

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

ειδικά προγράμματα

Συμβουλευτική Κρατουμένων

ΚΕΝΤΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΛΕΚ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Επιστημονική Ευθύνη	Πέτρος Μπερερής, Παιδαγωγός Δρ. Πανεπιστημίου Αθηνών, Σύμβουλος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου
Επιμέλεια ύλης	Ελένη Ρηγούτσου, Ψυχολόγος
Συγγραφή	Ευτυχία Παπατζανάκη, Μυρσίνη Πυκνή, Παναγιώτα Σερέτη

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό παράχθηκε στο πλαίσιο του Έργου «**Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων II**», το οποίο εντάσσεται στο **Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II** του **ΥΠ.Ε.Π.Θ.**, Μέτρο 1.1. Ενέργεια 1.1.2.Β. και συγχρηματοδοτείται από την **Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Κ.Τ.)**.



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
Κεφάλαιο 1 «Φυλακή – Εκπαίδευση»	
Ενότητα 1.1. Προσεγγίζοντας την έννοια της φυλακής και τον ψυχισμό των κρατουμένων ..	5
-Η φυλακή ως θεσμός	5
-Εστιάζοντας στην ελληνική πραγματικότητα	6
-Τα δεινά του εγκλεισμού	7
-Ψυχολογικές συνέπειες εγκλεισμού	8
-Μηχανισμοί Άμυνας	9
Ενότητα 1.2. Ανατρέχοντας στα εκπαιδευτικά δρώμενα της φυλακής	11
-Ιστορική Αναδρομή	11
-Εκπαίδευση στις φυλακές	12
Κεφάλαιο 2 «Συμβουλευτική»	
Ενότητα 2.1. Συμβουλευτική παρέμβαση στη φυλακή	15
-Η έννοια της Συμβουλευτικής	15
-Η Συμβουλευτική στη φυλακή	15
Ενότητα 2.2. Ο κρατούμενος και ο Ε/Σ στο πρόγραμμα Συμβουλευτικής	17
-Ο κρατούμενος ως μέλος της ομάδας συμβουλευτικής	17
-Ο ρόλος του Ε/Σ	18
-Συνοπτικά	21
-Μια κρατούμενη προς τους εκπαιδευτές	21
Κεφάλαιο 3 «Οργάνωση της ομάδας και επιλογή δραστηριοτήτων»	
Ενότητα 3.1. Οργανώνοντας μια ομάδα Συμβουλευτικής στη φυλακή «βήμα-βήμα» ...	23
-Πριν από την έναρξη των συναντήσεων της ομάδας Συμβουλευτικής	23
-Στο ξεκίνημα των συναντήσεων της ομάδας Συμβουλευτικής	24
Οσο διαρκούν οι συναντήσεις της ομάδας Συμβουλευτικής	24
Ενότητα 3.2. Συντονισμός ομάδων και κριτήρια επιλογής δραστηριοτήτων	27
-Κριτήρια επιλογής δραστηριοτήτων	28
Κεφάλαιο 4 Δυναμική και διεργασία ομάδας	29
Ενότητα 4.1. Τι πρέπει να παρατηρούμε στις ομάδες	31

-Συμμετοχή	31
-Επιρροή	31
-Τρόποι Άσκησης Επιρροής	32
-Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων	32
-Λειτουργίες Πραγματοποίησης Έργου/Σκοπού	33
-Λειτουργίες Υποστήριξης	33
-Ατμόσφαιρα της ομάδας	33
-Ταύτιση των μελών με την ομάδα – Αίσθημα «Ανήκειν» στην ομάδα	34
Συναίσθημα	35
Πρότυπα και Κανόνες (νόρμες)	35
Με λίγα λόγια...	35
Ενότητα 4.2. Οι ρόλοι που αναδύονται στις ομάδες και η λειτουργία τους	37
Ενότητα 4.3. Φάσεις ανάπτυξης ομάδας	40
-Α' Φάση: Γνωριμία – Συμβόλαιο ομάδας – Προσδιορισμός σκοπού και στόχων	41
-Β' Φάση: Αρχική αίσθηση συντροφικότητας και ταυτόχρονα σύγκρουση και αμφισβήτηση	43
-Γ' Φάση: Ενότητα – Ομαδικότητα – Εμπιστοσύνη – Αίσθημα «ανήκειν»	43
-Δ' Φάση: Αποχαιρετισμός – Αποχωρισμός	44

Κεφάλαιο 5 Δραστηριότητες – «Βιωματικές Ασκήσεις»

Ενότητα 5.1. Δραστηριότητες Γνωριμίας	45
Ενότητα 5.2. Το συμβόλαιο της ομάδας	48
-Η χρησιμότητα των συμβολαίων στις ανθρώπινες σχέσεις «Οι καλοί λογαριασμοί κάνουν τους καλούς φίλους»	48
-Το συμβόλαιο ως εργαλείο οργάνωσης της ομάδας	49
Ενότητα 5.3. Δραστηριότητες που συνδέουν τα μέλη της ομάδας και ενισχύουν τη συνοχή και τη συνεργασία	53
-Ατομικές ζωγραφιές – Ομαδικά Κολάζ	53
-Το Νησί των Ζώων	54
-Ομοιότητες	55
Ενότητα 5.4. Δραστηριότητες που διευρύνουν την αυτογνωσία των μελών	57
-Μάντεψε ποιος...	57
-Θετική σκέψη και οραματισμός	57
-Γνωρίζω τις πλευρές μου	58
Ενότητα 5.5. Επίλυση Προβλημάτων – Λήψη Αποφάσεων	59
-Επίλυση προβλήματος με ομάδες εργασίας	59
-Το Μανιφέστο» της Ομάδας	60
Λήψη Αποφάσεων – Επίλυση Προβλημάτων με Καταιγισμό Ιδεών (Brainstorming) ..	61
Ενότητα 5.6. Δραστηριότητες αποχαιρετισμού – Κλείσιμο ομάδας	63
-Τα φύλλα και το δέντρο	63
-Η πορεία μου στην ομάδα	63

-Το μονοπάτι της ομάδας64
-Η διαδρομή του τρένου64

Κεφάλαιο 6 Εργαστήρια Προσωπικής Ανάπτυξης και Κοινωνικών Δεξιοτήτων

Ενότητα 6.1. Εργαστήριο για την πίεση της ομάδας65
-Γενικές γνώσεις και βασικές ιδέες γύρω απο το θέμα της πίεσης της ομάδας66
-Πρώτη Δραστηριότητα: «Το μυστηριώδες κουτί»69
-Δεύτερη δραστηριότητα: «Έτσι παίρνουμε τις δικές μας αποφάσεις»71
-Τρίτη δραστηριότητα: «Πώς μπορεί κάποιος να πει ΟΧΙ»73
ΚΑΡΤΕΣ ΜΕ ΤΡΟΠΟΥΣ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΛΕΜΕ «ΟΧΙ»76

Κεφάλαιο 7 Εκπαιδευτικά εργαστήρια με Τεχνικές Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Ενότητα 7.1. Με την έναρξη των συναντήσεων των εκπαιδευτικών εργαστηρίων80
Ενότητα 7.2. Εκπαιδευτικές τεχνικές82
Εισήγηση82
Ομάδες εργασίας83
Καταιγισμός ιδεών (brainstorming)83
Παίξιμο ρόλων84
Μελέτη περίπτωσης85
Ερωτήσεις – απαντήσεις86
Συζήτηση86

Κεφάλαιο 8 Παραδείγματα καλών πρακτικών, σχεδιασμός Θεματικών Ενοτήτων

Ενότητα 8.1. Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας88
-Εκπαιδευτικές Τεχνικές και Εποπτικά Μέσα89
-Ο Ε/Σ ενημερώνεται92
-Υποβολή φακέλου υποψηφιότητας97
-Συνέντευξη Επιλογής98
Ενότητα 8.2. Ενημέρωση για τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.102
-Εκπαιδευτικές τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν102
-Σημεία που πρέπει να γνωρίζει ο Ε/Σ104
Ενότητα 8.3. Εκπαίδευση107
-Εκπαιδευτικές τεχνικές108
-Σημεία που πρέπει να γνωρίζει ο Ε/Σ109
-Σκιαγραφώντας το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα114
Ενότητα 8.4. Μέσα μαζικής ενημέρωσης118
-Εκπαιδευτικές τεχνικές119
Σημεία που πρέπει να γνωρίζει ο Ε/Σ120

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	123
Ανακοίνωση για τα προγράμματα	125
Αίτηση συμμετοχής εκπαιδευομένου	126
Εκπαιδευτική καρτέλα κρατούμενων	129
Μία κρατούμενη...προς τους εκπαιδευτές	130
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	137
Εκπαίδευση στη φυλακή	139
Άρθρα από τον Σωφρονιστικό Κώδικα (ΦΕΚ Α' 291/24.12.1999) σχετικά με την εκπαίδευση	140
Αίτηση	143
Προεδρικό Διάταγμα 201 του 1998 ΦΕΚ 161Α Άρθρο 9 παρ.4	144
Σχολεία δεύτερης ευκαιρίας	145
Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.)	150
Εκπαιδευτικό Συμβόλαιο	155
Εκπαιδευτικό Συμβόλαιο	156
Διερεύνηση Αναγκών	157
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ	159
1. Διάγραμμα διαδρομής ζωής	161
2. Διερεύνηση αναγκών (Κ.Ε.Θ.Ι., 1999)	162
3. Υπόδειγμα επιστολής διερεύνησης	163
4. Υπόδειγμα σχεδίου δράσης	164
5. Υπόδειγμα βιογραφικού σημειώματος (για απόφοιτους λυκείου)	165
6. Υπόδειγμα συνοδευτικής επιστολής	166
7. Αίτηση Υποψηφιότητας	167
8. Αίτηση Υπαγωγής Νέου Ελεύθερου Επαγγελματία	168
9. ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ	169
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ	171
Χρήσιμες διευθύνσεις και τηλέφωνα για εκπαίδευση	173
Χρήσιμες διευθύνσεις και τηλέφωνα για κοινωνικούς φορείς	175

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το βιβλίο που παρουσιάζουμε αποτελεί έναν οδηγό τόσο για τον πρωτόπειρο όσο και για τον πιο έμπειρο Εκπαιδευτή/Σύμβουλο, που καλείται να ασκήσει το έργο της συμβουλευτικής παρέμβασης, στο πλαίσιο των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.), στο χώρο της φυλακής.

Επισημαίνεται ότι η συμβουλευτική κρατουμένων είναι η συνάρθρωση τριών παραγόντων: της φυλακής, της εκπαίδευσης και της συμβουλευτικής. Δεν πρόκειται για «συμβουλευτική» αυτόνομη και ανεξάρτητη που καθορίζεται από τον σύμβουλο, αλλά για επιμέρους δραστηριότητα της ευρύτερης εκπαιδευτικής παρέμβασης που υλοποιούν τα Κ.Ε.Ε. στις φυλακές.

Στόχος της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι να ενισχυθεί το κίνητρο των κρατουμένων, ώστε σε ένα πρώτο επίπεδο να παρακολουθούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα των Κ.Ε.Ε. στη φυλακή και σε ένα δεύτερο επίπεδο να επανασυνδεθούν με την εκπαίδευση, μέσα στη φυλακή ή έξω από αυτή, μετά την αποφυλάκισή τους.

Ο συντονιστής της ομάδας συμβουλευτικής στη φυλακή έχει καθήκοντα τόσο εκπαιδευτή όσο και συμβούλου/εμπυχωτή. Για το λόγο αυτό στο βιβλίο χρησιμοποιούμε τον όρο Εκπαιδευτής/Σύμβουλος και για συντομία Ε/Σ, όταν αναφερόμαστε σ' αυτόν.

Αν και τα τελευταία τρία χρόνια υπήρξε συστηματική πορεία των προγραμμάτων στο πλαίσιο της φυλακής σε όλη τη χώρα, ωστόσο πρώτη φορά επιχειρείται να εκδοθεί εκπαιδευτικό υλικό που θα υποστηρίζει τον Ε/Σ στη δουλειά που έχει να κάνει με τους κρατούμενους, είτε πρόκειται για άνδρες, γυναίκες ή ανηλίκους. Το υλικό προσαρμόζεται κάθε φορά στις προσδοκίες και τις ανάγκες της ομάδας. Ο Ε/Σ επιλέγει για παράδειγμα τις κατάλληλες βιωματικές ασκήσεις, εργαστήρια ανάλογα με το αν η ομάδα αποτελείται από αλλοδαπούς, τσιγγάνους, έφηβους, άνδρες, γυναίκες.

Σημειώνεται ότι το βιβλίο αναπτύσσει τόσο το θεωρητικό όσο και το πρακτικό μέρος της δουλειάς που θα κάνει ο Ε/Σ, τα οποία βασίζονται κυρίως στη βιωματική εμπειρία των συγγραφέων δουλεύοντας ως Ε/Σ σε διάφορες φυλακές.

Γίνεται, λοιπόν, προσπάθεια να μεταφερθεί η γνώση συνδυασμένη πιθανώς με καλές πρακτικές που άσκησαν ως Εκπαιδευτές/Σύμβουλοι και να μιλήσουν όσο γίνεται τους αναγνώστες στο χώρο της φυλακής, τους κρατούμενους και τα «μυστικά» της συμβουλευτικής τους παρέμβασης.

Σίγουρα το βιβλίο αυτό δεν εξαντλεί το θέμα της συμβουλευτικής στις φυλακές. Ελπίζουμε και μέσα από την εκπαίδευση των Ε/Σ που θα ακολουθήσει στο πλαίσιο των σεμιναρίων των Κ.Ε.Ε, να μας δοθεί η ευκαιρία να ανταλλάξουμε εμπειρίες, απόψεις και να δώσουμε περισσότερες πληροφορίες που θα διευκολύνουν την κατανόηση και αξιοποίηση του βιβλίου.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται περιληπτικά τα κεφάλαια του βιβλίου.

Στο πρώτο κεφάλαιο προσεγγίζεται η έννοια του θεσμού της φυλακής εστιάζοντας στην ελληνική πραγματικότητα και επισημαίνονται οι συνέπειες του εγκλεισμού για τους κρατούμενους. Ακολουθεί συνοπτική παρουσίαση της εκπαίδευσης στη φυλακή μέσα από την πορεία των προγραμμάτων της Γ.Γ.Ε.Ε.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην έννοια της Συμβουλευτικής και σκιαγραφείται το προφίλ του κρατούμενου και του Ε/Σ στο πρόγραμμα Συμβουλευτικής στις φυλακές. Από το πώς και το γιατί έρχονται οι κρατούμενοι στις ομάδες ως το ρόλο του Ε/Σ και το τι πρέπει να προσέχει. Παρατίθενται, επίσης, χαρακτηριστικά αποσπάσματα από το γράμμα μιας κρατούμενης που αφορά στην εκπαίδευση στις φυλακές.

Στο τρίτο κεφάλαιο δίνεται ένας «οδηγός» οργάνωσης των συναντήσεων και των δραστηριοτήτων και προτείνονται μέσα παρέμβασης που μπορεί να εφαρμόσει ο Ε/Σ για να είναι περισσότερο αποτελεσματικός.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στη δυναμική και τη διεργασία της ομάδας. Δίνονται κατευθυντήριες γραμμές για κάποια σημαντικά στοιχεία που πρέπει να παρατηρεί όποιος συντονίζει μια ομάδα. Παρουσιάζονται οι συνηθέστεροι ρόλοι που μπορούν να υιοθετήσουν τα μέλη μιας ομάδας. Τέλος, περιγράφεται η ανάπτυξη των ομάδων σε τέσσερις φάσεις και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε μίας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο προτείνονται βιωματικές δραστηριότητες που αφορούν τη γνωριμία, το συμβόλαιο της ομάδας, τη σύνδεση των μελών, την αναγνώριση της ατομικότητάς τους, την αυτογνωσία, τον αποχαιρετισμό, την επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζεται ένα ενδεικτικό παράδειγμα εργαστηρίου προσωπικής ανάπτυξης και κοινωνικών δεξιοτήτων ως ιδέα για τον Ε/Σ. Με άλλα λόγια, βιωματικές δραστηριότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες στις διάφορες φάσεις ανάπτυξης της ομάδας.

Στο έβδομο κεφάλαιο περιγράφονται οι εκπαιδευτικές τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση ενηλίκων ως εργαλεία εφαρμογής για τον Ε/Σ στις ομαδικές συναντήσεις.

