάσταση, γίνονται απαραίτητοι για το ενδιαφέρον και την ανησυχία των άλλων.

Η αποκάλυψη

Ένα βασικό στοιχείο των T-groups είναι η αποκάλυψη. Οι νόρμες των T-groups για αυτο-αποκάλυψη, αποκαλύπτοντας τις αντιδράσεις, και τα συναισθήματα κάποιου, αποτελούν ένα πολύ σημαντικό βοήθημα ώστε να ξεπεραστεί ο φόβος και να δοθεί το κίνητρο για μάθηση. Εδώ όμως ο καθοδηγητής θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός γιατί υπάρχει ο κίνδυνος κάποιο από τα μέλη να νιώσει μεγάλη πίεση και να δυσκολευτεί να αποκαλύψει κάποια πράγματα ή ακόμη και να νιώσει πως αποκάλυψε ήδη πολύ περισσότερα απ' ότι ήταν έτοιμος να κάνει. Έτσι θα πρέπει να

τεθούν κάποια όρια για το «πόσα» μπορεί κάποιος να αποκαλύψει καθώς είναι μια ομάδα χρονικά οριοθετημένη και μη-θεραπευτικού χαρακτήρα.

Η ανατροφοδότηση

Για πολλούς θεωρητικούς των T-groups η ανατροφοδότηση αποτελεί την βάση για μάθηση. Ένα γνήσιο και ειλικρινές μοίρασμα αντιδράσεων από τον έναν στον άλλον, αποτελεί και την βασική πηγή πληροφοριών για το πώς ο ένας επηρεάζει τον άλλον. Όταν αυτήν η ανατροφοδότηση γίνεται μέσα σ' ένα κλίμα ενδιαφέροντος, εμπιστοσύνης, μοιράσματος και γενικότερα σ' ένα κλίμα με τις καλύτερες δυνατές συνθήκες, όλες αυτές οι πληροφορίες που παίρνει το κάθε μέλος μπορούν να χρησιμοποιηθούν για προσωπική ωρίμανση και αλλαγή. Όταν η ανατροφοδότηση γίνει με άσχημο ή εχθρικό τρόπο, μ' έναν τρόπο όπου αυτός που θα την λάβει δεν έχει κάτι να μάθει από αυτό, τότε η αξία της μπορεί να μετατραπεί σε κάτι εντελώς το αντίθετο και να έχουμε άσχημα αποτελέσματα. Και σ' αυτό το σημείο ο καθοδηγητής θα πρέπει να προσέξει πολύ και να αποθαρρύνει κάθε είδους τέτοιες μη-βοηθητικές συμπεριφορές.

1.1.6 Κοινωνική Εργασία με Ομάδες.

Η κοινωνική εργασία με ομάδες, έκανε την εμφάνισή της ως ένα σύστημα παροχής βοήθειας τόσο σε άτομα που είναι οργανωμένα σε ομάδες, όσο και στις ίδιες τις ομάδες και ήταν αποτέλεσμα μιας σειράς από εξελίξεις που συνδέθηκαν με τις προσπάθειες εμπνευσμένων ανθρώπων καθώς επίσης και οργανώσεων, που εμφανίστηκαν σε περιόδους μεγάλων τεχνολογικών, οικονομικών και κοινωνικών μεταβολών (Χ. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου, Αθήνα 2002).

Η ιστορία της κοινωνικής εργασίας με ομάδα από το τελευταίο μισό του 19ου αιώνα, έχει συνδεθεί στενά με την εξέλιξη των κοινωνικών δράσεων οι οποίες αναπτύχθηκαν ώστε να χειριστούν τις ανάγκες των ανθρώπων. Ξεκινώντας ως ένας «σκοπός» αφοσίωσης ώστε να καλυτερέψουν την ποιότητα της ανθρώπινης ζωής σε τομείς όπως η δουλειά, η στέγαση και η ψυχαγωγία, η Κ.Ε.Ο προχώρησε σε μια κατάσταση επαγγελματικής μεθόδου με έναν αναγνωρίσιμο και καθορισμένο σκελετό γνώσεων και ικανοτήτων της κοινωνικής εργασίας. Η εργασία με ομάδες πρωτοεμφανίστηκε σε τοπικές οργανώσεις (συνοικισμούς, καταυλισμούς), οι οποίες ιδρύθηκαν στα τέλη του 19ου αιώνα και στις αρχές του 20ού σε απάντηση των τεράστιων κοινωνικών προβλημάτων της φτώχειας, της μετανάστευσης και των κατοίκων των φτωχογειτονιών. Η Jane Addams, η οποία ίδρυσε το Hull House στο Σικάγο το 1889, βοήθησε εργάτες και τις οικογένειές τους που διέμεναν στον συνοικισμό. Οργανώθηκαν ομάδες για να παλέψουν για την βελτίωση της στέγασης, για καλύτερες συνθήκες εργασίας και για αύξηση των ευκαιριών για ψυχαγωγία. Επίσης αυτές οι «ομάδες συνοικισμού» εξασφάλισαν το δικαίωμα των πολιτών για παιδεία, δραστηριότητες για τον ελεύθερο χρόνο, καθώς και τόνισαν τις αξίες της κοινωνικής συμμετοχής και τις δημοκρατικές διαδικασίες.

Με την ατμόσφαιρα που δημιουργήθηκε κατά την διάρκεια του Α' Παγκοσμίου Πολέμου, ο ενθουσιασμός για ανασυγκρότηση δυνάμωσε.

Αναπτύχθηκαν οργανώσεις νεολαίας σε απάντηση των αναγκών της αναπτυσσόμενης μεσαίας τάξης. Αυτές οι οργανώσεις παρείχαν εκπαιδευτικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες μέσω αντιπροσωπειών όπως: οι «Young Men's and Young Women's Christian Associations», «Scouting Organizations», «4-H Clubs» ή τα «Community Centers». Σκοπός αυτών των ομάδων ήταν κυρίως η εκμάθηση δεξιοτήτων και αξιών. Ωστόσο η ιδέα του να «θεραπεύεις» άτομα μέσα σε ομάδες δεν είχε αναπτυχθεί ακόμη.

Στα τέλη του 1930 και στις αρχές του 1940 το επίκεντρο της Κ.Ε.Ο μετατοπίστηκε αισθητώς. Οι ομάδες άρχισαν να χρησιμοποιούνται για θεραπευτικούς λόγους και καθώς φαίνεται αυτή την κίνηση επηρέασε πολύ η ανάπτυξη της ψυχαναλυτικής. Τα γραπτά των Redl και Wineman, Coyle και Koporka, το 1940 και 1950 συντέλεσαν ιδιαίτερα στην ανάπτυξη των θεραπευτικών προσεγγίσεων και δημιούργησαν μια εικόνα του υλικού της κοινωνικής επιστήμης και της αναπτυσσόμενης μεθοδολογίας της Κ.Ε.Ο. Αυτή την περίοδο επίσης, το 1946, άρχισε να δημιουργείται ο οργανισμός National Association of Social Worker, Εθνική Ένωση Κ.Λ.

Στις δυο περασμένες δεκαετίες, οι Κ.Λ. που εργαζόταν με ομάδες αναμείχθηκαν και στην δημιουργία θεωρητικών βάσεων, συγκωνεύοντας και τους δύο τομείς, θεωρία και πράξη του επαγγέλματος. Πληθώρας διατυπώσεις για την Κ.Ε.Ο είναι διαθέσιμες αλλά τα συγγράμματα των Koporka, Klein, Phillips, Northen, Bernstein, Vinter, Tropp, Shulman και Schwartz υπήρξαν τα πιο διακεκριμένα (J. Shaffer, M. Galinsky, 1974a).

Στην Ελλάδα, κατά την περίοδο 1955-1956 ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός επαγγελματιών ενδιαφέρθηκε για την εργασία με ομάδες. Ενδεικτικά αναφέρουμε κάποιους φορείς που ανέπτυξαν τέτοια προγράμματα: οι διάφορες τοπικές Χ.Ε.Ν. και Χ.Α.Ν., τα Σπίτια του Παιδιού, η «Εστία Φιλίας» Πετραλώνων της Κογκρεγκασιοναλιστικής Επιτροπής Χριστιανικής Διακονίας κ.ά. (Χ. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου, Αθήνα 2002).

Σκοπός σήμερα της Κ.Ε.Ο είναι η αντιμετώπιση συγκεκριμένων κοινωνικών προβλημάτων, η ενίσχυση της λειτουργικής ικανότητας των ατόμων, η δημιουργική απασχόληση ή η επίτευξη συγκεκριμένου έργου (π.χ. οργάνωση εκδηλώσεων, εθελοντική εργασία κ.τ.λ.). «Απευθύνεται συχνά σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, περιθωριακές, κοινωνικά καταπιεσμένες, ή που οι σχέσεις τους με την εξουσία και τις αρχές είναι διαταραγμένη» (Ζ. Αρχοντάκη - Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Στόχοι των παρεμβάσεων που κάνει ένας Κ.Λ μέσα στην ομάδα είναι: το άτομο-μέλος, η ομάδα, η σχέση μεταξύ των δύο, οι σχέσεις της ομάδας και των μελών με το σημαντικό γι' αυτούς περιβάλλον (η οικογένεια, το σχολείο, η παρέα, η εργασία κ.ά.). Ο Κ.Λ θα στραφεί προς αυτούς τους χώρους (- πέρα από το ίδιο το άτομο και την ομάδα -) και θα ψάξει τα αίτια που δημιούργησαν την κατάσταση στην οποία τώρα βρίσκεται το άτομο - μέλος. Αλλά εκεί θα ψάξει και για τις πηγές βοήθειας.

Ο Vinter ανέπτυξε το "θεραπευτικό μοντέλο" της Κ.Ε.Ο το οποίο επεξεργάστηκε με τους συναδέλφους του από το πανεπιστήμιο του Michigan και τώρα το συναντάμε, ως προσέγγιση "πρόληψης και αποκατάστασης". Σ' αυτό το μοντέλο έμφαση δίδεται στην θεραπεία ατομικών προβλημάτων μέσω μικρών ομάδων. Ο Κ.Λ παίρνει ενεργό μέρος και καθοδηγητικό ρόλο στο σχεδιασμό της ομάδας και των συναντήσεών της. «Ο Κ.Λ επιδιώκει να προκαλέσει μια σειρά από συναλλαγές, μέσα από τις διαδικασίες της ομάδας αλλά και μέσα από τις αλληλεπιδράσεις που εκείνος θα έχει με τους πελάτες και που αυτές μπορούν να επιφέρουν μεταβολές στη συμπεριφορά των μελών, στις στάσεις τους και αλλού. Η νέα συμπεριφορά και οι μεταβολές πρέπει να σταθεροποιηθούν και να ισχύσουν, πέρα από την θεραπευτική διαδικασία σε σφαίρες της ζωής του πελάτη, που θεωρούνται ή κινδυνεύουν να γίνουν προβληματικές» (Vinter, 1974:5).

Σύμφωνα τώρα με την αντίληψη του Schwartz για τις ομάδες που αρχικά ορίστηκε ως "ανταποδοτικό μοντέλο" και τώρα ως προσέγγιση "αλληλεπίδρασης", οι διαδικασίες της ομάδας χρησιμοποιούνται για

πολλούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένου και της θεραπείας, της κοινωνικοποίησης και των κοινωνικών σκοπών. Οι υπεύθυνοι των ομάδων μ' αυτό τον προσανατολισμό τείνουν να είναι λιγότερο καθοδηγητικοί και βλέπουν τον ρόλο τους περισσότερο ως μεσολαβητικό κατά την ομαδική διαδικασία. Ο Schwartz θεωρεί πως η αλληλεπίδραση μεταξύ του ανθρώπου και της κοινωνίας είναι πάρα πολύ σημαντική και έτσι δίνει μεγάλη έμφαση και στις σχέσεις μεταξύ των μελών μέσα στην ομάδα καθώς η ομάδα αναπαριστά τις λειτουργίες της έξω κοινωνίας. Περιγράφει τις ομάδες του ως κοινωνικά συστήματα (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a).

Τέλος θεωρούμε πολύ σημαντικό να αναφέρουμε κάποιες αξίες και τις αρχές που διέπουν την Κ.Ε.Ο και που πολύ χαρακτηριστικά αναλύει η Χ. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου στο βιβλίο της «Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, Μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία και δράση», (Αθήνα 2002).

- 1) Οι ομάδες αποτελούν αναπόφευκτο μέρος της ζωής του ανθρώπου.
- 2) Όλες οι ομάδες έχουν κοινά χαρακτηριστικά γνωρίσματα, αλλά καμιά ομάδα δεν είναι όμοια με την άλλη.
- 3) Οι ομάδες μπορούν και αναπτύσσουν εσωτερικές δυνάμεις που έχουν επιπτώσεις μεγίστης σημασίας στα άτομα-μέλη.
- 4) Οι επιπτώσεις αυτές μπορούν να είναι θετικές και αρνητικές για τα άτομα-μέλη.
- 5) Η σωστή γνώση της δυναμικής των ομάδων επιτρέπει την ευσυνείδητη και σκόπιμη κατεύθυνση της ομάδας, από τον Κ.Λ, προς επιθυμητά αποτελέσματα.
- 6) Το άτομο μαθαίνει καλύτερα, όταν βιώνει την κατάσταση, «μαθαίνει κάνοντας».
- 7) Το άτομο μαθαίνει καλύτερα όταν βρεθεί μεταξύ ατόμων που έχουν κοινές με εκείνο, ανάγκες, ενδιαφέροντα και σκοπούς.
- 8) Η ομαδική εμπειρία είναι μια «εδώ και τώρα» πραγματικότητα. Είναι μια άμεση και γνήσια ευκαιρία για βιωματική μάθηση και αυτοπραγμάτωση.

9) Ο Κ.Λ, σπάνια, αποτελεί τη δύναμη για τη συνέχιση ή τη διακοπή της σχέσης μεταξύ των μελών.

10) Ο Κ.Λ είναι ένα, σχετικά, λιγότερο, σημαντικό πρόσωπο επιρροής της ομαδικής κατάστασης. Παραταύτα, η επαγγελματική του παρέμβαση, μέσα στα όρια ενός υποβοηθητικού ρόλου, είναι και δυνατή και χρήσιμη (για τις θέσεις 9 & 1-, βλ. Kindelsperger, 1956: 9-10). (Χ. Κατσορίδου-Παπαδοπούλου, Αθήνα 2002).

1.1.7 Διαχωρισμός της Συμβουλευτικής από την Θεραπεία.

Μετά την θεώρηση της ομάδας μέσα από τις διάφορες σχολές που παρουσιάσαμε, θεωρούμε σημαντικό να επισημάνουμε σ' αυτό το υποκεφάλαιο τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ της συμβουλευτικής και της θεραπείας.

Η συμβουλευτική ψυχολογία στοχεύει στην προσωπική εξέλιξη του ανθρώπου αλλά δεν τονίζει ιδιαίτερα την ανάπτυξη εργαλείων και τεχνικών απαραίτητων στην εντατική ψυχοθεραπεία με άτομα που η συναισθηματική τους ανάπτυξη έχει διαταραχθεί σοβαρά. Επομένως, «η συμβουλευτική ψυχολογία αφήνει σε άλλους ψυχολόγους την κύρια ευθύνη για την επείγουσα θεραπεία ψυχολογικών καταστροφών» (American Psychological Association, 1956).

Από την άλλη ως θεραπεία ορίζουμε γενικότερα «την διαδικασία της ίασης για κάτι που αποκλίνει από το “υγιές”» (P. Ευδοκίμου-Παπαγεωργίου, Αθήνα 1999). Η θεραπεία προϋποθέτει την ύπαρξη κάποιας ασθένειας. Σήμερα, όταν μιλάμε για θεραπεία, εννοούμε και την διερεύνηση του εσωτερικού κόσμου του ανθρώπου.

Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος δεν αποκλείεται να ασχοληθεί και με κάποιες σοβαρότερες διαταραχές, όμως η βασική του εργασία επικεντρώνεται στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι “φυσιολογικοί” άνθρωποι στην καθημερινή τους ζωή. Η συμβουλευτική επικεντρώνεται κυρίως σε *συνειδητές* σκέψεις και συμπεριφορές και δεν αποβλέπει σε σημαντικές αλλαγές της προσωπικότητας του συμβουλευόμενου. Θα μπορούσαμε να πούμε πως γενικότερα είναι προσανατολισμένη προς την λύση συγκεκριμένων και βραχυπρόθεσμων προβλημάτων και δεν έχει σχέση με νευρωτικές ή ψυχωτικές διαταραχές. (G. Corey & M.S. Corey, 1982, G.M. Gazda, 1978)

Οι συμβουλευόμενοι είναι κατά βάση φυσιολογικά άτομα με ποικίλες ανησυχίες, οι οποίες δεν τους καταβάλουν στο σημείο που να χρειάζονται εκτεταμένη αλλαγή της προσωπικότητάς τους. Μέσα από τις

διαδικασίες της συμβουλευτικής τα άτομα προσπαθούν να αυξήσουν την αυτογνωσία τους, να κατανοήσουν και να αποδεχτούν αξίες και σκοπούς της ζωής τους και «να μάθουν ή και να “ξεμάθουν” ορισμένες στάσεις και συμπεριφορές» (Gazda, Duncan & Meadows, 1967)

Μια άλλη διαφορά μεταξύ της συμβουλευτικής και της θεραπείας βρίσκεται στους διαφορετικούς χώρους που η κάθε μια λειτουργεί. Η θεραπεία εφαρμόζεται κυρίως σε ιατρικό περιβάλλον (κλινικές, ψυχιατρεία), αφού ασχολείται κυρίως με ψυχικά ασθενείς ενώ η συμβουλευτική λειτουργεί σε σχολεία, πανεπιστήμια, χώρους εργασίας, κέντρα υγείας, κοινότητες κ.τ.λ. (Fretz, 1982)

Τέλος, ένας από τους πιο σαφείς ίσως διαχωρισμούς της συμβουλευτικής από την θεραπεία, είναι αυτός που παρουσιάζουν οι Brammer & Shostrom (1960), στον οποίο περιγράφουν την κάθε μια χρησιμοποιώντας μια σειρά από αντίθετα επίθετα. Περιγράφουν λοιπόν τα εξής:

- Η **συμβουλευτική** είναι μια διαδικασία *εκπαιδευτική* και *υποστηρικτική* αλλά κυρίως *περιστασιακή*, ενώ η **θεραπεία** χαρακτηρίζεται ως *υποστηρικτική* αλλά με πιο συγκεκριμένη έννοια
- Η **συμβουλευτική** στοχεύει κυρίως στην *επίλυση προβλημάτων*, ενώ η **θεραπεία** *εμβαθύνει* στην ανάλυση και στοχεύει στην “*ανοικοδόμηση*” του ατόμου
- Η **συμβουλευτική** εργάζεται πάνω στο *συνειδητό* κομμάτι του ατόμου, ενώ η **θεραπεία** επικεντρώνεται στο *ασυνειδητό*
- Η **συμβουλευτική** δίνει έμφαση και ασχολείται με το “*φυσιολογικό*” ενώ η **θεραπεία** δίνει έμφαση στις *νευρώσεις* ή σε διάφορα άλλα συναισθηματικά προβλήματα
- Η **συμβουλευτική** είναι μια διαδικασία *βραχυπρόθεσμη* ενώ η **θεραπεία** είναι *μακροπρόθεσμη*.

1.2 Είδη συμβουλευτικής ομάδων και που απευθύνονται.

Η Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου (Αθήνα, 1999) ορίζει την *ομαδική συμβουλευτική* ως «μια διαπροσωπική διαδικασία που περιλαμβάνει το συμβουλευτικό ψυχολόγο και δύο ή περισσότερους ανθρώπους που έχουν κάτι κοινό μεταξύ τους (στάσεις, αξίες, προβληματισμοί, κ.ο.κ). Αποσκοπεί στην ανίχνευση του εαυτού, της ομάδας και των περιστάσεων σε μια προσπάθεια τροποποίησης της συμπεριφοράς ή των στάσεών τους. Μπορεί να εμπεριέχει την ατομική συμβουλευτική, γιατί μέσα από την ομαδική διαδικασία ο κάθε συμβουλευόμενος βοηθιέται και στην προσωπική του αυτογνωσία και στο ξεπέρασμα των δυσκολιών του».

Όσο η συμβουλευτική ομάδας όπως και γενικότερα η συμβουλευτική καλύπτει μια ευρεία περιοχή θεμάτων και ενδιαφερόντων. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Ε.Γ. Δημητρόπουλος (Αθήνα, 1999) «Δεν θα ήταν υπερβολή αν λεγόταν ότι όπου υπάρχουν άνθρωποι και ανθρώπινες δραστηριότητες υπάρχει και ανάγκη και δυνατότητα εφαρμογής κάποιων λειτουργιών της Συμβουλευτικής» Έτσι ένας διαχωρισμός που θα μπορούσε να γίνει στην συμβουλευτική ομάδας είναι ως προς το είδος της βοήθειας που προσφέρει και ως προς τα *χαρακτηριστικά γνωρίσματα* των ανθρώπων προς τους οποίους απευθύνεται αυτή η βοήθεια. Έτσι, διακρίνονται τα ακόλουθα είδη συμβουλευτικής ψυχολογίας (είτε αυτήν πραγματοποιείται σε ατομικό επίπεδο είτε σε ομαδικό) :

1. Εξελικτική συμβουλευτική
2. Διευκολυντική συμβουλευτική
3. Συμβουλευτική για την αντιμετώπιση κρίσιμων καταστάσεων
4. Προληπτική συμβουλευτική
5. Επαγγελματική συμβουλευτική

6. Εκπαιδευτική συμβουλευτική
7. Εργασιακή συμβουλευτική
8. Συμβουλευτική αποκατάστασης
9. Συμβουλευτική της τρίτης ηλικίας
10. Οικογενειακή-συζυγική συμβουλευτική
11. Ποιμαντική συμβουλευτική
12. Διαπολιτιστική συμβουλευτική

1.2.1 Εξελικτική Συμβουλευτική.

Η εξελικτική συμβουλευτική δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ανθρώπινη συμπεριφορά στο πλαίσιο της διαδικασίας ανάπτυξης του ατόμου, στις συγκεκριμένες διαδικασίες της αλλαγής και εξέλιξης παρά στα προϊόντα του κάθε σταδίου εξέλιξης του ανθρώπου. «Μερικά από τα εξελικτικά μοντέλα που χρησιμοποιεί στην πρακτική της εφαρμογή είναι: η θεωρία της ψυχοσεξουαλικής εξέλιξης του Freud(1905), η θεωρία του Erikson(1963) που είναι μια εξελικτική προσέγγιση όλου του εύρους της ανθρώπινης ζωής, η θεωρία του Haley(1973) του κύκλου ζωής της οικογένειας, η θεωρία της προσκόλλησης του Bowlby(1969, 1973) που είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στην κατανόηση των σχέσεων αγάπης και στοργής που αναπτύσσουν οι άνθρωποι μεταξύ τους, η εξελικτική θεωρία της ταυτότητας των μειονοτήτων (MIDT= Minority Identity Development Theory) (Sue,1981), η θεωρία της γνωστικής εξέλιξης του Piaget (1936), και η θεωρία της εξελικτικής συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας (DCT= Developmental Counseling and Therapy) του Allen Ivey (1986)» (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999)

Σύμφωνα με την Tyler (1961) «ο ψυχολογικός σκοπός της συμβουλευτικής είναι να διευκολύνει την εξέλιξη» (σ.17). Ανεξάρτητα από το είδος αυτής της εξέλιξης αν δηλαδή θα είναι συμπεριφοριστική, γνωστική, συναισθηματική.

Γενικότερα η εξελικτική συμβουλευτική στοχεύει στο να κάνει τον άνθρωπο ικανό ώστε να εξελισσεται και να αναπτύσσεται μέσα στην

κοινωνία με επιτυχία (Havighurst, 1980). Η εξελικτική συμβουλευτική χρησιμοποιείται ιδιαίτερα και με τα παιδιά τα οποία ούτως ή άλλως βρίσκονται σε μια εξελικτική διαδικασία καθώς μεγαλώνουν. Προσπαθεί να βοηθήσει τα παιδιά ώστε να αναπτυχθούν καλύτερα. «Η εξελικτική συμβουλευτική έχει στόχο να βοηθήσει τον άνθρωπο να γνωρίσει, να καταλάβει και να αποδεχθεί τον εαυτό του» (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

1.2.2 Διευκολυντική Συμβουλευτική.

Το άτομο γενικότερα μέσα στην ζωή του περνά από χιλιάδες διαδικασίες και πρέπει να παίρνει τις σωστές πάντα αποφάσεις ώστε να καταφέρει να υλοποιήσει τους σκοπούς του. Η διευκολυντική συμβουλευτική στοχεύει στο να βοηθήσει τον άνθρωπο να αποσαφηνίσει τους στόχους του και να ενεργεί υπεύθυνα και σύμφωνα με τα προσωπικά, ατομικά του ενδιαφέροντα. Εξάλλου, γενικότερα η συμβουλευτική αυτό προσπαθεί να επιτύχει, δηλαδή να αναπτύξει ο άνθρωπος τέτοιες ικανότητες ώστε να επιλύει τα προβλήματα της ζωής του μόνος του και να παίρνει αποφάσεις για την ζωή του με τον καλύτερο τρόπο.

Θέματα που απασχολούν τη διευκολυντική συμβουλευτική περιλαμβάνουν ακριβώς την καλύτερη λήψη αποφάσεων μέσω της αναγνώρισης των ατομικών δυνατοτήτων, ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων σε τομείς όπως είναι η επιλογή επαγγέλματος, οι σχέσεις με τα άλλα μέλη της οικογένειας, με άλλα αγαπητά πρόσωπα, με τους συνεργάτες ή τους συμμαθητές καθώς και σε πολλούς άλλους τομείς και προβλήματα που μπορεί να απασχολούν τους ανθρώπους. Ένας γενικός κανόνας, πάντως, είναι πως μια επιλογή ή μια απόφαση θεωρείται καλή, όταν ο επιλέγων έχει σκεφτεί τις εναλλακτικές λύσεις και είναι πρόθυμος και προετοιμασμένος να αποδεχτεί τις επιπτώσεις της (Gelatt, 1962).

«Στη διευκολυντική συμβουλευτική παίζουν σημαντικό ρόλο μερικοί παράγοντες ή δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ο συμβουλευτικός ψυχολόγος. Τέτοιοι είναι η κατανόηση, η κατεύθυνση, η

ενσυναίσθηση και το θερμό κλίμα που πρέπει να δημιουργήσει με τον ή τους συμβουλευόμενους» (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

1.2.3 Συμβουλευτική για την Αντιμετώπιση Κρίσιμων Καταστάσεων.

Σύμφωνα με τον Brammer(1973) «η κρίση είναι μια κατάσταση αποδιοργάνωσης κατά την οποία ο βοηθούμενος αντιμετωπίζει αποστέρωση σημαντικών στόχων που έχει θέσει για την ζωή του ή βαθιά διάσπαση του κύκλου της ζωής του και των μεθόδων καταπολέμησης του στρες»

Σ' αυτές τις περιπτώσεις είναι αναγκαία η άμεση παρέμβαση με σκοπό την αντιμετώπιση της κρίσης η οποία ανεξάρτητα από το τι την προκάλεσε, αποτελεί άμεσο κίνδυνο για την υγεία ή την ακεραιότητα του ατόμου. «Κρίσιμες καταστάσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας άνθρωπος και που χαρακτηρίζονται συνήθως ως επείγουσες, περιλαμβάνουν περιπτώσεις απόπειρας αυτοκτονίας, απώλειας πολύ αγαπητού προσώπου, βιασμού ή απόπειρας βιασμού ή άλλων σεξουαλικών διαταραχών, οικογενειακών κρίσεων, διαπροσωπικών κρίσεων με άτομα που είναι πολύ αγαπητά, περιπτώσεις υπερβολικής χρήσης ναρκωτικών ή οιοπνευματωδών, περιπτώσεις απόλυσης από την εργασία, φυλάκισης, οικονομικών δυσκολιών και γενικά, περιπτώσεις προσβολών πανικού ή έντονης επιθετικότητας»(Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

Η συμβουλευτική αυτού του είδους στοχεύει κυρίως στο να βοηθήσει το άτομο να ξεπεράσει την κρίσιμη κατάσταση που αντιμετωπίζει εμπνέοντάς του καταρχήν εμπιστοσύνη. Συνήθως τα άτομα που βρίσκονται υπό αυτές τις συνθήκες εξαντλούν την βοήθεια σε μια συνάντηση, καθώς στην συνέχεια και με την βοήθεια του συμβούλου, ηρεμούν, αποφορτίζονται και αναζητούν πιο λογικές διεξόδους. Στην συνέχεια βέβαια μπορεί να χρειαστεί εξειδικευμένη παρέμβαση ή παραπομπή. (Ε. Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1999)

1.2.4 Προληπτική Συμβουλευτική.

Ένα μεγάλο μέρος της συμβουλευτικής σχέσης αφορά την αμφίδρομη παροχή πληροφοριών. Άλλωστε η σημερινή κοινωνία είναι η κοινωνία της πληροφορίας και είναι πολύ σημαντικό για το άτομο να έχει μια σωστή, έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση. Θα λέγαμε λοιπόν πως η προληπτική συμβουλευτική προσπαθεί να πληροφορήσει, να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει τους ανθρώπους για θέματα και προβλήματα που αφορούν τα επαγγελματικά τους, τις διαπροσωπικές σχέσεις, θέματα σεξουαλικής φύσης ή θέματα υγείας που ενδέχεται να παρουσιαστούν και με ποιόν τρόπο θα τα αντιμετωπίσουν. «Επίσης στοχεύει στην πρόληψη της εμφάνισης ενός συμβάντος που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τους ανθρώπους»(Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

«Τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προληπτικής συμβουλευτικής είναι: α) ότι σχεδιάζεται για να ωφελήσει ανθρώπους που δεν ζήτησαν κάποια συγκεκριμένη βοήθεια, β) ότι σχεδιάζεται για να βοηθήσει μεγάλο αριθμό ανθρώπων, γ) τα αποτελέσματά της μπορεί να είναι έμμεσα, δ) αυτό-διαιωνίζεται, με την έννοια ότι δημιουργεί τρόπους που εξασφαλίζουν την συνέχιση της επίδρασής της και, ε) μπορεί να περιλαμβάνει αλλαγές βασικών κανόνων ή οργανωτικών δομών, ώστε να γίνουν πιο δίκαιοι και ευχάριστοι για τους ανθρώπους»(Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

Η προληπτική συμβουλευτική μπορεί να περιλαμβάνει κάποια προγράμματα σεξουαλικής εκπαίδευσης στα σχολεία, μπορεί να ενημερώνει ανθρώπους για θέματα όπως η χρήση ναρκωτικών ουσιών ή κανόνες καλής διατροφής ή να πληροφορεί γονείς για την καλύτερη διαπαιδαγώγηση και ανατροφή των παιδιών τους κ.α.

1.2.5 Επαγγελματική Συμβουλευτική

Σύμφωνα με τους Κάντα και Χαντζή (1991) «η επαγγελματική συμβουλευτική είναι η καθοδήγηση και στήριξη του ατόμου στην προσπάθειά του να επιλέξει το επάγγελμα που του ταιριάζει ή να επιλύσει ψυχολογικά προβλήματα που συνδέονται με το επάγγελμα». Η συμβουλευτική προσπαθεί να βοηθήσει το άτομο να επιλέξει ένα επάγγελμα που να του ταιριάζει καθώς και να τον προετοιμάσει για την εργασιακή του ζωή.

Η επαγγελματική καθοδήγηση είναι πολύ σημαντική καθώς όπως αναφέρει και η Μ.Μαλικιώση-Λοϊζου (Αθήνα, 1999) «διαλέγοντας ένα επάγγελμα διαλέγει κανείς ένα τρόπο ζωής και σ' αυτή την επιλογή εμπλέκονται η ταυτότητα, το γόητρο, ο τόπος και ο τρόπος ζωής καθώς και οι κοινωνικές επαφές του κάθε ανθρώπου».

«Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένος ως προς την ποικιλία των επαγγελμάτων που υπάρχουν, το επίπεδο μόρφωσης, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα που απαιτούν και τις όποιες άλλες απαιτήσεις ή και κινδύνους που εμπεριέχουν, για να μπορέσει να βοηθήσει ένα άτομο στην ορθή επιλογή του επαγγέλματός του. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να γνωρίσει καταρχήν καλά τον άνθρωπο που θα καθοδηγήσει για να μπορέσει να τον βοηθήσει πιο αποτελεσματικά» (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

Η επαγγελματική συμβουλευτική δεν είναι μια στατική διαδικασία, αντιθέτως περιλαμβάνει έντονο το στοιχείο της *εξέλιξης*. Άλλωστε ο επαγγελματικός σχεδιασμός δεν γίνεται με μια και μόνο επιλογή, περιλαμβάνει πολλές αποφάσεις που μπορεί στην πορεία και να αλλάξουν και μπορεί να έχει μεγάλη διάρκεια. Έτσι λοιπόν, μπορεί κανείς να μιλά σήμερα για *επαγγελματική εξέλιξη* ή *εξέλιξη σταδιοδρομίας* για να τονίσει την έννοια της συνεχούς εξέλιξης που εμπεριέχει η επαγγελματική πορεία του ατόμου σε όλη την διάρκεια της ζωής του.

Σύμφωνα με τον Ginzberg (1951) κατά την επιλογή επαγγέλματος διακρίνονται τρία στάδια : το στάδιο της *φαντασίας*, το *πειραματικό* στάδιο και το *ρεαλιστικό* στάδιο που χαρακτηρίζεται από αποκρυστάλλωμα γνώμης και συγκεκριμενοποίησης.