Στο όγδοο κεφάλαιο αναλύονται παραδείγματα καλών πρακτικών με τη μορφή εργαστηρίων που έχουν εφαρμοστεί σε πρόγραμμα συμβουλευτικής κρατούμενων και δίνεται ο σχεδιασμός των θεματικών ενοτήτων που μπορεί να αναπτύξει ο Ε/Σ.

Ακολουθούν τέσσερα Παραρτήματα (Α,Β,Γ,Δ) με αντίστοιχες παραπομπές από τα κεφάλαια, με χρήσιμο υλικό για τον Ε/Σ.

Το βιβλίο κλείνει με την παρουσίαση της Βιβλιογραφίας.



Κεφάλαιο 1 Φυλακή – Εκπαίδευση

Ενότητα 1.1. Προσεγγίζοντας την έννοια της φυλακής και τον ψυχισμό των κρατουμένων

1.1.1. Η φυλακή ως θεσμός

Η φυλακή ως χώρος περιορισμού ανθρώπων που διέπραξαν κάποιο έγκλημα, σύμφωνα με τους κανόνες που όρισε η κοινωνία, είναι μέτρο αντιμετώπισης πρόσφατο σχετικά στην ιστορία της ανθρωπότητας. Μετρά περίπου 200 χρόνια λειτουργίας. Πριν από αυτό και μέχρι εκεί που χάνεται η γνώση μας, στην αυγή του πολιτισμού, η επιβολή ποινής σε ανάλογες περιπτώσεις ήταν σκληρή και απάνθρωπη.

Ενδεικτικά αναφέρουμε την ποινή του «αποτυμπανισμού» (πρόσδεση ή κάρφωμα σε αναρτημένη σανίδα) στην αρχαία Ελλάδα (Κουράκης, 1985). Στη μεσαιωνική εποχή, για να αποδείξει την αθωότητά του, ο κατηγορούμενος υποβαλλόταν σε μια σειρά σκληρών δοκιμασιών (να πάσει καυτό σίδηρο, να μπει σε βραστό νερό, κτλ.), ενώ αν ήταν αθώος, θα προστατευόταν επικαλούμενος τη θεία βοήθεια (Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, 1984).

Σύμφωνα με τον Goffman (1994), η φυλακή μαζί με τα σωφρονιστήρια, τα στρατόπεδα αιχμαλώτων και τα στρατόπεδα συγκέντρωσης ανήκουν σε έναν τύπο «ολοπαγών ιδρυμάτων» που έχει οργανωθεί «...για να προστατεύσει την κοινότητα από ό,τι η ίδια θεωρεί ως κινδύνους που εκ προθέσεως στρέφονται εναντίον της...», «...ένα ολοκληρωτικό ίδρυμα θα μπορούσε να οριστεί ως ένας τόπος διαμονής και εργασίας, όπου ένας μεγάλος αριθμός ατόμων που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, αποκομμένα από την ευρύτερη κοινωνία, για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα, διάγουν μαζί μια έγκλειστη, τυπικά διευθυνόμενη καθημερινότητα».

Ο ίδιος αναφέρει ότι: «Μια βασική κοινωνική ρύθμιση στη σύγχρονη κοινωνία είναι ότι το άτομο τείνει να κοιμάται, να παίζει και να εργάζεται, σε διαφορετικούς χώρους, με διαφορετικούς συμμετόχους, κάτω από διαφορετικές αυθεντίες και δίχως ένα συνολικό, ορθολογικό σχέδιο. Το κεντρικό χαρακτηριστικό των ολοκληρωτικών ιδρυμάτων μπορεί να περιγραφεί ως μια κατάρρευση των φραγμών που συνήθως διαχωρίζουν τις τρεις αυτές σφαίρες της ζωής».

Η φυλακή ως θεσμός οριοθετεί χρονικά και τοπικά το «έγκλημα» και τον «εγκληματία» δίνοντας την ευκαιρία για δεύτερη ματιά και σκέψη. Ο σύγχρονος νομοθέτης ορίζει ως στόχο της ποινής της φυλάκισης τη βελτίωση του εγκληματία.

Στο ερώτημα αν τελικά πέτυχε η φυλακή ως θεσμός, ο Δασκαλάκης (1988) απαντά: «Η ιστορική εμπειρία μας δείχνει ότι η φυλακή είναι ένας κρατικός μηχανισμός κοινωνικού ελέγχου που η λειτουργία του είναι και ιδεολογική και κατασταλτική... Στο επίπεδο της ιδεολογίας, η λειτουργία της φυλακής συνίσταται στο να παράγει, αναπαράγει και διαιωνίζει το στερεότυπο του εγκληματία».

Για το ίδιο θέμα, ο Foucault (1989) τονίζει ότι: «...η φυλακή, τόσο στην ουσία της όσο και στα ορατά της αποτελέσματα, καταγγέλθηκε ως μια τεράστια αποτυχία της ποινικής δικαιοσύνης...», γιατί η φυλακή όχι μόνο δεν μειώνει το ποσοστό της εγκληματικότητας αλλά προκαλεί την υποτροπή και κατασκευάζει έμμεσα εγκληματίες εξαθλιώνοντας τις οικογένειες των κρατουμένων.

Από την άλλη πλευρά, ο Κουράκης (1990) αναφέρει ότι οι τόποι διαμονής των κρατουμένων και ο τρόπος απασχόλησής τους στους χώρους κράτησης εμφανίζονται να αποκτούν σταδιακά ένα νέο, πιο ανθρώπινο χαρακτήρα. Σημειώνεται διεθνώς κάμψη και τίθεται υπό αμφισβήτηση το αναμορφωτικό ιδεώδες ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '70. Ωστόσο, καταλήγει στη διαπίστωση ότι οι φυλακές, στη μεγάλη τους πλειονότητα, εξακολουθούν ακόμα να αποτελούν απλώς έναν υπολειπουμένο χώρο ανθρωποσυσσώρευσης.

Η φυλακή φαίνεται να λειτουργεί περισσότερο ως μέσο τιμωρίας και καταστολής της ανθρώπινης δραστηριότητας, με έμφαση στην εξουσία που ασκεί στο σώμα και στην ψυχή κάθε κρατούμενου. Αν σκεφθούμε τις συνθήκες διαβίωσης και τον υπερπληθυσμό, σχηματίζεται μια εικόνα που αφαιρεί κάθε ίχνος αξιοπρέπειας και σεβασμού του ατόμου. Η καθημερινότητα είναι αυστηρά προκαθορισμένη βάσει χρονοδιαγράμματος, σύμφωνα με το σύστημα συγκεκριμένων κανόνων που επιβάλλονται άνωθεν. Η έννοια του προσωπικού χώρου και χρόνου δεν υπάρχει (Γσαλίκου, 1989).

1.1.2. Εστιάζοντας στην ελληνική πραγματικότητα

Στην Ελλάδα, ο νέος Σωφρονιστικός Κώδικας αποτελεί ένα από τα αρτιότερα και πλέον ριζοσπαστικά-φιλελεύθερα νομοθετικά κείμενα σωφρονιστικής πολιτικής. Ωστόσο, η εφαρμογή του απέχει πολύ από την πρόθεση του νομοθέτη.

Αυτό, σε σημαντικό βαθμό, οφείλεται στο γεγονός ότι οι μεταρρυθμίσεις στη χώρα μας είναι μικρές και χωρίς συνέχεια. Οι όποιες προσπάθειες για παρέμβαση στις συνθήκες φυλάκισης συνήθως είναι αποσπασματικές.

Στην Ελλάδα λειτουργούν:

- 20 Γενικά Καταστήματα Κράτησης (6 Κλειστές Φυλακές Ανδρών, 1 Φυλακή Γυναικών και 13 Δικαστικές Φυλακές)
- 8 Ειδικά Καταστήματα Κράτησης (4 Αγροτικές Φυλακές Ενηλίκων και 4 Σωφρονιστικά Καταστήματα Ανηλίκων)
- 3 Θεραπευτικά Καταστήματα

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του Υπ. Δικαιοσύνης για το 2006:

- Ο συνολικός αριθμός των κρατουμένων στα ελληνικά σωφρονιστικά καταστήματα είναι 10.089 άτομα.
- Η χωρητικότητα των φυλακών είναι 5.584 θέσεις.
- Συνεπώς οι ελληνικές φυλακές είναι επιβαρημένες κατά 65, 2%.
- Ο αριθμός των αλλοδαπών κρατουμένων είναι 4.413 άτομα.
- Οι ανήλικοι κρατούμενοι είναι 525.
- Οι γυναίκες είναι 592.
- Οι παραβάτες του Ν. Περί ναρκωτικών ανέρχονται σε 4.411.
- Οι υπόδικοι κρατούμενοι ανέρχονται σε 2.990.
- Μόνο το 6% έχει μόρφωση ανώτερη ή ανώτατη.
- Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι κρατούμενοι είναι απόφοιτοι Δημοτικού και κάποιων τεχνικών σχολών.
- Η αναλογία μεταξύ προσωπικού φύλαξης και κρατουμένων είναι 1/5.
- Υπάρχει έλλειψη μόνιμου προσωπικού κοινωνικών λειτουργών, ενώ μόλις τα τελευταία χρόνια έχουν προσληφθεί ελάχιστοι ψυχολόγοι.
- Η έλλειψη βασικών συνθηκών υγιεινής στις φυλακές είναι δραματική.

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με την έκθεση που έκανε για την Ελλάδα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρόληψης των βασανιστηρίων και της απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας (ΕΠΒ 29/11/94) «...ικανοποιητικό επίπεδο υγειονομικής περίθαλψης θα παραμείνει σχεδόν βέβαια ανέφικτο έως ότου επιλυθούν τα γενικά προβλήματα συνωστισμού, κακής υγιεινής και ανεπάρκειας του συστήματος απασχόλησης».

1.1.3. Τα δεινά του εγκλεισμού

Με τα μάτια ενός κρατούμενου (απόσπασμα από ποίημα ανήλικου κρατούμενου, μέλους της ομάδας συμβουλευτικής του προγράμματος Η/Υ της Γ.Γ.Ε.Ε., 2000):

«...Κοιτάω τους τοίχους τους υγρούς
που διώχνουν τους σοβάδες με μανία
και κάτω τους πετάνε.
Νιώθεις μονάχος και σου λείπουνε
τα πάντα, θέλεις να βγεις, να δεις
στα μάτια σου τον ήλιο ν'ανατέλλει
μ'αυτό είναι αδύνατο, άλλοι
κρατάνε τα κλειδιά αυτής της
πόρτας της υγρής, που την αγγίζεις
και ένα πάγωμα στις άκρες των
δακτύλων σου αφήνει.

Μόλις η απόγνωση σ' έχει
αποτρελάνει ξανά μες στα
σκεπάσματα του κρεβατιού σου
θες να μπεις.
Κι εκεί το ίδιο, πριν από σένα
κρύφτηκε η παγωνιά».

Οι επιπτώσεις του εγκλεισμού αρχίζουν με την είσοδο του ατόμου στη φυλακή. Η ποινή της φυλάκισης περιορίζει μόνο «την προς τόπο κίνηση». Ωστόσο, η στέρηση της ελευθερίας συνοδεύεται συχνά από την παραβίαση όλων σχεδόν των έννομων αγαθών που αφορούν τη σωματική-ψυχική υγεία των κρατουμένων, τη δυνατότητα εκπαίδευσης, την εργασία κτλ. (Δημητρούλη-Θεμελή-Ρηγούτσου, 2006).

Σύμφωνα με τον Sykes, που μελέτησε τη μικροκοινωνία των φυλακών και την ψυχολογία των κρατουμένων, η προσωπική ελευθερία, οι ετεροφυλοφιλικές σχέσεις, η αυτονομία, η ασφάλεια και η ελεύθερη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες είναι έννοιες και καταστάσεις που με τη φυλάκιση συνήθως παύουν να υφίστανται.

Ανάμεσα στον κρατούμενο και τη φυλακή αναπτύσσεται μια απόλυτη σχέση εξάρτησης. Η αποδοχή της εξάρτησης συχνά οδηγεί σε παλινδρόμηση, σε επιστροφή σε πρώιμα στάδια της ψυχοδιανοητικής εξέλιξης. Το πρώιμο γήρας, οι διαταραχές της σεξουαλικότητας, η συναισθηματική αδιαφορία και άλλα στοιχειοθετούν το σύνδρομο του «ιδρυματισμού».

Όταν η παραμονή στη φυλακή παρατείνεται για μεγάλο διάστημα, μερικές φορές είναι τέτοια η ταύτιση του κρατούμενου με το ίδρυμα, ώστε γίνεται σαν το μοναδικό, φυσικό πλαίσιο και η ζωή εκτός των τειχών γίνεται αδιανόητη (Γσαλίκουλου, 1989).

Η L. Goodstein (1979) αναφέρει την περίπτωση του Robert Kay Ferguson, κρατούμενου σε σωφρονιστικό κατάστημα της Iowa των Η.Π.Α., που έκανε αίτηση μετατροπής της ποινής του σε ισόβια κάθειρξη, για να μην αντιμετωπίσει τη ζωή εκτός φυλακής.

1.1.3.1. Ψυχολογικές συνέπειες εγκλεισμού

Θεωρούμε σημαντικό να αναφερθούν πιο συγκεκριμένα οι ψυχολογικές συνέπειες του εγκλεισμού. Ο Ε/Σ θα συναντήσει πλευρές αυτών των διαταραχών στους ανθρώπους με τους οποίους θα έρθει σε επαφή μέσα από τη δουλειά του στη φυλακή. Για να διευκολύνει το έργο του και τον τρόπο που θα προσεγγίσει τους κρατούμενους, είναι απαραίτητο να μπορεί να αναγνωρίσει και να κατανοήσει τις συμπεριφορές αυτές, ώστε να αποφύγει να τις αναγάγει μόνο στο χαρακτήρα και την προσωπικότητα του ατόμου.

Η εμπειρία του εγκλεισμού συνδέεται με συγκεκριμένες ψυχολογικές συνέπειες:

- **Διαταραχές στην ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.** Συνέπεια που προκύπτει από τη μονοτονία της ζωής στη φυλακή και την έλλειψη ερεθισμάτων, αν και δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι επιφέρει καταστροφή της γενικής διανοητικής ικανότητας του κρατούμενου (Gooke et al., 1990).
- **Αγχώδεις διαταραχές.** Όπως περιγράφουν οι Gooke et al., (1990): «Οι κρατούμενοι μπορεί να νιώθουν την ένταση να ανεβαίνει χωρίς να μπορούν να την καταλάβουν, να την ερ-

μηνεύσουν ή να κάνουν κάτι για αυτή, μπορεί να βάλουν τις φωνές σε κάποιον φύλακα ή σε άλλον κρατούμενο, μπορεί να καταστρέψουν το κελί τους ή να αυτοτραυματιστούν».

- **Κατάθλιψη.** Κατά τον Serra (1994), κρίσιμοι θεωρούνται οι 5 πρώτοι μήνες του εγκλεισμού. Ιδιαίτερα κατά την περίοδο αυτή, οι κρατούμενοι έχουν ελάχιστες ευκαιρίες να μιλήσουν, να «δραπετεύσουν» από την κατάσταση ή απλά να περάσουν καλά. Αυτό σε συνδυασμό με εξωτερικούς παράγοντες (π.χ. τιμωρίες, είδος φυλακής) αλλά και ενδογενείς παράγοντες (π.χ. προσωπικότητα, γνωστικά σχήματα) μπορεί να κινητοποιήσει δυσάρεστες ψυχολογικές καταστάσεις. Διακρίνει τους εξής τύπους κατάθλιψης:

1. **Αγχώδης κατάθλιψη:** χαρακτηριστικά της είναι η δύσπνοια, η ευερεθιστότητα, η ένταση και οι ενοχές.
2. **Γνωστική κατάθλιψη:** χαρακτηρίζεται από μη ικανοποίηση, απαξίωση, απελπισία.
3. **Κατάθλιψη που σχετίζεται με τη διατροφή:** χαρακτηρίζεται από απώλεια όρεξης, ενέργειας και αυξημένη κούραση.
4. **Ενδογενής κατάθλιψη:** είναι η πιο σοβαρή περίπτωση. Χαρακτηρίζεται από διακυμάνσεις της διάθεσης κατά τη διάρκεια της ημέρας, πολύ πρωινό ξύπνημα, απώλεια βάρους, ευερεθιστότητα και ένταση.
5. **Απόπειρες αυτοκτονίας – αυτοτραυματισμοί:** μπορεί να συμβούν στα πρώτα στάδια του εγκλεισμού και συνδέονται άμεσα με την κατάθλιψη. Σε μερικές περιπτώσεις φαίνεται να λειτουργούν ως προσπάθειες ανακούφισης από την ένταση. Γενικά, αναγνωρίζονται ως κραυγές αγωνίας από τους κρατούμενους.