1.2.6 Εκπαιδευτική Συμβουλευτική

Η συμβουλευτική έχει ευρύτατη εφαρμογή στον χώρο της εκπαίδευσης και του σχολείου. Η εκπαιδευτική συμβουλευτική στην ουσία ασχολείται με την εξέλιξη και την προσαρμογή του παιδιού στο σχολικό-εκπαιδευτικό περιβάλλον. Εφαρμόζεται σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, από το νηπιαγωγείο μέχρι και το πανεπιστήμιο και παρέχει βοήθεια στους τομείς της εκπαίδευσης, προληπτική βοήθεια για αυτογνωσία και σωστή ατομική εξέλιξη και ανάπτυξη, βοήθεια για την λήψη αποφάσεων και γενικά αλλά και ειδικά για την λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων. Επίσης ιδιαίτερα στον χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης υπάρχει η ανάγκη βοήθειας σε σχέση με τις διαπροσωπικές σχέσεις ή πολλές φορές τα παιδιά αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα οικογενειακής μορφής. Επομένως, η εκπαιδευτική συμβουλευτική εκτείνεται και πέρα από το σχολείο, στο σπίτι και στην κοινότητα, για να συλλέξει τα στοιχεία που θα της χρησιμεύσουν ώστε να βοηθήσει αποτελεσματικότερα το κάθε παιδί στην εξέλιξή του. (Ε.Γ Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1999)

Η εκπαιδευτική συμβουλευτική παρουσιάζει ιδιαιτερότητες ανάλογα με τη βαθμίδα της εκπαίδευσης στην οποία εφαρμόζεται. Διαφορετικές ανάγκες προκύπτουν ανάλογα με την ηλικία του παιδιού. Γενικότερα όμως είναι πλέον γνωστό ότι το παιδί, ο έφηβος ή ο νέος μπορεί να αντεπεξέλθει καλύτερα στις απαιτήσεις της εκπαίδευσης όταν ζει και αναπτύσσεται υπό ευνοϊκές προσωπικές και περιβαλλοντικές συνθήκες. Όταν δεν τον απασχολούν προσωπικά προβλήματα ή προβλήματα από τον χώρο του σχολείου, το παιδί μπορεί καλύτερα να συγκεντρωθεί και να αφοσιωθεί στους εκπαιδευτικούς του στόχους.

«Η εκπαιδευτική συμβουλευτική, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, στοχεύει πρώτιστα στο να βοηθήσει το άτομο να αποκτήσει την ταυτότητά του που δεν είναι τίποτε άλλο από το πώς βλέπει και φαντάζεται τον εαυτό του σε σχέση με τον κόσμο γύρω του και πως πιστεύει ότι τον κρίνουν οι άλλοι (Erickson, 1968). Μέσα από την

αναζήτηση και ολοκλήρωση της ταυτότητάς του ο νέος άνθρωπος θα βρει λύσεις και για τα άλλα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά ζητήματα που τον απασχολούν. Επομένως, η εκπαιδευτική συμβουλευτική ενδιαφέρεται για την προσωπική, ψυχολογική και βιολογική εξέλιξη του εκπαιδευόμενου, για την αναζήτηση της ταυτότητάς του και της επαγγελματικής του επιλογής» (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

1.2.7 Εργασιακή Συμβουλευτική

Είναι το είδος της συμβουλευτικής που συναντάται στο χώρο της εργασίας. Ο εργασιακός σύμβουλος μπορεί να δέχεται την ομάδα των εργαζομένων ή και μεμονωμένα, εντός ή εκτός χρόνου εργασίας και να συζητά μαζί τους θέματα ή προβληματισμούς που τους απασχολούν και που αφορούν την εργασία τους ή προβλήματα που τους εμποδίζουν στην καλύτερη εργασιακή τους απόδοση. Βέβαια τα θέματα που συζητούν δεν χρειάζεται να σχετίζονται πάντα απόλυτα με την εργασία. Όπως αναφέρει και ο Ε. Γ. Δημητρόπουλος (Αθήνα, 1999), οι συζητήσεις «μπορεί να αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις σ' ένα τομέα παραγωγής, ή μπορεί να αφορούν την κακή ψυχολογική κατάσταση ενός εργαζομένου επειδή είναι πολύ άρρωστο το παιδί του. Ακόμη, μπορεί να αφορά το εργασιακό στρες, την προδρομική αγωνία απόλυσης ή ανεργίας, τη συμβουλευτική της εργαζόμενης μητέρας κ.ο.κ.». Γενικότερα η εργασιακή συμβουλευτική έχει ως στόχο της την δημιουργία ενός ευνοϊκού κλίματος εργασίας και την ανύψωση του ηθικού του εργαζομένου έτσι ώστε να αποδίδει και καλύτερη στην εργασία του.

Όπως αναφέρει και η Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου (Αθήνα, 1999) είναι πάρα πολύ σημαντικό για τον άνθρωπο να παίρνει προσωπική ικανοποίηση μέσα από αυτό με το οποίο ασχολείται κι αυτό γιατί η εργασία μπορεί να συντελέσει στην ικανοποίηση πολλών και βασικών βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών αναγκών του ανθρώπου. Επίσης για να υπάρχει ικανοποίηση από την εργασία, θα πρέπει το ηθικό του εργαζομένου να είναι υψηλό.

Στην Ελλάδα η εργασιακή συμβουλευτική αν και δεν έχει ακόμη λάβει την έμφαση που πρέπει και που έχει σε άλλες χώρες, αρχίζει τα

τελευταία χρόνια να αναπτύσσεται καθώς όλο και περισσότεροι εργοδότες ενδιαφέρονται να διατηρούν το ηθικό των εργαζομένων τους σε υψηλά επίπεδα, γιατί με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται και η παραγωγικότητά τους. Έτσι, βλέπουμε να υπάρχει μια αυξημένη ζήτηση συμβουλευτικών ψυχολόγων στη βιομηχανία, στον κόσμο των επιχειρήσεων και σε διάφορες δημόσιες και κρατικές υπηρεσίες και οργανισμούς.

1.2.8 Συμβουλευτική Αποκατάστασης

«Σύμφωνα με τις σύγχρονες αντιλήψεις, *αποκατάσταση* είναι το σύνολο των ιατρικών, παιδαγωγικών, κοινωνικών και επαγγελματο-οικονομικών μέτρων, που πρέπει να έχουν σκοπό την πρόληψη της μειονεξίας(αναπηρίας) ή την άμβλυση μιας ήδη υπάρχουσας μειονεξίας και των συνεπειών της, ώστε με αυτό τον τρόπο να επιτρέπεται η παρουσία του ανάπηρου στην κοινωνική ζωή ή να διευκολύνεται η ίδια»(Σιδέρη, 1989)

Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος εργάζεται με τα ανάπηρα άτομα για να τα βοηθήσει στα πάσης φύσεως προβλήματά τους, από σωματικά μέχρι ψυχικά. Βασική επιδίωξη της συμβουλευτικής αποκατάστασης είναι η αντιστάθμιση των αισθημάτων μειονεξίας που μπορεί να έχουν τα άτομα αυτά, η καταπολέμηση της απομόνωσης και της απόσυρσης, η αντιστάθμιση της αίσθησης της ανικανότητας, της ακρηστίας, της αδυναμίας, της έλλειψης προσαρμογής (Ε. Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1999). Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος καλύπτει όλο το φάσμα των ηλικιών και μπορεί να εργάζεται σε διάφορους χώρους όπως νοσοκομεία, σχολεία, κέντρα αποκατάστασης, κοινοτικά κέντρα, κ.ο.κ.

Δύο ακόμη τομείς πάνω στους οποίους εργάζεται η συμβουλευτική αυτού του είδους, είναι η προσπάθεια επανένταξης αυτών των ατόμων μέσα στην κοινωνία μέσω επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης και δεύτερον η δουλειά και ευαισθητοποίηση που γίνεται με τα πρόσωπα του περιβάλλοντός του (οικογένεια, εργασία, φίλοι). Η δουλειά αυτή αφορά την εκπαίδευση π.χ. της οικογένειας ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο βοηθητικοί για το άτομο, αλλά και την ψυχολογική τους στήριξη

ώστε να μην κουράζονται ή να αγανακτούν στην προσπάθειά τους να στηρίξουν το άτομο.

1.2.9 Συμβουλευτική της Τρίτης Ηλικίας

Τα άτομα που βρίσκονται στην “τρίτη ηλικία” αντιμετωπίζουν ξεχωριστά προβλήματα τα οποία απορρέουν από πολλές βιολογικές, ψυχολογικές και κοινωνικές αλλαγές που επηρεάζουν την όλη συμπεριφορά και την ικανότητα προσαρμογής του ηλικιωμένου ανθρώπου. Οι αλλαγές αυτές έχουν αναπόφευκτα και συναισθηματικές επιπτώσεις. Κάποια από τα πιο συνηθισμένα προβλήματα των ηλικιωμένων ανθρώπων είναι η *απομόνωση*, που προέρχεται κυρίως από τη μεγάλη λύπη που αισθάνεται το άτομο από διάφορα πλήγματα που έχει υποστεί στη ζωή του όπως θάνατοι αγαπητών προσώπων και χαλάρωση των οικογενειακών δεσμών, ο *μαρασμός*, που είναι συνέπεια της απομάκρυνσης του ανθρώπου από τον εργασιακό χώρο λόγω της συνταξιοδότησής του, χρόνιων ασθενειών, εγκατάλειψη από συγγενικά πρόσωπα, η πλήρης κατάρτιση που προέρχεται από τη σημαντική μείωση της όρασης και της ακοής και της γενικής αδιαφορίας του περιβάλλοντος για τον ηλικιωμένο.

Υπάρχουν διάφορα είδη συμβουλευτικής που μπορεί να χρειάζονται οι ηλικιωμένοι: νομική, οικονομική, ψυχολογική και άλλες. Η κάθε μια από αυτές τους παρέχεται από τους εκπροσώπους των αντίστοιχων κλάδων.

Γενικά, μπορούμε να πούμε ότι η συμβουλευτική της τρίτης ηλικίας ακολουθεί τους νόμους, τις αρχές και τις διαδικασίες της συμβουλευτικής για κάθε άλλη ομάδα ηλικίας, τονίζει όμως την ιδιαίτερη γνώση και ευαισθησία του συμβούλου στην αναγνώριση των χαρακτηριστικών και των προβλημάτων –βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών- που εμφανίζονται με την προοδευτική γήρανση του ανθρώπου (Μαλικιώση-Λοϊζου, 1992δ)

1.2.10 Οικογενειακή Συμβουλευτική

«Η συμβουλευτική της οικογένειας είναι ο κλάδος εκείνος της συμβουλευτικής που ασχολείται κυρίως με την επίλυση των προβλημάτων που ανακύπτουν από την συζυγική ή οικογενειακή σχέση, αλλά επεκτείνει το ρόλο της για να συμπεριλάβει και τον οικογενειακό προγραμματισμό – την προετοιμασία, δηλαδή για το γάμο – και τις περιπτώσεις διαζυγίων» (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999).

Κάποιες φορές τα ζευγάρια ή οι οικογένειες ζητούν βοήθεια σε προληπτική βάση, αν και τις περισσότερες φορές προσφεύγουν στον ειδικό όταν ήδη έχουν κάνει την εμφάνισή τους κάποια προβλήματα. Τα θέματα για τα οποία συνήθως ζητούν βοήθεια αφορούν προβλήματα *επικοινωνίας* μέσα στην οικογένεια ή μεταξύ του ζευγαριού, προβλήματα *ανατροφής των παιδιών*, προβλήματα σχετικά με *απιστία* (εξωσυζυγικές σχέσεις), προβλήματα που σχετίζονται με *κακοποιημένες συζύγους και κακοποιημένα παιδιά*, όπως αναφέραμε και προηγουμένως, προβλήματα *διαζυγίου*, όπου ο σύμβουλος προσπαθεί να βοηθήσει τα μέλη της οικογένειας να αντιμετωπίσουν πιο εποικοδομητικά τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτή τη διάλυση. Άλλες φορές πάλι, οι συγκρούσεις προκύπτουν από την *σεξουαλική συμπεριφορά* μεταξύ των συζύγων ή λόγω *επαγγελματικών και οικονομικών* προβλημάτων.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει τις απαιτούμενες γνώσεις σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους λειτουργούν τα ζευγάρια αλλά και ολόκληρη η οικογένεια. Ανάλογα με την φάση εξέλιξης που βρίσκεται κάθε οικογένεια αντιμετωπίζει και διαφορετικά προβλήματα ή συγκρούσεις. Έτσι λοιπόν, βλέπουμε πως διαφορετικά θέματα προκύπτουν στην ζωή ενός νιόπαντρου ζευγαριού, άλλα θέματα αντιμετωπίζει μια νεαρή οικογένεια, άλλα η οικογένεια με παιδιά στην εφηβεία ενώ διαφορετικά προβλήματα έχει η οικογένεια με γονείς που βγαίνουν στη σύνταξη. (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα, 1999)

1.2.11 Ποιμαντική Συμβουλευτική

Ένας χαρακτηριστικός ορισμός για αυτού του είδους την συμβουλευτική είναι αυτός που δίνει η Μ. Μαλικιώση-Λοΐζου (Αθήνα, 1999) και αναφέρει πως «ποιμαντική ονομάζεται η συμβουλευτική που προσφέρεται από έναν κληρικό και που προσπαθεί να συνδέσει και να συνδυάσει τις πνευματικές αξίες με μια ψυχολογική προσέγγιση». Πέρα από το ότι η ποιμαντική συμβουλευτική εφαρμόζεται από άτομα του κλήρου, συνήθως αλλά όχι αποκλειστικά, διενεργείται και σε χώρους που χρησιμοποιούνται από την Εκκλησία. Η ποιμαντική συμβουλευτική απευθύνεται προς κάθε άτομο ή κάθε ομάδα ατόμων που έχουν επικοινωνία και σχέση ή που ζητούν βοήθεια από τους λειτουργούς αυτούς ή από την Εκκλησία γενικότερα (Ε. Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1999).

Η ποιμαντική συμβουλευτική μπορεί να προϋπήρχε – με την έννοια βέβαια της καθοδήγησης και της απλής συμβουλής- αλλά ο όρος «ποιμαντική συμβουλευτική» πρωτοεμφανίστηκε κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1930(May, 1939).

Η ποιμαντική συμβουλευτική ασχολείται μ' ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Ε. Γ. Δημητρόπουλος (Αθήνα, 1999) «δεν υπάρχει πρόβλημα με το οποίο να μην μπορεί να ασχοληθεί η ποιμαντική συμβουλευτική και στην πραγματικότητα ασχολείται και πρέπει να ασχολείται με όλα». Ο σύμβουλος εδώ αντιμετωπίζει και χειρίζεται συνήθως δυσκολίες και προβλήματα προσωπικού, συναισθηματικού, κοινωνικού και θρησκευτικού χαρακτήρα. Η παρέμβασή του πολλές φορές γίνεται με σκοπό την πρόληψη ώστε να βοηθήσει τα άτομα να αναζητήσουν με αποτελεσματικότερο τρόπο υγιή ψυχολογική, συναισθηματική και σωματική ανάπτυξη και ωρίμανση, ώστε και να εξελιχθούν σε χρήσιμα άτομα στην κοινωνία αλλά και να εξασφαλίσουν την δική τους αυτοπραγμάτωση. Τέλος, το κάθε θρησκευτικό δόγμα έχει και ειδικά προβλήματα που μπορεί να απασχολούν τους πιστούς του και που θα πρέπει να είναι σε θέση να τα αντιμετωπίσει.

1.2.12 Διαπολιτιστική Συμβουλευτική

Σε διάφορα κράτη του κόσμου βρίσκονται εγκατεστημένες και ζουν διάφορες πολιτιστικές ή άλλης μορφής μειονότητες. Κάθε μία από αυτές έχει τα δικά της ήθη και έθιμα, τις δικές της αξίες, αλλά και τις δικές της ανάγκες. Η διαπολιτιστική συμβουλευτική λοιπόν, προσπαθεί να βοηθήσει αυτά τα άτομα και θα μπορούσαμε να την ορίσουμε ως «κάθε συμβουλευτική σχέση στην οποία δύο ή και περισσότεροι από τους συμμετέχοντες διαφέρουν ως προς την πολιτιστική τους προέλευση, τις αξίες τους και τον τρόπο ζωής τους» (Sue et al., 1982).

Ο συμβουλευτικός ψυχολόγος για να μπορέσει να πλησιάσει, να καταλάβει και να βοηθήσει ένα άτομο άλλης εθνότητας, θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένος και ευαισθητοποιημένος σχετικά με την κουλτούρα και την ιστορία αυτών των ατόμων, αλλά να γνωρίζει καλά και τις ανάγκες τους. Θα πρέπει να ξέρει πώς να χειριστεί αυτούς τους ανθρώπους που πιθανών να βρίσκονται σε κατάσταση απόγνωσης λόγω έλλειψης βοήθειας και δύναμης.

Κάποια από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν αυτοί οι άνθρωποι σχετίζονται με την γλώσσα και επομένως και με την επικοινωνία, προβλήματα προσαρμογής, προβλήματα απασχόλησης και γενικότερα επιβίωσης, προβλήματα διαμονής, προβλήματα περιουσιών και ασφάλισης και πολλά άλλα.

1.3 Κατηγορίες που μπορεί να απευθυνθεί η συμβουλευτική ομάδα.

Η συμβουλευτική ομάδα μπορεί να εφαρμοστεί σ' ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων και προβλημάτων. Παρ' όλα αυτά μπορούμε να διαχωρίσουμε κάποιες 'κατηγορίες' όπου η συμβουλευτική ομάδα εφαρμόζεται, αλλά λόγω των ιδιοτήτων αυτών των 'κατηγοριών' κάποια σημεία της διαφοροποιούνται. Μια πρώτη διαφοροποίηση γίνεται όσον αφορά την ηλικία. Έτσι η συμβουλευτική ομάδα προσδίνει διαφορετική έμφαση σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες. Παρ' όλο που υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία στη βιολογική, κοινωνική και ψυχολογική ανάπτυξη των ατόμων, υπάρχουν κατηγοριοποιήσιμες περίοδοι ανάμεσα και μέσα στις ηλικιακές ομάδες. Έχουν αναπτυχθεί διάφορα συστήματα κατηγοριοποίησης για της φάσεις της ανάπτυξης. «Για τους στόχους της συμβουλευτικής ομάδων, οι φάσεις αυτές μπορούν να χωρισθούν:

1. Στην πρώιμη παιδική περίοδο ή στην προσχολική και νηπιακή περίοδο, ηλικία 5-9 ετών
2. Στην προεφηβική περίοδο, ηλικία 9-13 ετών
3. Στην εφηβεία, ηλικία 13-20 ετών και τέλος
4. Στην ενηλικίωση.»(G. Gazda, 1978)

Πέρα όμως από την ηλικιακή διαφοροποίηση υπάρχουν και κάποιες άλλες κατηγορίες που λόγω κάποιων ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που έχουν, θα πρέπει να υπάρξει και ένας διαφορετικός χειρισμός από την πλευρά του συμβούλου, π.χ ομάδες ατόμων με ειδικές ανάγκες, ομάδες φοιτητών, ομάδες αλκοολικών και πολλές άλλες.

Παρακάτω θα εξετάσουμε κάποιες από αυτές τις κατηγορίες αναλυτικότερα και θα τονίσουμε αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε μιας.

1.3.1 Ομάδες Γονέων.

Τα τελευταία χρόνια ο κλάδος αυτός της συμβουλευτικής με ομάδες γονέων έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει πως παλαιότερα οι γονείς δεν ενδιαφερόταν ή δεν ανησυχούσαν για τα παιδιά τους, απλά δεν επιχειρούσαν να συμμετάσχουν σε κάτι τέτοιο από φόβο μήπως θεωρηθούν προβληματικοί ή λόγω αμφιβολίας για τα αποτελέσματα τέτοιων μεθόδων.

Πέρα από τον γενικό διαχωρισμό της κατηγορίας αυτής ως γονείς, η εφαρμογή μιας τέτοιας ομάδας χρειάζεται πολύ μεγάλη προσοχή και προϋποθέτει γνώση και κατανόηση των τρόπων με τους οποίους λειτουργούν κυρίως ως ζευγάρι. Ένας συντονιστής που εργάζεται με ομάδες γονέων έχει να δουλέψει με την ομάδα ως σύνολο, με τους γονείς ως μια δυαδική σχέση, αλλά και με το κάθε άτομο ξεχωριστά.

Κάθε συντονιστής ανάλογα με τις δικές του γνώσεις, τεχνικές και εμπειρίες αλλά κυρίως ανάλογα με τους γονείς και με το τι ακριβώς ζητούν, διαμορφώνει την ομάδα με τον δικό του τρόπο. Όπως αναφέρει όμως και η Μπεκράκη στο βιβλίο της “Σχολές γονέων Εμπειρίες-Προοπτικές” «Κοινή επιδίωξη αποτελεί η ανάδειξη μέσα από κάθε επεξεργασία θέματος»:

- A. Των συναισθημάτων και των ιδεών που έχει το άτομο για τον εαυτό του και τον σύντροφό του
- B. Του τρόπου επικοινωνίας στις διαπροσωπικές σχέσεις
- Γ. Των κανόνων και των αξιών που διέπουν το οικογενειακό σύστημα
- Δ. Των τρόπων που συσχετίζονται και εμπλέκονται μεταξύ τους τα άτομα.

Οι γονείς επιθυμούν και πρέπει να επεξεργαστούν τα θέματα που θα θέσει ο συντονιστής αλλά και η ίδια η ομάδα, από όλες τις οπτικές γωνίες:

- A. Το παιδί και τις αναπτυξιακές του ανάγκες
- B. Το γονέα, τις προσδοκίες και τα συναισθήματά του
- Γ. Το σύζυγο, με τις επιδιώξεις και τις διαψεύσεις του
- Δ. Τον πολίτη, την ομάδα, την παρέα. (Κ.Μπεχράκη, Αθήνα 2002)

Πολύ σημαντικό για την ομάδα είναι ο τρόπος με τον οποίο ο σύμβουλος θα εντάξει τους γονείς σε μια ομάδα, με βάση πάντα τις ηλικίες των παιδιών τους-γιατί σίγουρα άλλα προβλήματα μπορεί να αντιμετωπίσουν οι γονείς με παιδιά στην νηπιακή περίοδο, άλλα οι γονείς με παιδιά στην προεφηβική περίοδο κι άλλα οι γονείς με παιδιά εφήβους- με βάση τα ενδιαφέροντά τους και βέβαια με βάση του αιτήματός τους. Επίσης πολύ σημαντικό είναι ο σύμβουλος πριν διαμορφώσει την θεματολογία της ομάδας του να εκτιμήσει ποια είναι τα θέματα που απασχολούν την ομάδα και να τα λάβει σοβαρά υπόψη του. Κι αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με την χορήγηση κάποιων ερωτηματολογίων σχετικά με τα θέματα που προβληματίζουν τους γονείς, ή αξιολογώντας ο ίδιος ο συντονιστής τις ανάγκες των γονέων που προκύπτουν μέσα από την εργασία της ομάδας.

Απευθυνόμενοι οι γονείς σε μια τέτοια ομάδα και ανεξάρτητα από τον λόγο που οδηγήθηκαν σ' αυτήν (π.χ κάποιο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν με το παιδί τους, ή πρόβλημα στις διαπροσωπικές τους σχέσεις, ή οτιδήποτε άλλο) πιστεύουν ότι με το ένστικτο και την αγάπη τους έχουν ήδη διαμορφώσει κάποιες παιδαγωγικές μεθόδους. Αυτό αποτελεί και ένα πολύ ευαίσθητο σημείο στις ομάδες αυτές γιατί είναι πολύ δύσκολο κάποιες φορές να αλλάξουν αυτές τις μεθόδους ή ακόμη και να δεχτούν ότι κάποιες από αυτές τις μεθόδους μπορεί να είναι λανθασμένες. Θα πρέπει λοιπόν πρώτιστος να καταλάβουν ότι κανείς δεν θέλει να αμφισβητήσει την αγάπη τους για τα παιδιά τους ή το

ενδιαφέρον τους. Κανείς δεν “διδάχθηκε” ώστε να γίνει καλός γονιός. Αυτές οι ομάδες στηρίζονται στην ενημέρωση (όχι όμως μόνο με την έννοια της παροχής γνώσεων), μέσα από την διαδικασία της ομάδας «αναγνωρίζεται η αλληλεπίδραση των πνευματικών, κοινωνικών, περιβαλλοντικών και ψυχολογικών διαστάσεων του ατόμου και η ομάδα στοχεύει στην δημιουργία θετικής αυτοεικόνας , στην ανάπτυξη και ενίσχυση ικανοτήτων και δεξιοτήτων ζωής και στην ανάληψη προσωπικής ευθύνης, μέσα από την ενεργητική διεργασία της αξιολόγησης και της συνειδητής επιλογής»(Κ. Μπεχράκη, Αθήνα 2002).

1.3.2 Ομάδες Φοιτητών.

Οι ομάδες φοιτητών είναι άλλη μια κατηγορία στην οποία θα μπορούσε να απευθυνθεί η συμβουλευτική και μάλιστα με πολύ καλά αποτελέσματα.

Φοιτητής θεωρείται κάθε νέος που φοιτά σε μια Ανώτατη ή Ανώτερη Σχολή (ΑΕΙ, ΑΤΕΙ, ΙΕΚ) και συνήθως βρίσκεται στο τέλος της εφηβείας του και στην αρχή του σταδίου της νεότητας. Η ηλικία του “νέου” ανθρώπου αρχίζει μετά το τέλος της 2^{ης} εφηβείας και εκτείνεται από τον εικοστό πρώτο χρόνο μέχρι και τον εικοστό πέμπτο ή εικοστό έκτο χρόνο, οπότε τελειώνει με μια έντονη, συχνά, κρίση αναπροσαρμογής της προσωπικότητας, η οποία ζητεί να ρυθμίσει τη συμπεριφορά της γύρω από ένα σταθερό, δικό της κέντρο. Κύρια χαρακτηριστικά της νεότητας μπορούν να αποτελέσουν «ο συγκρατημένος και στρατευμένος ιδανισμός, καθώς επίσης και η συνεχής αποσαφήνιση και σταθερή ακολουθία ενός σχεδίου ζωής, κύριοι χώροι του οποίου είναι ο επαγγελματικός και ερωτικός προβληματισμός» (Α. Κοσμόπουλος, 1994).

Οι φοιτητές μπορεί να απευθυνθούν σ’ αυτές τις ομάδες είτε γιατί αντιμετωπίζουν κάποιο συγκεκριμένο πρόβλημα είτε γιατί θέλουν απλά να γνωρίσουν λίγο καλύτερα τον εαυτό τους. Ένα πρόβλημα που πολύ συχνά απασχολεί τους φοιτητές είναι η απομόνωση που νιώθουν, σ’ ένα συνήθως άγνωστο για αυτούς περιβάλλον (που μπορεί να είναι η σχολή τους ή μια νέα άγνωστη πόλη) και η ξαφνική απομάκρυνση από την οικογενειακή θαλπωρή, από το πατρικό σπίτι. Πολλές φορές οι φοιτητές νιώθουν ότι ενώ δίνεται μεγάλη σημασία στην διανοητική τους ανάπτυξη, συγκριτικά δίνεται πολύ λιγότερη στην προσωπική τους ανάπτυξη. Ο Jerry Corey αναφέρει πως μέσα από την εργασία του σε συμβουλευτικά κέντρα πανεπιστημίων, συνειδητοποίησε πως οι περισσότεροι φοιτητές αναζητούν τις υπηρεσίες της συμβουλευτικής όχι για σοβαρά προβλήματα, αλλά κυρίως γιατί οι φοιτητές θέλουν να αναπτύξουν προσωπικά θέματα. «Οι φοιτητές είναι “πεινασμένοι” για προσωπική

τροφή και αναζητούν την εμπειρία της ομάδας κατά την οποία μπορούν να “τραφούν” και να ωριμάσουν “τρέφοντας” και τους άλλους»(J. Corey & M.S. Corey, 2nd edition, 1982). Μέσα από την εμπειρία της ομάδας οι φοιτητές μπορούν να διατυπώσουν στόχους, να διερευνήσουν πτυχές του εαυτού τους που δεν γνώριζαν πριν, να διερευνήσουν πτυχές που μπορεί να τους προκαλούν δυσκολίες στις διαπροσωπικές τους σχέσεις και να αναγνωρίσουν τα εσωτερικά τους “μπλοκαρίσματα” (blocks) τα οποία τους εμποδίζουν στην πλήρη χρήση των ικανοτήτων τους. Οι φοιτητές αντιμετωπίζοντας τα προσωπικά τους προβλήματα, ελευθερώνονται από τα συναισθηματικά τους εμπόδια και έτσι αποδίδουν καλύτερα και στις σπουδές τους. Φοιτητές που έχουν ξεκαθαρίσει και ορίσει τις αξίες τους και έχουν πάρει τις αποφάσεις τους για το ποιοι πραγματικά είναι και τι επιθυμούν από την ζωή τους, προσεγγίζουν τις σπουδές τους με ενθουσιασμό και δέσμευση.

Ωντας μια ξεχωριστή κατηγορία οι ομάδες φοιτητών έχει τα δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τα δικά της θέματα που συνήθως οι φοιτητές προτείνουν για συζήτηση ή επιθυμούν να εργαστούν αναλυτικότερα γι’ αυτά. Τα πιο συνηθισμένα θέματα λοιπόν, αφορούν δυσκολίες στις διαπροσωπικές σχέσεις, προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν με την σχολή τους, σεξουαλικές συγκρούσεις, συναισθήματα απόρριψης που μπορεί να νιώθουν, η επιθυμία τους για αποδοχή και επιδοκιμασία, η ανάγκη που νιώθουν να αγαπήσουν αλλά και να αγαπηθούν, προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν στις σχέσεις τους με τους γονείς τους, συναισθήματα μοναξιάς, το πόσο μπερδεμένοι μπορεί να νιώθουν για τις αξίες που έχουν στην ζωή τους, προβλήματα σχετικά με ναρκωτικά ή αλκοολισμό, το πώς να διαχειριστούν το άγχος, η έλλειψη αυτοπεποίθησης, η ανασφάλεια, οι σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων και πολλά άλλα που μπορεί να προκύψουν και κατά την διάρκεια της εργασίας της ομάδας.

Ο σύμβουλος από την δική του πλευρά μπορεί μέσα από ερωτήσεις “κλειδιά” να θέσει κάποια θέματα στην ομάδα, τα οποία γνωρίζει ότι απασχολούν τα μέλη αλλά για κάποιο λόγο δεν επιχειρούν να τα θίξουν. Για παράδειγμα, θέλοντας ο σύμβουλος να θέσει το θέμα

της μοναξιάς, μπορεί να ρωτήσει τα μέλη ποιες θεωρούν πως είναι οι δημιουργικές πλευρές της μοναξιάς ή για το πώς αντιμετωπίζουν την μοναξιά και αν την αντιμετωπίζουν ή απλώς προσπαθούν να ξεφύγουν. Η αναφερόμενος στις αξίες του ανθρώπου θα μπορούσε να ρωτήσει ποιες αξίες στην ζωή τους θεωρούν πιο σημαντικές ή πως τις απέκτησαν (J. Corey & M.S Corey, 2nd edition, 1982). Πολλές είναι οι τεχνικές που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας σύμβουλος αλλά αυτό συνήθως έγκειται στον χαρακτήρα του, στις εμπειρίες του, στις γνώσεις του και στις μεθόδους που ακολουθεί. Το σημαντικότερο είναι να καταφέρει ο σύμβουλος να δημιουργήσει ένα περιβάλλον ενθαρρυντικό ώστε να μπορούν τα μέλη να εκφράσουν τα συναισθήματά τους και τις σκέψεις τους ανοιχτά και με ειλικρίνεια, να νιώσουν ασφάλεια και αποδοχή.

Ο σκοπός άλλωστε αυτών των ομάδων δεν είναι η θεραπεία. Δεν γίνεται κάποιου είδους ψυχοθεραπεία ώστε να επικεντρωνόμαστε στην αποκάλυψη του υποσυνείδητου ή να εργαζόμαστε για σοβαρές αλλαγές στην συμπεριφορά ή στην προσωπικότητα. Εδώ τα μέλη εργάζονται για μια πιο αποτελεσματική προσαρμογή σε καταστάσεις που βιώνει το άτομο. Τέτοιες ομάδες θεωρούνται περισσότερο ως «μια ουσιώδη “πρόσκληση” για αυτοδιερεύνηση» (J. Corey & M.S. Corey, 2nd edition, 1982). Σκοπός λοιπόν της συμβουλευτικής με ομάδες φοιτητών είναι η άμεση ψυχοκοινωνική υποστήριξη των φοιτητών ώστε:

1. Να μπορέσουν να ξεπεράσουν τις δυσκολίες προσαρμογής στο καινούργιο εκπαιδευτικό περιβάλλον έγκαιρα και καλύτερα.
2. Να βρουν καινούργιους τρόπους επίλυσης εξελικτικών-μετεφηβικών αναζητήσεων και προβληματισμών (Καλαντζή-Αζίζι, Αθήνα, 1996).

Κάποιες από τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα μέλη τέτοιων ομάδων είναι ο χώρος συναντήσεων, μιας και μια τέτοια ομάδα απαιτεί ησυχία και έναν χώρο απομονωμένο. Επίσης το θέμα της εμπιστοσύνης το οποίο είναι πολύ σημαντικό για τους φοιτητές καθώς ο

χώρος του πανεπιστημίου είναι σχετικά κλειστός και γνωρίζονται μεταξύ τους. Γι' αυτό και θα πρέπει το θέμα αυτό να τεθεί και να συζητηθεί από πολύ νωρίς στην ομάδα, ώστε τα μέλη να νιώσουν ασφάλεια. Ένα άλλο σημείο που θα πρέπει να προσέξουμε πολύ και ιδιαίτερα ο σύμβουλος είναι η εθελοντική συμμετοχή των μελών. Όπως είναι φυσικό οι φοιτητές θα πρέπει να απευθύνονται σε τέτοιες ομάδες επειδή απλά το επιθυμούν εθελοντικά. Όταν όμως το αντικείμενο των σπουδών του φοιτητή είναι σχετικό με τον άνθρωπο ή την ψυχολογία, τότε κάποιες φορές αυτές οι ομάδες μπορεί να είναι κομμάτι του προγράμματος σπουδών του, ένα είδος μαθήματος. Θα πρέπει λοιπόν ο φοιτητής να γνωρίζει και να επιθυμεί την συμμετοχή του στην ομάδα για την προσωπική του ανάπτυξη και όχι για την γνώση που μπορεί να του δώσει, σαν ένα οποιοδήποτε μάθημα.