Παρ' όλα αυτά δεν βιώνουν όλοι οι κρατούμενοι με τον ίδιο τρόπο την εμπειρία του εγκλεισμού. Παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο και το μέγεθος της επίδρασης του εγκλεισμού είναι:

- Η προσωπικότητα και τα ατομικά χαρακτηριστικά του κρατούμενου.
- Το γνωστικό σύστημα του κρατούμενου.
- Το είδος των διευκολύνσεων μέσα στη φυλακή.
- Το επίπεδο ασφάλειας της φυλακής.
- Το υποστηρικτικό πλαίσιο έξω από τη φυλακή.

1.1.3.2. «Μηχανισμοί Άμυνας»

Περιγράψαμε, λοιπόν, σε γενικές γραμμές το πλαίσιο της φυλακής και τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στο άτομο που υφίσταται τον εγκλεισμό.

Ωστόσο, ο άνθρωπος, σε κάθε περίπτωση, όταν πιέζεται και «κινδυνεύει», αντιδρά αναπτύσσοντας μηχανισμούς άμυνας που προστατεύουν τον ψυχισμό του από πιθανή διάλυση.

Ο κρατούμενος, άτομο που ζει κάτω από ιδιαίτερα πιεστικές καταστάσεις, αναπτύσσει ορισμένες συμπεριφορές που αξίζει να δούμε, γιατί είναι ο τρόπος με τον οποίο προσπαθεί να προστατευθεί.

Σύμφωνα με τον Goffman (1958), «...κάθε **τακτική προσαρμογής** αντιπροσωπεύει έναν τρόπο διαχείρισης της έντασης ανάμεσα στον οικείο και στον ιδρυματικό κόσμο». «...Ο ίδιος ο τρόπος θα χρησιμοποιήσει διαφορετικές γραμμές προσαρμογής σε διαφορετικές φάσεις της η-

θικής του σταδιοδρομίας και μπορεί μάλιστα να εναλλάσσει διαφορετικές τακτικές ταυτόχρονα».

Αυτοί οι τρόποι προσαρμογής, όπως περιγράφονται από τον ίδιο συγγραφέα, είναι:

- **Απόσυρση:** Χαρακτηρίζεται από την ελαχιστοποίηση των επαφών με τους άλλους και την είσοδο σε μια κατάσταση πλήρους απομόνωσης. Συνδέεται με αυτό που ονομάζεται «σύνδρομο του παγώματος», το οποίο συμβαίνει στα πρώτα στάδια του εγκλεισμού και εντοπίζεται στην πλήρη έλλειψη οποιουδήποτε συναισθήματος.
- **Αδιαλλαξία:** Ο κρατούμενος αρνείται να συνεργαστεί με το προσωπικό, αμφισβητεί τους κανόνες συνεχώς και είναι επιθετικός.
- **Μετατροπή:** Η εικόνα του κρατούμενου ανταποκρίνεται πλήρως στις προσδοκίες που έχει το προσωπικό από αυτόν και η αναγωγή του προσωπικού σε «σημαντικούς άλλους».
- **«Το παίζω άνετος»:** Εικόνα φαινομενικής ηρεμίας, απέχει από φασαρίες, ενώ εναλλάσσεται με άλλες άμυνες ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στη φυλακή.
- **Αποίκηση:** Συνδέεται με την ιδρυματοποίηση ή τη μακρόχρονη παραμονή στις φυλακές. Αναφέρεται στην αίσθηση ότι η ζωή στη φυλακή είναι καλύτερη από έξω.

Ο Goffman αναφέρει ως **μηχανισμούς δευτερογενούς προσαρμογής** που υιοθετούν οι κρατούμενοι τη δημιουργία ταραχών ή στάσεων και τις σύντομες κινήσεις ανώνυμης ή μαζικής απείθειας (π.χ. αποχή από το φαγητό). Οι προσπάθειες αυτές ερμηνεύονται ως απόπειρες ανάκτησης της αίσθησης ελέγχου πάνω στο περιβάλλον.

Ακόμα, αξίζει να αναφερθεί και να εξεταστεί χωριστά ένας άλλος μηχανισμός προσαρμογής, που αφορά μια ολόκληρη κουλτούρα από νόμους και κώδικες επικοινωνίας όπου η σκληρότητα ανάγεται σε ύψιστη αξία.

Κύριο χαρακτηριστικό της ζωής στη φυλακή είναι η ένταξη των κρατουμένων σε κάποια από τις υποομάδες που δημιουργούν οι ίδιοι. Οι ομάδες αυτές προσφέρουν προστασία, «δημιουργούν χώρο» για ανάπτυξη ρόλων και λειτουργούν ως σημείο αναφοράς για το άτομο μέσα στο ασταθές και ρευστό κλίμα της φυλακής. Αρχηγοί των ομάδων αυτών είναι συνήθως άτομα που επιδεικνύουν σκληρότητα, δύναμη, εξουσία, στοιχεία απαραίτητα για σύγκρουση με το υπόλοιπο πλαίσιο της φυλακής. Η αφοσίωση στην ομάδα είναι βασική προϋπόθεση για τη συμμετοχή κάποιου σε αυτή. Υπακούοντας στους κανόνες της υποομάδας στην οποία συμμετέχει, αμείβεται με την αίσθηση ότι είναι μέλος της μικρής αλλά και καλά οργανωμένης κοινωνίας.

Η **υποκουλτούρα της φυλακής** είναι ένας τρόπος να αντιμετωπίσει τις κοινωνικές, οικονομικές, γεννητήσιες και συναισθηματικές στερήσεις της φυλάκισης (Κουράκης, 1990).

Ενότητα 1.2. Ανατρέχοντας στα εκπαιδευτικά δρώμενα της φυλακής

1.2.1. Ιστορική Αναδρομή

Η προσπάθεια εισαγωγής προγραμμάτων εκπαίδευσης στις φυλακές της χώρας έχει ξεκινήσει πάνω από 20 χρόνια. Προγράμματα της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων και των Νομαρχιακών Επιτροπών Λαϊκής Επιμόρφωσης, όπως αλφαριθμητισμού και συμπλήρωσης της βασικής εκπαίδευσης για Έλληνες κρατούμενους, ελληνικής ως δεύτερης γλώσσας για αλλοδαπούς κρατούμενους, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, όπως μελισσοκομία, ηλεκτρολογία και μηχανολογία αυτοκινήτων, ανθοκομία, κατασκευή κοσμήματος, ψυχοκοινωνική υποστήριξη κρατουμένων κτλ. είναι κάποια από εκείνα που στο πέρασμα των χρόνων δημιούργησαν τις προϋποθέσεις για τη συνέχιση και τη σημερινή επέκταση της λειτουργίας των προγραμμάτων εκπαίδευσης σε όλες τις φυλακές της χώρας.

Στην Αγροτική Φυλακή Τίρυνθας δόθηκε για πρώτη φορά η ευκαιρία σε αρκετούς κρατούμενους να παρακολουθήσουν μαθήματα μηχανολογίας αυτοκινήτων και ηλεκτρολογίας εγκαταστάσεων έξω από τη φυλακή.

Επίσης, η Γ.Γ.Ε.Ε. σε συνεργασία με το Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕ.Θ.Ε.Α.) ξεκίνησε, το 1998, στην Κεντρική Φυλακή Γυναικών Κορυδαλλού, το Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Θεραπείας Κρατουμένων Γυναικών με τη δημιουργία αυτόνομου χώρου μέσα στη φυλακή. Παράλληλα, από το 1999, εφαρμόζει ένα πιλοτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης σωφρονιστικών υπαλλήλων, το οποίο παρακολουθούν όσοι δεν είχαν παρακολουθήσει την εκπαίδευση της Σχολής σωφρονιστικών υπαλλήλων του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Αποτέλεσμα αυτής της προσπάθειας ήταν η δημιουργία ομάδας υποστήριξης σωφρονιστικών υπαλλήλων στην Κεντρική Φυλακή Γυναικών Κορυδαλλού.

Επιπρόσθετα, η εκπόνηση προγραμμάτων εκπαίδευσης από τη Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Γ.Γ.Ε.Ε.) και το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ι.Δ.ΕΚ.Ε.), μέσα από τη λειτουργία των Κέντρων Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.) στις φυλακές την τελευταία, τριετία έχει αποκτήσει συνεχή ροή, με διαρκώς αυξανόμενη τη συμμετοχή των κρατουμένων.

Κατά την εκπαιδευτική περίοδο 2003-2004 ολοκληρώθηκαν 171 εκπαιδευτικά προγράμματα σε 19 φυλακές, στα οποία επιμορφώθηκαν 1.840 κρατούμενοι.

Κατά την εκπαιδευτική περίοδο 2004-2005 ολοκληρώθηκαν 218 εκπαιδευτικά προγράμματα σε 20 φυλακές, στα οποία εκπαιδεύθηκαν και επιμορφώθηκαν 2.838 κρατούμενοι.

Κατά την εκπαιδευτική περίοδο 2005-2006 ολοκληρώθηκαν 251 εκπαιδευτικά προγράμματα σε 20 φυλακές, στα οποία εκπαιδεύθηκαν και επιμορφώθηκαν 3.975 κρατούμενοι.

Επισημαίνουμε ότι 124 κρατούμενοι, εκπαιδευθέντες στα προγράμματα των Κ.Ε.Ε., πήραν Απολυτήριο Δημοτικού Σχολείου, μετά από εξετάσεις που οργανώθηκαν μέσα στις φυλακές, 9 κρατούμενοι συμμετείχαν στις εξετάσεις επιπέδου Γυμνασίου, 3 κρατούμενοι συμμετείχαν στις εξετάσεις επιπέδου Λυκείου.

Επιπλέον, 62 κρατούμενοι συμμετείχαν στις εξετάσεις για την απόκτηση Πιστοποιητικού Ελληνομάθειας του Κέντρου Ελληνικής Γλώσσας.

Παράλληλα συμμετείχαν σε τμήματα εκπαίδευσης των Κ.Ε.Ε. και σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν 18 τμήματα πληροφορικής και 2 προγράμματα Συμβουλευτικής.

Δυνατότητα συμμετοχής στα προγράμματα εκπαίδευσης της Γ.Γ.Ε.Ε. έχουν όλοι και όλες οι κρατούμενοι/-ες, ανεξάρτητα από ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, καταγωγή, θρήσκευμα, χρόνο έκτισης ποινής, είδος αδικήματος. Στην επιλογή για την ένταξή τους στα τμήματα μάθησης λαμβάνονται υπόψη οι προηγούμενες γνώσεις τους, το υπόλοιπο έκτισης της ποινής (τουλάχιστον 3 μήνες), τα κίνητρα και η επιθυμία συμμετοχής τους. Σημειώνεται ότι κρατούμενοι οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα χρήσης ουσιών δεν μπορούν να παρακολουθήσουν τα προγράμματα μάθησης, εκτός εάν συμμετέχουν σε Προγράμματα Θεραπείας ή Απεξάρτησης. Οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν Πιστοποιητικό Επιμόρφωσης, Πιστοποιητικό Δια Βίου Εκπαίδευσης (ν. 3369/2005) ή Βεβαίωση Παρακολούθησης (εφόσον δεν παρακολούθησαν το σύνολο των ωρών του προγράμματος) μετά το τέλος του προγράμματος. Υπάρχει επίσης δυνατότητα παρακολούθησης ολοκληρωμένων Προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης, Προετοιμασίας για τις Εξετάσεις Απόκτησης Απολυτηρίου Δημοτικού Σχολείου, καθώς και Πληροφορικής (διάρκεια προγραμμάτων 225 και 250 ώρες αντίστοιχα).

Τέλος, οι ημεδαποί κρατούμενοι, έπειτα από ανάλογη προετοιμασία, μπορούν να συμμετάσχουν σε εξετάσεις για την απόκτηση Απολυτηρίου Δημοτικού Σχολείου, ενώ οι αλλοδαποί έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν σε εξετάσεις για την απόκτηση του Πιστοποιητικού Ελληνομάθειας (Δημητρούλη-Θεμελή-Ρηγούτσου, 2006).

1.2.2. Εκπαίδευση στις φυλακές

Το δικαίωμα στην εκπαίδευση αποτελεί δικαίωμα για όλους και κατοχυρώνεται συνταγματικά. Οι κρατούμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα στην εκπαίδευση με τους ελεύθερους πολίτες και η μόνη διαφορά είναι στον τρόπο άσκησης τους (ρυθμιστικά/κανονιστικά) (Δημητρούλη-Θεμελή-Ρηγούτσου, 2006).

Η εκπαίδευση στις φυλακές, κατά συνέπεια η παρέμβαση μιας ομάδας της κοινωνίας μέσα στο χώρο αυτό, οργανωμένα, με στόχους και φροντίδα, έχει θετική επίδραση στους κρατούμενους.

Ο Harlow (2003), μελετώντας τα στοιχεία του Υπουργείου Δικαιοσύνης των Η.Π.Α., έδειξε ότι ο δείκτης υποτροπής των κρατούμενων/μαθητών ήταν συγκριτικά με τους υπόλοιπους από 20 ως 60% χαμηλότερος.

Έρευνες έδειξαν ότι η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα αυξάνει σημαντικά την αυτοεκτίμηση και βελτιώνει σε μεγάλο βαθμό τις κοινωνικές δεξιότητες των κρατουμένων (Parker, 1990).

Οι κρατούμενοι, επίσης, νιώθουν ιδιαίτερη ικανοποίηση όταν συμμετέχουν σε δημιουργικές δραστηριότητες, καθώς, για πρώτη φορά ίσως, τους δίνεται η δυνατότητα να καλλιεργήσουν και να αναπτύξουν τις θετικές πλευρές της προσωπικότητάς τους (Kett, 1995).



Έντυπο Γ.Γ.Ε.Ε.

Ωστόσο, η εκπαίδευση κρατούμενων συναντά ιδιαίτερες δυσκολίες, καθώς «τα δεινά του εγκλεισμού» δυσχεραίνουν εξαιρετικά κάθε προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών κράτησης (Toch, 1975).

Επιπρόσθετα, οι δυσκολίες που ανακύπτουν επιτείνονται σημαντικά εξαιτίας του χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, λόγω του μεγάλου αριθμού ατόμων (79%) που εγκατέλειψαν το σχολείο πρόωρα (Stephens, 1990). Ακόμα, ο έγκλειστος πληθυσμός έχει στην πλειοψηφία του αρνητικές εμπειρίες από το εκπαιδευτικό σύστημα και είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικός απέναντι στην προσπάθεια να επενδύσει σε νέα εκπαιδευτική πρόκληση (Winters, 1997).

Ο κρατούμενος, όταν είναι ενήλικος, για-

τί στην περίπτωση των ανηλίκων η κατάσταση διαφοροποιείται, έχει επενδύσει συναισθηματικά στη γνώση και την εμπειρία που έχει αποκτήσει.

Το αποτέλεσμα μερικές φορές είναι να χρειάζεται να προσλάβει καινούρια πληροφορία για όσα ήδη γνωρίζει και να μην την αποδέχεται, είτε λόγω προκαταλήψεων είτε λόγω της ήδη διαμορφωμένης στάσης ζωής.

Η έννοια της απομάθησης είναι η διαδικασία κατά την οποία οι ενήλικοι στις μαθησιακές δραστηριότητες έχουν τόσα πολλά να «ξεμάθουν», όση είναι η καινούρια ύλη που πρέπει να μάθουν. Για να γίνει αυτό, η καινούρια ύλη πρέπει να συνδυαστεί με τις παλαιότερες γνώσεις και να μην τοποθετηθεί απλώς επάνω στα ήδη υπάρχοντα πρότυπα χωρίς να τα αλλάξει (Rogers, 1999).

Για την επιτυχημένη υλοποίηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος στη χώρα μας, όπως ανακύπτει από την μακρόχρονη εμπειρία της Γ.Γ.Ε.Ε. στις φυλακές, χρειάζεται:

1. Ο σχεδιασμός ενός προγράμματος σπουδών ή εκπαιδευτικού υλικού που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης ομάδας.
2. Η επιλογή κατάλληλων εκπαιδευτών που θα υλοποιήσουν το πρόγραμμα.
3. Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών από τον φορέα.
4. Η πρόβλεψη για την ύπαρξη κατάλληλων εκπαιδευτικών χώρων.
5. Η επάρκεια εκπαιδευτικού χρόνου.
6. Ο διορισμός ενός προσώπου αναφοράς από τη φυλακή που θα φροντίζει για τη διαμόρφωση των κατάλληλων συνθηκών διεξαγωγής των προγραμμάτων.
7. Η δυνατότητα πληροφόρησης για όλους τους κρατούμενους σχετικά με το πρόγραμμα εκπαίδευσης.
8. Η συμβουλευτική υποστήριξη στο προσωπικό της φυλακής.

9. Η δυνατότητα άμεσης σύνδεσης των προγραμμάτων εκπαίδευσης των Κ.Ε.Ε. με άλλα προγράμματα εκπαίδευσης αλλά και παραπομπής όσων αποφυλακίζονται στους κατάλληλους εκπαιδευτικούς φορείς για συνέχιση της εκπαίδευσής τους (Δημητρούλη-Θεμελί-Ρηγούτσου, 2006).

Όταν τον Αύγουστο του 2003 ξεκίνησε η λειτουργία των Κέντρων Εκπαίδευση Ενηλίκων, χρειάστηκε μεγάλη προσπάθεια προς ανάλογες κατευθύνσεις. Η οργάνωση και ο συντονισμός για τη λειτουργία τμημάτων εκπαίδευσης κρατουμένων σε συγκεκριμένες φυλακές της χώρας μας έγινε σε συνεργασία με το Υπουργείο Δικαιοσύνης.

Οι στόχοι παρέμβασης στη φυλακή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στη φυλακή είναι:

- Η ελαχιστοποίηση των «δεινών του εγκλεισμού».
- Η επανασύνδεση των κρατουμένων με την εκπαιδευτική διαδικασία (μη τυπική αλλά και τυπική εκπαίδευση).
- Η απόκτηση και αναβάθμιση βασικών δεξιοτήτων (δυνατότητα παραγωγής γραπτού και προφορικού λόγου, κατανόηση κειμένων κ.λπ.).
- Η απόκτηση νέων βασικών δεξιοτήτων (χρήση Η/Υ, παραγωγή κειμένων, διαμόρφωση αιτήσεων, επεξεργασία εικόνων).
- Η απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων (δυνατότητα επικοινωνίας και επίλυσης προβλημάτων που αφορούν την καθημερινή ζωή, π.χ. γραπτή υποβολή αίτησης, αναζήτηση πληροφορίας).
- Η κινητοποίηση και ευαισθητοποίηση των κρατουμένων ως προς τη δημιουργική χρήση του προσωπικού τους χρόνου μέσα στη φυλακή.

Για να πετύχουν τους στόχους αυτούς, τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων προσαρμόζουν τα προγράμματα κάθε φορά στις ανάγκες και το επίπεδο των κρατουμένων.

Στο **παράρτημα Α (αρ. 1,2,3)** παρουσιάζονται:

1. Ανακοίνωση για τα προγράμματα.
2. Η αίτηση του κρατούμενου για το πρόγραμμα εκπαίδευσης.
3. Η εκπαιδευτική καρτέλα του κρατούμενου που τοποθετείται στο φάκελό του.



Κεφάλαιο 2 Συμβουλευτική

Ενότητα 2.1. Συμβουλευτική παρέμβαση στη φυλακή

2.1.1. Η έννοια της Συμβουλευτικής

Η Συμβουλευτική Ψυχολογία ασχολείται με την προώθηση ή αποκατάσταση της ψυχικής υγείας του ανθρώπου (ή ομάδας ανθρώπων), η οποία έχει διαταραχθεί από ποικίλες περιβαλλοντικές επιδράσεις ή από εσωτερικές συγκρούσεις (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1999).

Η διαδικασία της Συμβουλευτικής στοχεύει όχι στο να αλλάξει τον άνθρωπο αλλά να τον βοηθήσει να χρησιμοποιήσει τα προσόντα που διαθέτει για να αντιμετωπίσει τη ζωή (Tyler, 1961). Συγκεκριμένα, να βελτιώσει την ψυχολογική του κατάσταση και να αυξήσει την ικανότητά του για επίλυση προβλημάτων.

Είναι μία διαδικασία μάθησης-διδασκαλίας (Stefflre, 1970) η οποία καθορίζεται από τρεις παράγοντες: τη θεωρητική κατεύθυνση που θα επιλέξει να ακολουθήσει ο σύμβουλος (συμπεριφοριστική, γνωστική, φαινομενολογική...), τη σχέση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου και τις τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν. Οι τρεις παράγοντες εξαρτώνται άμεσα από τους στόχους και το πλαίσιο στο οποίο υλοποιείται κάθε φορά η συμβουλευτική διαδικασία.

2.1.2. Η Συμβουλευτική στη φυλακή

Η Γ.Γ.Ε.Ε. έχει ξεκινήσει από το 1985 προγράμματα συμβουλευτικής, παράλληλα με τα εκπαιδευτικά τμήματα που υλοποιεί στα σωφρονιστικά καταστήματα.

Σκοπός της Συμβουλευτικής στο συγκεκριμένο πλαίσιο είναι η ψυχοκοινωνική υποστήριξη των ατόμων και η διευκόλυνση της συμμετοχής τους στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα καθώς και η προετοιμασία τους για κοινωνική επανένταξη και αποκατάσταση μετά την αποφυλάκισή τους.

Συγκεκριμένα, η συμβουλευτική διαδικασία αποσκοπεί στην:

- στήριξη και ενδυνάμωση των κρατούμενων έτσι ώστε να μπορέσουν να συμμετάσχουν δημιουργικά στην εκπαιδευτική διαδικασία (ενίσχυση του εκπαιδευτικού κινήτρου των συμμετεχόντων),
- καλλιέργεια δεξιοτήτων που βοηθούν τα μέλη στην καλύτερη διαχείριση της ζωής τους στην φυλακή και μετά από αυτή,
- απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων χρήσιμων για την αποκατάστασή τους μετά την αποφυλάκιση,
- κινητοποίηση και ενδυνάμωση ώστε να χαράξουν προσωπικούς στόχους, π.χ. εκπαίδευσης, εργασίας,
- διαχείριση παροχής πληροφοριών γύρω από θέματα που αφορούν ή ενδιαφέρουν άμεσα τη συγκεκριμένη ομάδα κρατούμενων.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, παράλληλα με την παρακολούθηση των τμημάτων εκπαίδευσης στις φυλακές, οι κρατούμενοι-εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα συμβουλευτικής.

Σε κάθε τρίμηνο εκπαίδευσης αντιστοιχούν 50 ώρες Συμβουλευτικής.

Η κάθε εκπαιδευτική ομάδα αποτελείται από 15 άτομα περίπου, τα οποία έχουν επιλεγεί, με κριτήρια και προϋποθέσεις που ορίζει το πλαίσιο εκπαίδευσης, από τα στελέχη του Κ.Ε.Ε. με την υποστήριξη των υπευθύνων της φυλακής.

Οι συναντήσεις της ομάδας συμβουλευτικής πραγματοποιούνται μια ή δύο φορές την εβδομάδα, στον ίδιο πάντα χώρο, σε σταθερές ημέρες και ώρες, που έχουν καθοριστεί μετά από συνεννόηση του υπεύθυνου εκπαίδευσης των Κ.Ε.Ε. με τη Διεύθυνση και την κοινωνική υπηρεσία των φυλακών.

Ενώ η παρακολούθηση του προγράμματος εκπαίδευσης είναι υποχρεωτική, δεν συμβαίνει το ίδιο και με το πρόγραμμα συμβουλευτικής. Η συμμετοχή ενός κρατούμενου στο πρόγραμμα συμβουλευτικής είναι προαιρετική και δικαίωμα ένταξης σε αυτήν έχουν μόνο όσοι παρακολουθούν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Άρα, μέρος της δουλειάς του Ε/Σ είναι να κινητοποιήσει τα άτομα να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα συμβουλευτικής, ανακαλύπτοντας τρόπους που θα κάνουν ελκυστικό το δικό του πλαίσιο δουλειάς.

Ενότητα 2.2. Ο κρατούμενος και ο Ε/Σ στο πρόγραμμα Συμβουλευτικής

2.2.1. Ο κρατούμενος ως μέλος της ομάδας συμβουλευτικής

Το προφίλ του κρατούμενου που συμμετέχει στην εκπαίδευση και κατά συνέπεια στο πρόγραμμα συμβουλευτικής σκιαγραφείται μέσα από τους παράγοντες που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο και αφορούν:

- το επίπεδο μόρφωσης (χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, Harlow, 2003),
- το υψηλό ποσοστό χρήσης ναρκωτικών,
- τα προβλήματα ψυχικής υγείας που εντείνονται με τον εγκλεισμό,
- τη χαμηλή αυτοεκτίμηση (Winters, 1997),
- τις συνέπειες του εγκλεισμού και τον τρόπο που επιδρούν στην προσωπικότητα του κρατούμενου.

Οι κρατούμενοι αποφασίζουν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα συμβουλευτικής για διαφορετικούς λόγους, όπως:

- Να προσμετρηθεί ο ευεργετικός υπολογισμός της ποινής: όταν οι κρατούμενοι συμμετέχουν σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα τρίμηνης διάρκειας, η ποινή τους μειώνεται.
- Να απασχοληθούν και να καλύψουν το νεκρό χρόνο μέσα στη φυλακή.
- Να επικοινωνήσουν με ανθρώπους που μπορούν να τους δώσουν νέα ερεθίσματα.
- Να αποκτήσουν συγκεκριμένα εφόδια και δεξιότητες ώστε να μπορέσουν να εκπληρώσουν ορισμένους κοινωνικούς ρόλους, π.χ. του γονέα, του εργαζόμενου.
- Να διευρύνουν τα ενδιαφέροντά τους και να ανακαλύψουν νέες διαστάσεις της πραγματικότητας που τους περιβάλλει αλλά και του εαυτού τους.

Ο Ε/Σ θα πρέπει να αντιλαμβάνεται και να σέβεται τη διαφορετικότητα του κάθε κρατούμενου-μέλους της ομάδας.

Κάθε κρατούμενος συμμετέχει για διαφορετικούς λόγους, έχοντας διαφορετικές προσδοκίες και υιοθετώντας διαφορετικές στάσεις σε ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής.

Οι εμπειρίες τους είναι ριζικά διαφορετικές. Άλλες εμπειρίες έχει ένας ανήλικος κρατούμενος και άλλες ένας ενήλικος, άλλες ένας άνδρας και άλλες μία γυναίκα, άλλες ένας Έλληνας και άλλες ένας αλλοδαπός κρατούμενος, άλλες ένας τοξικομανής και άλλες ένα μη εξαρτημένο άτομο. Ο κρατούμενος κουβαλά επίσης τραυματικές εμπειρίες (π.χ. τέλεση του αδικήματος, σύλληψη...) τις οποίες ο Ε/Σ δεν θα πρέπει να του υπενθυμίζει με ερωτήσεις και αναφορές στο παρελθόν.

Η συχνά άσχημη ψυχολογική τους κατάσταση (έλλειψη αυτοεκτίμησης, κατάθλιψη...) τους κάνει να φοβούνται να ξαναμπουν στην εκπαιδευτική διαδικασία, γιατί θεωρούν ότι δεν θα μπορέσουν να αντεπεξέλθουν. Συχνά οι εμπειρίες τους από το σχολείο ήταν πολύ αρνητικές, γεγονός που τους καθιστά λιγότερο δεκτικούς. Έτσι, είτε παραιτούνται είτε αναπτύσσουν μηχανι-

σμούς άμυνας (αρνητισμό, μετατόπιση του θέματος της συζήτησης, διαστρέβλωση όσων λέγονται, εκλογίκευση, δηλαδή κατασκευή επιχειρημάτων για να πείσουν τον ίδιο τον εαυτό τους ότι αυτό που πιστεύουν είναι το πραγματικά ορθό κ.ά).

Η σχέση Ε/Σ-συμβουλευόμενου συνιστά ένα ασφαλές σταθερό περιβάλλον για τον κρατούμενο, το οποίο του επιτρέπει να δεσμευτεί και να αισθανθεί ότι δημιουργεί μια γέφυρα ανάμεσα στο μέσα και το έξω, μία γέφυρα ανάμεσα σε εκείνον και την κοινωνία, αλλά και μία εσωτερική γέφυρα ανάμεσα σε αυτό που αισθάνεται και τον τρόπο που μπορεί να το εκφράσει.

Συνδυάζοντας το μέσα με το έξω, ο κρατούμενος δίνει νόημα σε αυτό που ζει και δεν του φαίνεται αδύνατο, αδιέξοδο. Δίνει νόημα στις προσωπικές του εμπειρίες, τις χρησιμοποιεί για να μάθει.

Όπως εξηγεί ο Winnicott (1971) όταν μιλά για το παιχνίδι, «ο εσωτερικός κόσμος δίνει νόημα στον εξωτερικό μέσα από δραστηριότητες όπως το παιχνίδι, η ονειροπόληση...».

Σε κάθε δραστηριότητα όπου επικοινωνεί το μέσα με το έξω (ποίηση, λογοτεχνία, μουσική, θέατρο...) υπάρχει μια διάσταση καταφύγιου, το οποίο βοηθά το άτομο να αντέξει τις πιέσεις.

Ο κρατούμενος διοχετεύει το άγχος του, την πίεση που αισθάνεται σε έναν εκπαιδευτικό χώρο και χρησιμοποιώντας τα εργαλεία που του δίνονται το μετατρέπει, το μετουσιώνει σε γνώση. Δημιουργεί τη δική του πραγματικότητα.

Με αυτό τον τρόπο μαθαίνει, δημιουργεί επιλογές και μπορεί να τις υποστηρίξει.

Γιατί όσα εφόδια και να δώσεις σε κάποιον, αν δεν του μάθεις να τα χρησιμοποιεί, δεν θα κάνει ποτέ τις επιλογές του.

Ο κρατούμενος θα πρέπει να αισθανθεί ασφαλής, να οικειοποιηθεί το χώρο και το χρόνο εκπαίδευσης για να κάνει τις επιλογές του. Θα πρέπει να μετατρέψει το άγχος, την αγωνία, τα στερεότυπα, το αδιαφοροποίητο, το φόβο σε σύμβολα, σε νόημα, σε δομή, σε οριοθέτηση, σε ωριμότητα, σε ευθύνη.

Δεν υπάρχουν έτοιμες λύσεις: ο καθένας θα πρέπει να βρει αυτό που του ταιριάζει και να το υποστηρίξει.

Συχνά παρατηρούμε αλλαγή κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων. Κρατούμενοι, οι οποίοι στην αρχή έρχονταν καθυστερημένοι στο μάθημα, ατημέλητοι, με πολλές απουσίες, επιθετικοί, στην πορεία γίνονται συνεπείς, έρχονται ιδιαίτερα φροντισμένοι, με καλή διάθεση. Ίσως επειδή καταφέρνουν μέσα από την ομάδα να δημιουργήσουν χώρο για τον εαυτό τους.

2.2.2. Ο ρόλος του Ε/Σ

Ο συντονισμός της ομάδας απαιτεί από τον Ε/Σ να προσέξει τρία σημεία:

– τα μέλη της ομάδας και τις αντιδράσεις τους,

- την καλή διεξαγωγή του προγράμματος,
- τον εαυτό του, τις συμπεριφορές και το δικό του τρόπο παρέμβασης (Noye & Riveteau, 1999).

Θα σταθούμε ιδιαίτερα στο τρίτο σημείο, εφόσον τα άλλα δύο θα αναπτυχθούν στη συνέχεια.

Ο Ε/Σ αποτελεί για τον κρατούμενο, ο οποίος λόγω του εγκλεισμού του έχει υποστεί τις συνέπειες αποδόμησης της προσωπικότητάς του (αδράνεια, ιδρυματοποίηση...), ένα μοντέλο ταύτισης, ένα γονεϊκό πρότυπο και μία γέφυρα με τη ζωή εκτός φυλακής.