Κάθε φοιτητής έχει την ανάγκη μιας ψυχολογικής και συναισθηματικής υποστήριξης «ώστε να αφομοιώνει την καινούργια γνώση, να είναι ευέλικτος στην αντίληψη του και να επιτρέπει την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησής του» (Καλαντζή-Αζίζι, Αθήνα, 1996).

1.3.3 Ομάδες Ηλικιωμένων.

Οι ηλικιωμένοι είναι μια πολύ ιδιαίτερη ηλικιακή ομάδα που δυστυχώς τα τελευταία χρόνια έχει γνωρίσει την μεγαλύτερη απομόνωση μέσα σ' αυτή την τόσο ταχεία αναπτυσσόμενη κοινωνία. Η γήρανση είναι μια διαδικασία σταδιακής φθοράς και μείωσης των ικανοτήτων του ατόμου. Συνήθως συνοδεύεται από πολλές βιολογικές, ψυχολογικές και κοινωνικές αλλαγές οι οποίες καθορίζουν και το βαθμό προσαρμογής του ηλικιωμένου ατόμου στη νέα κατάσταση καθώς και ολόκληρη τη συμπεριφορά του (Π. Α. Σταθόπουλος 1999, Μ. Μαλικιώση-Λοΐζου, 1999). «Η τρίτη ηλικία βρίσκεται αντιμέτωπη με σοβαρά οικονομικά και άλλα προβλήματα επιβίωσης, αυξημένες ανάγκες περίθαλψης, με φαινόμενα βιαιότητας ή παραγκωνισμού από την οικογένεια και τον κοινωνικό περίγυρο, με σφιλόξενους χώρους και θεσμούς, με συρρίκνωση δραστηριοτήτων και έλλειψη ψυχαγωγίας». (Η. Κατσούλης, 1999)

Στις μέρες μας, έχουμε φτάσει στο σημείο οι ηλικιωμένοι να θεωρούνται μια κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα. «Ο κοινωνικός αποκλεισμός μπορεί να θεωρηθεί ως μια συνθήκη αποξένωσης ενός ατόμου από α) την αγορά εργασίας, β) την οικογένεια, τους συγγενείς, τους φίλους κ.α. και γ) τον κρατικό μηχανισμό ή τις κρατικές υπηρεσίες». (Karantinos et al.1992, Μπαλούρδος και Τζωρτζοπούλου, 1993). Σε μια πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη στα μέλη-κράτη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, διαπιστώθηκε πως τα κυριότερα προβλήματα των ηλικιωμένων ήταν οι οικονομικές δυσκολίες και η μοναξιά-απομόνωση (Commission of European Communities, 1993).

Σ' αυτό λοιπόν το σημείο θα εξετάσουμε πώς η συμβουλευτική μπορεί να ωφελήσει και να βοηθήσει αυτούς τους ανθρώπους. Το σίγουρο είναι πως ο σύμβουλος που θα εργαστεί μ' αυτή την ηλικιακή ομάδα θα πρέπει να έχει ιδιαίτερες γνώσεις και ευαισθησία γι' αυτά τα άτομα, ώστε να μπορέσει πραγματικά να τους βοηθήσει. Ιδιαίτερα η συμβουλευτική ομάδας μπορεί να έχει πολύ καλά αποτελέσματα στα ηλικιωμένα άτομα καθώς αισθάνονται μοναξιά και απομόνωση και μέσα στην ομάδα βρίσκουν αλληλεγγύη. Συνήθως αυτά τα άτομα έχουν προβλήματα συναισθηματικής φύσεως και έτσι μέσα από την εμπειρία της ομάδας ανακαλύπτουν πως δεν

είναι μόνοι τους, πως κι άλλοι άνθρωποι αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα και πολλές φορές μάλιστα, μπορούν να "μιμηθούν" τρόπους επίλυσης κάποιων προβλημάτων τους, παρατηρώντας τους τρόπους που χρησιμοποιούν κάποια άλλα μέλη της ομάδας για να λύσουν τα δικά τους προβλήματα.

Μπορεί η συμβουλευτική με ομάδες ηλικιωμένων να έχει κάποιες κοινές διαδικασίες με άλλες ομάδες, θα πρέπει όμως να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί και ευαισθητοποιημένοι "στην αναγνώριση των χαρακτηριστικών και των προβλημάτων-βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών-που εμφανίζονται με την προοδευτική γήρανση του ανθρώπου" (Μαλικιώση-Λοϊζου, 1992δ).

Κάποιες πολύ σημαντικές παρατηρήσεις σχετικά με τις ιδιαίτερες ανάγκες των ηλικιωμένων και τα θέματα που τους αφορούν, έγιναν από τους Corey & Corey στο βιβλίο τους *Groups: Process and Practice*, 2nd Edition. Θέματα λοιπόν που κυριαρχούν στις ομάδες ηλικιωμένων σε αντίθεση με άλλες ομάδες, αφορούν συζητήσεις:

- για την μοναξιά,
- για την κοινωνική απομόνωση,
- ο φόβος του θανάτου και της απώλειας αγαπημένων προσώπων τους και πώς να ξεπεράσουν το θάνατο αυτών των προσώπων,
- η φτώχεια και οι οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν,
- το αίσθημα της απόρριψης που νιώθουν,
- ο αγώνας που δίνουν ώστε να βρουν ένα νόημα στη ζωή τους ,
- αισθήματα απόγνωσης και απελπισίας,
- το θέμα της κατάθλιψης,
- η στεναχώρια που νιώθουν για τις διάφορες σωματικές ή διανοητικές αλλαγές τους και τέλος
- οι τύψεις για γεγονότα που συνέβησαν στο παρελθόν και τους έχουν στιγματίσει.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να γνωρίζει καλά πως τα ηλικιωμένα άτομα δεν θα απευθυνθούν εύκολα σε μια τέτοια ομάδα. Οι ηλικιωμένοι άνθρωποι παρουσιάζουν μεγαλύτερη αντίσταση και είναι πιο επιφυλακτικοί για τα αποτελέσματα τέτοιων μεθόδων σε σύγκριση με άλλου είδους ομάδες. Επίσης πολύ σημαντικό είναι ο σύμβουλος να ακολουθεί μια πιο αργή, βήμα προς βήμα διαδικασία μέσα στην ομάδα καθώς η διάρκεια της προσοχής τους είναι σχετικά μικρή λόγω σωματικών και ψυχολογικών δυσκολιών. Εξάλλου αυτό πολλές φορές επηρεάζεται και από την φαρμακευτική αγωγή που μπορεί να ακολουθούν τα μέλη και έτσι μπορεί να μειώνεται η προσοχή τους ή η συγκέντρωσή τους.

Μέσα στις ομάδες ηλικιωμένων θα πρέπει να τίθενται κάποια διαφορετικά όρια καθώς μπορεί να δημιουργηθούν κάποια προβλήματα όπως να σημειώνονται συχνές απουσίες των μελών από τις συνεδρίες των ομάδων κι αυτό για διάφορους λόγους όπως απλά επειδή το ξέχασαν, λόγω σωματικής αδιαθεσίας ή κάποιου ραντεβού που είχαν με τον γιατρό τους ή ακόμη και λόγω προβλημάτων μεταφοράς.

Οι μεγαλύτεροι άνθρωποι αυτό που κυρίως χρειάζονται είναι υποστήριξη και ενθάρρυνση. Έτσι λοιπόν οι στόχοι που θα θέσει η ομάδα θα πρέπει να αποσκοπούν κυρίως στη διαμόρφωση της τωρινής τους ζωής ούτως ώστε να βρουν νόημα να είναι η ζωή τους γεμάτη σημασία γι' αυτούς καθώς και να γίνει λίγο πιο ευχάριστη και όχι να αποσκοπούν στην “ανακατασκευή” της προσωπικότητάς τους ή σε μεγάλες και σε βάθος αλλαγές της συμπεριφοράς τους. Η μεγαλύτερη ανάγκη αυτών των ανθρώπων είναι ένα άτομο που θα τους ακούσει πραγματικά και ενεργά και θα τους καταλάβει. Ο σύμβουλος μπορεί να τους δείξει τον σεβασμό του και το γνήσιο ενδιαφέρον του, “ακούγοντας” κάθε βαθύτερο μήνυμα που προσπαθούν να εξωτερικεύσουν και όχι απλά μεταχειρίζοντας τους με ένα συγκαταβατικό τρόπο. Αν θα μπορούσαμε να συγκεντρώσουμε κάποια από τα σημαντικότερα στοιχεία, γνώσεις και ικανότητες ενός συμβούλου που ασχολείται με ομάδες ηλικιωμένων θα θέταμε τα εξής:

- Να έχει σεβασμό και πραγματικό ενδιαφέρον για τα ηλικιωμένα άτομα
- Να διαθέτει την ικανότητα αλλά και την επιθυμία να μάθει κι αυτός από αυτά τα άτομα
- Να έχει την πεποίθηση ότι τα τελευταία χρόνια ζωής ενός ανθρώπου μπορεί να είναι πραγματικά μια πρόκληση γι' αυτόν
- Να γνωρίζει τις βιολογικές, ψυχολογικές και κοινωνικές αλλαγές και ανάγκες της ηλικίας αυτής
- Να έχει την ικανότητα να αντιμετωπίζει συναισθήματα κατάθλιψης, απελπισίας, θλίψης, εκθρότητας και απόγνωσης
- Να διαθέτει προσωπικά χαρακτηριστικά όπως χιούμορ, ενθουσιασμό, υπομονή, ανοχή, αισιοδοξία και να είναι πρόθυμος να μάθει νέα πράγματα
- Να έχει την ικανότητα να καταρρίψει κάποια στιγμή τους μύθους που πολλές φορές και οι ίδιοι οι ηλικιωμένοι πιστεύουν για τον εαυτό τους. Τέτοιοι μύθοι είναι π.χ. ότι οι ηλικιωμένοι δεν μπορούν να αλλάξουν και είναι χαμένος χρόνος να προσπαθεί κανείς γι' αυτό, ή ότι οι ηλικιωμένοι δεν μπορούν να συνεισφέρουν στην κοινωνία, ότι είναι πάντα εξαρτώμενοι και πρέπει πάντα κάποιος να τους φροντίζει, ότι δεν καταλαβαίνουν ποτέ τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι άνθρωποι, ότι δεν φοβούνται το θάνατο κ.α.

Στην Ελλάδα πολλά από τα προγράμματα του Ε.Ο.Π για την τρίτη ηλικία περιλαμβάνουν και ομαδικές δραστηριότητες. “Τα μέλη συγκεντρώνονται με σκοπό τη δημιουργική απασχόληση και ψυχαγωγία ώστε να αποφεύγεται η απομόνωση τους, να καλλιεργούνται τα ενδιαφέροντα τους και να ενθαρρύνεται η συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή και δράση” (Π.Α. Σταθόπουλος 1999). Επίσης μέσω της Διεύθυνσης Χριστιανικής Αλληλεγγύης η οποία έχει συσταθεί από την Ιερά Αρχιεπισκοπή Αθηνών, λειτουργούν οι ομάδες “ελευθέρως διαβιούντων υπερηλίκων”.

Σήμερα οι ηλικιωμένοι αποτελούν ένα πολύ μεγάλο πληθυσμό μέσα στην κοινωνία μας. Ένα πληθυσμό με πολύ ιδιαίτερες ανάγκες και

προβλήματα, ο οποίος δεν πρέπει να αγνοείται ή να παραγκωνίζεται από κανέναν και κυρίως από τους επαγγελματίες του χώρου. Θα πρέπει διαρκώς να δημιουργούνται προγράμματα γι' αυτούς τους ανθρώπους. Είναι καιρός πια οι ηλικιωμένοι άνθρωποι να πάψουν να νιώθουν απομονωμένοι και να ζήσουν τα τελευταία χρόνια της ζωής τους ευτυχισμένοι, με όρεξη και πάθος για τη ζωή, χωρίς θλίψη και πικρία.

1.3.4 Ομάδες Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες.

Σύμφωνα με την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (Π.Ο.Υ.) «η έννοια των “ειδικών αναγκών” υποδηλώνει μια απόκλιση από το “κανονικό” πλαίσιο ικανότητας του ατόμου - σωματικής ή διανοητικής» (Π. Α. Σταθόπουλος, 1999). Η κοινωνία μας, τουλάχιστον μέχρι πρόσφατα, αντιμετώπιζε τα άτομα με ειδικές ανάγκες με ανάμικτα συναισθήματα οίκτου και προκατάληψης. Υπάρχουν πολλές μορφές και κατηγορίες αναπηρίας ή μειονεξίας, ωστόσο εδώ θα προσπαθήσουμε να δούμε συνολικά την κατηγορία των ατόμων με ειδικές ανάγκες μέσα από την συμβουλευτική με ομάδες και πως θα μπορούσε αυτή να τους βοηθήσει.

Πριν από το 1975 ο Γκόουαν (1965) είχε παρατηρήσει ότι η συμβουλευτική για άτομα με ειδικές ανάγκες τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και σε πρακτικό, βρισκόταν σε «πρωτόγονη κατάσταση». Σιγά σιγά άρχισε να αναπτύσσεται αυτός ο κλάδος και κυρίως η ομαδική συμβουλευτική. Στις ευρύτερες κατηγορίες της συμβουλευτικής ψυχολογίας περιλαμβάνεται και η συμβουλευτική της αποκατάστασης όπου κύριος στόχος της είναι να βοηθήσει το άτομο που μειονεκτεί να ενταχθεί στους κόλπους της κοινωνίας όχι δουλεύοντας μόνο με τον ίδιο αλλά και με όλο το κοινωνικό του περιβάλλον (οικογένεια, σχολείο, φίλοι, εργασία) ώστε μέσω της πληροφόρησης να ευαισθητοποιηθούν και να αποδεχθούν πρώτα απ' όλα οι ίδιοι αυτό το άτομο. Ασχολείται με θέματα όπως εκπαίδευση και κοινωνικοποίηση του ανάπηρου παιδιού, επίλυση συναισθηματικών προβλημάτων, εκπαίδευση ή επανεκπαίδευση για μια συγκεκριμένη εργασία κ.τ.λ.

Η ομαδική συμβουλευτική ατόμων με ειδικές ανάγκες είναι ιδιαίτερα σημαντική και έχει αναπτυχθεί περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Μέσα από την διαδικασία της ομάδας αυτά τα άτομα παίρνουν προσωπική ανατροφοδότηση ο ένας από τον άλλον. Μέσα από τις ομαδικές συζητήσεις μοιράζονται τα συναισθήματά τους, επιδέχονται την κοινωνική

αλληλεπίδραση με συνεπακόλουθο την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και τη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων. Γενικότερα θα λέγαμε πως οι ομάδες δίνουν την ευκαιρία στα άτομα με ειδικές ανάγκες: 1) να αναγνωρίσουν και να αποδεχτούν το πρόβλημα, 2) να ενισχύσουν το συναίσθημα ότι είναι αποδεκτοί και ανήκουν σε μια ομάδα, 3) να κάνουν καινούργιες επαφές και φίλους και να αναπτύξουν νέα ενδιαφέροντα, 4) να διορθώσουν τις παρανοήσεις τους για τον εαυτό τους και τους άλλους, 5) να ανακουφιστούν από το άγχος και την ένταση και 6) να μάθουν να τα βγάζουν πέρα με κοινωνικές καταστάσεις που θα συναντήσουν ίσως έξω από την ομάδα (Λ. Μπουσκάλια, 1993).

Όταν αναφερόμαστε σε παιδιά με ειδικές ανάγκες τότε σίγουρα το σημαντικότερο ρόλο παίζουν οι γονείς. Χωρίς την υποστήριξη και την βοήθεια των γονιών, ακόμη και το πιο διακεκριμένο παιδαγωγικό και θεραπευτικό πρόγραμμα είναι συχνά ελάχιστα χρήσιμο και βοηθητικό για το ιδιαίτερο παιδί. Πολλοί ειδικοί υποστηρίζουν ότι μια συνολική προσέγγιση στην παρέμβαση είναι πιο αποτελεσματική. Δεν μπορούμε να διαχωρίσουμε αν το παιδί ή ο γονιός θα πρέπει να είναι ο αποδέκτης της θεραπείας. Πολλοί θεωρητικοί όπως οι Πιρόζα και Πιρόζα (1981) «βλέπουν το παιδί σαν ένα μέρος του οικογενειακού συστήματος και έτσι θεωρούν πως η αποτελεσματική θεραπεία γι' αυτό είναι αδύνατη, χωρίς τη συμμετοχή και την υποστήριξη της οικογένειας». (Λ. Μπουσκάλια, 1993). Η μειονεξία ή η αναπηρία που αντιμετωπίζει το παιδί προκαλεί όπως είναι φυσικό κάποια προβλήματα και μέσα στους κόλπους της οικογένειας. Έτσι στην προσπάθεια να αντιμετωπιστούν αυτά τα προβλήματα ο σύμβουλος θα πρέπει να εργαστεί με όλα τα μέλη της οικογένειας. Παρακάτω παραθέτουμε ένα παράδειγμα ενός προγράμματος με ομάδες ιδιαίτερων παιδιών και των γονιών τους. Το πρόγραμμα αυτό διεξήχθη το 1974 από τους Σίτος και Χέκενγκα σε μια προσπάθεια να εξετάσουν την αλληλεπίδραση γονιών - παιδιού. «Τέσσερα ζευγάρια γονιών και τα νοητικά καθυστερημένα παιδιά τους συμμετείχαν στο πρόγραμμα για μια ώρα την ημέρα, τρεις φορές την εβδομάδα επί οκτώ εβδομάδες. Οι γονείς

παρατηρούσαν στην αρχή τους θεραπευτές οι οποίοι, δουλεύοντας με τα παιδιά, τους εξηγούσαν ταυτόχρονα τι γινόταν. Σταδιακά, αναλάμβαναν οι γονείς την ευθύνη της δουλειάς με τα παιδιά τους, μέχρι του σημείου να αντικαταστήσουν εντελώς το θεραπευτή στις δύο τελευταίες συνεδρίες. Ο υπολογισμός της προόδου γινόταν με την αύξηση των ερωταποκρίσεων μεταξύ γονιών και παιδιού. Στο τέλος του προγράμματος, όλα τα παιδιά είχαν αυξήσει τη μέση έκταση του έναρθρου λόγου και τρία παιδιά είχαν αυξήσει αξιοσημείωτα τον πραγματικό αριθμό των εκφράσεων σε κάθε συνεδρία. Επιπλέον, η λεκτική συμπεριφορά των γονιών άλλαξε ουσιαστικά. Για παράδειγμα, έκαναν περισσότερες ερωτήσεις ενώ ορισμένοι έδιναν περισσότερες εντολές όταν χρειαζόταν. Η σημαντικότερη συνέπεια αυτών των αλλαγών στη λεκτική συμπεριφορά γονιών και παιδιών, σύμφωνα με τους Σιτς και Χέκενγκα, ήταν ότι το παιδί έγινε ενεργός συμμετέχων στη διαδικασία επικοινωνίας, αντί ένας απλός δέκτης λεκτικών ερεθισμάτων» (Λ. Μπουσκάλια, 1993). Μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας οι γονείς ενημερώνονται για τις αδυναμίες του παιδιού και πολλές φορές εκθέτουν και μοιράζονται συναισθήματα και στάσεις για το παιδί και τον εαυτό τους.

Έτσι λοιπόν με την ομαδική συμβουλευτική σε άτομα με ειδικές ανάγκες, το άτομο οδηγείται στην αυτονομία και την ανεξαρτησία, μέσω της υποστήριξης που προσφέρεται προς τους γονείς κατανοούν κι αυτοί με την σειρά τους τον υποστηρικτικό ρόλο που πρέπει να έχουν προς τα παιδιά, ελαχιστοποιείται το άγχος μέσω της ενημέρωσης και αισθάνονται αποδεκτοί μέσα στο θετικό και ζεστό κλίμα της ομάδας στην οποία ανήκουν.

1.4 Διεργασία Ομάδας.

1.4.1 Μία κεντρική θεώρηση της διεργασίας ομάδας.

Η συμβουλευτική ομάδα αποτελεί πλέον μια αναγνωρισμένη και ιδιαίτερα αποτελεσματική μορφή ομαδικής θεραπείας. Πολλοί θεωρητικοί ορίζουν την συμβουλευτική ψυχολογία ως «τη διαδικασία μέσα από την οποία ο άνθρωπος βοηθιέται ώστε να συμπεριφέρεται με πιο ικανοποιητικούς, για τον εαυτό του, τρόπους» (Μ. Μαλικιώση - Λοΐζου, Αθήνα 1999). Κατά την συμβουλευτική με ομάδες αυτήν η “διαδικασία” μετατρέπεται σε ομαδική διαδικασία όπου ο κάθε συμβουλευόμενος βοηθιέται και στην προσωπική του αυτογνωσία και στο ξεπέρασμα των δυσκολιών του. Μέσα σε κάθε ομάδα συμβουλευτικής γίνονται πολλές και διαφορετικές κάθε φορά διεργασίες. Θα μπορούσαμε να ορίσουμε την διεργασία ως «την αναπτυσσόμενη φύση των διαπροσωπικών σχέσεων σε μια δεδομένη στιγμή. Η διεργασία δεν είναι το περιεχόμενο της επικοινωνίας αλλά το σύνολο του “γίνεσθαι” μέσα στην ομάδα “εδώ και τώρα”» (Ρ. Ευδοκίμου - Παπαγεωργίου, Αθήνα 1999).

Όπως σε κάθε ομάδα έτσι και στην συμβουλευτική ομάδας ανάμεσα στα μέλη λαμβάνουν χώρα διάφορες διεργασίες, διάφορες αλληλεπιδράσεις, δημιουργούνται σχέσεις, τα μέλη επικοινωνούν μεταξύ τους και αλληλοεπηρεάζονται. Ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός για κάθε διεργασία που συμβαίνει μέσα στην ομάδα του, να φροντίζει ώστε αυτές οι διεργασίες να είναι δημιουργικές και με τον σωστό πάντα χειρισμό του ίδιου και αποτελεσματικές για τα μέλη.

Η ομάδα μπορεί να έχει σημαντικά αποτελέσματα κι αυτό γιατί έχει ιδιαίτερη επίδραση στα μέλη της και οι ομαδικές αλληλεπιδράσεις που συμβαίνουν μέσα σ’ αυτήν είναι από τους σημαντικότερους λόγους επιτυχίας της (J. Corey & M.S. Corey, 1977). Άλλωστε η αξία της δυναμικής της ομάδας έχει τονιστεί και περιγραφεί από πολλούς ειδικούς

(Freud, 1922, Βιέννη, 1961 Berne, 1964, Anzieu, 1964, 1975, Kaes, 1976, 1979, Ginoux, 1982, Jacobi, 1974, Nemeth, 1985, Yalom, 1985, Douglas, 1995, Lawler and Marrowsky, 1993, Clark, 1998). Από όλους αυτούς όμως ο Bion (1961) ήταν αυτός που πρώτος έδωσε την μεγαλύτερη σημασία στο πώς να βλέπουμε την ομάδα ως μια «συνεκτική οντότητα με τους δικούς της έμφυτους νόμους» (J. Shaffer & M. Galinsky, 1974a).

Στην προσπάθεια να εξετάσουμε τις ομαδικές διεργασίες θα μπορούσαμε να αναφέρουμε και τη θεωρία του Bowen (1978), που αφορά την «οικογενειακή θεωρία συστημάτων» κατά την οποία όπως ο ίδιος υποστηρίζει αυτά που πολλές φορές συμβαίνουν μέσα στην ομάδα, όλες αυτές οι διεργασίες, τις συναντάμε και μέσα στην οικογένεια.

Ο Anzieu (1975) θεωρεί την ομάδα «στην ουσία της θηλυκή και μητρική». Κάποια παραδείγματα που το εξηγούν αυτό είναι π.χ. η παλινδρόμηση που βιώνουν πολλές φορές τα μέλη μέσα στην ομάδα, ή η ζεστασιά και η ασφάλεια που νιώθουν τα μέλη μέσα στην ομάδα που παρομοιάζεται με την ζεστασιά και την ασφάλεια που νιώθει το βρέφος όταν είναι με την μητέρα του (Anzieu, 1975, σελ. 189). Επίσης χαρακτηρίζει την ομάδα ως «περιτύλιγμα», που κρατάει ενωμένα τα άτομα (Anzieu, 1975). Ένα περιτύλιγμα με δύο όψεις. Η μία όψη είναι στραμμένη προς την εξωτερική πραγματικότητα, τον έξω κόσμο και η άλλη όψη είναι στραμμένη προς την εσωτερική ασυνείδητη πραγματικότητα των μελών της ομάδας.

Για την ομάδα και τις διεργασίες που λαμβάνουν χώρα μέσα σ' αυτήν παίζουν σημαντικό ρόλο και οι μηχανισμοί άμυνας των μελών της. Έτσι βλέπουμε πολύ συχνά να εμφανίζονται στις κοινωνικές συναλλαγές της ομαδικής εμπειρίας μηχανισμοί άμυνας που μειώνουν την ικανότητα του ατόμου να συσχετιστεί αποτελεσματικά σε διαπροσωπικό επίπεδο. Πολλές φορές ιδιαίτερα όταν το άτομο νιώθει πως απειλείται προβάλλει τις άμυνές του (Rutan & Stone, 1993). Μέσα σ' ένα κλίμα αλληλοϋποστήριξης, ο σύμβουλος και τα μέλη μπορούν να εξασφαλίσουν μια εποικοδομητική ανατροφοδότηση στους συμμετέχοντες χρησιμοποιώντας τις δυσπροσαρμοστικές άμυνες. Χρησιμοποιώντας σκόπιμες θεραπευτικές

αλληλεπιδράσεις τα άτομα μέσα στην ομάδα γίνονται ικανά να αποσαφηνίσουν την συγκρουόμενη συμπεριφορά τους και να ρυθμίσουν την χρήση μηχανισμών άμυνας (A.J. Clark, 1992, 1997). Μια συνολική έννοια του συμβούλου εν εξελίξει των διαδικασιών άμυνας μέσα στην ομάδα, είναι να προκαλέσει ένα ασφαλή και προστατευτικό περιβάλλον ενισχύοντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης και ανοικτής επικοινωνίας.

Πολύ σημαντικό για την ομάδα είναι να υπάρχει συνοχή, καθώς και η αίσθηση από τα μέλη ότι έχουν τις ίδιες ανάγκες. Ο Bion (1961) αναφέρει τα παρακάτω χαρακτηριστικά γνωρίσματα για να επεξηγήσει αυτό που ο ίδιος αποκαλεί «καλό πνεύμα ομάδας»:

1) Ο κοινός σκοπός.

2) Να αναγνωρίζουν και να κατανοούν όλα τα μέλη της ομάδας ποια είναι τα «όριά» της, η θέση της και η λειτουργία της σε σχέση με άλλες μεγαλύτερες ενότητες ομάδας.

3) Να υπάρχει η ευελιξία και η ικανότητα απορρόφησης νέων μελών αλλά να είναι προετοιμασμένοι και για την περίπτωση απώλειας μελών χωρίς τον φόβο ότι η ομάδα χάνει την ταυτότητά της.

4) Να μην δημιουργούνται στην ομάδα εσωτερικές υποομάδες που να έχουν αυστηρά όρια και να αποκλείουν τα υπόλοιπα μέλη.

5) Να δίδεται η απαραίτητη σημασία στη συμβολή κάθε μέλους μέσα στην ομάδα καθώς και να του παρέχεται η δυνατότητα για ελευθερία κινήσεων μέσα σ' αυτήν.

6) Να είναι σε θέση η ομάδα να δεχτεί μια ενδεχόμενη απογοήτευση αλλά και να έχει τον τρόπο να την αντιμετωπίσει.

7) Ο καθορισμός ως ελαχίστου ορίου μεγέθους της ομάδας τα τρία μέλη (Διδακτορική διατριβή Μ. Θεοδωράτου, 2003).

Τέλος θα ήθελα να αναφέρω ένα φαινόμενο που παρουσιάζεται πολύ συχνά μέσα στις ομάδες και μπορεί να επηρεάσει όχι μόνο τα μέλη αλλά και ολόκληρη την πορεία της ομάδας. Όπως αναφέρει ο Charlan Jeanne

Nemeth (1985a) έρευνες και μελέτες έχουν αποδείξει την επιρροή που ασκεί η γνώμη της μειοψηφίας στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι σκέφτονται, κρίνουν και εκφράζουν απόψεις. Οι περισσότεροι θεωρούν πως η πλειοψηφία υπερτερεί και αντιπροσωπεύει το σωστό, την σωστή αντίληψη. Ισχύει όμως πάντοτε αυτό; Πολλές φορές οι απόψεις της μειοψηφίας ακόμη κι αν δεν είναι σωστές, συνεισφέρουν δημιουργικά λόγω της «διαμάχης» που γεννάται από την ανοικτή και έντονη συζήτηση μεταξύ των δύο αντιλήψεων.

Ο John Stuart Mill (1979) στο βιβλίο του *On Liberty* αναφέρει πως κάποια στιγμή όλοι γίναμε μάρτυρες του φαινομένου που ο ίδιος χαρακτηριστικά ονομάζει «τυραννία της πλειοψηφίας» («the tyranny of the majority»). Στο παρελθόν οι κυβερνήτες φαινόταν κάπως ανταγωνιστικοί απέναντι στους ανθρώπους που κυβερνούσαν και έτσι ο καθένας μπορεί να ήταν επιφυλακτικός με την πιθανότητα ότι οι κυβερνήτες θα μετέτρεπαν το πολίτευμά τους σε τυραννία και ένα πολίτευμα καταπίεσης. Όμως με την άνοδο της δημοκρατίας υπήρξε μια αναγνώριση της ταυτότητας μεταξύ λαού και κυβέρνησης. Παρ' όλα αυτά όπως τονίζει ο Mill «οι άνθρωποι που ασκούν την εξουσία δεν είναι πάντοτε οι ίδιοι μ' αυτούς στους οποίους δέχονται αυτή την εξουσία», η βούληση του λαού έχει την έννοια της βούλησης της πλειοψηφίας. Τοιουτοτρόπως η καταπίεση της μειοψηφίας ή η διαφωνία των γνώμών γίνεται μια μορφή τυραννίας, μια τυραννία της πλειοψηφίας. Αυτό που ισχυρίζεται ο Mill είναι πως κανείς δεν είναι αλάθητος. Η ιστορία μας έχει δείξει ότι πολλές φορές η πλειοψηφία κάνει λάθη. Εξάλλου δεν είναι ανάγκη να έχει δίκιο η μειοψηφία, η ύπαρξή της και μόνο και η εξέφραση της άποψής της βοηθά στην αποκάλυψη της αλήθειας (C.J. Nemeth, 1983).

Για την πλειοψηφία είναι πολύ πιο εύκολο να επιβάλλει την γνώμη της καθώς έχει το «ατού» της «κοινής γνώμης» και το πλεονέκτημα της αριθμητικής υπεροχής. Έτσι λοιπόν η μειοψηφία θα πρέπει να παλέψει περισσότερο και να αντισταθεί σθεναρά ώστε να επηρεάσει. Όσο όμως περισσότερο αντισταθεί τόσο περισσότερο μεγαλώνει την διαμάχη μεταξύ

των αντίθετων γνώμων και βοηθά στις προσπάθειες επιρροής της μειοψηφίας.

Σκοπός δεν είναι μόνο να αποκαλυφθεί η αλήθεια ή το σωστό. Την μεγαλύτερη αξία έχει η όλη διαδικασία της ανοικτής συζήτησης των διαφορετικών απόψεων, της διαμάχης μεταξύ μειοψηφίας και πλειοψηφίας. Όλη η ουσία βρίσκεται στην “διαδρομή” ώστε να βγει η αλήθεια.

Όλα αυτά λοιπόν τα συναντούμε και μέσα στην ομάδα. Η ομάδα είναι ένας μικρόκοσμος που περιλαμβάνει όλα τα φαινόμενα που βλέπουμε και στην κοινωνία. Έτσι λοιπόν μπορεί μέσα σε μια ομάδα 7 ατόμων, τα 3 να αποτελούν την μειοψηφία και να γίνουμε μάρτυρες της «τυραννίας της πλειοψηφίας», της καταπίεσης της μειοψηφίας, να δούμε την μειοψηφία να αγωνίζεται για να αποδείξει το σωστό ή την γνώμη της και γενικότερα όλη αυτή την διαμάχη που περιγράψαμε παραπάνω. Εδώ θα πρέπει ο σύμβουλος να είναι πολύ προσεκτικός ώστε να χειριστεί σωστά όλα αυτά τα φαινόμενα, να ενθαρρύνει την διχογνωμία και να απελευθερώσει τα μέλη από τα κλισέ “της κοινής γνώμης”, “της γνώμης των πολλών” κι άλλα παρεμφερή.

Θα πρέπει τα μέλη να κατανοήσουν πως μέσα από μια τέτοια διαδικασία οδηγούνται σε διαύγεια σκέψεως, μαθαίνουν να ακούν, να εμπιστεύονται και να οδηγούνται σε μια ανανεωμένη, πιο ζωντανή αλήθεια των πραγμάτων.

Οι διεργασίες που γίνονται μέσα σε κάθε ομάδα είναι πάρα πολλές. Πολλές φορές διαφέρουν μεταξύ τους γιατί απλά έχουμε να κάνουμε με διαφορετικά άτομα κάθε φορά με διαφορετικές οντότητες. Η διεργασία αφορά όλες τις “ζυμώσεις” που γίνονται μέσα στην ομάδα συναισθήματα, αντιδράσεις, αλληλεπιδράσεις, επιρροές κ.τ.λ. Μέσα βέβαια στην διεργασία περιλαμβάνονται και οι φάσεις που περνά κάθε ομάδα τις οποίες θα αναπτύξουν στο επόμενο υποκεφάλαιο.

1.4.2 Στάδια Ανάπτυξης της Ομάδας.

Κάθε ομάδα, όπως όλοι οι ζωντανοί οργανισμοί, εξελίσσεται. Έχει μια πορεία με αρχή, μέση και τέλος. Αυτήν η πορεία ακολουθεί διάφορα στάδια ή όπως αλλιώς ονομάζονται φάσεις εξέλιξης της ομάδας που θεωρητικά είναι ίδια, σε όλες τις ομάδες αλλά δεν “κυλούν” πάντα απλά και ούτε είναι προβλέψιμα. Διαφέρουν ανάλογα με την ομάδα, στο πότε θα εμφανιστούν, πόσο θα διαρκέσουν και ποια εσωγενή στοιχεία θα προκύψουν κάθε φορά.

Κατά την εξέλιξη των σταδίων μπορεί να έχουμε εμφάνιση καινούργιων κάθε φορά στοιχείων αλλά κάποιες φορές μπορεί να επανεμφανίζονται στοιχεία προηγούμενων σταδίων. Επίσης καθώς η ομάδα περνά από το ένα στάδιο στο άλλο συχνά παρατηρείται μια προσωρινή παλινδρόμηση σε προηγούμενη φάση, ή μια καθήλωση στη φάση που βρίσκεται. Γενικότερα οι ομάδες “υποχωρούν” και “ρέουν” και γι’ αυτό το λόγο και ο σύμβουλος αλλά και τα μέλη θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικοί απέναντι στους παράγοντες που επηρεάζουν την κατεύθυνση που έχει επιλέξει η ομάδα να ακολουθήσει.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Corey & Corey με το να γνωρίζεις όσο περισσότερα για την πορεία εξέλιξης μιας ομάδας, σου δίνεται μια πολύτιμη προοπτική. Γνωρίζοντας λοιπόν ο σύμβουλος τα κοινά στοιχεία που υπάρχουν σε κάθε στάδιο εξέλιξης μπορεί να προβλέψει καλύτερα κάποια προβλήματα ή να μεσολαβήσει με τον κατάλληλο τρόπο και έγκαιρα. Η γνώση των κρίσιμων σημείων μιας ομάδας κάνει ικανό τον σύμβουλο να βοηθήσει τα μέλη να κινητοποιήσουν τις δυνάμεις τους ώστε να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τα θέματα που θα προκύψουν (J. Corey & M.S Corey, 1982).

Διάφορες απόψεις έχουν διατυπωθεί για τα στάδια που περνά μια ομάδα και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματά τους. Με το θέμα αυτό

ασχολήθηκαν ιδιαίτερα οι R. Vinter (1974: 9-39), ο W. Schwartz (1976: 171-197), ο G.M. Gazda (1971), οι Sarri & Galinsky και οι συνεργάτες τους (1974: 71-89) και πολλοί άλλοι. Όλοι τους όμως συγκλίνουν σε κάποια σημεία. Ένα τέτοιο σημείο είναι πως κάθε ομάδα έχει σίγουρα ένα αρχικό στάδιο, ένα τελικό και ένα ή περισσότερα ενδιάμεσα στάδια. Σύμφωνα συγκεκριμένα με την άποψη του G.M. Gazda «η ομάδα συμβουλευτικής περνάει από τέσσερα σχεδόν ξεκάθαρα στάδια. Τα στάδια αυτά συνήθως υπάρχουν σε δεδομένες συνεδρίες και κατά την διάρκεια αυτών». Και συνεχίζει αναφέροντας πως τα στάδια αυτά είναι 1) το στάδιο της εξερεύνησης, 2) το Μεταβατικό Στάδιο, 3) το Στάδιο της Δράσης και 4) το στάδιο της Ολοκλήρωσης. Αυτά τα 4 στάδια μπορούμε να τα συσχετίσουμε με άλλα στάδια άλλων θεωρητικών, όπου αναφέρονται ακριβώς στα ίδια στοιχεία αλλάζοντας μόνο τις ονομασίες των σταδίων. Για παράδειγμα ο Bonney (1969) αναφέρεται στο Στάδιο Εξερεύνησης ονομάζοντάς το Στάδιο Συσχετισμού. Και οι δύο έχουν ένα δεύτερο ή Μεταβατικό Στάδιο. Το Στάδιο της Δράσης του G.M. Gazda ισοδυναμεί με το Εργασιακό Στάδιο του Mahler. Τέλος το Στάδιο της Ολοκλήρωσης είναι αντίστοιχο με το Τελικό Στάδιο του Mahler (G.M. Gazda, 1978).

Ένα ακόμη σημείο στο οποίο συγκλίνουν όλες οι θεωρίες είναι πως τα στάδια εξέλιξης της κάθε ομάδας, όσα κι αν είναι αυτά, διαφοροποιούνται μεταξύ τους στο γεγονός ότι κάθε ομάδα δεν είναι ίδια. Κάθε ομάδα έχει τα δικά της, μοναδικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τα οποία δεν επαναλαμβάνονται, το ίδιο ποσοτικά και ποιοτικά στο επόμενο στάδιο (Χ. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου, Αθήνα, 2002).

Στη συνέχεια θα ακολουθήσει μια σύντομη ανάλυση των σταδίων αυτών και θα εξετάσουμε τι διεργασίες, τι συναισθήματα και τι αντιδράσεις συναντάμε συνήθως σε καθένα από αυτά.

Μέσα στην βιβλιογραφία που αφορά τα στάδια μιας ομάδας συναντάμε πολύ συχνά ένα “προπαρασκευαστικό” στάδιο, ένα στάδιο προετοιμασίας για την μελλοντική ομάδα που συχνά εμφανίζεται με τον όρο “δοκιμαστική συνέντευξη”. Σκοπός λοιπόν αυτού του σταδίου είναι να

προετοιμάσει τα υποψήφια μέλη της ομάδας γι' αυτό που θα ακολουθήσει αλλά και να βοηθήσει τον σύμβουλο να διαπιστώσει εάν η προσωπικότητα του κάθε μέλους και η φύση του προβλήματός του είναι τέτοια ώστε να ταιριάζει με την ομάδα που πρόκειται να δημιουργηθεί αλλά να δει και αν μπορεί να βοηθήσει μια τέτοια ομάδα το συγκεκριμένο μέλος.

Μια διαγνωστική συνέντευξη γίνεται με κάθε πιθανή ομάδα για να δοθεί με τον τρόπο αυτό η ευκαιρία στο σύμβουλο να περιγράψει τους βασικούς κανόνες και τις ευθύνες της ομάδας στα υποψήφια μέλη και να τον βοηθήσει να ανακαλύψει κατά πόσο τα άτομα είναι έτοιμα και πρόθυμα να βιώσουν αυτήν την εμπειρία της συμβουλευτικής ομάδων (G.M. Gazda, 1978). Ίσως κάποια μέλη, να κρίνει ο σύμβουλος, ότι δεν θα πρέπει να ενταχθούν στην ομάδα ίσως να χρειαστούν κάποιες ατομικές συνεδρίες πρώτα.

Τα μέλη λοιπόν θα πρέπει να γνωρίζουν όλες τις πληροφορίες για την ομάδα στην οποία πρόκειται να ενταχθούν. Άλλωστε είναι επιλογή τους αν τελικά επιθυμούν να συμμετάσχουν σ' αυτή την ομάδα ή όχι. Έτσι λοιπόν τα μέλη θα πρέπει να έχουν ενεργητικό ρόλο στην διαδικασία της απόφασης. Θα πρέπει λοιπόν τα υποψήφια μέλη να γνωρίσουν τον σύμβουλο και να εκτιμήσουν εάν τους "ταιριάζει" ή όχι, θα πρέπει να προετοιμάσουν τους εαυτούς τους για την μελλοντική ομάδα με το να σκεφτούν τι πραγματικά περιμένουν από την ομάδα, ποιες είναι οι επιδιώξεις και οι στόχοι τους και πώς θα τους κατακτήσουν (J. Corey & M.S. Corey, 1982).

Τέλος, για να αυξηθεί η προθυμία του υποψηφίου για την ομάδα, μπορεί ο σύμβουλος (αφού πρώτα έχει αποφασίσει ότι θα το δεχθεί), να του αναφέρει πως είναι πολύ πιθανόν να βρει τα υπόλοιπα μέλη ευχάριστα και πρόθυμα να τον βοηθήσουν. Σύμφωνα με μια ανάλυση έρευνας από τον Goldstein et al. (1966), μια τέτοια ευνοϊκή προδιάθεση μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αποδοχή των μελών μεταξύ τους και επομένως στην εσωτερική ενότητα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω διαπιστώνουμε πως μια τέτοια προετοιμασία είναι απαραίτητη και βοηθά τα μέλη σε μια πιο ομαλή ένταξη στην ομάδα. Τι συμβαίνει όμως όταν όλα αυτά τα υποψήφια μέχρι πρότινος μέλη συναντιούνται όλοι μαζί και αποτελούν πια μια ομάδα;

Αρχικό Στάδιο

Το αρχικό στάδιο (το οποίο είναι και το πρώτο στην ουσία στάδιο της ομάδα) το συναντάμε άλλοτε μ' αυτή την ονομασία, άλλοτε ως “στάδιο εξερεύνησης” (G.M. Gazda, 1978), ως το στάδιο του “συμβολαίου” (P. Ευδοκίμου - Παπαγεωργίου, Αθήνα 1999) ή ως “φάση σχηματισμού” (Forming) (Tuckman, πηγή: Sbandi 1973, σελ. 135) ή ως “στάδιο καθιέρωσης” (Bonney 1969) και διάφορες άλλες ονομασίες. Θα αναλύσουμε λίγο αυτό το στάδιο κρατώντας τον πιο γενικό όρο ως “αρχικό στάδιο”.

Με όποια ονομασία κι αν συναντήσουμε αυτό το στάδιο παρατηρούμε κάποιες κοινές αντιδράσεις και συναισθήματα τα οποία βιώνουν τα μέλη σ' αυτές τις πρώτες συναντήσεις. Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά αυτού του σταδίου είναι η κοινή απόφαση των μελών ότι θα δουλέψουν μαζί σε μια ομάδα για κάποιο σκοπό και πως θα συνυπάρξουν κάποιο χρονικό διάστημα. Σ' αυτό το κομμάτι σε κάποιες περιπτώσεις αποδίδεται ο όρος “συμβόλαιο”. Σ' αυτή την πρώτη φάση λοιπόν τα μέλη προσπαθούν να παρουσιάσουν τους εαυτούς τους, να γνωρίσουν μεταξύ τους και να περιγράψουν τους στόχους που ο καθένας ελπίζει να επιτύχει. Βέβαια, αυτό δεν είναι πάντα εύκολο. Τα μέλη διακατέχονται από αγωνία, αμηχανία, ερωτηματικά και φόβους. Ο καθένας περιμένει κάποιον άλλον να κάνει την αρχή. Επικρατεί συνήθως ένταση ή και το αντίθετο, μικρές στιγμές αμηχανίας και πλήξης. «Δεν υπάρχει ακόμα οικειότητα με το χώρο ή με τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας. Τα άτομα κρατούν το κοινωνικό τους

πρόσωπο και οι μεταξύ τους ανταλλαγές είναι ευγενικές και τυπικές (Ζ. Αρχοντάκη - Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Ο σύμβουλος προσπαθεί να δημιουργήσει ένα ευνοϊκό και άνετο κλίμα για την ομάδα, έτσι ώστε τα μέλη να χαλαρώσουν και να γνωριστούν μεταξύ τους καλύτερα. Η ομάδα φαίνεται να εξαρτάται απόλυτα από τον σύμβουλο αφού περιμένουν από αυτόν να τους λύσει όλες τις απορίες τους, να τους καθοδηγήσει για το τι θα ακολουθήσει. Πολύ σημαντικό για το νέο αυτό ξεκίνημα είναι και μια σωστή και ζεστή υποδοχή από την πλευρά του συμβούλου. Θα πρέπει λοιπόν να φροντίσει ο χώρος της ομάδας να είναι ένας όμορφος και ζεστός χώρος που θα τους κάνει να νιώσουν άνετα και σίγουρα να τους υποδεχτεί ο ίδιος.

Συνήθως την αρχή κάνει ο σύμβουλος παρουσιάζοντας τον εαυτό του και δίνοντας κάποιες πληροφορίες για το τι θα ακολουθήσει. Πολύ σημαντικό είναι να τονίσει την διάρκεια της ομάδας και την ημερομηνία λήξης της. Η επισήμανση από την πλευρά του συμβούλου κάποιων κανόνων όπως η εχεμύθεια, η ελευθερία έκφρασης, ο σεβασμός προς τους άλλους και η απαγόρευση της σωματικής βίας μπορεί να κάνει τα μέλη να νιώσουν πιο άνετα και πιο ασφαλή (Ζ. Αρχοντάκη - Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Σταδιακά και με την βοήθεια πάντα του συμβούλου τα μέλη αρχίζουν να συμφωνούν πάνω σε ορισμένους βασικούς κανόνες λειτουργίας τους οποίους οι ίδιοι θέτουν. Επίσης συζητούν για τους στόχους που θέλουν να επιτύχουν. Προσπαθούν να επικοινωνήσουν μεταξύ τους. Σ' αυτή την αρχική ακόμη φάση είναι που θα καθιερωθούν και κάποιοι ρόλοι που στην πορεία βέβαια μπορεί και να ανατραπούν.

Τα μέλη δεν μπορούν να αποκτήσουν ακόμη το αίσθημα της εμπιστοσύνης, κάτι που είναι απόλυτα λογικό. Σ' αυτή τη φάση μπορεί να απασχολήσουν τα μέλη, ατομικά, ζητήματα όπως «Μπορώ να ζήσω μέσα σ' αυτή την ομάδα; Μπορώ να δεχθώ και να ανεχθώ τους άλλους; Θα γίνω αποδεκτός από την ομάδα;» (Ρ. Ευδοκίμου - Παπαγεωργίου, Αθήνα 1999). Τέτοιους επίσης προβληματισμούς αναφέρουν οι Corey & Corey (1982) όπως: «μπορώ πραγματικά να πω αυτό που νιώθω και θα με προσέξουν οι

άλλοι ή θα με απορρίψουν;», «Είμαι σαν τους άλλους εδώ μέσα;», «Τι ρίσκα μπορεί να πάρω μέσα σ' αυτή την ομάδα;»

Όπως οι ίδιοι αναφέρουν αυτοί οι προβληματισμοί πολλές φορές γίνονται φόβοι όπως: «μήπως θα φανώ χαζός;», «μήπως λέω πολλά για τον εαυτό μου;», «φοβάμαι μήπως πληγωθώ», «κι αν εξαρτηθώ από την ομάδα;», «κι αν ανακαλύψω πράγματα για τον εαυτό μου τα οποία δεν μπορώ να αντιμετωπίσω;» και χιλιάδες άλλα ερωτηματικά (J.Corey & M.S. Corey, 1982).

Το να αναπτυχθεί μέσα στην ομάδα είναι αίσθημα αμοιβαίας εμπιστοσύνης δεν είναι καθόλου εύκολο και χρειάζεται πολύ δουλειά. Παράλληλα όμως είναι και η σημαντικότερη διαδικασία στην πρώτη αυτή φάση καθώς μέσα σ' ένα κλίμα δυσπιστίας τα μέλη δεν πρόκειται να ανοιχτούν και η ομάδα δεν θα μπορέσει να συνεχίσει. Για να αναπτυχθεί λοιπόν μέσα στην ομάδα ένα κλίμα εμπιστοσύνης πρωτεύον ρόλο παίζει ο σύμβουλος. Οι Corey & Corey (1982) αναφερόμενοι στον σύμβουλο τονίζουν ότι «ο πιο δραστικός τρόπος να “διδάξεις” στα μέλη πως να φέρονται μεταξύ τους μ' ένα δημιουργικό τρόπο, είναι να δίνεις εσύ το παράδειγμα με την συμπεριφορά σου, με το τι ακριβώς κάνεις και πως ενεργείς μέσα στην ομάδα». Έτσι λοιπόν όταν ο σύμβουλος δίνει την εντύπωση στα μέλη πως πιστεύει στην ομάδα και στις διεργασίες της, και πιστεύει πως τα μέλη μπορούν να επιτύχουν τις επιθυμητές αλλαγές στον εαυτό τους, τότε και τα μέλη θα πιστέψουν στην ομάδα, θα βρουν το “νόημα” αυτής ως ένα μονοπάτι μέσω του οποίου θα φτάσουν στην προσωπική ανάπτυξη. Εάν ο σύμβουλος ακούει ενεργητικά και με σεβασμό προς τα μέλη, τότε και τα μέλη θα ανακαλύψουν την δύναμη του να παρακολουθείς τον άλλον, να τον ακούς ενεργητικό με όλες τις αισθήσεις σου. Ο σύμβουλος λοιπόν είναι αυτός που θα τους δείξει τι σημαίνει σεβασμός και εμπιστοσύνη στην πράξη.

Ο Carl Rogers (1991) δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις «διευκολυντικές διαστάσεις της θεραπευτικής σχέσης» (facilitative dimensions of the therapeutic relationship). Μέσα σ' αυτές λοιπόν περιλαμβάνονται στάσεις

και ενέργειες που μπορούν να αυξήσουν ή και να μειώσουν το επίπεδο εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα. Τέτοια λοιπόν διευκολυντικά στοιχεία είναι: το να προσέχεις και να ακούς τον άλλον, η ενσυναίσθηση (empathy), η γνησιότητα και η αυτοαποκάλυψη, ο σεβασμός, και η αναμέτρηση. Για το πρώτο όπως αναφέραμε και πιο πάνω όταν ένα μέλος νιώθει πως οι άλλοι τον ακούν πραγματικά και τον καταλαβαίνουν, αναπτύσσεται το αίσθημα εμπιστοσύνης και νιώθει πως οι άλλοι νοιάζονται γι' αυτόν πραγματικά. Η ενσυναίσθηση είναι «η ικανότητα του ατόμου να είναι απόλυτα εναρμονισμένος με τις υποκειμενικές δοκιμασίες των άλλων και το να μπορεί να καταλάβει τον κόσμο των άλλων μέσα από τα μάτια τους» (G. Corey & M. S. Corey, 1982). Αυτήν η απόλυτη κατανόηση χωρίς κριτική στάση βοηθά τα μέλη να νιώσουν αποδεκτά μέσα στην ομάδα. Η γνησιότητα και η αυτοαποκάλυψη αφορούν την ικανότητα του ατόμου να μπορεί να είναι ο πραγματικός του εαυτός. Εάν τα μέλη είναι “αυθεντικοί” δεν προσποιούνται και δεν κρύβονται πίσω από τις άμυνες, αποκαλύπτουν τον εαυτό του, τότε σίγουρα προκαλούν στους άλλους το αίσθημα ότι τους εμπιστεύονται. Ο σεβασμός αφορά κυρίως τον σεβασμό της προσωπικότητας των άλλων. Να μην κρατούν τα μέλη κριτική στάση, να δέχονται την διαφορετικότητα των άλλων και να δείχνουν κατανόηση μεταξύ τους. Τέλος κατά την αναμέτρηση τα μέλη πρέπει πολλές φορές να αντιμετωπίσουν αυτά που “λένε” μ’ αυτά που “κάνουν”, κάτι που πολλές φορές έρχεται σε αντίθεση. Τα λεκτικά με τα μη-λεκτικά μηνύματα ενός ατόμου δεν είναι πάντα ίδια. Εάν όλο αυτό γίνει μέσα σ’ ένα κλίμα αποδοχής τα μέλη θα νιώσουν άνετα και θα μπορέσουν να εμπιστευτούν ο ένας τον άλλον.

Όλη αυτήν η έμφαση που δίνεται στο θέμα της εμπιστοσύνης είναι γιατί όπως αναφέρει και ο G.M. Gazda (1971) «κατά την διάρκεια αυτού του αρχικού σταδίου είναι που διαμορφώνεται η υποστηρικτική βάση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης και φροντίδας. Χωρίς αυτό, η ομάδα αποτυγχάνει στο να φτάσει στο επόμενο στάδιο στην ανάπτυξή της».

Στην συνέχεια ακολουθεί το Μεταβατικό Στάδιο. Αυτό το στάδιο δεν το συναντούμε πάντα στην βιβλιογραφία. Πολλές φορές αυτό επικαλύπτεται από το ακριβώς επόμενο, το στάδιο εργασίας. Κάποιοι άλλοι βέβαια το θεωρούν αρκετά σημαντικό και ξεχωριστό στάδιο, έτσι στην συνέχεια θα ακολουθήσει μια σύντομη ανάλυση του μεταβατικού Σταδίου.

Μεταβατικό Στάδιο

Το μεταβατικό στάδιο συμβαίνει στο σημείο που ένα ή περισσότερα μέλη αρχίζουν σιγά σιγά να αποκαλύπτουν τον εαυτό τους σε επίπεδο σημαντικά βαθύτερο από πριν (G.M. Gazda, 1978). Πολλές φορές στο σημείο αυτό, τα μέλη της ομάδας βιώνουν ένα συναίσθημα απειλής, η ανησυχία δεν έχει εξαφανιστεί, και πολλές φορές επίσης τα μέλη εμφανίζουν άμυνες, και αντιστάσεις. Οι συμμετέχοντες παλεύουν για τον έλεγχο, αρχίζουν να εμφανίζονται κάποιες αντιθέσεις μεταξύ των μελών ακόμη και απέναντι στον σύμβουλο και διάφορα άλλα προβλήματα συμπεριφοράς.

Όλα αυτά λοιπόν θα πρέπει να αναγνωριστούν και να αντιμετωπιστούν ώστε να συνεχίσει ομαλά και με επιτυχία η ομάδα. Μάλιστα υπάρχει ο κίνδυνος μια ομάδα να καθηλωθεί, σ' αυτό το μεταβατικό στάδιο γιατί μπορεί ο σύμβουλος να παρέβλεψε τις αντιστάσεις των μελών, ή γιατί μπορεί κάποιες συγκρούσεις να εξομαλύνθηκαν και στην συνέχεια να μην τις έδωσαν σημασία σαν μια λανθάνουσα τάση που καταστρέφει τις αλληλεπιδράσεις της ομάδας (G. Corey & M.S. Corey, 1982). Έτσι λοιπόν θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη σημασία και σ' αυτό το στάδιο.

Σ' αυτή την φάση τα μέλη νιώθουν πολλές φορές την ανάγκη να δοκιμάσουν τα υπόλοιπα μέλη αλλά και τον σύμβουλο πριν προχωρήσουν στο Στάδιο Εργασίας. Η αντίσταση σ' αυτό το στάδιο δεν παίζει πάντα αρνητικό ρόλο, φτάνει να γνωρίζει ο σύμβουλος πώς θα την χειριστεί. Ένας σύμβουλος δεν θα μπορούσε ποτέ να απαιτήσει από ένα μέλος όντας

σχετικά ακόμη σε μια αρχική φάση να μην έχει αντιστάσεις. Αυτό θα έδειχνε πως δεν τον σέβεται. Σ' αυτό το σημείο θα ήταν πολύ βοηθητικό να παραθέσουμε ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα που αναφέρουν οι Corey & Corey στο βιβλίο του *Groups Process and Practice* (1982). «Η Μπέτυ αποκαλύπτει κάποιο οδυνηρό γεγονός όταν ξαφνικά σταματά και δηλώνει ότι δεν θέλει να συνεχίσει. Συμβαδίζοντας με την αντίσταση, ο σύμβουλος την ρωτά τι ήταν αυτό που την σταμάτησε. Η Μπέτυ υποδεικνύει πως φοβάται μην χάσει τον σεβασμό των μελών. Το θέμα τώρα γίνεται η έλλειψη εμπιστοσύνης της προς την ομάδα, και όχι το οδυνηρό προσωπικό της πρόβλημα. Εάν ο σύμβουλος συνεχίσει μ' αυτόν τον τρόπο, είναι πιθανότερο η Μπέτυ σταδιακά να μιλήσει ανοικτά για τα προσωπικά της ζητήματα. Εάν όμως ο σύμβουλος αγνοήσει την αρχική αντίσταση της Μπέτυ πιέζοντάς την να ανοικτεί, πιθανόν η Μπέτυ να γίνει ιδιαίτερα αμυντική και να προβάλει διαρκώς αντιστάσεις». Έτσι λοιπόν παίζει πολύ σημαντικό ρόλο ο χειρισμός του συμβούλου απέναντι στις αντιστάσεις των μελών. Από την άλλη πλευρά όμως ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι ικανός να ενθαρρύνει τα μέλη να αποκαλύπτουν τους εαυτούς του σε ένα επίπεδο που τους δίνει την αίσθηση της συμμετοχής.

Τα μέλη παλεύουν να αποκτήσουν τον έλεγχο σ' αυτό το στάδιο. Χαρακτηριστικές τέτοιες συμπεριφορές είναι ο ανταγωνισμός, οι αντιζηλιές, οι προκλήσεις προς τον σύμβουλο, οι συζητήσεις για τον μαρασμό των ευθυνών μεταξύ των μελών. Πολλές φορές τα μέλη ανησυχούν μήπως πάρουν πολλές ευθύνες ή πολύ λίγες. Για να αντιμετωπιστούν όλα αυτά, τα μέλη θα πρέπει να τα συζητούν όλα μεταξύ τους. Όλα αυτά θα πρέπει να λύνονται στο "εδώ και τώρα".

Οι συγκρούσεις είναι κάτι που συναντάμε σε πολλά είδη σχέσεων. Έτσι λοιπόν τις συναντάμε και μέσα στις ομάδες και ιδιαίτερα σ' αυτό το μεταβατικό στάδιο. Σε πολλές περιπτώσεις όταν εμφανίζονται οι συγκρούσεις μέσα στην ομάδα, και ο σύμβουλος αλλά και τα μέλη προσπαθούν να τις αποφύγουν, και όχι να διαθέσουν τον αναγκαίο χρόνο ώστε να τις δουλέψουν. Η αποφυγή αυτή των συγκρούσεων είναι που τις

κάνουν καταστροφικές, ειδάλλως μπορεί να είναι ιδιαίτερα εποικοδομητικές. Οι συγκρούσεις που δεν έχουν αντιμετωπιστεί σωστά οδηγούν σε συμπεριφορές άμυνας, εκθρότητας και γενικότερα σε έλλειψη εμπιστοσύνης. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό λοιπόν σ' αυτό το στάδιο να επιλυθούν επιτυχώς οι συγκρούσεις ώστε να αυξηθεί το επίπεδο εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα. Επιπλέον είναι μια ευκαιρία για τον σύμβουλο να μάθει στα μέλη την αξία του να δουλεύεις τις συγκρούσεις μ' έναν εποικοδομητικό τρόπο. Για να αναπτυχθεί η συνοχή της ομάδας και να εμφανιστούν τα αυθεντικά θετικά συναισθήματα των μελών θα πρέπει πρώτα να έχουν αναγνωριστεί και εκφραστεί τα αρνητικά συναισθήματα των μελών. Μόνο έτσι τα μέλη ανακαλύπτουν εάν όντως η ομάδα αυτή είναι ένα ασφαλές μέρος, που θα μπορέσει να διαφωνήσει ανοικτά χωρίς να απορριφθεί. «Όταν τα αρνητικά συναισθήματα αντιμετωπίζονται εποικοδομητικά, οι συμμετέχοντες ανακαλύπτουν ότι η σχέση τους είναι αρκετά δυνατή πια, ώστε να αντέξει ένα ειλικρινές επίπεδο πρόκλησης» (G. Corey & M.S. Corey, 1982).

Στην συνέχεια, και αφού ολοκληρωθεί το αρχικό στάδιο, η ομάδα περνά στο στάδιο εργασίας. Στην πραγματικότητα δεν υπάρχουν αυστηρά διαχωριστικά όρια που απλά να τμηματοποιούν την ομάδα σε διάφορες φάσεις. Στην πράξη πολλές φορές τα στάδια αυτά αλληλοκαλύπτονται και δεν είναι πάντα τόσο ξεκάθαρο πότε τελειώνει το ένα και πότε αρχίζει το άλλο. Κι αυτό το βλέπουμε ιδιαίτερα με το πέρασμα της ομάδας από το μεταβατικό στάδιο στο στάδιο εργασίας όπου τα διαχωριστικά τους όρια είναι πολύ λεπτά. Βέβαια στην βιβλιογραφία αυτά διαχωρίζονται και έτσι παρακάτω θα ακολουθήσει η ανάλυση του σταδίου εργασίας.

Στάδιο Εργασίας

Το στάδιο εργασίας ή όπως αλλιώς το συναντάμε “στάδιο δράσης” (G.M. Gazda, 1979) “εργασιακό στάδιο” (Mahler, 1969), “στάδιο της ανάπτυξης” (Ζ. Αρχοντάκη - Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003), ή απλά “ενδιάμεσο

στάδιο” (Χ. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου, Αθήνα 2002) είναι το μεγαλύτερο, σε χρονική διάρκεια στάδιο. Εδώ πια, τα μέλη αλληλεπιδρούν μεταξύ τους ολοένα και περισσότερο. Η επικοινωνία μέσα στην ομάδα βελτιώνεται αρκετά και τα άτομα νιώθουν πιο ανοιχτά να μιλήσουν για προσωπικά τους θέματα, να εκφράσουν συναισθήματα, ιδέες και επιθυμίες (Ζ. Αρχοντάκη - Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Σ’ αυτό το στάδιο οι διαπροσωπικές σχέσεις γίνονται βαθύτερες και πιο έντονες. Αρχίζει πια, η δομή της ομάδας, να γίνεται πιο ευδιάκριτη και σταθερή. Εμφανίζονται κάποιοι σχηματισμοί υποομάδων και κλικών που λειτουργούν ως δυνάμεις επιρροής της ομάδας. Κατά το στάδιο εργασίας, οι συμμετέχοντες ήδη έχουν μάθει πως να εμπλέκουν τον εαυτό τους στις ομαδικές αλληλεπιδράσεις και δεν περιμένουν πια το “κάλεσμα” ώστε να αναμειχθούν. Τα καθήκοντα της αρχηγίας αρχίζουν να μοιράζονται ανάμεσα στα μέλη της ομάδας και το παρεμβατικό έργο του συμβούλου περιορίζεται, αφού πια οι συμμετέχοντες αλληλεπιδρούν ελεύθερα και άμεσα. Σύμφωνα και με την Η. Northen (1976: 140) «το έργο του συμβούλου σ’ αυτό το στάδιο είναι να διατηρήσει τη ζωτικότητα της ομάδας έτσι ώστε, βαθμιαία, τα μέλη να είναι ικανά να βοηθήσουν το ένα το άλλο. Η δική του δραστηριότητα περιορίζεται στη συμπλήρωση κενών που δεν μπορούν τα μέλη από μόνα τους να καλύψουν». Τον πρωταγωνιστικό ρόλο τώρα αποκτά η ομάδα και τα μέλη της και ο σύμβουλος υποβοηθά την ηγεσία στο έργο της και «διαφυλάσσει την ασφάλεια της ομάδας» (G.M. Gazda, 1971).

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό γνώρισμα του σταδίου αυτού, είναι η συνοχή της ομάδας, η οποία προέρχεται από την προθυμία των μελών να γίνουν “διάφανοι” μεταξύ τους, να ανοιχτούν τελείως (J. Corey & M.S. Corey, 1982). Εφόσον τα αρνητικά συναισθήματα και οι συγκρούσεις αντιμετωπίστηκαν σωστά στα προηγούμενα στάδια, τώρα πια έχει αναπτυχθεί ένα κλίμα βαθιάς εμπιστοσύνης, το οποίο επιτρέπει στην ομάδα μια πορεία δημιουργικής εργασίας. Τα μέλη είναι πρόθυμα να ρισκάρουν αποκαλύπτοντας υλικό που πριν μπορεί να τους φαινόταν απειλητικό και

φέρνουν προς συζήτηση θέματα προσωπικά, που τους απασχολούν ή θέματα που θέλουν να κατανοήσουν καλύτερα. Η ενέργεια διατίθεται πλέον για αποτελεσματική εργασία και εμφανίζονται λύσεις για προβλήματα.

Ο σύμβουλος της ομάδας πρέπει να ενθαρρύνει τα μέλη ώστε να πιστέψουν ότι η κατάστασή τους δεν θα αλλάξει μέχρι να κάνουν αποφασιστικά βήματα (να αναλάβουν δράση) για να την τροποποιήσουν (G.M. Gazda, 1971). Κι αυτό δεν θα γίνει μόνον μέσα στην ομάδα. Ο σύμβουλος θα πρέπει να κάνει κατανοητό στα μέλη, πως τα ρίσκα που παίρνουν μέσα στην ομάδα για αλλαγές θα πρέπει να τα μεταφέρουν και στην καθημερινή τους ζωή, έξω από την ομάδα και να τους ενθαρρύνει γι' αυτό. Επίσης θα πρέπει να προωθεί εκείνες τις συμπεριφορές μελών, οι οποίες συμβάλλουν στην αύξηση του επιπέδου συνοχής της ομάδας. Πολύ σημαντικό και βοηθητικό επίσης για την ομάδα είναι ο σύμβουλος να αντιλαμβάνεται τους θεραπευτικούς παράγοντες που λειτουργούν στο να δημιουργηθεί η αλλαγή και να μεσολαβεί με τέτοιο τρόπο ώστε να βοηθά τα μέλη να επιθυμούν οι ίδιοι τις αλλαγές στα συναισθήματα, στις σκέψεις ή στις πράξεις τους.