Ο κρατούμενος θα προσπαθήσει να τον μιμηθεί, να τον υποστηρίξει, αλλά και να συγκρουστεί μαζί του, να τον δοκιμάσει για να δει αν αντέχει αυτά που ο ίδιος δεν αντέχει στον εαυτό του (θυμό, ενοχές...).

Η σχέση τους είναι έντονα φορτισμένη συναισθηματικά λόγω της ιδιαιτερότητας του χώρου.

Η αυτογνωσία, η ενσυναίσθηση και το ειλικρινές ενδιαφέρον είναι αυτά που θα πρέπει να χαρακτηρίζουν τον Ε/Σ (Μαλικιώση-Λοϊζου, 1999).

Συγκεκριμένα, ο Ε/Σ θα πρέπει να είναι:

- **Συνειδητοποιημένος.** Θα πρέπει να είναι σε συνεχή επαφή με αυτό που αισθάνεται. Να μην αρνείται τα συναισθήματά του, αλλά να τα αναγνωρίζει για να μπορεί να τα διαχειριστεί, αλλιώς η άρνηση οδηγεί σε προβολές δικών του αναγκών ή συναισθημάτων, στις οποίες εγκλωβίζεται και απομακρύνεται από την πραγματικότητα του τι συμβαίνει μέσα στην ομάδα.
- Αυτό προϋποθέτει να έχει ένα προσωπικό σύστημα αξιών με το οποίο να δεσμεύεται αλλά και να κατανοεί και να αναγνωρίζει την επίδρασή του στη συμβουλευτική του συμπεριφορά (Μαλικιώση-Λοϊζου, 1999). Να κρατήσει τη σωστή απόσταση (ούτε πολύ κοντά, ούτε πολύ μακριά) από τον κρατούμενο, προστατεύοντας και τους δύο συγχρόνως. Είναι σημαντικό να μη δημιουργήσει προσδοκίες στον κρατούμενο, στις οποίες δεν θα μπορέσει να ανταποκριθεί.
- **Αυθεντικός.** Να μη μπαίνει σε ρόλους που δεν τον εκφράζουν (ιδιαίτερα σκληρός ή μαλακός...).
- **Οριοθετημένος.** Συχνά οι κρατούμενοι προσπαθούν να χειριστούν τον Ε/Σ και να τον δοκιμάσουν ζητώντας διάφορα πράγματα, όπως υλικά αγαθά (στυλό, τετράδια, παπούτσια...), εξυπηρετήσεις (να μεταφέρει ένα μήνυμα, να καταθέσει στο Δικαστήριο) ή μία ιδιαίτερη μεταχείριση σε σχέση με την υπόλοιπη ομάδα. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ξεπερνά τους χειρισμούς και να κρατά ίσες αποστάσεις απέναντι σε όλους.
- **Ευέλικτος.** Να είναι σε θέση να διαχειρίζεται αποτελεσματικά κάποια ειδικά και, μερικές φορές, εξαιρετικά δύσκολα θέματα που αναδύονται στο πλαίσιο της ομάδας και οδηγούν σε συγκρούσεις. Είναι σημαντικό ο Ε/Σ να έχει κάνει ένα προσεκτικό σχεδιασμό για τις συναντήσεις του με την ομάδα και, παράλληλα, να έχει την ετοιμότητα να τον αλλάζει όποτε χρειάζεται. Είναι παρακινδυνευμένο να αναλάβει το συντονισμό μιας ομάδας χωρίς προσεκτική προετοιμασία και σχεδιασμό, ανεξάρτητα από το πόσο έμπειρος είναι.
- **Συνεπής.**

- Να μην λειτουργεί **στερεοτυπικά** και σύμφωνα με τις προκατασκευασμένες εικόνες που έχει διαμορφώσει σε σχέση με τους εκπαιδευόμενους. Όπως επισημαίνουν οι Noye & Riveteau (1999): «Ενεργούμε με αυτόν τον τρόπο, γιατί είμαστε πεπεισμένοι ότι οι εκπαιδευόμενοι αντιστοιχούν σε αυτήν την εικόνα, μαθαίνουν με αυτόν το συγκεκριμένο τρόπο; Στην περίπτωση αυτή η μέθοδός μας δεν είναι αθώα. Ή μήπως έχουμε αυτή την εικόνα για τους εκπαιδευόμενους γιατί έρχεται ακριβώς να δικαιολογήσει τον συγκεκριμένο τρόπο εκπαίδευσης που προτιμούμε, γιατί είναι ο μόνος που γνωρίζουμε πραγματικά; Ποια είναι η αιτία και ποιο είναι το αποτέλεσμα; Η διαδικασία της μάθησης διαφέρει σε κάθε εκπαιδευόμενο».
- Να αναγνωρίζει και να σέβεται την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα των κρατουμένων.
- Να αντιλαμβάνεται τη –συχνή– ετερογένεια της ομάδας.
- Να χρησιμοποιεί λόγο απλό και κατανοητό.
- Να ακούει με προσοχή το λόγο των κρατουμένων.
- Να διαθέτει ικανότητα ανάπτυξης διαλόγου στην ομάδα και αξιοποίησης στοιχείων από την καθημερινότητα που θα ενδιέφεραν τους φυλακισμένους, χωρίς όμως προσωπικές αναφορές και κριτική διάθεση απέναντι σε όσα λέγονται.
- Ο Ε/Σ πρέπει να έχει ασφαλιστικές δικλίδες για να προστατεύει τον εαυτό του από το στρες και τον κίνδυνο της εξουθένωσης που συνεπάγεται η δουλειά στο δύσκολο πλαίσιο των φυλακών. Σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να εμφανίσει ψυχοσωματικά συμπτώματα, π.χ. αϋπνίες, στομαχόπονους, πονοκεφάλους κ.ά.
- Θα πρέπει να ζητάει και να αξιοποιεί κάθε πηγή υποστήριξης που υπάρχει στο εργασιακό του πλαίσιο και κυρίως να μην διστάζει να συζητά με τους υπεύθυνους εποπτείας και τους συναδέλφους τα θέματα που προκύπτουν.
- Σημαντικός επίσης είναι και ο τρόπος ένδυσης του Ε/Σ (όχι προκλητικός με εξεζητημένα ή πολύ ακριβά ρούχα).

Ο κύριος ρόλος του Ε/Σ είναι να κοινωνικοποιήσει τον κρατούμενο, να τον δεσμεύσει, να βελτιώσει την καθημερινή προοπτική του, να του δώσει ένα άνοιγμα, μια συνέχεια.

Αν ο Ε/Σ επιθυμεί να αναπτύξει στο μέγιστο την αυτονομία και την υπευθυνότητα, προσπαθεί να ενεργοποιήσει όσο το δυνατόν περισσότερο τα μέλη της ομάδας.

Αξιοποιώντας τις γνώσεις του, την εμπειρία του, την προσωπικότητά του, ο Ε/Σ μπορεί να συντελέσει στην ουσιαστική υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων.



Έργο κρατούμενου (επιμορφωτικό πρόγραμμα Ν.Ε.Δ.Ε.)

2.2.3. Συνοπτικά

- Η εχεμύθεια είναι η πρώτη του προτεραιότητα.
- Δεν ρωτά για ποιο λόγο βρίσκονται στη φυλακή (αδίκημα).
- Αναφέρει οπωσδήποτε κρίσιμα ζητήματα, όπως ψυχιατρικό πρόβλημα, αυτοκτονικές τάσεις στην κοινωνική υπηρεσία.
- Δεν μπαίνει σε αντιπαράθεση με τους κρατούμενους.
- Δεν δέχεται ούτε δίνει ατομικά δώρα.
- Δεν βάζει θέματα σεξουαλικού περιεχομένου στην ομάδα.
- Δεν διαπραγματεύεται θέματα που παραπέμπουν σε ψυχοθεραπεία.
- Δεν γενικεύει, δεν λειτουργεί στερεοτυπικά.
- Κρατά ουδέτερη στάση και δεν συμμαχεί ούτε με τους κρατούμενους ούτε με το σύστημα της φυλακής.
- Δεν μεταφέρει γράμματα ή αντικείμενα σε πρόσωπα εντός ή εκτός φυλακής.
- Δεν πηγαίνει μάρτυρας σε δικαστήρια, δεν δίνει βεβαιώσεις για δικαστήρια.
- Ενημερώνεται για το τι επιτρέπεται ή όχι να φέρει μαζί του στη φυλακή.
- Δεν δίνει προσωπικές πληροφορίες (τηλέφωνα, διευθύνσεις...).

2.2.4: Μια κρατούμενη προς τους εκπαιδευτές

Τα αποσπάσματα που ακολουθούν (αρχείο Γ.Γ.Ε.Ε.) προέρχονται από την αξιολόγηση εκπαιδευτικού προγράμματος της Γ.Γ.Ε.Ε. που υλοποιήθηκε το 1996 στην Κεντρική Φυλακή Γυναικών Κορυδαλλού και αποτυπώνει την άποψη μίας κρατούμενης εκπαιδευόμενης για το πρόγραμμα και τους εκπαιδευτές.

«...Μπαίνοντας στη φυλακή να μη νοιώσεις φόβο, δεν υπάρχει λόγος.

Να είσαι σίγουρη ότι θα σε δεχθούν με ανοιχτές αγκάλες. Διψούν για εκπαίδευση, επιμόρφωση, απασχόληση, λαχταρούν κάτι που θα σπάσει τη μονοτονία και τη ρουτίνα της στερημένης από γεγονότα καθημερινότητας.

Το πρωταρχικό είναι να κερδίσεις την εμπιστοσύνη τους.

Αλλιώς η ομάδα δε θα δέσει, θα σε μποϊκοτάρουν, θα σε αμφισβητήσουν, θα σε κουτσομπολεύσουν, θα κάνουν κοπάνα, θα είναι σαν νηπιαγωγείο που ο καθένας θα κάνει το δικό του χωρίς να μπορείς να βάλεις τάξη. Εσύ θα έχεις το πρόσταγμα, εσύ θα είσαι ο αρχηγός, ο μάεστρος, ο επικεφαλής. Σαν “πρώτος μεταξύ ίσων” ή σαν τον πρόεδρο που έχει δύο ψήφους έναντι μιας των υπολοίπων.

Μην προσπαθήσεις να επιβάλεις πειθαρχία: είναι μάταιο και άχρηστο.

Προσπάθησε απλώς να στήσεις μια φιλική συντροφιά κι όλα τα άλλα θα έρθουν μόνα τους.

Ό,τι και να ακούσεις στην ομάδα σου να μην το μεταφέρεις παραέξω. Θα σε δοκιμάσουν, θα σε “δουλέψουν” ίσως, να είσαι βέβαιη ότι έχουν τρόπο να μάθουν αν “κάρφωσες” το “μυστικό” που σου είπαν, που μπορεί να είναι κάτι ανύπαρκτο και ανυπόστατο, ένα κόλπο για να σε δοκιμάσουν.

Αν σου κριτικάρουν τη Διεύθυνση ή κάποια υπάλληλο της φυλακής, να μην πάρεις θέση ούτε υπέρ ούτε κατά. Να πεις π.χ.: εγώ έρχομαι εδώ μέσα αποκλειστικά και μόνο για σας: δεν γνωρίζω υπαλλήλους κ.λπ., ίσα που προλαβαίνω να ανταλλάξω μια κουβέντα μαζί τους, μια καλημέρα στα πεταχτά. Καταλαβαίνω το θέμα, ότι αντιμετωπίζετε προβλήματα συμβίωσης, συνύπαρξης, συνεννόησης, κατανόησης, αλλά πραγματικά δεν ξέρω τι θα έκανα εγώ στη θέση σας».

«...Να μην ξεχνάς ότι εκτός από το ότι διδάσκεις, διδάσκεσαι κιόλας. Σε κάποια υποτιθέμενη δύσκολη κατάσταση οι μαθήτριές σου θα σε καθοδηγήσουν τι θα πρέπει να κάνεις: “εσύ κάτσε κάτω και μην ανακατευτείς”, “πρόσεξε, αυτή που μπήκε τώρα μέσα είναι τρελή, αλλά ακίνδυνη, θα χαζέψει λίγο και θα φύγει”.

«...Μακάρι να έρθει η μέρα που η φυλακή να είναι μόνο μία λέξη στα λεξικά. Να είναι ένα απίστευτο παραμύθι για τα εγγόνια σου και για τα εγγόνια μου. Έτσι όπως λέω σήμερα στην ανηψιά μου ότι όταν πήγαινα στο δημοτικό η δασκάλα κρατούσε βέργα και μας την κοπάναγε στις χούφτες για κάθε “παράπτωμα”. Είχε μάλιστα και ταρίφα: τόσες γιατί δεν έγραψες, τόσες γιατί δε διάβασες, τόσες γιατίμίλαγες στο μάθημα, τόσες γιατί έτσι γουστάρω κι ας μη φταις.

Στη δεκάχρονη ανηψούλα μου φαίνεται απίστευτη και αδιανόητη αυτή η «παιδαγωγική μέθοδος»...

Ας έρθει η ώρα που η κοινωνία να θεωρήσει τον εγκλεισμό ως απίστευτη και αδιανόητη μέθοδο και να βρει άλλους, πιο ανθρώπινους, πιο αξιοπρεπείς, πιο ρεαλιστικούς και πιο σύγχρονους τρόπους για να διαπαιδαγωγεί και να σωφρονίζει και να διορθώνει και να επανεντάσσει τα μέλη της που κάποια στιγμή εγκλημάτησαν ή έκαναν λάθος».

Στο **Παράρτημα Α (αρ. 4)** υπάρχει ολόκληρο το γράμμα της κρατούμενης.

Η καλή γνώση του πλαισίου θα τον προστατέψει από «κακοτοπιές» και θα τον βοηθήσει, εκτός των άλλων, στη δημιουργία ενός ευρύτερου «κοινωνικού δικτύου» υποστηρικτικού της δουλειάς του.

3.1.2. Στο ξεκίνημα των συναντήσεων της ομάδας Συμβουλευτικής

- Λίγο πριν από την πρώτη συνάντηση είναι καλό ο Ε/Σ, αν μπορεί, να μπει στην αίθουσα και να οργανώσει το χώρο που θα φιλοξενεί την ομάδα συμβουλευτικής τοποθετώντας τα καθίσματα σε κυκλική διάταξη, όπου θα συμπεριλαμβάνεται και το κάθισμα του συντονιστή. Πρέπει να δουλεύει σε κύκλο, έτσι ώστε να υπάρχει η μέγιστη οπτική επαφή μεταξύ των συμμετεχόντων, κάτι που βοηθά την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση στην ομάδα. Σε αυτή τη διάταξη εργασίας, όλοι είναι σε ίση απόσταση από το κέντρο, έτσι κανείς δεν αισθάνεται πιο σημαντικός από τους άλλους ούτε βγαίνει στο περιθώριο.
- Η διακόσμηση της αίθουσας μπορεί να γίνεται σε συνεργασία με την ομάδα, με ιδέες που μπορεί να προκύψουν στην πορεία και μπορούν να υλοποιηθούν από τα ίδια τα μέλη, π.χ. αφίσες, ατομικά και συλλογικά έργα των εκπαιδευμένων κτλ.
- Ο Ε/Σ πρέπει, πριν ξεκινήσει την ομάδα, να έχει ένα δομημένο πλάνο δουλειάς με το οποίο θα μπει στην ομάδα συμβουλευτικής. Το πλάνο αυτό, αν χρειαστεί, θα το αναπροσαρμόσει στις ανάγκες που τυχόν θα εμφανιστούν στην πορεία ανάπτυξης της ομάδας.
- Αν χρειάζονται εποπτικά μέσα για τις συναντήσεις, χαρτοπίνακας, διαφανοσκόπιο, κασετόφωνο, βίντεο, τηλεόραση ή άλλα υλικά, όπως εφημερίδες, περιοδικά, χαρτιά, μαρκαδόροι κτλ., ο Ε/Σ πρέπει να φροντίσει να γίνουν εγκαίρως οι κατάλληλες ενέργειες από τους υπεύθυνους για να εξασφαλιστούν.
- Ο Ε/Σ πρέπει να ενημερωθεί για τα αντικείμενα που μπορεί να χρησιμοποιεί, όπως κόλλες, ψαλιδάκια κτλ. Η οργάνωση για την αποθήκευση των υλικών είναι θέμα που θα το διαχειριστεί με την ομάδα. Για το χώρο αποθήκευσης θα συνεννοηθεί με τον αρμόδιο υπάλληλο της φυλακής.