Μέσα στην ομάδα εμφανίζονται και πάλι θέματα ελέγχου, δύναμης και διαπροσωπικές συγκρούσεις, όμως τώρα οι συζητήσεις γι' αυτά τα θέματα γίνονται σ' ένα πιο βαθύ επίπεδο. Τα μέλη μαθαίνουν πως να αντιμετωπίζουν - τις συγκρούσεις στην καθημερινή τους ζωή, παραδειγματιζόμενοι από το πως αλληλεπιδρούν μεταξύ τους μέσα στην ομάδα. Επίσης αναπτύσσεται μεταξύ των μελών μια θεραπευτική ικανότητα καθώς οι συμμετέχοντες βιώνουν την αποδοχή για το ποιοι είναι ολοένα και περισσότεροι. Για τα μέλη που έχουν μάθει ότι οι άλλοι τους σέβονται περισσότερο δείχνοντας τις βαθύτερες όψεις του εαυτού τους, δεν υπάρχει πια ανάγκη προσωπειών (J. Corey & M.S. Corey, 1982). Η ομάδα έχει γίνει ένα, συμμαρτυρεί και στηρίζει κάθε μέλος και έχουν έναν κοινό σκοπό, να επιτύχουν τους στόχους τους.

Με την λήξη λοιπόν του σταδίου εργασίας η ομάδα αρχίζει να προετοιμάζεται για τον τερματισμό της. Μπαίνει λοιπόν στο τελικό στάδιο.

•• Τελικό Στάδιο

Το τελικό στάδιο, που το συναντάμε και ως “στάδιο της ολοκλήρωσης” (G.M. Gazda, 1979), “στάδιο λήξης λειτουργίας της ομάδας” (Χ. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου, Αθήνα 2002), ή “τερματισμός της ομάδας και αποχωρισμός” (Ρ. Ευδοκίμου - Παπαγεωργίου, Αθήνα 1999), είναι αναμενόμενο ότι θα ακολουθήσει μετά την “φάση της ωρίμανσης”. Σ’ αυτό το σημείο τα μέλη βιώνουν συναισθήματα που συνδέονται με τον αποχωρισμό. «Τα μέλη αρχίζουν να κάνουν έναν εσωτερικό “απολογισμό” για το τι έζησαν, τι πήραν, τι δεν πρόλαβαν ή δεν μπόρεσαν να πάρουν» (Ζ. Αρχονιάκη - Δ. Φιλίππου, Αθήνα 2003).

Το αρχικό στάδιο ανάπτυξης μιας ομάδας είναι πολύ σημαντικό, καθώς κατά την διάρκεια αυτού, κι αν όλα πάνε καλά, οι συμμετέχοντες εξοικειώνονται μεταξύ τους, εγκαθιστούνται οι βάσεις για εμπιστοσύνη, καθορίζονται οι κανόνες που θα κατευθύνουν αργότερα την ομάδα στο στάδιο εργασίας και παίρνει μορφή η ταυτότητα της ομάδας. Το τελικό στάδιο εξέλιξης μιας ομάδας είναι εξίσου ζωτικής σημασίας, καθώς κατά την διάρκεια αυτού τα μέλη έχουν την ευκαιρία να αποσαφηνίσουν το νόημα της εμπειρίας που είχαν μέσα από την ομάδα, να συνενώσουν μέσα στο μυαλό τους όλα αυτά που κατάφεραν να επιτύχουν, όλα τα κέρδη που είχαν και να αποφασίσουν ποιες πρόσφατα αποκτηθείσες συμπεριφορές θέλουν να μεταφέρουν στην καθημερινή τους ζωή (J. Corey & M.S. Corey, 1982). Είναι πολύ σημαντικό σ’ αυτή την φάση να γίνει μια ενοποίηση όλων αυτών που έμαθαν τα μέλη μέσα στην ομάδα.

Αυτή την στιγμή η ομάδα περνά κάποιες δύσκολες στιγμές καθώς επικρατούν συναισθήματα θλίψης, τα μέλη ανησυχούν καθώς βλέπουν πως η “κοινότητά τους” σιγά σιγά θα εξαφανιστεί και πενθούν αυτή την απώλεια

εκ των προτέρων. Είναι πολύ σημαντικό σ' αυτό το σημείο ο σύμβουλος να επικεντρωθεί σ' αυτά τα συναισθήματα απώλειας που μπορεί να έχουν διαποτίσει την ατμόσφαιρα της ομάδας. Σκοπός δεν είναι να εξαφανιστούν αυτά τα συναισθήματα αλλά να αναγνωριστούν και να διερευνηθούν. Τα μέλη πρέπει οπωσδήποτε να αντιμετωπίσουν την πραγματικότητα του τερματισμού και να μάθουν πως να λένε «αντίο» σε κάτι που τελειώνει. Είναι φυσικό τα μέλη να βιώνουν κάποια συναισθήματα θλίψης και απώλειας, αλλά αν η ομάδα έχει λειτουργήσει πραγματικά θεραπευτικά τα μέλη θα είναι ικανά να επεκταθούν να συνεχίσουν να μαθαίνουν και από την καθημερινή τους ζωή.

Σύμφωνα με τον G.M. Gazda (1971) κατά τη διάρκεια των τελευταίων τριών ή τεσσάρων συνεδριών, συνήθως, εφαρμόζεται η διαδικασία του «going around» - όπως ο ίδιος χαρακτηριστικά την ονομάζει -, στην οποία κάθε μέλος ζητά ειλικρινές σχολιασμό από όλα τα υπόλοιπα μέλη. Ένα ακόμη στοιχείο του τελικού σταδίου είναι μια γενική και αυθόρμητη ανάγκη των μελών, να μιλούν για το πόση μεγάλη σημασία έχουν γι' αυτούς τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας και οι εμπειρίες που βίωσαν. Οι Balgorai και Vassil (1983: 209-212) αναφέρουν την τάση των μελών μιας ομάδας που προετοιμάζεται για τον τερματισμό, να αναθυμούνται τα παλιά και να αιτιάζουν το άμεσο μέλλον ως ένα τρόπο, που θα βοηθήσει τα ίδια να ανακαλύψουν και επιβεβαιώσουν το νόημα της δικής τους εμπειρίας με την ομάδα. Μια σειρά από ετερόκλητες αντιδράσεις εμφανίζονται όπως: η άρνηση, η αμφιθυμία, η αίσθηση της απώλειας και του πένθους, η αναθύμηση θετικών βιωμάτων στην ομάδα, η απόφαση για οργάνωση δραστηριότητας με αναμνηστικό χαρακτήρα (X. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου, Αθήνα 2002).

Ένα συχνό φαινόμενο επίσης είναι το γεγονός ότι κάποια μέλη είναι σχεδόν πεπεισμένα ότι η εμπιστοσύνη που νιώθουν τώρα μέσα στην ομάδα, δεν θα την συναντήσουν στην ζωή τους, έξω από την ομάδα. Έτσι λοιπόν ο σύμβουλος θα πρέπει να τους υπενθυμίσει ότι το κλίμα συνοχής και εμπιστοσύνης που υπάρχει τώρα στην ομάδα είναι αποτέλεσμα δραστικών

βημάτων που οι ίδιοι έκαναν. Θα πρέπει να κατανοήσουν πως οι στενές σχέσεις δεν συμβαίνουν τυχαία, αντιθέτως είναι προϊόν σημαντικού αγώνα και δέσμευσης για δουλειά μέσω διαπροσωπικών συγκρούσεων.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να διαθέσει κάποιον χρόνο σ' αυτή τη φάση ώστε τα έλη να εκφράσουν και να δουλέψουν όσα «μισοτελειωμένα θέματα» έχουν αφήσει, είτε αυτά έχουν να κάνουν με συναλλαγές μεταξύ των μελών, είτε με την ομαδική διαδικασία ή με τους στόχους που είχαν θέσει. Θα πρέπει λοιπόν τα μέλη να αποφασίσουν τι θα κάνουν μ' αυτά τα θέματα.

Στο τελικό στάδιο επικεντρωνόμαστε στην προετοιμασία των μελών για την ζωή έξω από την ομάδα. Τα μέλη συμμετέχουν σε role-playing (παιξίμο ρόλων) για να εμπεδώσουν συμπεριφορές και αλλαγές που οι ίδιοι έκαναν, θα λέγαμε ένα είδος επανάληψη σε όσα έμαθαν. Ο σύμβουλος ζητά από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν και να προετοιμαστούν για το πως θα αντιμετωπίσουν κάποιους ανθρώπους έξω από την ομάδα π.χ. τους συναδέλφους τους στην δουλειά και να μην προσπαθούν να αλλάξουν τους άλλους αλλά απλά να δουλεύουν τις δικές τους αλλαγές.

Πολύ σημαντικό σ' αυτή την φάση είναι να γίνει και μια αξιολόγηση της ομάδας. Αυτήν η αξιολόγηση είναι μια διαδικασία που βοηθά τους συμμετέχοντες να επικεντρωθούν στο νόημα που είχε αυτήν η ομάδα για το κάθε μέλος προσωπικά, καθώς και να διευκρινίσει κάθε μέλος πώς περιμένει ότι θα χρησιμοποιήσει τις εμπειρίες του από την ομάδα στην καθημερινή του ζωή. Τα μέλη δεν εκφράζουν μόνο τις θετικές τους εμπειρίες από την ομάδα, όπως το τι έμαθαν ή ποια ήταν η καλύτερη στιγμή τους μέσα στην ομάδα, εκφράζουν και αρνητικές εμπειρίες όπως στιγμές που ένιωσαν άσχημα ή τι δεν τους άρεσε μέσα στην ομάδα, κι αυτό είναι πολύ σημαντικό γιατί και οι ίδιοι γνωρίζουν πως ακόμη και μέσα από τις αρνητικές στιγμές βγήκαν θετικά αποτελέσματα. Η αξιολόγηση μπορεί να γίνει και με την μορφή ερωτηματολογίου που θα απαντήσουν τα μέλη, και στην συνέχεια θα ακολουθήσει συζήτηση πάνω σ' αυτό.

Πριν το κλείσιμο της ομάδας ο σύμβουλος καλό είναι να υπενθυμίσει στα μέλη την σημαντικότητά της εξεμύθειας και μετά την λήξη της ομάδας.

Κι αυτό γιατί πολλές φορές στην προσπάθειά τους τα μέλη να μοιραστούν με άλλους ανθρώπους την εμπειρία τους από την ομάδα, αποκαλύπτουν λεπτομέρειες και προσωπικά ζητήματα των πρώην μελών της ομάδας. Έτσι λοιπόν ο σύμβουλος μπορεί να τους εξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο θα περιγράψουν τι έκαναν μέσα στην ομάδα. Μπορούν να πουν σε κάποιον τι έμαθαν, αλλά θα πρέπει να προσέχουν πολύ όταν περιγράψουν το πως έμαθαν κάτι (J. Corey & M.S. Corey, 1982). Τέλος θα πρέπει να τους τονίσει πως ότι πέτυχαν μέσα σ' αυτή την ομάδα το πέτυχαν με κόπο και προσπάθεια. Βγαίνοντας λοιπόν από την ομάδα, δεν θα πρέπει να απογοητευθούν από την πρώτη αποτυχία που μπορεί να έχουν ή από μια απόρριψη. Θα πρέπει πάντα να θυμούνται πόσο προσπάθησαν για να αποκτήσουν κάτι μέσα στην ομάδα και το ίδιο να κάνουν και έξω από αυτήν. Να μην το βάζουν εύκολα κάτω και να μην τους διακατέχουν σκέψεις όπως "αυτό μπορεί να το κατάφερα μέσα στην ομάδα, αλλά ο έξω κόσμος είναι διαφορετικός".

Το κλίμα της τελευταίας συνάντησης μπορεί να χαρακτηρίζεται από συναισθήματα θλίψης, συγκίνησης και αγωνίας για το μέλλον, αλλά όλη η ομάδα θα πρέπει να πιστέψει πως «το τέλος μιας εμπειρίας είναι η αρχή μιας άλλης...» (Χ. Κατσορίδου - Παπαδοπούλου, Αθήνα, 2002).

1.4.3 Δυναμική Ομάδας.

Η δυναμική των ομάδων είναι μια μεγάλη και πολύ ενδιαφέρουσα ενότητα της κοινωνικής ψυχολογίας. Σύμφωνα με την Ρ. Ευδοκίμου-Παπαγεωργίου (1999) «η κοινωνιολογία και οι επιστήμες της επικοινωνίας συνέβαλαν στην καλύτερη κατανόηση της ομαδικής θεραπείας και της δυναμικής των ομάδων». Συγκεκριμένα, τον τελευταίο μισό αιώνα περίπου έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα βιβλιογραφία πάνω στην δυναμική των ομάδων. Όλες αυτές οι θεωρίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν τη συμπεριφορά του ατόμου στο πλαίσιο της ομάδας.

Ένας από τους κυριότερους θεωρητικούς της δυναμικής των ομάδων, ο οποίος συντέλεσε σημαντικά και στην ανάπτυξη αυτού του χώρου είναι ο Κ. Lewin (1951). Ο Lewin αναπτύσσοντας την θεωρία του για την δυναμική, στηρίχτηκε στην άποψη πως «το σύνολο είναι κάτι παραπάνω από το άθροισμα των μερών του». Έτσι λοιπόν και η ομάδα δεν αποτελεί απλώς το άθροισμα των μελών της, η ομάδα είναι μια ξεχωριστή πραγματικότητα, ένα ενιαίο σύνολο με δική του ζωή.

Η δυναμική των ομάδων αναφέρεται σε όλα τα φαινόμενα που παρατηρούνται στις ομάδες (συνήθως σε μικρές ομάδες). Ανάλογα με την ομάδα και τους παράγοντες που δρουν μέσα σ' αυτήν, διαμορφώνεται και η συμπεριφορά του ατόμου. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Ε.Γ. Δημητρόπουλος (1999) «η δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών μιας ομάδας έχει καταλυτική επίδραση στη συμπεριφορά του κάθε μέλους. Έτσι, κατά ένα μεγάλο ποσοστό το κάθε μέλος της ομάδας συμμορφώνεται προς το σύνολο, υπακούει προς κάποιους κανόνες, διευκολύνεται και διευκολύνει, συνεργάζεται, ανταγωνίζεται, αμιλλάται, επικοινωνεί, διαμορφώνει γενικά κοινωνική συμπεριφορά».

Οι Ζ. Αρχοντάκη και Δ. Φιλίππου στο βιβλίο τους «205 βιωματικές ασκήσεις για εμπύκωση ομάδων» (Αθήνα, 1999) παραθέτουν έναν πίνακα τον οποίο θεωρούμε πολύ βοηθητικό για την κατανόηση του πεδίου μελέτης της δυναμικής των ομάδων. Σύμφωνα μ' αυτό δυναμική ομάδας είναι:

A. Το σύνολο των ψυχοκοινωνικών φαινομένων που παράγονται στις μικρές ομάδες:

- Οι σχέσεις ανάμεσα στην ομάδα και στο κοινωνικό περιβάλλον και η επιρροή τους στα μέλη της ομάδας
- Η επιρροή της ομάδας στη συμπεριφορά των μελών της
- Η συναισθηματική ζωή της ομάδας, που είναι ένα βίωμα διαφορετικό από το άθροισμα των προσωπικών συναισθημάτων καθενός
- Οι παράγοντες συνοχής ή διάλυσης των ομάδων, δηλαδή οι ρόλοι, οι τρόποι λειτουργίας, το ύφος της ηγεσίας, η τυπική και άτυπη δομή της ομάδας κ.τ.λ.

B. Το σύνολο των μεθόδων παρέμβασης στις μικρές ομάδες:

- Οι διαδικασίες αλλαγής στο επίπεδο των στάσεων, συναισθημάτων, αντιλήψεων, συμπεριφορών κ.τ.λ.
- Οι τρόποι βελτίωσης της λειτουργίας της ομάδας και αύξησης της ικανότητάς της για αυτορρύθμιση
- Η χρήση των μεθόδων της δυναμικής της ομάδας στην ψυχοθεραπεία

Από πολλούς η δυναμική της ομάδας και οι αλληλεπιδράσεις της αποτελούν και την αξία της ομαδικής διαδικασίας. Μέσω αυτής το άτομο επηρεάζεται, αλλάζει και γενικότερα διαμορφώνεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.

2.1 Εισαγωγή.

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να πραγματοποιηθεί μια σύντομη διερεύνηση των απόψεων των επαγγελματιών που ασχολούνται με ομάδες συμβουλευτικής, έτσι ώστε να έχουμε κάποιες πληροφορίες πέρα από την βιβλιογραφία και μέσα από την επαγγελματική εμπειρία αυτών των ειδικών.

Πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα, καθώς η ποιοτική έρευνα και οι μεταβλητές της εκμαιεύονται από το ίδιο το υποκείμενο. Η ποιοτική έρευνα δίνει προτεραιότητα στον τρόπο αντίληψης και αξιολόγησης των ανθρώπινων και κοινωνικών πραγμάτων από τα υποκείμενα της έρευνας. Σύμφωνα με τον Ian Parker(1989) η ποιοτική έρευνα είναι:

- α) μια απόπειρα να συλλάβουμε το νόημα που έχουν τα λεγόμενά μας για τις πράξεις μας
- β) μια εξερεύνηση, επεξεργασία και συστηματοποίηση της σπουδαιότητας ενός αναγνωρισμένου φαινομένου και
- γ) μια διευκρινιστική παρουσίαση της σημασίας ενός καθορισμένου θέματος ή προβλήματος.

Η Merriam(1988) αναφέρει κάποιες προϋποθέσεις για μια ποιοτική έρευνα:

- 1) Οι ποιοτικοί ερευνητές ενδιαφέρονται πρωτίστως για την διαδικασία, παρά για εκβάσεις και προϊόντα.
- 2) Οι ποιοτικοί ερευνητές ενδιαφέρονται για την σημασία (το νόημα) – ποιο είναι το νόημα που έχουν οι άνθρωποι

σχετικά με τη ζωή τους και ποια η δική τους άποψη για τη δομή του κόσμου

- 3) Η ποιοτική έρευνα περιέχει επιτόπια εργασία. Ο ερευνητής πηγαίνει στους ανθρώπους, στο περιβάλλον τους για να παρατηρήσει ή να καταγράψει την συμπεριφορά στο δικό τους φυσικό περιβάλλον.
- 4) Η ποιοτική εργασία είναι περιγραφική και η κατανόηση αποκτιέται μέσω λέξεων ή εικόνων.
- 5) Η διαδικασία της ποιοτικής έρευνας είναι επαγωγική και έτσι ο ερευνητής κατασκευάζει αφηρημένες έννοιες, γενικές ιδέες, υποθέσεις και θεωρίες από τις λεπτομέρειες.

Η ποιοτική έρευνα συνήθως επιλέγεται σύμφωνα και με την άποψη της Morse(1991) όταν:

- α) η γενική ιδέα του θέματος είναι “ανώριμη” λόγω εμφανής έλλειψης θεωρίας και έλλειψης προηγούμενων ερευνών πάνω σ’ αυτό το θέμα.
- β) η ιδέα του θέματος μπορεί να έχει κάποια διαθέσιμη θεωρία αλλά αυτή μπορεί να είναι ανακριβής, ακατάλληλη ή λανθασμένη.
- γ) υπάρχει μια ανάγκη ώστε να εξερευνηθεί και να περιγραφεί το φαινόμενο και να αναπτυχθεί στην συνέχεια η θεωρία ή
- δ) η φύση του φαινομένου που εξετάζεται δεν ταιριάζει σε ποσοτική έρευνα με ποσοτικά δεδομένα.

Στην δική μας περίπτωση ισχύει η τέταρτη εκδοχή καθώς στην προσπάθειά μας να διερευνήσουμε **απόψεις** ειδικών για την συμβουλευτική ομάδα δεν θα μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε ποσοτική έρευνα.

Όσων αφορά το σχεδιασμό της έρευνας, έλαβαν χώρα οι εξής διεργασίες: Αρχικά διατυπώθηκε ο σκοπός της έρευνας, ακολούθησε η προετοιμασία του διαγράμματος της συνέντευξης και επιλέχθηκαν κυρίως ανοικτές ερωτήσεις. Έπειτα επιλέχθηκε το δείγμα της έρευνας (επτά επαγγελματίες που εργάζονται με ομάδες) και πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν στο χώρο εργασίας των επαγγελματιών καταγράφοντας τις απαντήσεις τους και άλλοτε μαγνητοφωνώντας τις απαντήσεις. Από τις επτά συνεντεύξεις οι τρεις μαγνητοφωνήθηκαν με τη σύμφωνη γνώμη των επαγγελματιών. Οι υπόλοιποι προτίμησαν την απλή καταγραφή των απαντήσεών τους.

Κατά την διάρκεια της έρευνας έγιναν οι εξής ερευνητικές υποθέσεις:

- 1) Υποθέσαμε ότι οι επαγγελματίες πιστεύουν πως και η ομαδική συμβουλευτική αλλά και η ατομική συμβουλευτική είναι εξίσου αποτελεσματικές και ότι και στις δυο υπάρχουν πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα.
- 2) Υποθέσαμε ότι οι επαγγελματίες πιστεύουν πως η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα επικεντρώνεται στην δυναμική που αναπτύσσει η ομάδα.
- 3) Υποθέσαμε ότι οι επαγγελματίες πιστεύουν πως η συμβουλευτική μπορεί να απευθυνθεί σ' ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων.
- 4) Υποθέσαμε ότι οι επαγγελματίες πιστεύουν πως η συμβουλευτική ομάδας διαχωρίζεται απόλυτα από τη θεραπεία ομάδας.

2.2 Δείγμα.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείτο από επτά επαγγελματίες. Και οι επτά ειδικοί εργάζονται ή έχουν εργαστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα με ομάδες συμβουλευτικής.

Το δείγμα επιλέχτηκε έπειτα από μια σύντομη βιβλιογραφική έρευνα, για επαγγελματίες που έχουν ασχοληθεί με το θέμα και με την συγγραφή βιβλίων. Επίσης έπειτα από μια σύντομη έρευνα σε Πανεπιστήμια, στο Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας και σε Κέντρα Συμβουλευτικής ομάδων επιλέχθηκαν οι υπόλοιποι επαγγελματίες. Κοινό κριτήριο για όλους τους επαγγελματίες ήταν η μεγάλη πείρα που διαθέτουν πάνω σε αυτές τις ομάδες.

Βέβαια εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι από την πλευρά μας είχαν επιλεχθεί και κάποιοι άλλοι επαγγελματίες αυτού του χώρου και έγιναν οι απαραίτητες προσπάθειες να έρθουμε σε επαφή αλλά για λόγους όπως η έλλειψη χρόνου (από την πλευρά τους) ή άλλα εμπόδια, που προέκυψαν δεν καταφέραμε να πραγματοποιηθούν οι συνεντεύξεις.

2.3 Εργαλεία.

Ως εργαλείο της έρευνας επιλέχθηκε η συνέντευξη. Η ερευνητική συνέντευξη έχει οριστεί ως «συζήτηση δύο ατόμων, που αρχίζει από τον συνεντευκτή, με ειδικό σκοπό την απόκτηση σχετικών με την έρευνα πληροφοριών και επικεντρώνεται από αυτόν σε περιεχόμενο καθορισμένο από τους στόχους της έρευνας με συστηματική περιγραφή, πρόβλεψη ή ερμηνεία» (Cannell and Kahn, 1968).

Η συνέντευξη χαρακτηρίζεται από την άμεση αλληλεπίδραση, η οποία είναι η πηγή τόσο των πλεονεκτημάτων όσο και των μειονεκτημάτων της ως τεχνική έρευνας (Borg, 1963). Εάν όμως ο συνεντευκτής κάνει σωστά την δουλειά του και αν ο ερωτώμενος είναι ειλικρινής και έχει παρακινηθεί κατάλληλα, μπορούν να αποκτηθούν ακριβή στοιχεία (Kitwood, 1977).

Στην έρευνά μας χρησιμοποιήθηκε συγκεκριμένα η “δομημένη συνέντευξη”. «Η δομημένη συνέντευξη είναι αυτή στην οποία το περιεχόμενο και η διαδικασία είναι οργανωμένα εκ των προτέρων. Αυτό

σημαίνει ότι η αλληλουχία και η διατύπωση των ερωτήσεων είναι καθορισμένα βάση σχεδιαγράμματος» (L. Cohen, L. Manion, ελληνική μετάφραση, 1994).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - Συλλογή Δεδομένων.

3.1 Μέσα και Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων.

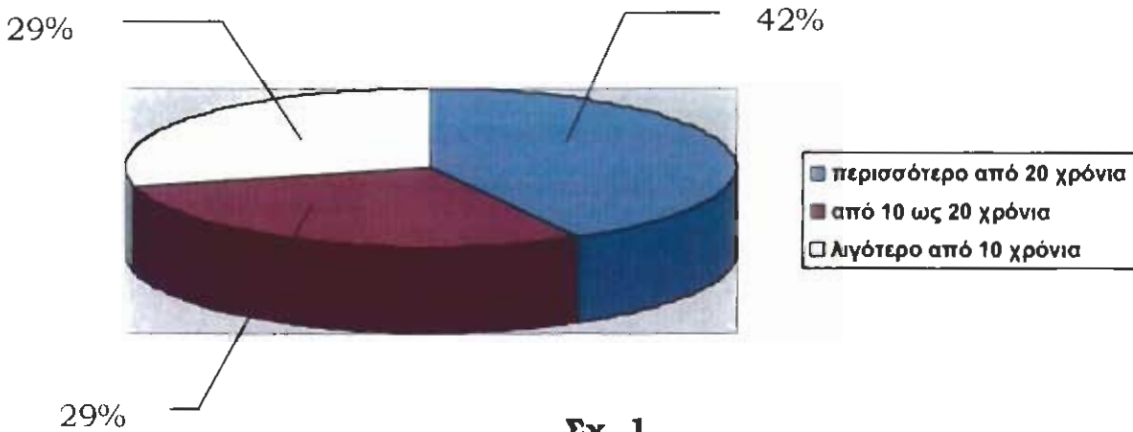
Τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για την συλλογή των δεδομένων ήταν το εργαλείο της συνέντευξης. Συγκεκριμένα χρησιμοποιήσαμε την δομημένη συνέντευξη, καθώς η αλληλουχία και η διατύπωση των ερωτήσεων ήταν καθορισμένες βάση σχεδιαγράμματος. Οι ερωτήσεις της συνέντευξης ήταν κυρίως ανοικτού τύπου ώστε να υπάρχει δυνατότητα να εκφραστούν πιο ελεύθερα οι απόψεις των ειδικών.

Για να διεξαχθούν οι συνεντεύξεις ακολουθήθηκε η εξής διαδικασία: Αρχικά αποφασίστηκε ο σκοπός της έρευνάς μας. Στην συνέχεια ακολούθησε η προετοιμασία του σχεδιαγράμματος της συνέντευξης και η διαμόρφωση των ερωτήσεων. Έπειτα, και εφ' όσον καθορίστηκαν οι επαγγελματίες με τους οποίους θα συνεργαζόμασταν, πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις. Σε κάποιες συνεντεύξεις έγινε απλή καταγραφή των απαντήσεων, ενώ στις υπόλοιπες οι απαντήσεις μαγνητοφωνήθηκαν. Αφού συγκεντρώσαμε όλες τις συνεντεύξεις και καταγράφηκαν ή απομαγνητοφωνήθηκαν, προχωρήσαμε στην ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν της οποίας τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο επόμενο υποκεφάλαιο.

3.2 Αποτελέσματα Ποιοτικών Δεδομένων.

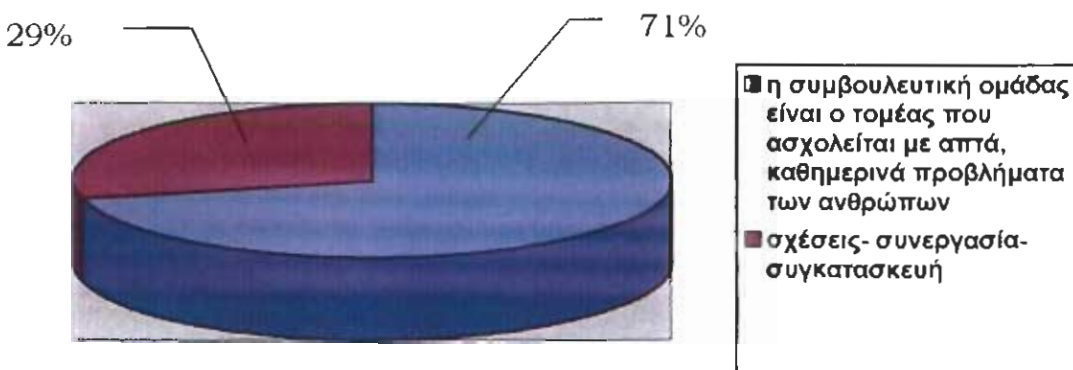
Σύμφωνα με την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων που προέκυψαν από τις επτά συνεντεύξεις, το 42% των επαγγελματιών εργάζεται με ομάδες περισσότερο από 20 χρόνια, το 29% από 10 έως 20

χρόνια, ενώ άλλο 29% δουλεύει με ομάδες λιγότερο από 10 χρόνια. (Βλ. Σχ. 1)



Σχ. 1

Στην ερώτηση “Πως θα περιγράφατε σε κάποιον του όρο συμβουλευτική ομάδας”, το 71% των επαγγελματιών απάντησε πως η συμβουλευτική ομάδας είναι ο τομέας που στόχο του έχει να βοηθήσει τον άνθρωπο στην αντιμετώπιση ή και επίλυση των προβλημάτων του, που κυρίως προέρχονται μέσα από την καθημερινή ζωή, ενώ το 29% επικεντρώνεται κυρίως στην δυναμική της ομάδας και στην αξία που έχει αυτήν για τα μέλη. Επίσης, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις σχέσεις που δημιουργούνται μέσα στην ομάδα, και στην συνεργασία που αναπτύσσεται μεταξύ των μελών, κάτι που βοηθά πολύ τα άτομα και πολλές φορές το έχουν ανάγκη. (Βλ. Σχ. 2)



Σχ. 2

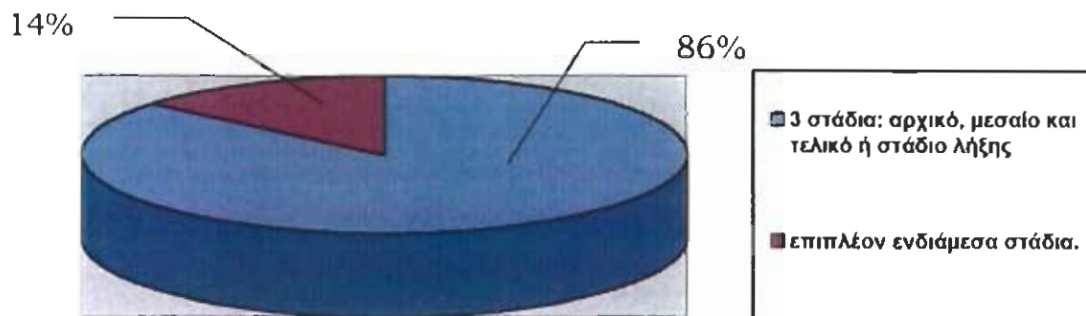
Στην ερώτηση σχετικά με το “ποιο μοντέλο συμβουλευτικής ακολουθείτε, η μέθοδος που ακολουθείτε από ποιο μοντέλο είναι επηρεασμένη”, το 29% των επαγγελματιών ακολουθεί το συστημικό μοντέλο στην εργασία του, άλλο ένα 29% δεν ακολουθεί ένα συγκεκριμένο μοντέλο, το 14% χρησιμοποιεί ένα συνθετικό μοντέλο που είναι επηρεασμένο από την ατομική ψυχολογία του Adler και από τον Rogers, επίσης σε ποσοστό 14% ακολουθείται η προσέγγιση Hudolin και τέλος άλλο ένα 14% ακολουθεί το μοντέλο του Bion.

Στην ερώτηση αν “Πιστεύετε πως η συμβουλευτική ομάδας είναι πιο αποτελεσματική από την ατομική συμβουλευτική και αν ναι, σε ποιες περιπτώσεις ισχύει αυτό, ποια τα πλεονεκτήματα και ποια τα μειονεκτήματα της καθεμιάς από αυτές”, το 57% απάντησε πως αυτό εξαρτάται από το αίτημα του πελάτη. Και οι δυο μέθοδοι έχουν τόσο πλεονεκτήματα όσο και μειονεκτήματα, άλλωστε για να διαλέξει ένας σύμβουλος μια από τις δύο μεθόδους θα πρέπει πρώτα να λάβει υπόψη του το άτομο που ζητά την βοήθεια και τις ιδιαίτερες ανάγκες του. Το 29% πιστεύει επίσης πως η αποτελεσματικότητα της κάθε μιας εξαρτάται από το αίτημα του πελάτη, τονίζει όμως ως ένα πολύ σημαντικό πλεονέκτημα της ομάδας την δυναμική που αναπτύσσεται μεταξύ των μελών της. Τέλος, το 14% μόνο, θεωρεί ξεκάθαρα την ομάδα πιο αποτελεσματική ως μέθοδο.

Στην ερώτηση “ποια είναι η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα”, και οι επτά επαγγελματίες συμφώνησαν στην άποψη πως η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα είναι η αλληλεπίδραση που δημιουργείται μεταξύ των μελών, το αίσθημα του “μοιράσματος” που νιώθουν τα μέλη βιώνοντας αυτήν την εμπειρία και η δυναμική που αναπτύσσει η ομάδα. Αυτά τα στοιχεία της ομάδας την κάνουν έναν χώρο που ενδείκνυται για αλλαγή και προσωπική ανάπτυξη.