3.1.3. Όσο διαρκούν οι συναντήσεις της ομάδας Συμβουλευτικής

- Είναι πολύ σημαντικό ο Ε/Σ να διατηρεί καλές σχέσεις με όλα τα μέλη του προσωπικού τα οποία σχετίζονται και επηρεάζουν με οποιονδήποτε τρόπο τη δουλειά του.
- Πρέπει να έχει τακτική επικοινωνία και συνεργασία με τον εκπαιδευτή στο τμήμα του οποίου θα κάνει συμβουλευτική.
- Να συνεργάζεται με άλλους συμβούλους, ιδιαίτερα αν κάνουν συμβουλευτική στην ίδια φυλακή.
- Ο χρόνος σε μια φυλακή δεν είναι απεριόριστος για τον Ε/Σ. Ακολουθεί, συνεπώς, το ωρολόγιο πρόγραμμα χωρίς παρεκκλίσεις, ώστε να μη δημιουργείται πρόβλημα κατά την είσοδο ή την έξοδο του από τις φυλακές. Μερικές φορές καθυστερούν να φωνάξουν τους εκπαι-

δευόμενος. Ο Ε/Σ περιμένει υπομονετικά και, αν χρειαστεί, με ευγενικό τρόπο, ζητά να τους ξανακαλέσουν. Πρέπει να γίνει ξεκάθαρο και στα μέλη της ομάδας και να τεθεί στους όρους του εκπαιδευτικού συμβολαίου η συνέπεια στην ώρα προσέλευσης. Ο Ε/Σ πρέπει να έχει υπόψη του ότι και οι κρατούμενοι αρκετές φορές έχουν περιορισμούς στο χρόνο τους, ειδικά όταν οι συναντήσεις γίνονται πρωί, για παράδειγμα, εργασία στη φυλακή.

- Στο τέλος κάθε ομαδικής συνάντησης, ο Ε/Σ είναι χρήσιμο να ρωτά τα μέλη της ομάδας για το «πώς τους φάνηκε η συγκεκριμένη συνάντηση» ή ακόμα καλύτερα «τι παίρνουν μαζί τους φεύγοντας». Αυτό βοηθάει τον Ε/Σ να εκτιμήσει αν ήταν ενδιαφέροντα όλα όσα άκουσαν, το βαθμό ικανοποίησής τους από τη συμβουλευτική συνάντηση, το πνεύμα επικοινωνίας και συνεργασίας στην ομάδα κτλ. Μπορεί, επίσης, να ζητηθεί από τα μέλη να εκφράσουν με μια δυο λέξεις κάποιο συναίσθημα σε σχέση με τη συγκεκριμένη συνάντηση. Το σημείο αυτό στηρίζεται στην Αρχή της διεργασίας της ομάδας. Όπως αναφέρεται στην Πολέμη-Τοδούλου (1999), «είναι καλό στο τέλος της συνάντησης να υπάρχει χρόνος για στοχασμό και για επανατροφοδότηση, επάνω σε όσα λέχθηκαν και βιώθηκαν». Αυτή η φάση είναι σημαντικό να βρίσκει τη θέση της στη διεργασία, έτσι ώστε να δίνει στο άτομο, στη μικρή ομάδα και στην ολομέλεια τη δυνατότητα να εστιάζουν στο τι σημαντικό έμαθαν και να το συνοδεύουν με πιθανή εφαρμογή.

Όταν κλείνει μια συνάντηση, ο κρατούμενος που συμμετέχει στην ομάδα πρέπει να έχει την αίσθηση ότι η διαδικασία ολοκληρώθηκε και δεν αφήνει σημαντικά θέματα σε εκκρεμότητα. Τα ερωτήματα που πιθανώς αναζητούν απάντηση και περαιτέρω φάξιμο ή τα νέα θέματα που προκύπτουν περνούν διαδοχικά στην επόμενη συνάντηση.

- Σημειώνεται ότι μετά το τέλος της συνάντησης είναι καλό ο Ε/Σ να κρατά ένα **ημερολόγιο** με προσωπικές σημειώσεις για την εφαρμογή των δραστηριοτήτων, τις αντιδράσεις των μελών της ομάδας, το βαθμό αποδοχής των θεμάτων που τίθενται, καθώς και τις δυσκολίες που εμφανίζονται στις σχέσεις Ε/Σ – ομάδας.



Δραστηριότητα: Έκφραση συναισθημάτων από ομάδα εργασίας κρατούμενων γυναικών.
Πρόγραμμα συμβουλευτικής

Αυτό θα τον βοηθήσει να κατανοήσει βαθύτερα την κατάσταση που διαμορφώθηκε και να εντοπίσει πιθανά λάθη από την πλευρά του. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνει επανεκτίμηση της διεργασίας και συστηματοποιεί καλύτερα τα ζητήματα που την επόμενη φορά θέλει να θίξει. Κάνοντας ουσιαστικά **προσωπική αξιολόγηση**, εμβαθύνει στη διαδικασία και κάνει έναν αναστοχασμό αποστασιοποιημένος από τα δρώμενα της ομάδας, με στόχο την **προσωπική βελτίωση**.

Ενότητα 3.2. Συντονισμός ομάδων και κριτήρια επιλογής δραστηριοτήτων

Οι συγκεκριμένες ομάδες συμβουλευτικής που καλούμαστε να οργανώσουμε στις φυλακές πρέπει να ισορροπήσουν ανάμεσα στην ανάγκη των εγκλειστών για ψυχολογική υποστήριξη και την ενδυνάμωση του κινήτρου τους για την εκπαίδευση. Για το λόγο αυτό, στη συνέχεια, προτείνουμε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που μπορεί να καλύψει σε σημαντικό βαθμό τις ανάγκες που θα προκύψουν στην πορεία της ομάδας συμβουλευτικής.

Οι κατηγορίες δραστηριοτήτων που προτείνουμε είναι:

- **Βιωματικές δραστηριότητες** που εστιάζουν σε θέματα που ο Ε/Σ εκτιμά ότι ταιριάζουν στις ανάγκες της ομάδας στη συγκεκριμένη φάση, π.χ. ασκήσεις επικοινωνίας.
- **Εργαστήρια κοινωνικών δεξιοτήτων και ευαισθητοποίησης**, π.χ. εργαστήριο για την πίεση της ομάδας (από βιβλίο για εργαστήρια για νέους τσιγγάνους της Karmen Arbex) κτλ.
- **Εκπαιδευτικά εργαστήρια που βοηθούν στην κοινωνική και επαγγελματική επανένταξη των κρατουμένων**, π.χ. τεχνικές εξεύρεσης εργασίας, ενημέρωσης για τα προγράμματα επιδότησης του Ο.Α.Ε.Δ., εργαστήριο για τα Μ.Μ.Ε., εργαστήριο για την εκπαίδευση κ.λπ.
- **Ενημέρωση γύρω από ειδικά θέματα που αφορούν ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας**, π.χ. υγιεινής, γυναικολογικά, νομικά, ενημέρωση για προγράμματα απεξάρτησης κ.λπ. τα οποία μπορούν να γίνονται σε συνεργασία με ειδικούς προσκεκλημένους. Ο Ε/Σ έχει τη δυνατότητα να αξιοποιήσει την προσωπική του έμπνευση και δημιουργικότητα προτείνοντας θέματα που θα ενεργοποιήσουν την ομάδα.



Έργο κρατούμενου
(πρόγραμμα Ν.Ε.Λ.Ε.)

Όλες οι δραστηριότητες, με την κατάλληλη χρήση:

- βοηθούν στην καλύτερη διαχείριση της δυναμικής της ομάδας σε διαφορετικές φάσεις και περιστάσεις,
- συμβάλλουν στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης,
- διευκολύνουν στην επικοινωνία/μοίρασμα συναισθημάτων και σκέψεων,
- δίνουν ευκαιρία για προβληματισμό και συζήτηση γύρω από σημαντικά θέματα, π.χ. προϋποθέσεις καλής συνεννόησης ή συνεργασίας,
- βοηθούν στην καλλιέργεια επικοινωνιακών και κοινωνικών δεξιοτήτων (π.χ. παρατήρηση και αξιοποίηση μη λεκτικής επικοινωνίας) και στην αξιοποίηση επικοινωνιακών δεξιοτήτων για ειδικά θέματα (π.χ. σε σχέση με την αναζήτηση εργασίας),
- συμβάλλουν στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και την αυτογνωσία των μελών της ομάδας.

3.2.2. Κριτήρια επιλογής δραστηριοτήτων

Όπως αναφέρει η Καστορίδου-Παπαδοπούλου (1993):

«Κάθε δραστηριότητα, και όχι μόνο η συζήτηση, είναι ένα μέσο επικοινωνίας και ένα γνήσιο μέσο αυτοέκφρασης των μελών και του κοινωνικού λειτουργού... ο κοινωνικός λειτουργός πρέπει να μπορεί να αξιολογεί κάθε στοιχείο της δραστηριότητας το οποίο θεωρεί σημαντικό για την υλοποίηση των επιδιώξεων που έχει θέσει για τα άτομα-μέλη και την ομάδα». Επίσης:

«...το Πρόγραμμα (που έχει επιλέξει ο Συντονιστής της ομάδας)... πρέπει να είναι **ανθρωποκεντρικό**, να υπάρχει δηλαδή χάριν του ανθρώπου-μέλους και όχι χάριν της επιτυχημένης έκβασης της ίδιας της δραστηριότητας».

Η επιλογή των δραστηριοτήτων πρέπει να γίνεται με βάση:

1. Την **εσωτερική αξία** που έχει γενικά κάθε μία από τις δραστηριότητες.

Το θέατρο και το παιχνίδι, για παράδειγμα, είναι κατάλληλα μέσα αυτοέκφρασης, ενθαρρύνουν την εμφάνιση παραγωγικών ρόλων, ενισχύουν τη συνείδηση μέλους, βοηθούν στη θέση κανόνων λειτουργίας. Μια καλή συζήτηση κάνει τα μέλη να γνωριστούν καλύτερα μεταξύ τους και ενισχύει το κύρος της ομάδας και το δεσμό των μελών.

2. Το γεγονός ότι ο ίδιος ο Ε/Σ **έχει προηγουμένως εκτιμήσει τα δεδομένα και έχει σχηματίσει υπεύθυνη γνώμη** όσον αφορά τη σημασία της συγκεκριμένης δραστηριότητας, για την δεδομένη ομάδα, στον καθορισμένο χρόνο και χώρο που θα γίνει.

Η Καστορίδου-Παπαδοπούλου (1993) επισημαίνει ότι ορισμένες από τις **εσωτερικές αξίες** μιας δραστηριότητας, που όταν αξιοποιηθεί σωστά μετατρέπεται σε ικανό όργανο επιρροής στο άτομο και στην ομάδα, είναι οι ακόλουθες:

- Η δραστηριότητα πρέπει να συντελεί στην απομάκρυνση ή στον περιορισμό εκείνων των δυνάμεων που παρεμποδίζουν την επικοινωνία του ατόμου-μέλους με το περιβάλλον και να διευκολύνει την ανάπτυξη άνετων, ζεστών και γνήσιων σχέσεων μεταξύ των μελών. Παράδειγμα, η προτεινόμενη άσκηση «Ομοιότητες».
- Η δραστηριότητα θα πρέπει να βοηθά κάθε άτομο να εκφράσει το πρόβλημα που το απασχολεί, όταν ο λόγος για τον οποίο σχηματίστηκε η ομάδα είναι να μειωθεί η ένταση που δημιουργεί το πρόβλημα ή να περιορίσει το ίδιο το πρόβλημα.
- Οι δραστηριότητες θα πρέπει να δημιουργούν ένα κλίμα άνετο, που να ενθαρρύνει την προσωπική συμμετοχή και να «επιτρέπει» στις διαφορές να φανούν, να προτρέπει σε θετική και ανοικτή αλληλεπίδραση και να μην αποπροσανατολίζει από τις πραγματικές ανάγκες λειτουργίας της ομάδας.
- Η δραστηριότητα θα πρέπει να ενισχύει την αυτοεκτίμηση του ατόμου με τη βοήθεια της επιτυχίας που θα έχει το ίδιο ή/και η ομάδα του. Το παιχνίδι, ο χορός, η ζωγραφική, το θέατρο, το γράψιμο (π.χ. η σύνταξη μιας εφημερίδας είναι μια πολύ δημιουργική και πολυδιάστατη δραστηριότητα), οι κατασκευές κτλ. είναι όλα μέσα άμεσης ή συμβολικής έκφρασης ενός γνήσιου «εαυτού» και συγχρόνως είναι ικανά όργανα αυτοεπιβεβαίωσης.
- Η δραστηριότητα έχει αξία, όταν μπορεί να συντελέσει στην ψυχοκοινωνική ανάπτυξη των μελών της ομάδας. Η δραστηριότητα (κάθε δραστηριότητα) γίνεται όργανο για δοκιμή και μάθηση νέων αξιών και στάσεων ζωής και συμπεριφοράς που ικανοποιεί το άτομο και συμβάλλει στο σύνολο.



Κεφάλαιο 4

Δυναμική και διεργασία ομάδας

Ο όρος **Δυναμική Ομάδας** καθιερώθηκε από τον Κ. Lewin, πρωτεργάτη της Ψυχολογίας των ομάδων και αναφέρεται σε φαινόμενα που παρατηρούνται στις μικρές ομάδες. Ο όρος χρησιμοποιείται για να δηλωθεί η αλληλεξάρτηση μεταξύ των μελών μιας ομάδας, η αλληλεπίδραση της ομάδας με το πλαίσιο λειτουργίας της (κοινωνικός περίγυρος), καθώς και η επιρροή της ομάδας στα μέλη της.

Όλες οι ομάδες βρίσκονται σε μια συνεχή εσωτερική κίνηση και παρουσιάζουν εσωτερικές μεταβολές που οφείλονται σε συνεχείς ανακατατάξεις των εσωγενών στοιχείων τους (αλληλεπιδράσεις, ρόλοι, κανόνες κτλ.).

«Τα αίτια που οδηγούν σε ανακατατάξεις και μεταβολές των εσωτερικών στοιχείων μιας ομάδας έχουν διάφορες πηγές προέλευσης, όπως η προσωπικότητα των μελών, το φύλο, η ηλικία, η μόρφωση, αλλά και η ομοιογένεια ή ετερογένεια αυτών των χαρακτηριστικών μεταξύ των μελών» (Καστορίδου-Παπαδοπούλου, 1993). Επίσης, το κοινωνικό περιβάλλον μιας ομάδας και οι σχέσεις της με αυτό, είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας, που επηρεάζει καθοριστικά την εξέλιξή της. Για αυτό και ο Ε/Σ που συντονίζει, για παράδειγμα, μια ομάδα στο πλαίσιο μιας φυλακής, δεν μπορεί να λειτουργεί αγνοώντας το τι συμβαίνει στο ευρύτερο πλαίσιο.

Σε κάθε ανθρώπινη αλληλεπίδραση υπάρχουν δύο πολύ σημαντικά συστατικά στοιχεία: **το περιεχόμενο και η διεργασία** (University Associates, 1972).

Το πρώτο, **το περιεχόμενο**, είναι το αντικείμενο που ενδιαφέρει ή ο σκοπός (το έργο) για τον οποίο δουλεύει η ομάδα. Π.χ., τα θέματα που έρχονται προς συζήτηση στην ομάδα.

Το δεύτερο συστατικό στοιχείο, **η διεργασία**, αφορά το τι συμβαίνει μεταξύ των μελών αλλά και στο καθένα από τα μέλη κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της ομάδας.

Η ομαδική διεργασία και η δυναμική αφορούν θέματα, όπως ηθική, συναισθηματικός τόνος, περιρρέουσα ατμόσφαιρα, επιρροή, αρχηγικές συγκρούσεις, αντιπαράθεση, άμιλλα, συνεργασία κτλ.

Στις περισσότερες αλληλεπιδράσεις όλοι εστιάζουν την προσοχή τους στο περιεχόμενο και δεν δίνεται αρκετή σημασία στη διεργασία, ακόμα κι όταν είναι η σημαντικότερη αιτία της αναποτελεσματικής ομαδικής λειτουργίας.