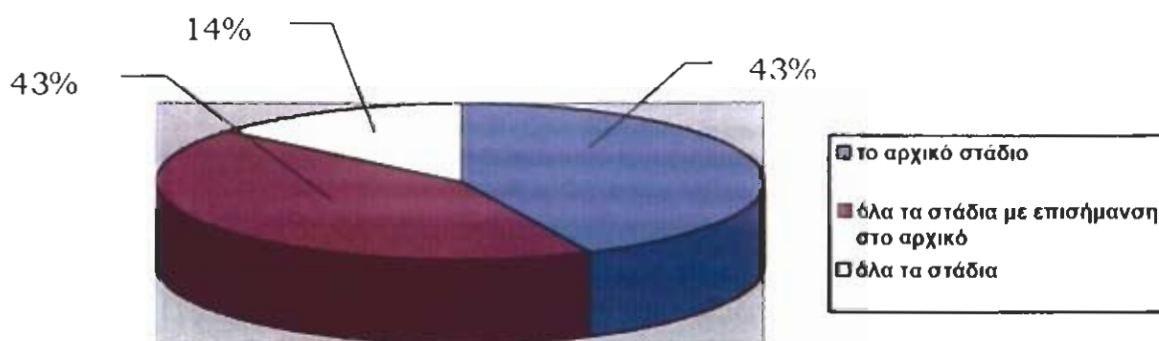
Στην ερώτηση “ποια είναι τα στάδια που περνά μια ομάδα συμβουλευτικής”, το 86% αναφέρει κυρίως τρία στάδια: 1) Το αρχικό στάδιο, όπου στην ουσία είναι το στάδιο γνωριμίας. Κατά την διάρκεια αυτού του σταδίου τα μέλη περνούν τις πρώτες στιγμές αμηχανίας και αγωνίας και αρχίζουν σιγά σιγά να προσαρμόζονται σ’ αυτό το ομαδικό κλίμα. 2) Το μεσαίο ή ενδιάμεσο στάδιο όπου γίνεται η κύρια εργασία

της ομάδας. Τα μέλη μαθαίνουν πώς να λειτουργούν ως ομάδα, αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, δημιουργούν συμμαχίες, συγκρούονται, δουλεύουν τους στόχους τους και βιώνουν αληθινά και έντονα συναισθήματα. Και 3) το τελικό στάδιο ή στάδιο λήξης της ομάδας. Ενώ το 14% αναφέρει και κάποια επιπλέον ενδιάμεσα στάδια. (Βλ. Σχ. 3)



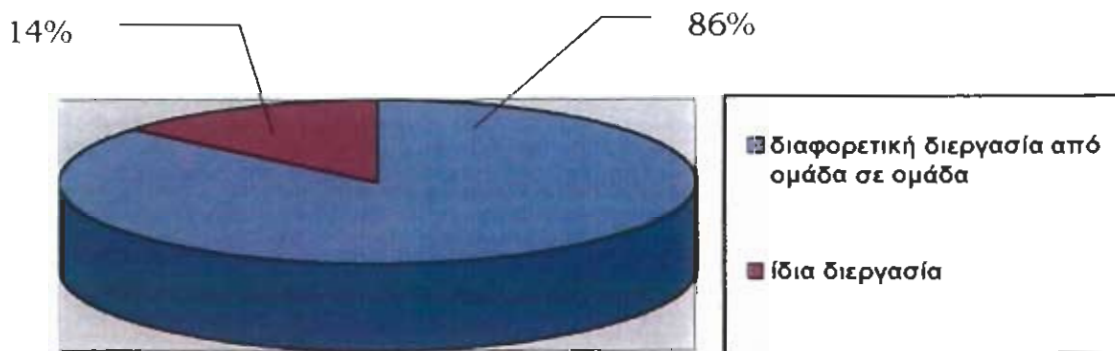
Σχ. 3

Στην ερώτηση “ποιο από τα στάδια μιας ομάδας συμβουλευτικής θεωρείται το σημαντικότερο για την εξέλιξη της ομάδας”, το 43% απάντησε πως το σημαντικότερο στάδιο είναι το αρχικό, καθώς είναι πολύ βασικό να γίνει μια σωστή αρχή ώστε να συνεχίσει καλά η ομάδα. Επίσης, είναι ένα δύσκολο στάδιο και για τον σύμβουλο ο οποίος προσπαθεί να διώξει κάθε αμφιβολία από τα μέλη ώστε να “ανοιχτούν” και να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους. Άλλο ένα 43% θεωρεί πως όλα τα στάδια είναι σημαντικά, αλλά διαχωρίζει το αρχικό καθώς είναι πολύ σημαντικό να γίνει μια σωστή αρχή και ένα μόλις 14% ισχυρίζεται πως όλα τα στάδια είναι εξίσου σημαντικά και ο σύμβουλος θα πρέπει να δώσει σε όλα την ίδια προσοχή. (Βλ. Σχ. 4)



Σχ. 4

Στην ερώτηση αν “σε κάθε κατηγορία ομάδας που μπορεί να απευθυνθεί η συμβουλευτική είναι και διαφορετική η διεργασία της ομάδας”, το 86% απαντά θετικά και πιστεύει πως κάθε ομάδα είναι τόσο διαφορετική ώστε δεν θα γινόταν να είχαμε και την ίδια διεργασία. Η κάθε ομάδα έχει πρώτα απ’ όλα διαφορετικά μέλη, με διαφορετικές ανάγκες και διαφορετικούς σκοπούς κι έτσι δεν είναι δυνατό να ακολουθείται πάντα ίδια διεργασία. Μόνο ένα 14% θεωρεί πως ουσιαστικά η διεργασία παραμένει ίδια. Αυτό που αλλάζει είναι οι διαδικασίες μέσα στην ομάδα και οι ιδιαίτερες ανάγκες του πληθυσμού. (Βλ. Σχ.5)



Σχ. 5

Στην ερώτηση αν “πιστεύετε πως η συμβουλευτική ομάδας μπορεί να απευθυνθεί σε ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων”, και οι επτά επαγγελματίες απάντησαν πως μπορεί να απευθυνθεί σε ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων κι αυτό συμβαίνει γιατί η συμβουλευτική διαπραγματεύεται απτά θέματα της καθημερινής ζωής, προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει κάθε άνθρωπος κάποια στιγμή.

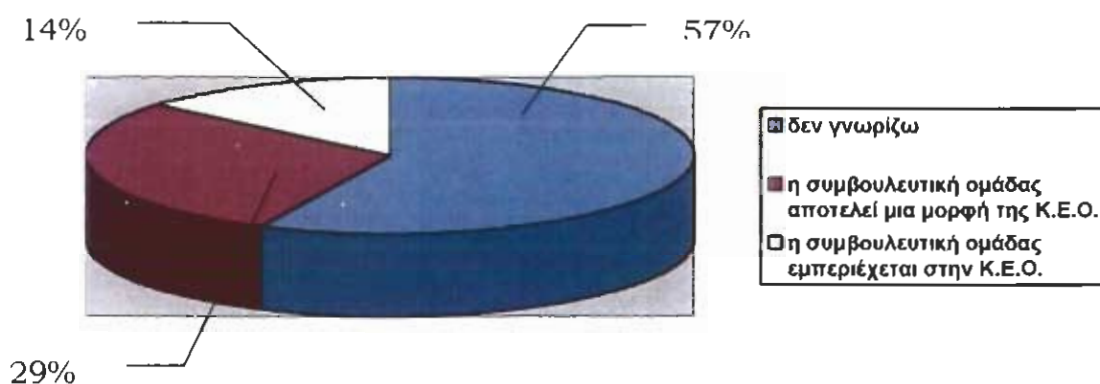
Στην ερώτηση “Ποια προσωπικά χαρακτηριστικά θεωρείτε πως πρέπει να έχει ένας σύμβουλος ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο βοηθητικός”, το 16% των χαρακτηριστικών που ειπώθηκαν αφορούσε την “ενουναίσθηση”. Την ικανότητα του συμβούλου “να μπαίνει στα

παπούτσια του άλλου” και να τον καταλαβαίνει απόλυτα. Το 16% των χαρακτηριστικών αφορούσε την ικανότητα του συμβούλου να ακούει ενεργητικά. Να μπορεί δηλαδή ο σύμβουλος να αφουγκράζεται τα μέλη μέσα στην ομάδα. Από 8% συγκέντρωσαν τα χαρακτηριστικά που αφορούν την ικανότητα του συμβούλου να εμψυχώνει την ομάδα, να μπορεί όταν η ομάδα το έχει ανάγκη να την ενθαρρύνει ώστε να συνεχίσει το έργο της, η αυτογνωσία του συμβούλου, η ικανότητά του να προβλέπει τις σχέσεις που θα δημιουργηθούν μέσα στην ομάδα, η γνώσεις του πάνω στο αντικείμενό του και η δική του εποπτεία ώστε να έχει και αυτός την απαιτούμενη υποστήριξη και να μπορεί έτσι να λειτουργεί καλύτερα μέσα στην ομάδα. Τέλος από 4% συγκέντρωσαν τα χαρακτηριστικά που αφορούν: την ικανότητα του συμβούλου να είναι ευέλικτος, ώστε σε περίπτωση που η ομάδα αντιμετωπίσει προβλήματα να μπορεί ο ίδιος να την βοηθήσει προτείνοντας λύσεις και διεξόδους, να μην έχει αρχηγικές τάσεις, να έχει συνθετική ικανότητα, ώστε να είναι σε θέση να οργανώσει την ομάδα σωστά, να έχει λύσει τα δικά του προβλήματα (αποχωρισμού και εγγύτητας) ώστε να μπορεί να αφήσει την ομάδα να διαλυθεί όταν φθάσει στο στάδιο λήξης αλλά και να μπορεί να συνδεθεί με την ομάδα χωρίς να φοβάται, να διαθέτει γνησιότητα, προσωπική ωριμότητα και να είναι αισιόδοξος καθώς η ομάδα πολλές φορές έχει την ανάγκη αισιόδοξων μηνυμάτων.

Στην ερώτηση *“ποιες οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο επαγγελματίας που ασχολείται με ομάδες στις διάφορες φάσεις της ομάδας”*, το 43% των επαγγελματιών θεωρεί ως κυριότερη δυσκολία του συμβούλου το να διευθετήσει προβλήματα που πηγάζουν από το πώς λειτουργούν τα μέλη μεταξύ τους και να γεφυρώσει προβλήματα ανάμεσα στις σχέσεις των μελών. Το 29% πιστεύει πως όλες οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας σύμβουλος πηγάζουν από το γεγονός ότι ο ίδιος κάποιες φορές δεν έχει επίγνωση της ανάγκης του, για εποπτεία και υποστήριξη κι αυτό μπορεί να τον κάνει μη-βοηθητικό ή και δυσλειτουργικό για την ομάδα. Το 14% απάντησε πως η κυριότερη δυσκολία είναι η συνθετική δουλειά που πρέπει να κάνει ο σύμβουλος μέσα στην ομάδα, ώστε να αντεπεξέλθει απέναντι σε τόσους πολλούς και

διαφορετικούς χαρακτήρες, ενώ το υπόλοιπο 14% θεωρεί ως κυριότερη δυσκολία την μεταβίβαση και την αντιμεταβίβαση και το πώς θα τις χειριστεί.

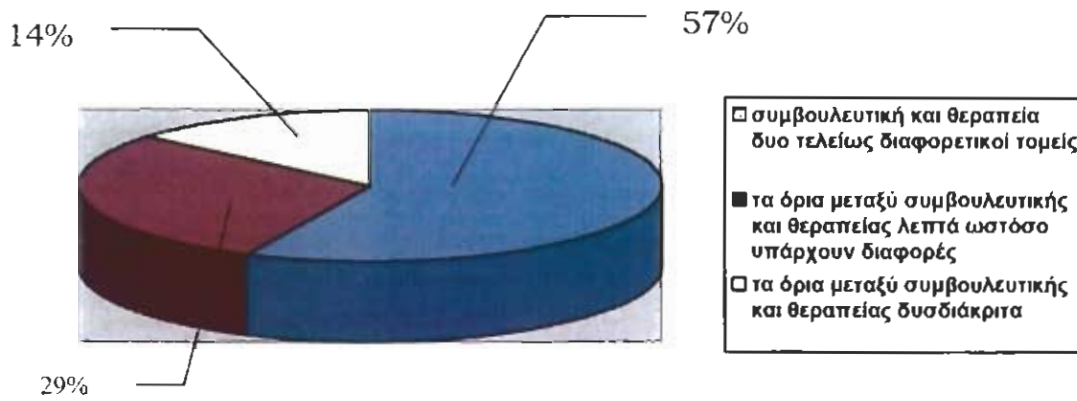
Στην ερώτηση “*πως συνδυάζεται η συμβουλευτική ομάδας και η Κοινωνική Εργασία με Ομάδα*”, το 57% απάντησε πως δεν έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα μ’ αυτό το θέμα, και δεν γνωρίζει αρκετά για την Κ.Ε.Ο., το 29% θεωρεί πως η συμβουλευτική ομάδας αποτελεί μια μορφή της Κ.Ε.Ο. καθώς η Κ.Ε.Ο. είναι ένας αρκετά ευρύς όρος, ενώ το 14% ισχυρίζεται πως η συμβουλευτική ομάδας εμπεριέχεται στην Κ.Ε.Ο., αλλά για να ασχοληθεί κάποιος με συμβουλευτική χρειάζεται επιπλέον εξειδίκευση. (Βλ. Σχ. 6)



Σχ. 6

Τέλος στην ερώτηση αν “*θα μπορούσατε να συγκρίνετε ή να διαχωρίσετε την συμβουλευτική από την θεραπεία*”, το 57% απάντησε πως η συμβουλευτική και η θεραπεία είναι δυο τελείως διαφορετικοί τομείς. Κατά τις θεραπευτικές ομάδες εμβαθύνουμε περισσότερο σε συγκεκριμένους στόχους και αφορά κυρίως κλινικά φαινόμενα, ενώ στις ομάδες συμβουλευτικής γίνεται μια πιο επιφανειακή εργασία, που δεν επιδιώκει την αναδόμηση της προσωπικότητας του ατόμου και αφορά υγιή πληθυσμό. Το 29% θεωρεί πως τα όρια μεταξύ συμβουλευτικής και θεραπείας είναι λεπτά, αλλά το σημείο στο οποίο διαφέρουν είναι πως η θεραπεία ξεκινά να εργάζεται από πιο “βαθιά” θέματα, ενώ η συμβουλευτική έχει έναν πιο ευρύ χαρακτήρα και δεν εμβαθύνει στην ανάλυση. Τέλος το υπόλοιπο 14% θεωρεί πως τα όρια μεταξύ

συμβουλευτικής και θεραπείας είναι δυσδιάκριτα και πολλές φορές η μία επικαλύπτεται από την άλλη. (Βλ. Σχ. 7)



Σχ. 7

Κεφάλαιο 4 . Συμπεράσματα - Προτάσεις

Σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να διερευνήσουμε τον χώρο της Συμβουλευτικής με Ομάδα μέσω της βιβλιογραφίας αλλά και μέσα από την εμπειρία κάποιων επαγγελματιών του χώρου, με την έρευνα που διεξήγαμε. Θα θέλαμε να διαπιστώσουμε εάν όλα αυτά που γνωρίζουμε από θεωρητικής βάσης έχουν εφαρμογή και στην πράξη και γενικότερα να κάνουμε μια σύγκριση μεταξύ της βιβλιογραφίας και της έρευνας ώστε να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα.

Μέσα λοιπόν και από τα αποτελέσματα της έρευνας αλλά και από την βιβλιογραφία διαπιστώσαμε πως η συμβουλευτική ομάδας είναι ο τομέας που ασχολείται με τον άνθρωπο και προσπαθεί να τον βοηθήσει και να τον διευκολύνει να λύσει προβλήματα που προκύπτουν από την καθημερινή ζωή, μέσα στον χώρο μιας ομάδας που χαρακτηρίζεται από την δυναμική της και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών της. Το μεγαλύτερο ποσοστό των επαγγελματιών που συμμετείχαν στην έρευνα (το 71%), χαρακτηρίζει μ' αυτό τον τρόπο την συμβουλευτική ομάδας. Παράλληλα και στην βιβλιογραφία συναντάμε τον όρο αυτόν ως την διαδικασία με την οποία μια ομάδα ατόμων «συνεξετάζει θέματα ή προβλήματα που απασχολούν τα άτομα και διευκολύνει την λύση τους» (Ε.Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1994α) (σ. 199) Επίσης και μέσα από τον ορισμό τον ορισμό της συμβουλευτικής ψυχολογίας που δίνει η Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρία (American Psychological Association, 1956) και τον οποίο παραθέτουμε και στην αρχή της εργασίας μας, στους "Ορισμούς Εννοιών", διαπιστώνουμε πως η συμβουλευτική προσπαθεί να βελτιώσει την ζωή του ανθρώπου «δείχνοντάς του τον δρόμο για την ανάπτυξη νέων μεθόδων που θα τον διευκολύνουν να βοηθήσει μόνος του τον εαυτό του».

Στην συνέχεια μέσω μιας σύγκρισης που έγινε μεταξύ της συμβουλευτικής ομάδας και της ατομικής συμβουλευτικής, σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους, διαπιστώσαμε πως και οι δύο μέθοδοι διαθέτουν πλεονεκτήματα και περιορισμούς. Επίσης, διαπιστώσαμε πως

η επιλογή της μιας ή της άλλης εξαρτάται αποκλειστικά και μόνο από το πρόβλημα, τον πελάτη και το αίτημά του. Μέσα από την έρευνα προέκυψαν κάποια μικρότερα ποσοστά, που ξεχώρισαν ή και δήλωσαν την προτίμησή τους στην ομαδική διαδικασία, αλλά το μεγαλύτερο ποσοστό, το 57% συμφωνεί με το παραπάνω συμπέρασμα. Αυτήν την άποψη την συναντήσαμε και στην βιβλιογραφία καθώς οι περισσότεροι συγγραφείς διακρίνουν τόσο πλεονεκτήματα όσο και μειονεκτήματα σε κάθε μία από αυτές τις μεθόδους. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τον Ε.Γ. Δημητρόπουλο (Αθήνα, 1999) η απόφαση για το ποια από τις δύο μεθόδους θα χρησιμοποιήσει ο σύμβουλος είναι δύσκολη, και θα πρέπει ο ίδιος να σκεφτεί καλά και να συνεκτιμήσει όλους τους κατά περίπτωση παράγοντες πριν κάνει την επιλογή του. «Μια βασική αρχή που ισχύει για όλες τις επιστήμες, είναι ότι για την κάθε περίπτωση υπάρχει κάποια καταλληλότερη μέθοδος και κάποιες καταλληλότερες τεχνικές».

Τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της συμβουλευτικής ομάδας που συναντάμε στην βιβλιογραφία είναι:

- Το άτομο ανακαλύπτει ότι δεν είναι μόνο του, υπάρχουν κι άλλοι που αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα. (G.M. Gazda, 1978, Beck, 1958, Bennett, 1963, Eiserer, 1956, Grawtys & Brawn, 1965, Super, 1960, Ε.Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1999)
- Το άτομο μέσα σε μια ομάδα λειτουργεί μέσα σε ένα περιβάλλον δυναμικής αλληλεπίδρασης, αναπτύσσει σχέσεις αλληλοβοήθειας με τα άλλα μέλη της ομάδας, μαθαίνει τόσο να δίνει όσο και να δέχεται βοήθεια. (Ε.Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα 1999, G.M. Gazda, 1978, Bennett, 1963, Eiserer, 1956)
- Η ομάδα αντιπροσωπεύει ένα μικρόκοσμο. Έχει το μοναδικό και αντικατάστατο πλεονέκτημα της δημιουργίας ενός κοινωνικού περιβάλλοντος, μιας κοινωνικής πραγματικότητας η οποία είναι σε μεγάλη έκταση όμοια με το ρεαλιστικό περιβάλλον της καθημερινής πραγματικότητας. Παράλληλα όμως είναι ένα μέρος ασφαλές και οργανωμένο έτσι ώστε τα

- μέλη να μπορούν να εφαρμόσουν νέες συμπεριφορές και να πειραματισθούν με πιθανές αλλαγές. (G.M. Gazda, 1978, Andrews, 1964, Beck, 1958, Berger, 1962, Goldman, 1955, E.Γ. Δημητρόπουλος Αθήνα, 1999)

Διαπιστώνουμε λοιπόν, πως η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα πηγάζει από όλα αυτά τα πλεονεκτήματα και κυρίως από την δυναμική και τις αλληλεπιδράσεις που αναπτύσσονται μέσα στην ομάδα.

Κάποια από τα μειονεκτήματα της ομαδικής διαδικασίας θα λέγαμε πως είναι:

- Η εμπιστευτικότητα, που κάποιες φορές είναι δύσκολο να ελεγχθεί μέσα στην ομάδα
- Η πίεση που ασκεί η ομαδική διαδικασία στο άτομο, μπορεί να το αναγκάσει να προβεί σε αλλαγές πριν να είναι ακόμη έτοιμο και έτσι να έχουμε αντίθετα αποτελέσματα
- Ο συντονιστής θα πρέπει να είναι απόλυτα καταρτισμένος σχετικά με τις ομάδες, γιατί διαφορετικά υπάρχει ο κίνδυνος να χάσει τον έλεγχο της ομάδας. Γενικότερα ένας σύμβουλος ομάδας θα πρέπει να συγκεντρώνει πολλές ικανότητες
- Η ομαδική διαδικασία πολλές φορές είναι ακατάλληλη κυρίως για άτομα που δεν έχουν επικοινωνιακές ικανότητες
(E.Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα, 1999, G.M. Gazda, 1978, Beck, 1958)

Μέσα από την μελέτη μας διαπιστώσαμε πως η “ζωή” της ομάδας περνά μέσα από στάδια και φάσεις ανάπτυξης και εξελίσσεται διαρκώς. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, το 86% των ειδικών θεωρούν πως τα στάδια αυτά είναι κυρίως τρία: το αρχικό στάδιο της γνωριμίας, το ενδιάμεσο στάδιο που χαρακτηριστικό του είναι η ουσιαστική εργασία της ομάδας και το τελικό ή στάδιο λήξης της ομάδας όπου τα μέλη προετοιμάζονται για την “διάλυση” της ομάδας. Αυτά τα στάδια συναντήσαμε και μέσα στην βιβλιογραφία, αν και κάποιες φορές

αναφέρονται και κάποια επιπλέον ενδιάμεσα στάδια, όπως π.χ. το “μεταβατικό στάδιο” σύμφωνα με τους G.M. Gazda(1978) και G. Corey & M.S. Corey(1982). (Παραπέμπουμε στο υποκεφάλαιο 1.4.2 “Στάδια ανάπτυξης της ομάδας” σελ90)

Όλα τα στάδια από τα οποία περνά μια ομάδα είναι πολύ σημαντικά για την καλή εξέλιξή της. Ο συντονιστής θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός σε καθ’ ένα από αυτά και να γνωρίζει καλά τις ανάγκες των μελών ανάλογα από το στάδιο στο οποίο βρίσκονται. Ωστόσο, μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνάς μας διαπιστώσαμε πως το 43% των επαγγελματιών ξεχωρίζουν το αρχικό στάδιο από τα υπόλοιπα ως το πιο σημαντικό. Σ’ αυτό συμφωνούν και αρκετοί συγγραφείς, ανάμεσά τους και ο G.M. Gazda(1971), ο οποίος χαρακτηριστικά αναφέρει πως «κατά την διάρκεια του αρχικού σταδίου είναι που διαμορφώνεται η υποστηρικτική βάση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης και φροντίδας. Χωρίς αυτό, η ομάδα αποτυγχάνει στο να φτάσει στο επόμενο στάδιο, στην ανάπτυξή της».

Η συμβουλευτική όπως προαναφέραμε, είναι ο κλάδος της ψυχολογίας που ασχολείται με θέματα και προβλήματα που προκύπτουν στην καθημερινή ζωή του ανθρώπου. Αυτό είναι και το χαρακτηριστικό της γνώρισμα, που την κάνει τόσο ευέλικτη ώστε να κινηθεί πάνω σ’ ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων. Στην έρευνά μας όλοι οι επαγγελματίες συμφώνησαν σ’ αυτό. Παραπέμπουμε στα υποκεφάλαια 1.2 και 1.3 της βιβλιογραφικής ανασκόπησης όπου καταγράφονται πολλά είδη ομάδων και κατηγορίες προβλημάτων στα οποία η συμβουλευτική μπορεί να απευθυνθεί και να έχει πολύ καλά αποτελέσματα.

Για να καταφέρει μια ομάδα να επιτύχει τους στόχους της, πέρα από την θέληση και εργασία των μελών της, πέρα από τις διαδικασίες της ομάδας και τις τεχνικές, πολύ σημαντικό ρόλο κατέχει ο σύμβουλος. Θα πρέπει να κατέχει τα απαραίτητα προσωπικά χαρακτηριστικά και γνώσεις, ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο βοηθητικός για την ομάδα. Μέσα από την έρευνά μας προέκυψαν πληθώρα χαρακτηριστικών που πρέπει να διαθέτει ένας καλός σύμβουλος. Οι περισσότεροι εκτός των άλλων, τόνισαν ιδιαίτερα το χαρακτηριστικό της “ενσυναίσθησης” και την

ικανότητα του συμβούλου να ακούει προσεκτικά και ενεργητικά (actively). Πράγματι είναι πάρα πολύ σημαντικό ο σύμβουλος να διαθέτει ενσυναίσθηση και να το μεταδίδει αυτό και προς τα μέλη. Ένα χαρακτηριστικό ορισμό για την ενσυναίσθηση δίνει ο Rogers (1959) στον οποίο αναφέρει πως το να διαθέτει κανείς ενσυναίσθηση «σημαίνει να αντιλαμβάνεται το εσωτερικό πλαίσιο αναφοράς ενός άλλου ανθρώπου με ακρίβεια, με τα συναισθηματικά στοιχεία και νοήματα που ενυπάρχουν σ' αυτό, σα να ήταν ο άλλος άνθρωπος, χωρίς όμως να ξεκάσει ποτέ τον "σαν"» (σελ. 210). Το στοιχείο της ενσυναίσθησης και η σημαντικότητά του τονίζεται ιδιαίτερα από πολλούς θεωρητικούς και πολλές ερευνητικές μαρτυρίες. Εκτός από τον Rogers (1959) ο οποίος θεωρεί την "ενσυναίσθηση" και την ικανότητα του συμβούλου να είναι "γνήσιος", ως τους δύο "απαραίτητους" και "επαρκείς" όρους για μια επιτυχημένη θεραπεία», πολλοί ακόμη συγκλίνουν σ' αυτήν την άποψη. (Carkhuff & Berenson, 1967, Truax & Carkhuff, 1967, Bergin & Strupp, 1972, Aspy, 1972, Cohen, 1975)

Πέρα όμως από αυτά τα χαρακτηριστικά, τόσο από την έρευνά μας όσο και από την βιβλιογραφία προκύπτουν κι άλλα πολύ σημαντικά προσόντα. Θα πρέπει λοιπόν ο σύμβουλος να έχει την ικανότητα να εμπυκώνει την ομάδα όποτε το έχει ανάγκη, να διαθέτει αυτογνωσία, να είναι ευέλικτος και ευπροσάρμοστος, να έχει λύσει τα δικά του προβλήματα και να διαθέτει προσωπική ωριμότητα, να υποστηρίζεται και ο ίδιος δηλαδή να έχει εποπτεία, να τηρεί ουδέτερη και όχι αξιολογική στάση απέναντι στα μέλη, να αποδέχεται τον δικό του εαυτό όπως είναι, να είναι σταθερός, να είναι θετικός και αισιόδοξος, να έχει χιούμορ, να εμπνέει εμπιστοσύνη αλλά και να εμπιστεύεται τους άλλους καθώς και να διαθέτει συνθετική ικανότητα για την καλύτερη οργάνωση της ομάδας (Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα 1999, Ε.Γ. Δημητρόπουλος, Αθήνα 1999, Ρ. Ευδοκίμου-Παπαγεωργίου, Αθήνα, 1999).

Τέλος ένα πολύ σημαντικό συμπέρασμα που προέκυψε από αυτήν την μελέτη ήταν ο σαφής διαχωρισμός μεταξύ της συμβουλευτικής και της θεραπείας. Μέσα από την έρευνά μας διαπιστώσαμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των επαγγελματιών (57%), θεωρεί ότι η

συμβουλευτική και η θεραπεία είναι δύο τελείως διαφορετικοί τομείς κι αυτό γιατί κατά τις θεραπευτικές ομάδες εμβαθύνουμε περισσότερο σε συγκεκριμένους στόχους και αφορά κυρίως κλινικά φαινόμενα, ενώ στις ομάδες συμβουλευτικής γίνεται μια πιο επιφανειακή εργασία και αφορά υγιή πληθυσμό.

Πολλοί είναι οι συγγραφείς που συμφωνούν μ' αυτήν την άποψη. Σύμφωνα με τους Corey & Corey (1982) «η συμβουλευτική ομάδα διαφέρει από την θεραπεία στο γεγονός ότι πραγματεύεται συνειδητά προβλήματα, δεν αποβλέπει σε σημαντικές αλλαγές της προσωπικότητας, είναι γενικά προσανατολισμένη προς την λύση συγκεκριμένων και βραχυπρόθεσμων προβλημάτων και δεν έχει σχέση με νευρωτικές ή ψυχωτικές διαταραχές». Οι Brammer και Shostrom (1960) παρουσιάζουν έναν πολύ σαφή διαχωρισμό μεταξύ της συμβουλευτικής και της θεραπείας, περιγράφοντας την κάθε μια με μια σειρά από αντίθετα επίθετα. Έτσι, η **συμβουλευτική** χαρακτηρίζεται ως *εκπαιδευτική και υποστηρικτική αλλά κατά περίπτωση*, ενώ η **θεραπεία** θεωρείται *υποστηρικτική με πιο συγκεκριμένη έννοια*. Η **συμβουλευτική** *λύνει προβλήματα* ενώ η **θεραπεία** είναι κυρίως *ανοικοδομητική* και *εμβαθύνει στην ανάλυση*. Η **συμβουλευτική** επικεντρώνεται στο *συνειδητό* ενώ η **θεραπεία** στο *ασυνειδητό*. Η **συμβουλευτική** *δίνει έμφαση στο "φυσιολογικό"* ενώ η **θεραπεία** στις *"νευρώσεις"* και τέλος η **συμβουλευτική** είναι *βραχυπρόθεσμη* ενώ η **θεραπεία** *μακροπρόθεσμη*.

Μια επίσης πολύ σημαντική διαφορά είναι ότι την κάθε μια την συναντάμε σε διαφορετικούς χώρους. Η θεραπεία μπορεί να υπάρξει και σε ιατρικό περιβάλλον (κλινικές, ιατρεία) ενώ η συμβουλευτική λειτουργεί σε χώρους όπως σχολεία, πανεπιστήμια, χώρους εργασίας, κοινότητες κ.τ.λ. (Fretz, 1982).

Προτάσεις

- Να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην εκπαίδευση των συμβούλων.

- Να δημιουργούνται ομάδες συμβουλευτικής για φοιτητές, στους χώρους των Πανεπιστημίων και των Α.Τ.Ε.Ι.
- Να χρησιμοποιείται η συμβουλευτική ομάδας ευρέως, σε διάφορους τομείς, ώστε να αναπτυχθεί περισσότερο.
- Να διεξάγονται περισσότερα εκπαιδευτικά σεμινάρια σχετικά με την συμβουλευτική ομάδας, για την κατάρτιση και των συμβούλων αλλά και ατόμων άλλων ειδικοτήτων.
- Να ενταχθεί η συμβουλευτική ομάδας μέσα στα σχολεία, για παιδιά αλλά και για γονείς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- American Psychological Association, (1956), Division of Counseling Psychology as a Specialty. American Psychologist.
- Andrews E.E., (1964), Identity maintenance operations and group therapy process, International Journal of Group Psychotherapy, 14:491.
- Αρχοντάκη Ζ. – Δ. Φιλίππου, (2003), 205 βιωματικές ασκήσεις για εμπύκωση ομάδων: ψυχοθεραπείας, κοινωνικής εργασίας, εκπαίδευσης, Αθήνα: Καστανιώτη.
- Aspy D.N. (1972), Toward a technology for humanizing education. Champaign, Illinois: Research Press.
- Bach G.R., (1966), The marathon group: intensive practice of intimate interaction, Psychological Reports.
- Back K.W., (1951), Influence through social communication. Journal of Abnormal and Social Psychology.
- Back K.W., (1972), Beyond words: the story of sensitivity training and encounter movement. New York: Russell Sage Foundation.
- Balgopal P.R. and T.V. Vassil, (1983), Groups in Social Work, An Ecological Perspective. New York: MacMillan Publishing Col.
- Banister P., E. Burman, I. Parker, M. Teylor, C. Tindall, (1994), Qualitative methods in psychology, a research guide, Open University Press Buckingham – Philadelphia.
- Bateson G., D.D. Jackson, J. Haley and J.H. Weakland, (1956), Toward a theory of schizophrenia. Behavioral Science.
- Beck D.F., (1958), The dynamics of group psychotherapy as seen by a sociologist, Part 1: The basic process, Sociometry, 21:98.
- Benne K.D., (1964), History of the T-group in the laboratory setting. In L.P. Bradford, J.R. Gibb and K.D. Benne, eds. T-group theory and laboratory method, New York: John Wiley & Sons.
- Bennett M.E., (1963), Guidance and Counseling in Groups, 2nd edition, New York: McGraw-Hill.
- Berger M.M., (1962), An overview of group psychotherapy: Its pest, present and future development, International Journal of Group Psychotherapy, 12: 287.
- Bergin A.E. & H.H. Strupp, (1972), Changing frontiers in the science of psychotherapy, Cicago: Aldine – Atherton.
- Bion W. (1961), Experiences in Groups, London, Tavistock Publications Ltd.
- Bonney W.C., (1969), Group counseling and developmental processes. In G.M. Gazda (ed.), Theories and Methods of Group Counseling in the Schools, Springfield, Ill., Charles C. Thomas.
- Borg W.R., (1963), Educational Research: An Introduction, London: Longman.
- Brammer L.M. (1973), The helping relationship, process and skills. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.