Η ευαισθησία στη διεργασία της ομάδας, δηλαδή στην αλληλουχία των γεγονότων και στις αλληλεπιδράσεις που συντελούνται στο πλαίσιο μιας ομάδας σε συγκεκριμένο χωροχρόνο, δίνει μεγαλύτερη δυνατότητα για έγκαιρη διάγνωση των προβλημάτων της ομάδας και αποτελεσματικότερο χειρισμό τους.

Καθώς η διεργασία είναι «παρούσα» σε όλες τις ομάδες, η επίγνωση γύρω από αυτήν ενισχύει τη δύναμη ενός προσώπου μέσα στην ομάδα και του δίνει τη δυνατότητα να συμμετέχει πιο αποτελεσματικά σε αυτή.

Ενότητα 4.1. Τι πρέπει να παρατηρούμε στις ομάδες

Παρακάτω αναφέρονται κάποιες **κατευθυντήριες γραμμές παρατήρησης** που μας βοηθούν:

- στη διαδικασία ανάλυσης/κατανόησης της ομαδικής συμπεριφοράς γενικά,
- στην κατανόηση των αναγκών της συγκεκριμένης ομάδας, στη συγκεκριμένη φάση ανάπτυξής της,
- στην κατανόηση των αναγκών συγκεκριμένων ατόμων-μελών της ομάδας (University Associates, 1972, Καστορίδου-Παπαδοπούλου, 1993, Πολέμη-Τοδούλου, 1999, Douglas, 1997, Jaques, 2001).

4.1.1. Συμμετοχή

«Όσο πιο πολύ ενεργοποιείται η συμμετοχή **όλων** των μελών στη διαδικασία τόσο πιο έντονο είναι το ενδιαφέρον και η ανάμειξή τους» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

Η λεκτική συμμετοχή, δηλαδή το ποιοι, πώς και πόσο μιλούν, δίνει στοιχεία για το βαθμό και το είδος «εμπλοκής» των ατόμων στην ομαδική διαδικασία. Αναζητήστε διαφορές στο βαθμό συμμετοχής των μελών.

- Ποιοι έχουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή;
- Ποιοι έχουν τη μικρότερη συμμετοχή;
- Παρατηρείτε κάποια μεταβολή στη συμμετοχή, π.χ., οι έντονοι γίνονται σιωπηλοί, οι ήσυχoi ξαφνικά γίνονται ομιλητικοί; Βλέπετε κάποιο λόγο για αυτήν τη μεταβολή, ο οποίος να έχει σχέση με την αλληλεπίδραση μέσα στην ομάδα;
- Πώς αντιμετωπίζονται οι σιωπηλοί άνθρωποι; Πώς ερμηνεύεται η σιωπή τους; Συμφωνία; Διαφωνία; Φόβος;
- Ποιος μιλάει σε ποιον; Τι σχέση έχει αυτό με την ομαδική αλληλεπίδραση;
- Ποιος «κάνει παιχνίδι»; Γιατί; Βλέπετε κάποιο λόγο που να έχει σχέση με την ομαδική αλληλεπίδραση;

4.1.2. Επιρροή

Επιρροή και συμμετοχή δεν είναι το ίδιο πράγμα. Μερικοί άνθρωποι μπορεί να μιλούν ελάχιστα αλλά ακόμα κι έτσι να συγκεντρώνουν την προσοχή όλης της ομάδας. Άλλοι να μιλούν πολύ αλλά γενικά να μην τους ακούν τα άλλα μέλη της ομάδας.

Η επιρροή έχει σχέση με το κύρος ενός ατόμου. «Το κύρος ενός μέλους σε μια ομάδα εξαρτάται από την εκτίμηση που κάνει η ομάδα για την αξία του, τόσο ως ατόμου όσο και ως μέλους του δυναμικού της. Το κύρος, επομένως, μεταβάλλεται καθώς μεταβάλλονται και οι γνώμες· για τούτο, διαφέρει από την αυθεντία, η οποία μπορεί να προέρχεται από έξω ή να βασίζεται στην κατοχή κάποιου ρόλου ή αξιώματος» (Douglas, 1997).

- Ποια μέλη έχουν κύρος και υψηλή επιρροή; Δηλαδή όταν μιλούν οι άλλοι φαίνεται να τους ακούνε;
- Ποια μέλη έχουν χαμηλή επιρροή; Οι άλλοι δεν τους ακούνε ή δεν τους ακολουθούν; Υπάρχει κάποια μεταβολή στην επιρροή; Ποιος αλλάζει;
- Παρατηρείται κάποιος ανταγωνισμός μέσα στην ομάδα; Υπάρχει κάποιος αγώνας για την αρχηγία; Αυτό πώς επηρεάζει τα άλλα μέλη της ομάδας;

4.1.3. Τρόποι Άσκησης Επιρροής

Η επιρροή που ασκεί ή προσπαθεί να ασκήσει κάποιος μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Μπορεί να είναι θετική ή αρνητική. Μπορεί να εξασφαλίζει την υποστήριξη ή τη συνεργασία των άλλων ή να τους απομακρύνει. Ο τρόπος με τον οποίο προσπαθεί κάποιος να επηρεάσει κάποιον άλλο μπορεί να καθορίσει αποφασιστικά το πόσο δεκτικός θα είναι ο άλλος ως προς το να επηρεαστεί.

4.1.4. Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων

«...Η διαδικασία λήψης αποφάσεων αποτελεί μέρος της ικανότητας που έχει μια ομάδα να επιβιώνει, και επιπλέον, είναι η αναγκαία βάση για την άσκηση επιρροής στις ομαδικές διεργασίες και στα αποτελέσματα».

Οι αποφάσεις που λαμβάνονται μέσα από μια διαδικασία στην οποία συμμετέχουν όλα τα μέλη διατηρούνται για πολύ καιρό και πολύ δύσκολα αναιρούνται» (Douglas, 1997).

Όμως, πολλές φορές στις ομάδες παίρνονται αποφάσεις, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι επιπτώσεις αυτών των αποφάσεων στα άλλα μέλη. Μερικοί άνθρωποι προσπαθούν να επιβάλλουν στην ομάδα τις δικές τους αποφάσεις, ενώ άλλοι θέλουν να συμμετέχουν ή να συμβάλλουν στις αποφάσεις που παίρνουν όλα τα μέλη. Για αυτό ο συντονιστής πρέπει να είναι σε εγρήγορση και να προσέχει:

- Μήπως κάποιος πήρε μια απόφαση και την πραγματοποιεί χωρίς να λάβει υπόψη τα άλλα μέλη της ομάδας; Αυτοεξουσιοδοτείται, για παράδειγμα, αποφασίζει το θέμα που θα συζητηθεί και αμέσως αρχίζει να μιλάει σε σχέση με αυτό. Τι συνέπειες έχει αυτό στα άλλα μέλη της ομάδας;
- Μήπως η ομάδα παρασύρεται από το ένα θέμα στο άλλο; Ποιος αλλάζει/υπερπηδά θέματα; Βλέπετε κάποιο λόγο για τον οποίο γίνεται αυτό, που να έχει σχέση με τη διεργασία της ομάδας;
- Ποιος υποστηρίζει τις προτάσεις ή τις αποφάσεις άλλου μέλους; Μήπως αυτή η υποστήριξη οδηγεί στο να αποφασίζουν αυτά τα δύο μέλη τα θέματα ή τις δραστηριότητες για την ομάδα (handclasp); Πώς επηρεάζει αυτό τα άλλα μέλη της ομάδας;
- Υπάρχει κάποια ένδειξη ότι κάποια πλειοψηφία προωθεί μια απόφαση αγνοώντας τις αντιρρήσεις άλλων μελών; Μήπως απαιτούν ψηφοφορία (υποστήριξη της πλειοψηφίας);

- Γίνεται προσπάθεια να συμμετέχουν όλα τα μέλη σε μια απόφαση (κοινή συναίνεση, ομοφωνία); Τι συνέπειες φαίνεται να έχει αυτό στην ομάδα;
- Υπάρχει κάποιος που προσφέρει τη συνεργασία του και δεν βρίσκει καμία ανταπόκριση και αναγνώριση (πέφτει στο κενό); Τι επιπτώσεις έχει αυτό στο μέλος;

4.1.5. Λειτουργίες Πραγματοποίησης Έργου/Σκοπού

Αυτές οι λειτουργίες αναφέρονται σε συμπεριφορές που ασχολούνται με την πραγματοποίηση του έργου ή την επίτευξη του σκοπού που έχει μπροστά της η ομάδα. Αναδεικνύουν ποια μέλη έχουν χρεωθεί την υλοποίηση του έργου της ομάδας («ηγέτες» έργου).

- Υπάρχει κάποιος που αναζητά ιδέες ή κάνει προτάσεις για τον καλύτερο τρόπο να προχωρήσει ή να αντιμετωπίσει ένα πρόβλημα;
- Υπάρχει κάποιος που προσπαθεί να συνοψίσει τι έχει επιτευχθεί ή τι είναι σε εξέλιξη μέσα στην ομάδα;
- Υπάρχει κάποιος που δίνει ή ψάχνει γεγονότα, ιδέες, γνώμες, συναισθήματα, ανατροφοδότηση (feedback), εναλλακτικές λύσεις;
- Ποιος κρατά την ομάδα στο στόχο της; Ποιος αποτρέπει τη μεταπήδηση από θέμα σε θέμα ή τις απότομες αλλαγές θέματος;

4.1.6. Λειτουργίες Υποστήριξης

Αυτές οι λειτουργίες είναι σημαντικές για το ηθικό της ομάδας. Διατηρούν καλές και αρμονικές σχέσεις εργασίας μεταξύ των μελών και δημιουργούν στην ομάδα ατμόσφαιρα που δίνει στα μέλη τη δυνατότητα να συνεισφέρουν τα μέγιστα. Εξασφαλίζουν ομαλή και αποτελεσματική συνεργασία μέσα στην ομάδα.

- Ποιος βοηθά άλλους να συμμετέχουν στη συζήτηση («ανοίγει πόρτες»);
- Ποιος σταματά ή διακόπτει άλλους; («κλείνει πόρτες», αποκλείει);
- Πόσο καλά κάνουν κατανοητές τις ιδέες τους τα μέλη; Είναι κάποια μέλη προκατειλημμένα και δεν ακούνε; Γίνονται καθόλου προσπάθειες από μέλη της ομάδας να βοηθήσουν άλλους να ξεκαθαρίσουν τις ιδέες τους;
- Πώς απορρίπτονται ιδέες; Πώς αντιδρούν τα μέλη όταν δεν γίνονται δεκτές οι ιδέες τους;
- Προσπαθούν κάποια μέλη να υποστηρίξουν άλλους όταν απορρίπτονται τις ιδέες τους;

4.1.7. Ατμόσφαιρα της ομάδας

Κάτι στον τρόπο που μια ομάδα δουλεύει δημιουργεί μια ατμόσφαιρα, η οποία με τη σειρά της γίνεται αντιληπτή σαν μια γενική εντύπωση. Επίσης, οι άνθρωποι μπορεί να διαφέρουν ως προς

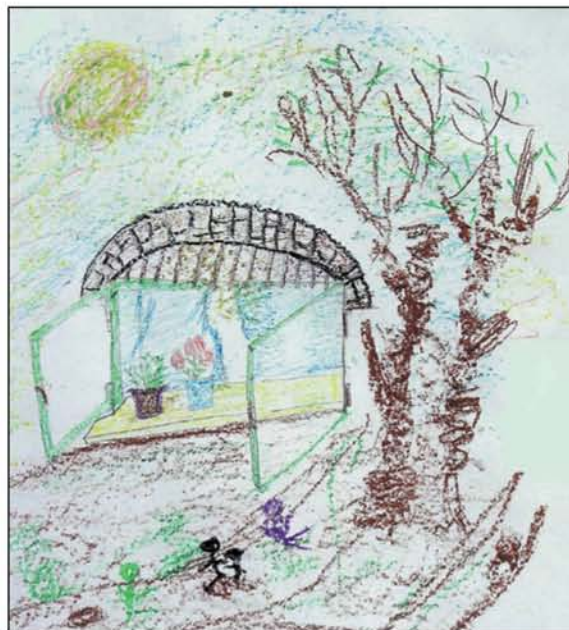
το είδος της ατμόσφαιρας που τους αρέσει σε μια ομάδα. Η αναζήτηση και εξεύρεση λέξεων που περιγράφουν τη γενική εντύπωση που έχουν τα μέλη της ομάδας μπορεί να προσφέρει βαθύτερη κατανόηση της ατμόσφαιρας που χαρακτηρίζει τη συγκεκριμένη ομάδα.

- Ποιος φαίνεται να προτιμά μια φιλική ευχάριστη ατμόσφαιρα; Γίνεται προσπάθεια να αποσιωπηθούν συγκρούσεις ή δυσάρεστα συναισθήματα;
- Ποιος μοιάζει να προτιμά ατμόσφαιρα σύγκρουσης και διαφωνίας; Υπάρχουν μέλη που προκαλούν ή ενοχλούν άλλους;
- Οι άνθρωποι φαίνονται να συμμετέχουν και να ενδιαφέρονται; Η ατμόσφαιρα είναι παιχνιδιού, ευχαρίστησης, εργασίας, φυγής, νωθρή;

4.1.8. Ταύτιση των μελών με την ομάδα – Αίσθημα «Ανήκειν» στην ομάδα

Κάτι που έχει πολύ μεγάλη σημασία για τα μέλη είναι ο βαθμός αποδοχής ή αποκλεισμού τους από την ομάδα. Όταν σε μια ομάδα δοθεί σημασία και επισημανθεί ο βαθμός και το είδος ταύτισης με την ομάδα, που έχουν τα μέλη της, μπορούν να αναπτυχθούν διαφορετικά πρότυπα αλληλεπίδρασης.

- Υπάρχουν υπο-ομάδες; Μήπως κάποιες φορές δύο ή τρία μέλη σταθερά συμφωνούν και υποστηρίζουν ο ένας τον άλλο ή συστηματικά διαφωνούν και «κοντράρουν» ο ένας τον άλλο;
- Μήπως κάποια μέλη φαίνεται να είναι «έξω» από την ομάδα; Κάποια μέλη φαίνεται να είναι «μέσα»; Πώς αντιμετωπίζονται αυτοί που είναι «απ' έξω»;
- Μήπως κάποια μέλη μπαίνουν και βγαίνουν από την ομάδα, π.χ. γέρνουν μπροστά ή πίσω στις καρέκλες τους ή μετακινούν τις καρέκλες τους μέσα και έξω; Κάτω από ποιες συνθήκες/προϋποθέσεις έρχονται μέσα ή βγαίνουν έξω;



Δραστηριότητα: Έκφραση συναισθημάτων από ομάδα εργασίας κρατούμενων γυναικών.
Πρόγραμμα συμβουλευτικής

4.1.9. Συναισθήματα

Κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε ομαδικής δραστηριότητας, συχνά, γενιούνται συναισθήματα από την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών. Όμως, αυτά τα συναισθήματα σπανίως συζητούνται. «Η αξιοποίηση των συναισθημάτων μέσα στην ομάδα διατηρεί σε καλό επίπεδο τα κίνητρα και την ενεργοποίηση των μελών» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

Ο Ε/Σ, ως παρατηρητής της διεργασίας, συχνά πρέπει να κάνει υποθέσεις για τα συναισθήματα των μελών με βάση τον τόνο της φωνής, εκφράσεις του προσώπου, χειρονομίες και άλλες μορφές μη λεκτικών ενδείξεων.

- Τι σημάδια συναισθημάτων παρατηρείτε στα μέλη της ομάδας: θυμού, εκνευρισμού, ματαιώσης/απογοήτευσης, ζεστασιάς, στοργής, ενθουσιασμού, βαρεμάρας, αμυντικότητας, ανταγωνιστικότητας κτλ.;
- Παρατηρείται προσπάθεια από μέλη της ομάδας να εμποδίσουν την έκφραση συναισθημάτων, ειδικά αρνητικών συναισθημάτων; Πώς γίνεται αυτό; Κάποιος το κάνει συστηματικά;

4.1.10. Πρότυπα και Κανόνες (νόρμες)

Σε μια ομάδα μπορεί να αναπτυχθούν πρότυπα ή υπόγειοι κανόνες που ελέγχουν τη συμπεριφορά των μελών της. Αυτά τα πρότυπα/κανόνες (νόρμες) συνήθως εκφράζουν τις πεποιθήσεις ή επιθυμίες της πλειοψηφίας των μελών της ομάδας ως προς το τι συμπεριφορές πρέπει ή δεν πρέπει να εκδηλώνονται μέσα στην ομάδα. Οι «νόρμες» μπορεί να είναι σαφείς σε όλα τα μέλη (ρητές), γνωστές ή αντιληπτές μόνο από λίγους (άρρητες) ή να λειτουργούν εντελώς κάτω από το επίπεδο της αντίληψης οποιουδήποτε μέλους της ομάδας. Κάποιες νόρμες διευκολύνουν τη διεργασία της ομάδας και μερικές την παρεμποδίζουν.