- Brammer L.M. and E.L. Shostrom, (1960), *Therapeutic Psychology*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.
- Cannell C.F. and R.L. Kahn, (1968), *Interviewing*, στο G. Lindzey and A. Aronson (eds), *The Handbook of Social Psychology*, vol.2, *Research Methods*, New York: Addison Wesley.
- Carkhuff R.R., (1971), *The Development of Human Resources: Education, psychology and Social Change*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Carkhuff R.R. and B.G. Berenson, (1967), *Beyond counseling and therapy*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Γεώργας Δ., (1995), *Κοινωνική Ψυχολογία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Clark A.J., (1998), *Defense Mechanisms in the Counseling Process in Groups*, In A. Clark "Defense Mechanisms in the Counseling Process", London: Sage Publications.
- Cohen J., (1975), *A factor analytic study of counselor variables related to therapeutic outcome*, *Dissertation Abstracts International*, (Mar), Vol.35 (9-A), 5809.
- Cohen L. and L. Manion, (1994), *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, Μετάφραση Χ. Μητσοπούλου και Μ. Φιλοπούλου, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Commission of the European Communities, (1993), *Age and Attitudes: Main results from a Eurobarometer Survey*, Bursseles, Production Tournesol Conseils.
- Corey J. & M.S. Corey, (1982), *Groups: Process and Practice*, 2nd Edition, Brooks/Cole Publishing Company, California.
- Coyle G., (1948), *Group work with american youth*. New York: Harper & Row.
- Denes-Radomisli M., (1971), *Gestalt group therapy: sense in sensitivity*, Unpublished Paper delivered at a conference on Group Process Today, Adelphi University Postdoctoral Program in Psychotherapy.
- Δημητρόπουλος Ε.Γ., (1999), *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*, 3^η έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος Ε.Γ., (1992), *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Η θεωρία της, η πράξη της, οι εφαρμογές της, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Douglas T., (1997), *Επιβίωση στις ομάδες*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Durkin H.E., (1964), *The group in depth*, New York: International Universities Press.
- Eddy W.B. and B. Lubin, (1971), *Laboratory raining and encounter groups*, *Personnel and Guidance Journal*, 49:(8), 625.
- Eiserer P.E., (1956), *Group psychotherapy*. *National Association of Women Deans and Counselors Journal*, 19:113.
- Erickson E., (1963), *Childhood and society*, 2nd edition, New York: Norton.
- Erickson E., (1968), *Identity: Youth and crisis*, New York: W.W Norton.

- Ευδοκίμου-Παπαγεωργίου P., (1999), Δραματοθεραπεία – Μουσικοθεραπεία, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Fenichel O., (1945), The psychoanalytic theory of neurosis, New York: W.W. Norton & Company.
- Forsyth D.R., (1983), An Introduction to Group Dynamics, Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Foulkes S.H., (1965), Therapeutic group analysis, New York: International Universities Press.
- Fretz B.R., (1982), Perspective and definitions, The Counseling Psychologist, 10(2), 15-19.
- Freud S., (1905), Three contributions to the theory of sex. In Brill, A.A. (ed.), The basic writings of Sigmund Freud, New York: Random House, 1938.
- Freud S., (1922), Group Psychology and the analysis of the ego, London: Hogarth Press.
- Gazda G.M., (1971), Group Counseling: A developmental Approach, Boston: Allyn and Bacon.
- Gazda G.M., J.A. Duncan and M.E. Meadows, (1967), Group counseling and group procedures – Report of a survey, Counselor Education and Supervision 9:305.
- Gazda G.M., (1978), Group Counseling, A Developmental Approach, 2nd edition, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Gelatt H.B., (1962), Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling, Journal of Counseling Psychology.
- Ginzberg E.Z., S.W. Ginsburg, S. Axelrad and J.L. Herma, (1951), Occupational choice, An approach to a general theory, New York: Columbia University Press.
- Goldman G.D., (1955), Group psychotherapy and the lonely person in our changing times, Group Psychotherapy, 8:247.
- Haley J. (1970-71), Family Therapy, International Journal of Psychiatry, 9: 233-242.
- Havighurst R., (1980), Life-span developmental psychology and education, Educational Research, November.
- Θεοδωράτου M., (2003), Ψυχολογική Ωριμότητα και Στρατηγικές Διαχείρισης, Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα, 2003.
- Ivey A., (1996), Συμβουλευτική: μέθοδος πρακτικής προσέγγισης, επιμέλεια M. Μαλικιώση-Λοϊζου, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ivey A. and L. Simek-Downing, (1980), Counseling and psychotherapy: Skills, theories and practice, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Ivey A.E., (1986), Developmental therapy: Theory into practice, San Francisco: Jossey-Bass.
- Johnson D.W. and F.P. Johnson, (1987), Joining Together: Group Theory and Group Skills, (3^η έκδοση), Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Καζανιζάκης N., (1940), Ταξιδεύοντας, Αγγλία, (Αθήνα: Ελένη N. Καζανιζάκη, Γ επανεκτύπωση, Λευκωσία: 1986).
- Καλαντζή-Αζίζι A. (1996), Ψυχολογική Συμβουλευτική Φοιτητών, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Καντάς Α. και Α. Χαντζή, (1991), Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Ψυχολογία της Εργασίας, Στοιχεία συμβουλευτικής, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καράγιωργας κ.α., (1990), Διαστάσεις της φτώχειας στην Ελλάδα, Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα.
- Karantinos D., Ioannou C., Cavounidis J., (1992), The social services and social policies to Combat social exclusion, Greece, Athens: National Center for Social Research.
- Κατσορίδου-Παπαδοπούλου Χ., (1993), Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, Αθήνα: «Ελλην».
- Kitwood T.M., (1977), Values in adolescent life: towards a critical description, δημοσίευτη διδακτορική διατριβή, School of Research in Education, University of Bradford.
- Klaw S., (1961), Two weeks in a T-group, Fortune Magazine, August 1961.
- Κοπορκα G., (1963), Social group work: a helping process, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Κοσμιόπουλος Α., (1994), Ψυχολογία και οδηγητική της παιδικής και νεανικής ηλικίας, 4^η έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρης.
- Lawler E.J, and B. Markovsky, (1993), Social Psychology of Groups: a reader, London: Jai Press Inc.
- Lewin K., R. Lippitt and R.K. White, (1939), Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climate", Journal of Social Psychology, 10. 271-299.
- Μαλικιώση-Λοϊζου Μ., (1999), Συμβουλευτική Ψυχολογία, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαλικιώση-Λοϊζου Μ., (1992δ), Συμβολή της συμβουλευτικής ψυχολογίας στην αντιμετώπιση προβλημάτων σχετικών με τα γηρατειά. Εισήγηση σε Διεθνές Συνέδριο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Υπό Έκδοση.
- May O.P., (1939), The art of counseling: How to gain and give mental health, Tennessee: Cokesbury Press, Nashville.
- Meriam S.B., (1988), Case study research in education: A qualitative approach, San Francisco: Jossey – Bass.
- Mill J.S., (1979), On Liberty, New York: Penguin Books.
- Moreno J.L., (1946), Psychodrama, vol. 1. Beacon, New York: Beacon House, Inc.
- Moreno J.L., (1959), Psychodrama, In Silvano Arieti, ed. American handbook of psychiatry, vol. 2., New York: Basic Books, Inc.
- Morse T.M., (1991), Approaches to qualitative – quantitative methodological triangulation, Nursing Research, 40 (1), 120-123.
- Μπαλούρδος Δ. και Μ. Τζωρτζόπουλος, (1993), Ηλικιωμένοι, φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός, Ανακοίνωση στο πανελλήνιο συνέδριο: «Γήρανση και κοινωνία», διοργανωτής Ε.Κ.Κ.Ε., Αθήνα.
- Μπεχράκη Κ., (2002), Σχολές Γονέων, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μπουσκάλια Λ., (1993), Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και οι γονείς τους, μια πρόκληση στη Συμβουλευτική, Αθήνα: Εκδόσεις Γλάρος.

- Νασιάκου Μ., Α. Χαντζή, Μ. Φατούρου-Χαρίτου, (2002), Εισαγωγή στην ψυχολογία, τόμος Β Κοινωνική Ψυχολογία-Κλινική Ψυχολογία, Αθήνα: Gutenberg.
- Nemeth C. J. and A. Brilmayer, (1983), Negotiation vs. influence, Unpublished manuscript, University of California, Berkeley.
- Nemeth C. J., (1985), Dissent, Group Process and Creativity, *Advances in Group Process*, vol. 2, 57-75.
- Nemeth C. J. and J. Kwan, (1985a), Minority influence, divergent thinking and detection of correct solutions, *Journal of Experimental Social Psychology*, under review.
- Perls F.S., R.F. Hefferline and P. Goodman, (1951), *Gestalt therapy*, New York: Julian Press.
- Perls F.S., (1969), *Gestalt therapy Verbatim*, Moab U.T.: Real People Press.
- Redl F. and D. Wineman, (1952), *Controls from within: techniques for the treatment of the aggressive child*, Glencoe, Illinois: Free Press.
- Rogers C.S., (1942a), *Counseling and psychotherapy*, Boston: Houghton Mifflin Co.
- Rogers C.S., (1959), A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-centered frame work. In Koch S. (ed), *Psychology: A study of science*, Vol. 3, Formulations of the Person and the Social Context, New York: McGraw-HillCo., Inc.
- Rogers C.S., (1970), *On encounter groups*, New York: Harper and Row.
- Rogers C.S., (1991), *Ομάδες Συνάντησης*, Αθήνα: Δίοδος.
- Sarri R.C. and M.J. Galinsky, (1974), A conceptual framework of group development, in P. Glasser, R. Sarri and R. Vinter (eds.), *Individual Change through Small Groups*, New York: The Free Press.
- Schutz W., (1971), *Here comes everybody*, New York: Harper & Row.
- Schwartz W., (1976), Between Client and System: The Mediating Function, in W. Roberts and H. Northen (eds.), *Theories of Social Work with Groups*, New York: Columbia University Press.
- Shaffer J. and M.D. Galinsky, (1974a), *Models of Group Therapy & Sensitivity Training*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Σιδέρη Α., (1989), *Αποκατάσταση, Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαιδεία Λεξικό*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σταθόπουλος Π.Α., (1999), *Κοινωνική Πρόνοια, μια γενική θεώρηση*, Αθήνα: «Έλλην».
- Sue D.W. and J.E. Bernier, et al. (1982), Position paper: Cross-cultural counseling competencies, *The Counseling Psychologist*, 10 (2), 45-52.
- Super D.C., (1960), Group techniques in the guidance program, In G.F. Farwell and H.J. Peters (Eds.), *Guidance Readings for Counselors*, Chicago: Rand McNally.

- Truax C.B. and R.R. Carkhuff, (1967), *Toward affective counseling and psychotherapy: Training and practice*, Chicago: Aldine Publishing Co.
- Tyler L.E., (1961), *The work of the counselor*, New York: Appleton-Century-Crofts.
- Vinter R.D., (1967a), *An approach to group work practice*, in R.D. Vinter, ed. *Readings in group work practice*. Ann Arbor, Michigan: Campus Publishers.
- Vinter R.D., (1974), *An approach to group work practice, The Essential Components of Social Group Work Practice, Program Activities: An Analysis of Their Effects on Participant Behavior*, in P. Glasser, R. Sarri and R. Vinter (eds.), *Individual Change Through Small Groups*, New York: Free Press.
- Wolf A. and E.K. Schwartz, (1962), *Psychoanalysis in groups*, New York: Grune and Stratton.
- Wolf R.P., (1968), *The poverty of liberalism*, Boston: Beacon Press.
- Χουντουμάδη Α. και Ε. Πατεράκη, (1997), *Σύντομο ερμηνευτικό λεξικό ψυχολογικών όρων*, δεύτερη έκδοση, Αθήνα – Γιάννινα: Εκδόσεις «Δωδώνη».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ερωτηματολόγιο στο οποίο βασίστηκαν οι συνεντεύξεις.

1. Πόσα χρόνια εργάζεστε με ομάδες;
2. Πώς θα περιγράφατε σε κάποιον τον όρο “συμβουλευτική ομάδα”;
3. Με τι είδους ομάδα εργάζεστε τώρα; Έχετε εργαστεί και με άλλα είδη ομάδων στο παρελθόν; Αν ναι, ποια;
4. Στην δουλειά σας πιο μοντέλο συμβουλευτικής ακολουθείτε; Η μέθοδος που ακολουθείτε από ποιο μοντέλο είναι επηρεασμένη;
5. Πιστεύετε πως η συμβουλευτική ομάδας είναι πιο αποτελεσματική από την ατομική συμβουλευτική; Και αν ναι, σε ποιες περιπτώσεις ισχύει αυτό; Ποια τα πλεονεκτήματα και ποια τα μειονεκτήματα της κάθε μιας από αυτές;
6. Ποια είναι η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα;
7. Ποια είναι τα είδη των ομάδων στα οποία απευθύνεται συμβουλευτική;
8. Ποια είναι η διεργασία μιας ομάδας; Μια κεντρική θεώρηση.
9. Ποια είναι τα στάδια που περνά μια ομάδα συμβουλευτικής;
10. Ποιο από τα στάδια μιας ομάδας συμβουλευτικής θεωρείτε το σημαντικότερο για την εξέλιξη της ομάδας;
11. Σε κάθε κατηγορία ομάδας που μπορεί να απευθυνθεί η συμβουλευτική είναι και διαφορετική η διεργασία της ομάδας;
12. Πιστεύετε πως η συμβουλευτική μπορεί να απευθυνθεί σε ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων; Αν ναι, γιατί;
13. Ποιες τεχνικές χρησιμοποιεί ένας επαγγελματίας που ασχολείται με ομάδες συμβουλευτικής;

14. Ποια προσωπικά χαρακτηριστικά θεωρείτε πως πρέπει να έχει ένας σύμβουλος ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο βοηθητικός;
15. Ποιες οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο επαγγελματίας που ασχολείται με ομάδες στις διάφορες φάσεις της ομάδας;
16. Πως συνδυάζεται η συμβουλευτική ομάδας και η Κοινωνική Εργασία με Ομάδα;
17. Θα μπορούσατε να συγκρίνετε ή να διαχωρίσετε την συμβουλευτική από την θεραπεία;

Συνέντευξη: Δρ. Ι.Δρίτσας

Καθηγητής του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας στο Α.Τ.Ε.Ι.

Πάτρας

Συντονιστής ομάδων

- 1) Εργάζομαι με ομάδες 15 χρόνια.
- 2) Η συμβουλευτική με ομάδα αφορά την αντιμετώπιση διαπροσωπικών σχέσεων σε ανθρώπους οι οποίοι δεν έχουν κάποια ιδιαίτερη ψυχοπαθολογία. Γι' αυτό μιλάμε για συμβουλευτική και όχι για θεραπεία.
- 3) Αυτή την στιγμή εργάζομαι με ομάδες οικογενειών και ομάδες ατόμων με προβλήματα αλκοόλ. Έχω εργαστεί και με άλλα είδη ομάδων στο παρελθόν, όπως ομάδες εφήβων, ομάδες αυτοανάπτυξης κατά Roger, ομάδες γνωσιακής θεραπείας κατά Pristloey and Maguire, ομάδες υπότροπων και ομάδες και ομάδες γονέων.
- 4) Στην παρούσα φάση ακολουθώ την προσέγγιση Hudolin.
- 5) Δεν νομίζω πως θα μπορούσα να χαρακτηρίσω μια από τις δύο πιο αποτελεσματική. Θεωρώ πως είναι οι ανάγκες του ασθενούς ή του πελάτη που έχουμε απέναντί μας που καθορίζουν πια μέθοδος θα είναι πιο αποτελεσματική.
- 6) Η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα κατά κάποιον τρόπο εξαρτάται από την θεωρητική κατεύθυνση και εκπαίδευση του κάθε θεραπευτή ή συμβούλου, για παράδειγμα κάποιος που δεν έχει εκπαιδευτεί και δεν έχει δουλέψει με ομάδες, θα έχει την τάση να σου μιλήσει θετικότερα για την δουλειά με περίπτωση και το αντίθετο για κάποιον που έχει δουλέψει με ομάδες. Με βάση όμως την εμπειρία μου, νομίζω πως ένα από τα πλεονεκτήματα της ομάδας, είναι ότι μπορεί χρησιμοποιήσεις ως θεραπευτής τα υπόλοιπα μέλη για να δοθούν μηνύματα στον κάθε έναν που έρχεται στην ομάδα ξεχωριστά, κάτι που δεν υπάρχει στην ένας προς έναν συμβουλευτική.

- 7) Θεωρώ πως υπάρχει ένα πολύ ευρύ φάσμα αναγκών και πελατών που μπορεί να δουλέψει κανείς με την ομαδική συμβουλευτική και έχουμε πάρα πολλά παραδείγματα. Τελευταία η έμφαση είναι στην γνωσιακή ομαδική συμβουλευτική και ως παράδειγμα μπορώ να αναφέρω ομάδες με ανθρώπους που έχουν δυσκολίες με κάποια ουσία, δυσκολίες με το βάρος τους, αγχώδης διαταραχές, παραβατική συμπεριφορά, κατάθλιψη κ.α.
- 8) Κάθε ομάδα περνά πολλές διεργασίες και ο τρόπος θεώρησης έχει να κάνει με την εκπαίδευση του θεραπευτή.
- 9) Τα στάδια που περνά μια ομάδα συμβουλευτικής θεωρώ πως είναι το στάδιο της αρχικής γνωριμίας, το στάδιο των συγκρούσεων, το στάδιο της κύριας εργασίας και τέλος το στάδιο του αποχαιρετισμού.
- 10) Θεωρώ πως το πιο σημαντικό ίσως στάδιο για την καλή εξέλιξη της ομάδας είναι το πρώτο στάδιο, η αρχική γνωριμία.
- 11) Όχι, δεν νομίζω πως αλλάζει η διεργασία σε κάθε ομάδα. Αυτό βέβαια, εξαρτάται από την κατηγορία των ασθενών. Στην ουσία δεν αλλάζουν οι διαδικασίες μέσα στην ομάδα, αλλάζουν οι ιδιαίτερες ανάγκες του εξειδικευμένου πληθυσμού. Για παράδειγμα άλλες ανάγκες έχει ο χρήστης ηρωίνης, άλλες κάποιος που έχει κατάθλιψη και άλλες κάποιος που παρουσιάζει παραβατική συμπεριφορά. Ένας όμως που είναι εκπαιδευμένος στις ομαδικές γνωσιακές διεργασίες, ουσιαστικά εφαρμόζει τις ίδιες τεχνικές, λαμβάνοντας βέβαια πάντα υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε πελάτη.
- 12) Ναι, πιστεύω πως μπορεί να απευθυνθεί σ' ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων. Ιδιαίτερα η ομαδική γνωσιακή συμβουλευτική για την οποία έχουν γίνει διάφορες έρευνες αξιολόγησης, πιστεύεται ότι είναι η πλέον αποτελεσματική σε σύγκριση με άλλες ομαδικές κατευθύνσεις.
- 13) Υπάρχουν πάρα πολλές τεχνικές που θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει ένας επαγγελματίας που ασχολείται με ομάδες και ανάλογα βέβαια πάντα με την θεωρητική του κατάρτιση. Ενδεικτικά θα μπορούσα να αναφέρω π.χ. πίνακες καταγραφής συγκεκριμένων

γεγονότων. Για παράδειγμα αν κάποιος δουλεύει ομαδικά με ανθρώπους που έχουν δυσκολία στο να ελέγχουν τον θυμό τους, θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει ως τεχνική έναν πίνακα στον οποίο τα μέλη να καταγράφουν συγκεκριμένα γεγονότα τα οποία τους οδήγησαν στην έκρηξη του θυμού και μετά να ακολουθήσει η ανάλυση και η συζήτηση του συγκεκριμένου περιστατικού.

- 14) Τα προσωπικά χαρακτηριστικά που θεωρώ πως πρέπει να έχει ένας σύμβουλος είναι η αυτογνωσία, να έχει ειδική εκπαίδευση και να κάνει εποπτεία.
- 15) Πιστεύω πως η κυριότερη δυσκολία ενός θεραπευτή είναι στο ότι μερικές φορές δεν έχει επίγνωση της ανάγκης για εποπτεία και για υποστήριξη που έχει ο ίδιος. Διότι όποιες κι αν είναι οι δυσκολίες που θα συναντήσει στην δουλειά του, αν έχει κάποιον επόπτη ή κάποιον που να τον υποστηρίζει νομίζω θα είναι σε πολύ καλύτερη θέση ώστε να τις αντιμετωπίσει.
- 16) Θεωρώ πως η συμβουλευτική ομάδας αποτελεί μια μορφή Κοινωνικής Εργασίας με Ομάδες. Με την Κ.Ε.Ο. εννοούμε πολλά πράγματα, μια ομάδα απασχόλησης παιδιών εμπεριέχεται μέσα στον όρο Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, όπως επίσης μέσα στον όρο αυτό εμπεριέχεται και μια ομάδα θεραπευτική με ανθρώπους που έχουν κατάθλιψη ή άλλα κλινικά χαρακτηριστικά, γιατί είναι πολύ ευρύς ο όρος της Κ.Ε.Ο.
- 17) Πιστεύω πως η συμβουλευτική αφορά υγιή μέλη ενώ η θεραπεία έχει να κάνει με δυσλειτουργικά μέλη.

Συνέντευξη: Ρ. Ευδοκίμου – Παπαγεωργίου
Ψυχοθεραπεύτρια-δραματοθεραπεύτρια και σύμβουλος
επαγγελματικού προσανατολισμού. Επιστημονικά υπεύθυνη
και εκπαιδεύτρια σεμιναρίων στον Ο.Κ.Α.Ν.Α. Συγγραφέας του
βιβλίου «Δραματοθεραπεία Μουσικοθεραπεία», Αθήνα (1999)

- 1) Εργάζομαι με ομάδες εδώ και 16 χρόνια
- 2) Τον όρο “ομάδα” θα τον περιέγραφα ως ένα σύνολο ανθρώπων που η δυναμική τους είναι μεγαλύτερη από το άθροισμά τους, που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και αλληλοεπηρεάζονται. Από την άλλη την “συμβουλευτική” θα την περιέγραφα ως ένα άνοιγμα του δρόμου ώστε να δείξεις στον άλλον πώς να τον βαδίσει.
- 3) Εργάζομαι με ομάδες γονέων στον συμβουλευτικό σταθμό της Δυτικής Αττικής, με ομάδες εκπαιδευτικών καθώς και με ψυχοθεραπευτικές ομάδες – δράμα – therapy. Στο παρελθόν έχω δουλέψει με ομάδες συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας στον Ο.Κ.Α.Ν.Α., καθώς και με ομάδες εποπτείας σε επαγγελματίες δραματοθεραπευτές στον σύλλογο δραματοθεραπευτών.
- 4) Στην δουλειά μου ακολουθώ μια συνθετική μέθοδο η οποία περιλαμβάνει την ατομική ψυχολογία του Adler και του Roger. Όσον αφορά τις ομάδες γονέων, χρησιμοποιώ κυρίως το συστημικό μοντέλο.
- 5) Σίγουρα και η ομαδική αλλά και η ατομική συμβουλευτική έχουν πλεονεκτήματα. Θεωρώ πως η ομάδα δίνει πολλά στα μέλη της αν και πάντα χρειάζονται πριν κάποιες ατομικές συνεδρίες. Κάποια από τα πολύ σημαντικά πλεονεκτήματα της ομάδας είναι ότι η ομάδα αποτελεί έναν μικρόκοσμο, ένα μοντέλο κοινωνίας στο οποίο ο πελάτης έχει την δυνατότητα με ασφάλεια την οποία παρέχει ο θεραπευτής να δουλέψει και να συναλλαγεί με τα άλλα μέλη της ομάδας. Έχει την ευκαιρία να ακούσει τα προβλήματα των άλλων,

να νιώσει ότι δεν είναι μόνο αυτός που αντιμετωπίζει τέτοια προβλήματα, να μοιραστεί και να αλληλεπιδράσει με τους άλλους. Δεν θεωρώ πως η ομάδα έχει κάποιο σημαντικό μειονέκτημα.

- 6) Η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα θεωρώ πως είναι, όπως αναφέρω και στο βιβλίο μου “Δραματοθεραπεία – Μουσικοθεραπεία, Αθήνα 1999” ότι μέσα στην ομάδα το άτομο:
- Αναπτύσσει το αίσθημα ότι ανήκει κάπου και ότι γίνεται αποδεκτό
 - Αποκτά πιο σαφή και συνειδητή αντίληψη της θέσης του και του ρόλου του
 - Κινητοποιείται, ώστε να αναθεωρήσει στάσεις και πεποιθήσεις λόγω της δυναμικής της ομάδας.
- 7) Η συμβουλευτική μπορεί να απευθυνθεί σε διάφορα είδη ομάδων. Θα ξεχώριζα μόνο τις ομάδες παιδιών στις οποίες θα μπορούσαμε καλύτερα να χρησιμοποιήσουμε την δραματοθεραπεία καθώς τα παιδιά συνήθως βαριούνται πιο εύκολα.
- 8) Ως διεργασία μιας ομάδας, όπως αναφέρω και στο βιβλίο μου, θεωρώ την αναπτυσσόμενη φύση των διαπροσωπικών σχέσεων σε μια δεδομένη στιγμή. Η διεργασία δεν είναι το περιεχόμενο της επικοινωνίας αλλά το σύνολο του “γίγνεσθαι” μέσα στην ομάδα “εδώ και τώρα”.
- 9) Θεωρώ πως τα στάδια ανάπτυξης μιας ομάδας είναι 9.
- Το συμβόλαιο
 - Η εδραίωση της ταυτότητας και της κατεύθυνσης της ομάδας
 - Η διερεύνηση της ταυτότητας και της κατεύθυνσης της ομάδας
 - Εγγύτητα και οικειότητα
 - Διερεύνηση της αμοιβαιότητας
 - Αυτονόμηση μέσω αναδιοργάνωσης της δομής της ομάδας
 - Αντιμέτωπιση του εαυτού, εκπλήρωση της αλληλεξάρτησης
 - Ανεξαρτητοποίηση και χρησιμοποίηση της αποκτηθείσας γνώσης
 - Τερματισμός της ομάδας και αποχωρισμός

- 10) Θεωρώ πως όλα τα στάδια είναι σημαντικά για την καλή εξέλιξη της ομάδας. Ωστόσο, αν θα ξεχώριζα κάποιο αυτό θα ήταν το πρώτο, το συμβόλαιο, γιατί από αυτό ίσως εξαρτάται περισσότερο η ομαλή αρχή και η ομαλή πορεία της ομάδας. Κυρίως θα ξεχώριζα το 1^ο και 2^ο στάδιο
- 11) Σίγουρα η διεργασία της ομάδας διαφέρει από ομάδα σε ομάδα κι αυτό γιατί η κάθε ομάδα περιλαμβάνει διαφορετικούς ανθρώπους αλλά και διαφορετικά προβλήματα
- 12) Ναι, πιστεύω πως η συμβουλευτική ασχολείται με ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων κι αυτό γιατί η συμβουλευτική διαπραγματεύεται πιο απτά καθημερινά θέματα. Όταν μιλάμε για συμβουλευτική, μιλάμε για άτομα υγιή και για θέματα που τους απασχολούν τα οποία είναι βγαλμένα από την καθημερινότητά τους
- 13) Κατά την διάρκεια της εργασίας μου με ομάδες έχω χρησιμοποιήσει διάφορες τεχνικές. Ενδεικτικά θα μπορούσα να αναφέρω την γνωριμία των μελών, την εδραίωση της εμπιστοσύνης, την εφαρμογή διαφόρων ασκήσεων βιωματικού τρόπου, το μοίρασμα της ομάδας και το κλείσιμο
- 14) Πιστεύω πως τα πιο βοηθητικά προσωπικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας σύμβουλος είναι η ενσυναίσθηση, να έχει κάνει ο ίδιος προσωπική θεραπεία, να αποδέχεται και να εκτιμά τον εαυτό του, να αποδέχεται τους άλλους όπως είναι και να μην προσπαθεί να τους αλλάξει, να μπορεί να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα και των άλλων, να είναι αισιόδοξος και να έχει την ικανότητα να εμπυκώνει τα μέλη της ομάδας
- 15) Οι πιο σημαντικές δυσκολίες που έχω συναντήσει στην δουλειά μου θεωρώ πως είναι η ικανότητα του θεραπευτή να κρατήσει την ομοιόσταση της ομάδας, η δυσκολία του, αν δεν είναι αρκετά εκπαιδευμένος, να διακρίνει το προσωπικό θυμικό του κάθε πελάτη αλλά και το θυμικό όλης της ομάδας
- 16) Δεν έχω ασχοληθεί ιδιαίτερα μ' αυτό το θέμα αλλά θεωρώ πως ναι, υπάρχουν κάποια κοινά σημεία

- 17) Θεωρώ πως τα αρχικά σημεία της ψυχοθεραπείας είναι τα ίδια με αυτά της συμβουλευτικής, με την διαφορά πως στην ψυχοθεραπεία στην συνέχεια, ο θεραπευτής θα πρέπει να δουλέψει πολύ πιο βαθιά. Αλλά θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός σ' αυτό το σημείο, γιατί ο σκοπός του δεν πρέπει να είναι απλά να δουλέψει με το άτομο, να ψάξουν βαθιά και να καταφέρει να βγάλει πράγματα στην επιφάνεια, αλλά θα πρέπει να γνωρίζει και τι να τα κάνει αυτά, πώς θα τα χρησιμοποιήσει προς όφελος του πελάτη. Θα έλεγα λοιπόν, πως η συμβουλευτική αφορά κυρίως έναν υγιή πληθυσμό ενώ η θεραπεία κυρίως μη-υγιή και μόνο σε κάποιες εξαιρέσεις και με υγιή άτομα.

Συνέντευξη: Β.Ζορμπά

Συντονίστρια ομάδων στην Κίνηση πρόταση

- 1) Από τα '98. Είναι το βασικό αντικείμενο δουλειάς μου.
- 2) Οι ομάδες με τις οποίες εγώ ασχολούμαι δεν θα τις χαρακτηρίζα ομάδες συμβουλευτικής. Ασχολούμαι με κυρίως 2 είδη ομάδων. Η μια ομάδα έχει να κάνει με ομάδες εθελοντών όπου χαρακτηρίζονται ως ομάδες έργου. Στόχος αυτών των ομάδων είναι να ορίσουν ένα έργο σχετικά με την πρόληψη και μέσα από την συνεργασία των μελών, αυτό να επιτευχθεί. Αλλά μέσα από αυτές τις ομάδες πάντα στοχεύουμε και στην προσωπική ανάπτυξη. Έτσι τα μέλη βελτιώνουν ή αναπτύσσουν κάποιες δεξιότητες ώστε να παράγουν αυτό το έργο. Έτσι κυρίως αυτές οι ομάδες δεν έχουν να κάνουν με συμβουλευτική. Στο άλλο μέρος ασχολούμαι με ομάδες εκπαιδευτικές. Συμμετέχουν κυρίως γονείς, εκπαιδευτικοί κι άλλες πληθυσμιακές ομάδες αλλά και πάλι δεν έχουν καθαρά τον ρόλο της συμβουλευτικής, περιλαμβάνουν κυρίως κάποιες εκπαιδευτικές διαδικασίες όπου στοχεύουμε στο να δώσουμε κάποιες πληροφορίες στα μέλη για τον τομέα των εξαρτήσεων. Και το άλλο κομμάτι που δουλεύουμε σ' αυτές τις ομάδες είναι η προσωπική ανάπτυξη και γενικότερα αυτά που μαθαίνουν στην ομάδα να τα κάνουν στην πράξη. Π.χ. κάποιες διαδικασίες που μπορούν οι γονείς να τις εφαρμόσουν στο σπίτι ή οι δάσκαλοι στο σχολείο και μετά να συζητηθούν μέσα στην ομάδα για τα αποτελέσματα που είχαν. Έτσι αν θα λέγαμε πως το δεύτερο είδος ομάδων με το οποίο ασχολούμαι περιέχει κάποια στοιχεία της συμβουλευτικής θα λέγαμε πως η συμβουλευτική ασχολείται με καθημερινά προβλήματα των ανθρώπων και τους βοηθά για έναν καλύτερο και πιο εύκολο τρόπο ζωής.
- 3) Τώρα εργάζομαι με ομάδες έργου. Δεν έχω εργαστεί με άλλες ομάδες, από την αρχή εργάστηκα μ' αυτές τις ομάδες.
- 4) Δεν ακολουθώ κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο

συμβουλευτικής.

- 5) Πιστεύω πως η ομάδα έχει να δώσει κάποια παραπάνω πράγματα από την ατομική γιατί στην ομάδα έχουμε αλληλεπίδραση των μελών. Πιστεύω πως είναι ότι πιο βοηθητικό και ότι πιο σημαντικό στην διαδικασία της ομάδας. Όντας σε μια ομάδα πρώτα απ' όλα μαθαίνεις να εργάζεσαι ομαδικά, τα μέλη επηρεάζουν και επηρεάζονται μεταξύ τους, παίρνουν και δίνουν συνεχώς πράγματα ο ένας στον άλλον κι έτσι έρχεται πιο γρήγορα η αλλαγή.
- 6) Η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα είναι η αλληλεπίδραση των μελών.
- 7) Απευθύνεται σ' ένα ευρύ φάσμα πληθυσμιακών κατηγοριών. Δεν νομίζω πως θα μπορούσαμε να τα χωρίσουμε σε συγκεκριμένα είδη ομάδων.
- 8) Η κάθε ομάδα περνά από κάποια στάδια. Συγκεκριμένα το αρχικό όπου τα άτομα νιώθουν κάπως αμήχανα, είναι ξένοι μεταξύ τους και δεν μπορούν να ανοιχτούν εύκολα μεταξύ τους. Σ' αυτό το στάδιο τίθενται οι πρώτοι προβληματισμοί, γίνεται το συμβόλαιο της ομάδας και γενικότερα γίνεται μια ενημέρωση στο πως θα δουλέψει η ομάδα. Στο επόμενο στάδιο όπου είναι το στάδιο της εκπαίδευσης τα μέλη εργάζονται πάνω στα διάφορα θέματα που τίθενται από το εκπαιδευτή, με βιωματικές ασκήσεις και άλλες δραστηριότητες. Γίνεται ουσιαστικά η εκπαίδευση της ομάδας. Και τέλος το τελικό στάδιο όπου γίνεται η λήξη της ομάδας και η αξιολόγησή της. Αυτά τουλάχιστον για τις εκπαιδευτικές ομάδες. Γιατί οι ομάδες έργου που έχουμε έχουν έναν διαφορετικό χαρακτήρα. Οι ομάδες έργου ορίζουν ένα έργο σε σχέση με την πρόληψη όπου δουλεύουν γι' αυτό κατά την διάρκεια όλης της χρονιάς.
- 9) Είναι τα στάδια που ανέφερα προηγουμένως.
- 10) Το αρχικό. Είναι πολύ σημαντικό να γίνει μια σωστή αρχή ώστε να συνεχίσει καλά η ομάδα. Για τον εκπαιδευτή ακόμη είναι αρκετά δύσκολο να διώξει κάθε αμηχανία και αμφιβολία από τα μέλη ώστε να αποκτήσουν εμπιστοσύνη και να ανοιχτούν.
- 11) Συνήθως θεωρώ πως ναι αλλάζει και η διεργασία της ομάδας.

- 12) Πιστεύω πως ναι, γιατί αφορά ζητήματα της καθημερινής ζωής.
- 13) Κυρίως τεχνικές ώστε να ενώσει την ομάδα και ενεργοποιήσει το δυναμικό της. Τεχνικές για να νιώσουν τα μέλη την ομαδικότητα και να εργαστούν πάνω σ' αυτήν. Επίσης μια πολύ σημαντική τεχνική που χρησιμοποιούμε εμείς στις ομάδες μας είναι η συστηματική προσέγγιση.
- 14) Πρώτα απ' όλα να έχει σύνθετη ικανότητα ώστε να μπορεί να οργανώσει την ομάδα. Να μπορεί να αντιληφθεί τις αλληλεπιδράσεις της ομάδας και να τις "εκμεταλλευτεί" προς όφελος της ομάδας. Να ξέρει πολύ καλά να ακούει, να έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται κάθε τι που συμβαίνει μέσα στην ομάδα. Κάθε κίνηση του κάθε μέλους.
- 15) Η μεγαλύτερη δυσκολία του επαγγελματία είναι να ενώσει την ομάδα ώστε να την κάνει να δουλέψει σωστά. Όταν έχεις πολλά άτομα απέναντί σου έχεις να κάνεις με πολλούς χαρακτήρες, διαφορετικές προσωπικότητες πρέπει να έχεις πολύ καλή συνθετική ικανότητα ώστε να αντεπεξέλθεις.
- 16) Δεν έχω ασχοληθεί μ' αυτό τον τομέα.
- 17) Τα όρια σ' αυτά τα δυο για τον διαχωρισμό τους είναι πολύ λεπτά. Έτσι βλέπουμε σε ομάδες συμβουλευτικές να περιέχονται και θεραπευτικές διαδικασίες ή το αντίστροφο. Θεωρώ πως η θεραπεία ξεκινάει από πιο βαθιά. Ψάχνει το πρόβλημα από την βαθύτερη ρίζα του. Η συμβουλευτική έχει ένα πιο ευρύ χαρακτήρα. Η σύγκριση ανάμεσα σ' αυτά τα δύο είναι λίγο δύσκολη γιατί το καθένα έχει κάτι να σου δώσει ανάλογα βέβαια πάντα με το πρόβλημα.

Συνέντευξη: Θ.Θαλασσινού

Σύμβουλος και συντονίστρια στο κέντρο υποστήριξης

Ο.Κ.Α.Ν.Α.

- 1) Εργάζομαι με ομάδες εδώ και 21 χρόνια.
- 2) Ο όρος "συμβουλευτική ομάδα" είναι ένας όρος που μας παραπέμπει στις λέξεις σχέσεις- συνεργασία- συγκατασκευή.
- 3) Αυτή τη στιγμή εργάζομαι με ομάδες εξαρτημένων ατόμων από ψυχοδραστικές ουσίες. Στο παρελθόν έχω εργαστεί επίσης με γονείς, εκπαιδευτικούς, εφήβους, μαθητές, επαγγελματίες υγείας και ψυχικής υγείας, επιμελητές ανηλίκων, δικαστικούς, αστυνομικούς, ανέργους, γενικό πληθυσμό κτλ.
- 4) Στην δουλειά μου ακολουθώ την συστημική προσέγγιση.
- 5) Πιστεύω πως και στις δυο περιπτώσεις υπάρχουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Το βασικό είναι να σχεδιάσουμε από κοινού, σε συνεργασία με το άτομο το οποίο μας ζητά συμβουλευτική, τι είναι το καλύτερο στην συγκεκριμένη φάση γι' αυτό. Στα μειονεκτήματα της ομαδικής συμβουλευτικής μπορούν να αναφερθούν: η δυσκολία που μπορεί να νιώσει ένα άτομο στο να εκθέσει προσωπικά του θέματα σε μεγάλη ομάδα, επίσης η παρουσία φίλων ή γνωστών ή συναδέλφων μπορεί να προκαλέσει αναστολή στην εξωτερικευση προβλημάτων και συναισθημάτων, επίσης η προσοχή και η φροντίδα που παίρνει ένα άτομο στην ομάδα μπορεί να είναι μικρότερη από αυτήν που έχει ανάγκη στην δεδομένη φάση, επίσης αν η ομάδα είναι ανοιχτή υπάρχουν άτομα που εκφράζουν δυσκολία στο να εμπιστευτούν και να "ανοιχτούν". Τα πλεονεκτήματα θεωρώ πως είναι τα εξής: πολλοί άνθρωποι, πολλές αλήθειες, πολλές οπτικές, πολλά συναισθήματα, πλούτος για τους συμμετέχοντες. Επίσης ποικιλία αλληλεπιδράσεων και συνδιαλλαγών φέρνει πιο εύκολα την αλλαγή και την αύξηση της αυτογνωσίας. Το άτομο νιώθει πως την δική του δυσκολία την

αναγνωρίζει και σε άλλους έτσι επέρχεται η ανακούφιση και η αίσθηση ότι ανήκουν κάπου και έτσι νιώθει λιγότερη μοναξιά. Το άτομο παίρνει πολλά ερεθίσματα, μοιράζεται σκέψεις και πράγματα, κάνει δεσμούς, γίνεται η σύνδεση. Η ομάδα είναι μια μικροκοινωνία όπου τα μέλη μπορούν να εξασκήσουν τις νέες δεξιότητες επικοινωνίας και έκφρασης, να πάρουν και να δώσουν βοήθεια.

- 6) Η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα είναι στην ουσία όλα αυτά που σου είπα για τα πλεονεκτήματα. Θα έλεγα πως είναι κυρίως η αλληλεπίδραση.
- 7) Δεν νομίζω πως θα μπορούσα να τα απαριθμήσω είναι πολλά είδη ομάδων και δεκάδες κατηγοριοποιήσεις.
- 8) Πιστεύω πως η ενεργός δομή, σε επίπεδο ομάδας, η οποία διαμορφώνεται συν τω χρόνω είναι αυτή που βάζει "τάξη", οργανώνει και δίνει ταυτότητα στην ομάδα. Είναι αυτή επιπλέον, η οποία προχωρεί δημιουργεί το πλαίσιο ή τον σκελετό βάσει του οποίου προχωρεί η διεργασία ομάδας. Η δομή της ομάδας χαρακτηρίζεται από μια διαλεκτική διαδικασία αλληλεπίδρασης. Οι στόχοι που κάθε ομάδα θέτει διαφέρουν από φάση σε φάση, είναι όμως, σταθερά παρόμοιοι για κάθε ομάδα σε μια δεδομένη φάση. Οι φάσεις αυτές, εξάλλου, διαδέχονται η μια μετά την άλλη κατά πανομοιότυπο τρόπο.
- 9) Τα στάδια που περνά μια ομάδα συμβουλευτικής θεωρώ πως είναι το αρχικό στάδιο όπου γίνεται το συμβόλαιο της ομάδας, η κοινή απόφαση να δουλέψουν ή να συγκροτήσουν μια λειτουργική ομάδα, γίνεται η εδραίωση της ταυτότητας και του προσανατολισμού της ομάδας. Στην συνέχεια στο επόμενο στάδιο εδραιώνεται η οικειότητα της ομάδας γίνεται η διερεύνηση της αμοιβαιότητας, η ουσιαστική εργασία της ομάδας, η αντιμετώπιση του εαυτού και η εκπλήρωση της αλληλεπίδρασης. Και τέλος το τελικό στάδιο όπου γίνεται η ανεξαρτητοποίηση και η χρησιμοποίηση της αποκτηθείσας γνώσης και η λήξη της ομάδας.
- 10) Θεωρώ πως όλα τα στάδια είναι πολύ σημαντικά και σε όλα θα πρέπει να ήμαστε πολύ προσεκτικοί.

- 11) Η διεργασία μιας ομάδας διαφέρει από ομάδα σε ομάδα, κι αυτό ανάλογα με διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν την διεργασία της εκάστοτε ομάδας. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι το περιβάλλον ή το πλαίσιο μέσα στο οποίο υπάρχουν η ομάδα και τα μέλη της, ο σκοπός συγκρότησης της ομάδας όπως αυτός διαμορφώνεται μέσα από το σύστημα των στόχων που θέτει η ομάδα κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της, η συγκεκριμένη "δουλειά" που πρέπει να διεκπεραιωθεί, η προσωπικότητα και οι δεξιότητες των μελών της ομάδας, η ενεργός δομή της ομάδας και η εξελικτική πορεία την οποία ακολουθεί κτλ.
- 12) Ναι.
- 13) Γενικότερα θεωρώ πως η χρήση τεχνικών απαιτεί γνώση, ευαισθησία, προσοχή. Δεν είναι πανάκεια και έχει σχέση με το τι ομάδα συμβουλευτικής είναι, ποιο το ανθρώπινο δυναμικό της ομάδας, ποιος ο σκοπός, ποιοι οι στόχοι, η διάρκεια, η συχνότητα και το πλαίσιο που πραγματοποιείται.
- 14) Τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά ενός συμβούλου θεωρώ πως είναι η αυτογνωσία, η ενσυναίσθηση, η ανοιχτότητα, να μπορεί να αφουγκράζεται, να προσέχει, να ακούει, να μπορεί να εκφράσει συναισθήματα και σκέψεις, να θέτει ερωτήματα, να μπορεί να συντονίζεται με το άτομο αλλά και με την ομάδα, να εμπιστεύεται, να συνδημιουργεί και να συγκατασκευάζει.
- 15) Οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας επαγγελματίας έχουν σχέση κυρίως με τον σύμβουλο και μπορεί να τις αντιμετωπίσει με την εποπτεία.
- 16) Δεν έχω ασχοληθεί με τον τομέα της Κοινωνικής Εργασίας.
- 17) Πολλές φορές τα όρια ανάμεσα στην συμβουλευτική και την θεραπεία είναι δυσδιάκριτα.

Συνέντευξη: Μ. Παντελή

Επαγγελματίας Ψυχολόγος στο ΚΔΑΥ και συντονίστρια ομάδων
(εμπειρία συμβουλευτικής ομάδας από τον ΟΑΕΔ)

- 1) Εργάστηκα με ομάδες για δυο χρόνια.
- 2) Θα περιέγραφα τον όρο συμβουλευτική ομάδα ως την δυναμική που αναπτύσσεται ανάμεσα στα μέλη κι αυτό θεωρώ πως είναι και η αξία της ομάδας.
- 3) Αυτή την στιγμή δεν εργάζομαι με ομάδες. Στο παρελθόν και για δυο χρόνια εργάστηκα με ομάδες αναζήτησης εργασίας. Σκοπός αυτής της ομάδας ήταν η ανάπτυξη της αυτογνωσίας και η εκμάθηση του τρόπου αναζήτησης εργασίας. Όλα αυτά γινόταν μέσα από role playing και ασκήσεις.
- 4) Η ομάδα με την οποία εργάστηκα ήταν αποτέλεσμα μιας εφαρμοσμένης έρευνας που έγινε. Δεν υπήρχε κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο. Στόχος μας ήταν η αναζήτηση εργασίας.
- 5) Όλα εξαρτώνται από το αίτημα και την προσωπικότητα του πελάτη. Σίγουρα ένα πολύ σημαντικό πλεονέκτημα της ομάδας είναι η δυναμική που αναπτύσσεται μεταξύ των μελών κι αυτό βοηθά πάρα πολύ τα μέλη.
- 6) Η αξία της συμβουλευτικής ομάδας είναι αυτό που ανέφερα και ως πλεονέκτημα δηλαδή η δυναμική που αναπτύσσεται ανάμεσα στα μέλη της ομάδας. Αυτό φέρνει πολύ πλούσιες εμπειρίες.
- 7) Η συμβουλευτική ομάδας απευθύνεται πολλά είδη ομάδων όπως άνεργους, γονείς, εκπαιδευτικούς, ανάμεσα σε εργαζόμενους, σε μαθητές κτλ.
- 8) Τα μέλη δεν είναι εύκολο να συνηθίσουν και να νιώσουν άνετα μέσα στην ομάδα. Αρχικά αισθάνονται αμηχανία και από το πώς θα χειριστεί αυτήν ο σύμβουλος εξαρτάται και η αποτυχία ή επιτυχία της ομάδας. Αργότερα μπορεί να δημιουργηθούν κάποιες εντάσεις

και συνήθως στο τέλος υπάρχει ένα έντονο συναίσθημα δεσίματος ανάμεσα στα μέλη.

- 9) Τα στάδια που περνά μια ομάδα συμβουλευτικής είναι: 1^{ον} το στάδιο της γνωριμίας ανάμεσα στα μέλη, το 2^ο στάδιο όπου γίνεται η βασική εργασία, οι ασκήσεις και η εκπαίδευση για την επίτευξη των στόχων της ομάδας και τέλος το 3^ο στάδιο όπου γίνεται η λήξη της συνεργασίας.
- 10) Θεωρώ ότι το πιο σημαντικό στάδιο για την εξέλιξη της ομάδας είναι το 1^ο στάδιο. Είναι πολύ σημαντικό να γίνει μια σωστή αρχή ώστε τα μέλη να νιώσουν γρήγορα άνετα μεταξύ τους και να συνεργαστούν καλύτερα. Έτσι λοιπόν στο 1^ο στάδιο πρέπει να γίνονται ασκήσεις γνωριμίας, να τεθούν οι στόχοι της ομάδας και γενικότερα να γίνει ότι χρειάζεται ώστε να αναπτυχθεί το αίσθημα της εμπιστοσύνης. Έτσι η ομάδα μπορεί να προχωρήσει στα επόμενα στάδια πιο ομαλά και με καλύτερα αποτελέσματα.
- 11) Σίγουρα, ανάλογα με το είδος της ομάδας αλλάζει και η διεργασία της συμβουλευτικής ομάδας.
- 12) Ναι. Θεωρώ πως η συμβουλευτική μπορεί να απευθυνθεί σ' ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων, κι αυτό γιατί η συμβουλευτική είναι πρωτογενής ανάγκη του ατόμου. Είναι κομμάτι της ζωής μας. Αφορά δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσει ο καθένας μας καθημερινά.
- 13) Κάποιες τεχνικές που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας επαγγελματίας είναι τεχνικές για την σωστή διαχείριση της σιωπής κάτι που είναι πολύ σημαντικό, σωστή διαχείριση της έντασης που μπορεί να δημιουργηθεί μέσα στην ομάδα, ο τρόπος που θα μοιράσει τον χρόνο ανάμεσα στα μέλη. Επίσης τεχνικές που μπορεί να βοηθήσουν την ομάδα είναι οι ανοικτές ερωτήσεις και τα role playing.
- 14) Τα προσωπικά χαρακτηριστικά που πιστεύω πως πρέπει να έχει ένας σύμβουλος ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο βοηθητικός είναι να έχει την ικανότητα να ακούει, να αφουγκράζεται αυτόν που έχει απέναντί του, η μη λεκτική επικοινωνία, η δυνατότητα να ηρεμεί

την ομάδα όταν αυτή το έχει ανάγκη, να μπορεί να προβλέψει τις σχέσεις που θα αναπτυχθούν μεταξύ των μελών και τέλος να μην έχει αρχηγικές τάσεις.

- 15) Οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσει ο επαγγελματίας στις διάφορες φάσεις της ομάδας είναι πολλές και κάποιες αρκετά σοβαρές, όπως το να πρέπει να αντιμετωπίσει ο σύμβουλος την πιθανή διάλυση της ομάδας κι αυτό είναι κάτι που εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την έναρξη της ομάδας και τα κριτήρια επιλογής των μελών της ομάδας. Επίσης ο σύμβουλος μπορεί να αντιμετωπίσει μια άρνηση, αδιαφορία, αμφισβήτηση ή να πρέπει να επιλύσει ή να γεφυρώσει προβλήματα ανάμεσα στις σχέσεις των μελών.
- 16) Αυτό είναι κάτι που δεν το γνωρίζω.
- 17) Θεωρώ πως η συμβουλευτική είναι κάτι που διαφέρει αρκετά από την θεραπεία. Πιστεύω πως σε μια θεραπευτική ομάδα είναι πιο έντονη η δυναμική της ομάδας. Στις θεραπευτικές ομάδες εκβαθύνουν πιο πολύ σε συγκεκριμένους στόχους κι αυτό είναι που κάνει πιο έντονη την δυναμική της ομάδας.

Συνέντευξη: Δρ. Α. Ιωαννίδου-Τζόνσον

Καθηγήτρια του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας στο Α.Τ.Ε.Ι.

Πάτρας και συντονίστρια ομάδων

- 1) Εργάζομαι με ομάδα περίπου 28 χρόνια.
- 2) Αν θα μπορούσα να περιγράψω σε κάποιον τον όρο "συμβουλευτική ομάδα" θα έλεγα ότι είναι οι ομάδες όπου τα μέλη τους ασχολούνται με απτά, καθημερινά ζητήματα της ζωής τους.
- 3) Έχω εργαστεί με ομάδες φοιτητών στο χώρο του Τ.Ε.Ι. όπου τις ονομάζω "ομάδες κρίσης", έχω εργαστεί με θεραπευτικές ομάδες στον ιδιωτικό τομέα, επίσης έχω εργαστεί με ομάδα ζευγαριών όπου και οι δυο είναι σχιζοφρενής, επίσης ομάδες με άτομα που έχουν νοσηλευτεί σε ψυχιατρείο όπου γινόταν συμβουλευτική (counseling) για την επανένταξη αυτών των ομάδων και τέλος εργάζομαι με ομάδες γονέων από τον παιδικό σταθμό του Τ.Ε.Ι. όπου εδώ χρησιμοποιώ την συμβουλευτική για διάφορα θέματα αλλά μερικές φορές δουλεύουμε και τους εαυτούς τους μέσα σ' αυτό, το οποίο είναι μεταξύ συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας.
- 4) Στην δουλειά μου δεν χρησιμοποιώ πάντα κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο συμβουλευτικής. Συνήθως ακολουθώ το problem-center (προβληματοκεντρικό) ιδιαίτερα όταν είναι μια "ομάδα κρίσης", ακολουθώ τον κεντρικό άξονα του προβλήματος της ομάδας. Η κάθε ομάδα οργανώνεται γύρω από τα προβλήματα που έχουν τα άτομα και δουλεύουμε πάνω στο να λύσουμε αυτά τα προβλήματα και συνήθως αυτές οι ομάδες είναι μικρής διάρκειας. Τέλος στις ψυχοθεραπευτικές ομάδες ακολουθώ το μοντέλο του Bion.
- 5) Αυτό εξαρτάται καθαρά από το πρόβλημα που αντιμετωπίζει το άτομο. Εάν π.χ. ένα άτομο αντιμετωπίζει προβλήματα με τις σχέσεις του με άλλα άτομα, είναι καλό να ενταχθεί σε μια ομάδα,

επίσης είναι κάποια άτομα που μπορεί να μην αντέχουν την πολύ κοντινή επαφή με τον σύμβουλο στην ατομική εργασία κι έτσι θα ήταν καλύτερο να εργαστούν σε ομάδες. Δεν πιστεύω πως υπάρχουν πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα ανάμεσα στην ομαδική ή την ατομική συμβουλευτική, πιστεύω πως απλά πρέπει να γίνει η σωστή επιλογή ανάλογα με το πρόβλημα και τον πελάτη. Θα μπορούσαμε να πούμε πως η συμβουλευτική ομάδας είναι πιο αποτελεσματική όταν το άτομο αντιμετωπίζει προβλήματα σχέσεων, εκεί το άτομο μπορεί να δουλέψει καλύτερα το πρόβλημά του. Αυτό ισχύει και για τις ομάδες γονέων.

- 6) Η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα θεωρώ πως είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών.
- 7) Θεωρώ πως ένα από τα είδη που μπορεί να απευθυνθεί η συμβουλευτική πολύ καλά είναι σε άτομα που βρίσκονται σε ιδρύματα λόγω ψυχιατρικών προβλημάτων και που τώρα προσπαθούν για την επανένταξή τους, επίσης οι ομάδες γονέων, ομάδες φοιτητών, φοιτητών που αντιμετωπίζουν προβλήματα σχέσεων, μαθημάτων κτλ.
- 8) Η διεργασία μιας ομάδας είναι οι "φάσεις" που περνά. Σύμφωνα και με το μοντέλο του Βίον όπου ακολουθώ η ομάδα στην αρχή ζητά από τον θεραπευτή, να τους λύσει όλα τα προβλήματα, η δεύτερη φάση είναι η απογοήτευση που περνάει η ομάδα όταν συνειδητοποιεί ότι ο θεραπευτής δεν μπορεί να το κάνει αυτό, στην συνέχεια έρχεται το καταστάλαγμα όπου τα μέλη νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια και αποφασίζουν το πώς δουλέψουν και τέλος η "φάση" της εργασίας όπου η ομάδα αρχίζει να βοηθά τον εαυτό της.
- 9) Τα στάδια που περνά μια ομάδα είναι το αρχικό στάδιο της γνωριμίας, το μεσαίο στάδιο όπου η ομάδα εργάζεται πάνω στους βασικούς της στόχους και το τελικό στάδιο όπου γίνεται η αξιολόγηση και η λήξη της ομάδας.
- 10) Θεωρώ πως όλα τα στάδια είναι σημαντικά και ο θεραπευτής θα πρέπει να προσέχει πολύ κατά την διάρκεια "ζωής" της ομάδας

αλλά αν θα έπρεπε να ξεχωρίσω ένα στάδιο ως το πιο σημαντικό για την εξέλιξη της ομάδας θα έλεγα πως αυτό είναι το 1^ο στάδιο. Δηλαδή το πώς θα αρχίσεις, τι όρους θα θέσεις στην ομάδα, το τι ακριβώς θα πεις και πώς θα το αντιμετωπίσουν. Όμως θεωρώ πως και το μεσαίο στάδιο είναι πολύ σημαντικό γιατί σ' αυτή τη φάση η ομάδα αρχίζει να δένεται και να ανοίγεται να εμπιστεύεται ο ένας τον άλλον και σ' αυτό το σημείο κάποιος μπορεί να τρομάξει από αυτό και το σημαντικό εδώ είναι το πώς θα το χειριστεί ο θεραπευτής. Απλώς ξεχωρίζω το 1^ο στάδιο γιατί συνήθως τότε είναι που αποφασίζουν τα μέλη αν θα συνεχίσουν ή όχι. Στις τρεις πρώτες συνεδρίες.

- 11) Σίγουρα σε κάθε κατηγορία ομάδας αλλάζει και η διεργασία της ομάδας. Και αυτό εξαρτάται από το πρόβλημα, από το τι ζητάει η ομάδα και το πόσο "βαθιά" θέλει να δουλέψει.
- 12) Ναι, πιστεύω πως η συμβουλευτική ομάδας μπορεί να απευθυνθεί σε ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων κι αυτό γιατί απευθύνεται σε κάθε πρόβλημα της καθημερινής μας ζωής. Εκτός αν το πρόβλημα είναι κάτι πολύ προσωπικό, που να έχει να κάνει με ψυχαναλυτική οπότε και πάμε στο ψυχοθεραπευτικό τομέα.
- 13) Κατά την εργασία μου με ομάδες χρησιμοποιώ πολλές και διαφορετικές τεχνικές. Η κάθε ομάδα έχει διαφορετικές ανάγκες οπότε μπορεί να χρειαστεί η εφαρμογή διαφορετικών τεχνικών.
- 14) Τα προσωπικά χαρακτηριστικά που θεωρώ απαραίτητα για έναν επαγγελματία που ασχολείται με ομάδες συμβουλευτικής είναι τα εξής: να είναι ευέλικτος, να έχει γνώσεις πάνω στο αντικείμενο με το οποίο δουλεύει, να έχει την ικανότητα να ακούει προσεκτικά και ενεργητικά (actively) δηλαδή να ακούει σαν να μιλάει αλλά να μην μιλάει, να έχει την ικανότητα όπως το λέμε εμείς "να μπαίνει στα παπούτσια του άλλου" δηλαδή να έχει ενσυναίσθηση, να έχει λύσει τα δικά του προβλήματα αποχωρισμού για να μπορεί να αφήσει την ομάδα να τελειώσει αλλά να μην έχει και προβλήματα να συνδέεται δηλαδή να έχει λύσει τα προβλήματα εγγύτητας γιατί διαφορετικά μπορεί να διαλύσει την ομάδα προτού να είναι έτοιμη.

- 15) Οι σημαντικότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο επαγγελματίας που ασχολείται με ομάδες είναι η μεταβίβαση και η αντιμεταβίβαση.
- 16) Πιστεύω πως δεν θα μπορούσαμε να διαχωρίσουμε την συμβουλευτική ομάδας από την Κοινωνική Εργασία με Ομάδα. Στην ουσία ένας σύμβουλος παίρνει όλα τα στοιχεία της Κ.Ε.Ο. κατά την εργασία του με ομάδα.
- 17) Αν θα μπορούσα να κάνω έναν διαχωρισμό γι' αυτά τα δυο με πολύ απλά λόγια θα έλεγα πως η συμβουλευτική είναι κάτι πιο "ρηχό" σε σύγκριση με την θεραπεία. Η συμβουλευτική ασχολείται κυρίως με τα βατά προβλήματα της καθημερινής ζωής δηλαδή και κάποιος που είναι απόλυτα υγιείς και δεν έχει κάποιο συγκεκριμένο πρόβλημα μπορεί να χρησιμοποιήσει την συμβουλευτική π.χ. μπορεί να γίνει μια ομάδα συμβουλευτικής για νεαρά ζευγάρια που θέλουν να κάνουν ένα παιδί, το πώς θα το αντιμετωπίσουν, τι θα αντιμετωπίσουν κτλ. Ενώ η ψυχοθεραπεία είναι για ένα πιο "βαθύ" πρόβλημα.

Συνέντευξη: Μ.Χαραλάμπους

Καθηγήτρια Εφαρμογών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας
στο Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας, εικαστική σύμβουλος και συντονίστρια
ομάδων

- 1) Εργάζομαι με ομάδες εδώ και περίπου 27 χρόνια, με κάποια μικρά διαλύματα ενδιάμεσα
- 2) Η συμβουλευτική ομάδα θεωρώ πως είναι μια διεργασία που δίνει την δυνατότητα στους ανθρώπους μέσα από αυτή την διαδικασία, θα έλεγα όχι να θεραπευτούν αλλά να αναπτυχθούν σαν άτομα και να επιλέξουν τους τρόπους επίλυσης των προβλημάτων που τους απασχολούν ώστε να είναι καλύτερα στην ζωή τους
- 3) Αυτή την στιγμή εργάζομαι με μια ομάδα γυναικών, μια ομάδα επαγγελματιών (ομάδα εποπτείας) και με μια ομάδα σπουδαστών. Στο παρελθόν έχω εργαστεί με ομάδες εφήβων, με ομάδα ατόμων με ειδικές ανάγκες, δηλαδή πιο συγκεκριμένα, με άτομα ενήλικα με αναπηρία, με γονείς που έχουν παιδιά με καθυστέρηση και με ομάδες σε χώρους κοινότητας
- 4) Εργάζομαι κυρίως με την ψυχαναλυτική και την συστημική μέθοδο
- 5) Δεν θα μπορούσα να πω ούτε πλεονεκτήματα αλλά ούτε και μειονεκτήματα σε καμία από τις δύο περιπτώσεις. Θεωρώ πως και οι δύο μπορούν εξ' ίσου να συμβάλουν. Εξαρτάται από το πια κατάσταση έχουμε να αντιμετωπίσουμε και πιστεύω πως ακόμη και τα ίδια θέματα μπορούν να απευθυνθούν και στην ομαδική αλλά και στην ατομική δουλειά. Αυτό βέβαια πιστεύω γενικότερα, αλλά αυτό που έχω δει είναι ότι η ατομική δουλειά είναι κατά κάποιον τρόπο πρωτεύουσα. Νομίζω ότι θα πρέπει κάποιος να δουλέψει πρώτα λίγο ατομικά και μετά να συμμετάσχει σε ομάδες. Χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι είναι και καλύτερη η ατομική

δουλειά. Μπορεί πάλι κάποιος να μπει σε ομάδα εξ' αρχής. Εξαρτάται από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει και από την ιδιαιτερότητα του ατόμου, από το πώς είναι ο ίδιος σ' αυτή την φάση της ζωής του που έρχεται να ζητήσει την συμβουλευτική βοήθεια

- 6) Η αξία της συμβουλευτικής με ομάδα είναι αυτήν που δίνει δύναμη στην αλληλεπίδραση, στο "μοίρασμα", στην υποστήριξη που υπάρχει ανάμεσα στα μέλη και τον σύμβουλο, στην δυνατότητα της δοκιμής που έχει κάποιος, όταν θέλει να κάνει αλλαγές, μιας και είναι ένας προστατευμένος χώρος που μπορεί να δοκιμάσει συμπεριφορές και να τις μεταφέρει αυτές μετά και στην ζωή του έξω από την ομάδα
- 7) Δεν θα εξαιρούσα κανένα είδος ομάδας. Θεωρώ πως όλοι οι άνθρωποι, ότι πρόβλημα κι να έχουν μπορεί να τους βοηθήσει η συμβουλευτική. Θα εξαιρούσα μόνο την παθολογία. Εκεί θα χρειαζόταν μια άλλη προσέγγιση, δηλαδή όταν μια περίπτωση είναι περισσότερο κλινική ενδεχομένως δεν είναι η συμβουλευτική η πιο κατάλληλη προσέγγιση
- 8) Κατά την διάρκεια δουλειάς με μια ομάδα τα μέλη αρχικά βιώνουν αγωνία, στο ξεκίνημά τους νιώθουν ανασφάλεια ως προς το αν θα εμπιστευτούν την ομάδα ή τον συντονιστή. Βέβαια στην συνέχεια αυτό αλλάζει, τα μέλη αρχίζουν να μιλούν πιο άνετα, να εμπιστεύονται περισσότερο την ομάδα, αρχίζουν πια να χαίρονται όλη αυτήν την διεργασία. Τα μέλη ακόμη κι όταν λυπούνται κατά βάθος το χαίρονται, γιατί μπορεί να διαπραγματεύονται δύσκολα πράγματα και δυσάρεστα αλλά στο τέλος αυτό μέσα από την δουλειά γίνεται χαρά. Σίγουρα περνούν από δύσκολα συναισθήματα, ένταση, πόνο, αλλά μετά βιώνουν συναισθήματα επάρκειας
- 9) Τα στάδια που περνά μια ομάδα θεωρώ πως είναι το αρχικό, το μεσαίο και το τελικό
- 10) Δεν νομίζω πως θα ξεχώριζα κάποιο στάδιο. Όλα τα στάδια; είναι σημαντικά για την καλή πορεία της ομάδας. Ίσως λίγο

σημαντικότερο να είναι το πρώτο, μιας και πάντα μια καλή καμωμένη αρχή βοηθά όλη την ομάδα

- 11) Ναι, πιστεύω πως είναι διαφορετική η διεργασία σε κάθε ομάδα, καθώς κάθε ομάδα έχει διαφορετικό σκοπό και εργάζεται για διαφορετικά προβλήματα
- 12) Ναι, θεωρώ πως η συμβουλευτική μπορεί να απευθυνθεί σ' ένα ευρύ φάσμα περιπτώσεων. Το γιατί δεν είναι συγκεκριμένο. Όμως μιας και απευθύνεται σε υγιή μέλη έχει μεγαλύτερο πληθυσμό. Επίσης μην ξεχνάμε πως στην κοινωνία που ζούμε, με την αλλαγή των δομών της και την έλλειψη υποστηρικτικών δικτύων όπως π.χ. η γειτονιά, η συμβουλευτική πήρε κατά κάποιον τρόπο την θέση όλων αυτών
- 13) Εγώ είμαι εικαστική σύμβουλος. Δουλεύω κυρίως με την τέχνη. Επίσης χρησιμοποιώ τεχνικές από την Gestalt therapy, role playing, βιωματικές ασκήσεις κ.α. γενικά προσπαθώ να χρησιμοποιώ τεχνικές με πολύ δράση και τέχνη
- 14) Πολύ σημαντικά και βοηθητικά χαρακτηριστικά για έναν σύμβουλο θεωρώ πως είναι η γνησιότητα, η ενσυναίσθηση, η γενναιοδωρία του προς τα μέλη της ομάδας και η προσωπική του ωριμότητα
- 15) Οι δυσκολίες κυρίως προκύπτουν από το πώς λειτουργεί η ομάδα και τα μέλη μεταξύ τους
- 16) Η σχολή της Κοινωνικής Εργασίας με τις γνώσεις που προσφέρει δίνει μια δυνατότητα στον Κοινωνικό Λειτουργό να μπορεί να λειτουργήσει εν μέρει συμβουλευτικά. Αυτό όμως δεν τον κάνει πλήρως ικανό, χρειάζεται να έχει μια επιπλέον εξειδίκευση. Σαν κλάδος όμως η Κοινωνική Εργασία με την συμβουλευτική είναι πολύ σχετική
- 17) Θεωρώ πως η συμβουλευτική μπορεί να απευθυνθεί σε όλους, σε κάθε υγιή άτομο και μάλιστα με μεγάλη επιτυχία. Από την άλλη και η ψυχοθεραπεία μπορεί να απευθυνθεί σε όλους αλλά αφορά κυρίως κλινικά φαινόμενα.