- Υπάρχουν συγκεκριμένες περιοχές συζήτησης-θέματα που αποφεύγονται στην ομάδα (π.χ. θρησκεία, να μιλάνε για συναισθήματα παρόντα στην ομάδα, να συζητείται η συμπεριφορά του συντονιστή κτλ.); Ποιοι φαίνεται να ενισχύουν αυτή την αποφυγή; Πώς το κάνουν αυτό;
- Τα μέλη της ομάδας είναι υπερβολικά καλοί και ευγενικοί ο ένας με τον άλλο;
- Εκφράζονται μόνο θετικά συναισθήματα; Τα μέλη συμφωνούν μεταξύ τους υπερβολικά πρόθυμα; Τι συμβαίνει όταν τα μέλη διαφωνούν;
- Φαίνεται να υπάρχουν «κανόνες» σχετικά με τη συμμετοχή ή το είδος των ερωτήσεων που επιτρέπονται (π.χ. «Αν μιλήσω, πρέπει να μιλήσετε», «Αν πω τα προβλήματά μου, πρέπει να πείτε κι εσείς τα προβλήματά σας»); Τα μέλη νιώθουν ελεύθερα να διερευνούν ο ένας τον άλλο σε σχέση με τα συναισθήματά τους; Οι ερωτήσεις τείνουν να περιορίζονται σε διανοητικά θέματα ή σε συμβάντα εκτός ομάδας;

4.1.11. Με λίγα λόγια...

Η εξάσκηση στην παρατήρηση φαινομένων και συμπεριφορών, σαν τα παραπάνω, στις ομά-

δες είναι για τον Ε/Σ ένα εξαιρετικό εργαλείο, που του δίνει χρήσιμες πληροφορίες για την πορεία, την ωριμότητα και τις ανάγκες της κάθε συγκεκριμένης ομάδας αλλά και για τις ανάγκες και τις δυσκολίες συγκεκριμένων μελών.

Παρατηρώντας τη διεργασία και τους ρόλους που εμφανίζονται και τις διεργασίες της συγκεκριμένης ομάδας (γιατί **καμιά ομάδα δεν είναι ίδια με κάποια άλλη**), μπορεί να εντοπίσει δυσκολίες ατόμων ή/ και δυσλειτουργίες της ομάδας πριν εξελιχθούν σε «συμπτώματα», δηλαδή σε φαινόμενα που ακινητοποιούν τα άτομα και μπλοκάρουν την εξέλιξη της ομάδας.

Αυτές οι παρατηρήσεις μπορεί να είναι προκλήσεις και ευκαιρίες για τον Ε/Σ μιας ομάδας, ώστε να εμπλουτίσει τις παρεμβάσεις του και να «προκαλέσει» την κινητοποίηση της ομάδας σε σχέση με το θέμα που έχει αναδυθεί.

Ενότητα 4.2. Οι ρόλοι που αναδύονται στις ομάδες και η λειτουργία τους

Ένα από τα σημαντικά φαινόμενα που παρατηρούνται στις ομάδες είναι οι διάφοροι ρόλοι που αναλαμβάνουν, περισσότερο ή λιγότερο συνειδητά, τα μέλη της ομάδας.

Η μελέτη των ρόλων που αναδύονται σε κάθε ομάδα αλλά και του τρόπου που διαφοροποιούνται μέσα στο χρόνο, είναι ένα βοήθημα για τον επαγγελματία που τη συντονίζει. Μπορεί να του δώσει χρήσιμες **πληροφορίες για το άτομο** (ανάγκες, δυνατότητες, εικόνα εαυτού, σχέσεις που κάνει με τρίτους, τη θέση του μέσα στην ομάδα), αλλά και **για την ίδια την ομάδα**, όπως για τη φάση ανάπτυξης της ομάδας, για τις ενωτικές της δυνάμεις αλλά και για τις δυνάμεις διάσπασης, για την ικανότητά της να λειτουργεί και να παράγει έργο.

Για να μπορέσει ο Ε/Σ να κατανοήσει τη διεργασία της ομάδας και για να πετύχει τον καλύτερο συντονισμό της, πρέπει να λαμβάνει υπόψη τόσο την ατομική όσο και τη συλλογική διάστασή της, όπως εκδηλώνονται και μέσα από τους ρόλους που εμφανίζονται στην πορεία της ομάδας.

Ως μέλος μιας ομάδας, το άτομο ενεργεί με τρόπους που το ίδιο ίσως να μην υιοθετούσε, εάν βρισκόταν κάτω από διαφορετικές συνθήκες μέσα σε αυτή ή αν ενεργούσε ως μέλος μιας άλλης ομάδας. Κάποιος μπορεί να έχει ένα ρόλο, π.χ. «εμπυχωτή» σε μια ομάδα και να τον χάσει ή σε άλλες ομάδες που ανήκει την ίδια περίοδο να μην ανταποκρίνεται το ίδιο καλά. Ο ρόλος εκφράζεται με συμπεριφορά που επαναλαμβάνεται όταν συντρέχουν παρόμοιες συνθήκες.

Όπως αναφέρει η Καστορίδου-Παπαδοπούλου (1993), ο ρόλος είναι «μια σειρά από οργανωμένες ενέργειες, πράξεις και στάσεις του ατόμου που αντιστοιχούν σε μια καθορισμένη θέση που έχει στο δεδομένο κοινωνικό σύνολο». Μπορούμε να αναγνωρίσουμε το άτομο που έχει θέση «πατέρα» μέσα σε μια οικογένεια από το σύνολο των ενεργειών του ή από τη στάση που περιμένουν τα άλλα μέλη της οικογένειας να κρατήσει, π.χ. να εργάζεται, να έχει σημαντικό λόγο στις αποφάσεις της οικογένειας, να ασκεί τον έλεγχο κτλ..

Σύμφωνα με την Πολέμη-Τοδούλου (1999): «Η ομάδα, καθώς αναπτύσσεται για να υλοποιήσει το έργο της, χρειάζεται να φροντίζει τις λειτουργίες της που απευθύνονται στις ανάγκες των μελών της...». «Αυτές οι λειτουργίες σηματοδοτούν βασικούς άξονες λειτουργίας του ανθρώπου και της ομάδας γενικότερα, όπως: α) Αυτονομία και αλληλεξάρτηση, β) Συντήρηση και αλλαγή, γ) Εστίαση στο έργο και εστίαση στις σχέσεις... Καθεμία από αυτές τις λειτουργίες της ομάδας χρειάζεται τη φροντίδα της προκειμένου η ομάδα να συνεχίσει να υπάρχει και να είναι αποδοτική. Παρατηρείται σε όλες τις ομάδες να κατανέμονται οι ευθύνες και το «ηγείσθαι» για τις λειτουργίες αυτές ανάμεσα στα μέλη έτσι ώστε κάποιοι να αναλαμβάνουν περισσότερο από άλλους μια ευθύνη έναντι μιας άλλης. Έτσι διαμορφώνεται το περίγραμμα κάποιων ρόλων που μπορούν να περιγραφούν ως «ηγέτες» αυτών των πλευρών της διεργασίας. Δηλαδή, είναι αυτοί που έχουν αναλάβει τη μεγαλύτερη ευθύνη σε σχέση με την ικανοποίηση μιας συγκεκριμένης λειτουργίας της ομάδας».

Με βάση τα παραπάνω, δεν υπάρχουν αρνητικοί ή άχρηστοι ρόλοι σε μια ομαδική διαδικασία. Κάθε φαινόμενο που εκδηλώνεται σε ένα σύστημα έχει νόημα και υποδηλώνει σημαντικά

θέματα που πρέπει να διαχειριστεί η ομάδα για να εξελιχθεί, να ολοκληρώσει την ανάπτυξή της και να πετύχει τους στόχους της. Ο ρόλος του Ε/Σ είναι να αξιολογήσει τα φαινόμενα και να αξιοποιήσει τη θετική δυναμική τους, ανάλογα με τις συγκεκριμένες συνθήκες της κάθε ομάδας.

Η Πολέμη-Τοδούλου (1999) τονίζει ότι ο συντονιστής, σε σχέση με την αντιμετώπιση των ρόλων που εμφανίζονται στην ομάδα, πρέπει να μεριμνά για την:

- **Αναγνώριση των ρόλων** (ποια ανάγκη της διεργασίας μπορεί να εκφράζει η εμφάνιση αυτού του ρόλου στη δεδομένη φάση της ανάπτυξης της ομάδας και πώς μπορεί να αξιοποιηθεί;)
- **Παρεμπόδιση της παγίωσης των ρόλων** (υποδηλώνει δυσλειτουργία της ομάδας)
- **Ενθάρρυνση για εναλλαγή των ρόλων** (βοηθάει την εξέλιξη της ομάδας)
- **Ενίσχυση των μη δημοφιλών μελών** (αυξάνει και βελτιώνει την επικοινωνία μέσα στην ομάδα)

Στη συνέχεια, θα παρουσιάσουμε μερικούς από τους ρόλους που εμφανίζονται συχνότερα στις ομάδες, τη σημασία των οποίων στη λειτουργία της ομάδας πρέπει να έχει υπόψη του ο Ε/Σ.

- **Ο εξωτερικός/διορισμένος ηγέτης**

Είναι άτομο που δεν προέρχεται από την ομάδα (Καστορίδου-Παπαδοπούλου, 1993).

Ο επαγγελματίας συντονιστής (σύμβουλος-εκπαιδευτής κτλ.) είναι εξωτερικά διορισμένος ηγέτης.

Λόγω της θέσης του διαπραγματεύεται θέματα δύναμης και ελέγχου – μοιράζεται τη δύναμη με άλλα μέλη.

Απαιτείται να είναι κάτοχος γνώσεων, αρχών, δεξιοτήτων.

Ασχολείται με τη διαμόρφωση των κανόνων και των στόχων, διαπραγματεύεται θέματα ορίων. Αποτελεί μοντέλο οργάνωσης και οριοθέτησης τόσο για τις σχέσεις μεταξύ των μελών όσο και για τη σχέση της ομάδας με το ευρύτερο σύστημα.

- **Ο ηγέτης έργου**

Εξυπηρετεί μια πολύ κεντρική λειτουργία της διεργασίας της ομάδας που είναι η πραγματοποίηση του έργου (σκοπού) για τον οποίο δημιουργήθηκε η συγκεκριμένη ομάδα. Από τη διεκπεραίωση του σκοπού εξαρτάται η επιβίωση της ομάδας και επηρεάζεται ο τρόπος που θα εξελιχθούν οι σχέσεις των μελών μεταξύ τους και με τον συντονιστή.

Ο ηγέτης έργου είναι σταθερός και έχει την «ευθύνη» να επαναφέρει την ομάδα στο σκοπό της. Στις ομάδες με καθαρά εκπαιδευτικό στόχο, η ευθύνη για την υλοποίηση του έργου ανήκει πρωταρχικά στον εκπαιδευτή. Βοηθείται, επίσης, από εκείνα τα μέλη που είναι περισσότερο προσανατολισμένα προς το έργο προσφέροντας τις γνώσεις και τη διάθεσή τους για εργασία (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

- **Ο εσωτερικός ηγέτης της ομάδας**

Αναλαμβάνει ευθύνη σε σχέση με τη διαμόρφωση και τη διατήρηση των σχέσεων των μελών της ομάδας. Είναι πολύ σημαντική λειτουργία, εξίσου σημαντική με την αποτελεσματική διεκπεραίωση του έργου.

Είναι βασική ευθύνη του συντονιστή της ομάδας, ωστόσο, το ρόλο αυτό τον αναλαμβάνουν και μέλη που επίσημα (π.χ. εκλογές) ή ανεπίσημα τους αναγνωρίζεται από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας ηγετικός ρόλος. Είναι ο ρόλος «...που φροντίζει να κρατάει το ομαδικό πνεύμα ψηλά, εκφράζει τις ανάγκες της ομάδας, υποστηρίζει τα συμφέροντα των μελών...», «... συσπειρώνει τα μέλη και ενισχύει την ταυτότητα του “εμείς”...» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

- **Ο συναισθηματικός ηγέτης**

Είναι το «συγκινησιακό βαρόμετρο» της ομάδας, «...εκφράζει το είδος και την ένταση του συναισθήματος της ομάδας». Είναι το άτομο που «...πρώτο θα δείξει στεναχώρια ή δυσφορία για κάτι που δεν πάει καλά στις σχέσεις των μελών ή φόβο μπροστά σε κάποιο καινούριο άνοιγμα στη διεργασία, λ.χ. μπροστά στο μοίρασμα προσωπικών εμπειριών ή ανησυχία για κάποια δυσκολία που παρουσιάζεται στο έργο. Πολλές φορές αυτά τα συναισθήματα εκφράζονται μέσα από “γκρίνια” ή “παράπονο”» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

Ο συναισθηματικός ηγέτης, όπως και ο «γελωτοποιός» και ο «εμπυχωτής», είναι ρόλοι που διευκολύνουν την έκφραση συναισθημάτων και καλλιεργούν την οικειότητα στις σχέσεις των μελών.

- **Ο «αντιρρησίας» ή «αμφισβητίας»**

Διαπραγματεύεται θέματα εμπιστοσύνης προς τους άλλους και θέματα ατομικής διαφοροποίησης.

Εκφράζει την ανάγκη των μελών «...για διαμόρφωση και έκφραση της δικής τους άποψης και παράλληλα για αντιπαράθεση με την άποψη των άλλων, για αμφισβήτηση και ανεξαρτητοποίηση από τα όποια δεδομένα περιέχει η δομή του προγράμματος ή υποστηρίζει ο εκπαιδευτής» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

Είναι αμφιθυμικός σχετικά με τη συμμετοχή στην ομάδα, για αυτό και υποβοηθάει στο ξεκαθάρισμα σχετικά με θέματα εξάρτησης και ελευθερίας από πρόσωπα εξουσίας και σε θέματα προσέγγισης και απόστασης.

- **Το «μαύρο πρόβατο» ή «αποδιοπομπαίος» ή «εξιλαστήριο θύμα»**

Η εμφάνιση ενός τέτοιου ρόλου υποδηλώνει ότι η ομάδα αποφεύγει την ενδοσκοπήση, την αναγνώριση της πραγματικότητας και την ανάληψη των ευθυνών της, ενώ επιτρέπει την ανάπτυξη προκαταλήψεων και άκαμπτων στάσεων μεταξύ των μελών της. Το «μαύρο πρόβατο» απορροφά και εκφράζει την ένταση. «Είναι αυτός ο οποίος δέχεται από την ομάδα το φορτίο της αποτυχίας, του τι δεν πήγε καλά, και θυμίζει ότι τα λάθη είναι τόσο αναμενόμενα όσο και χρήσιμα...» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

Με την παρουσία του συμβάλλει στο να ξεκαθαρίσουν θέματα που σχετίζονται με το σκοπό της ομάδας και να διευκρινιστούν οι κανόνες. Φέρνει στην επιφάνεια θέματα ορίων (μέσα στην ομάδα αλλά και με το εξωτερικό περιβάλλον).

Περιστασιακά, κάθε μέλος μπορεί να γίνει, κάτω από ορισμένες συνθήκες, το εξιλαστήριο θύμα.

Ενότητα 4.3. Φάσεις ανάπτυξης ομάδας

Οι ομάδες είναι δυναμικά συστήματα, δηλαδή ζωντανοί οργανισμοί που μεταβάλλονται διαρκώς.

«Κάθε ομάδα, όπως όλοι οι ζωντανοί οργανισμοί, ακολουθεί μια πορεία ζωής, τη δική της ι-διότυπη ζωή, που έχει χθες, σήμερα και αύριο, έχει αρχή και τέλος. Αυτή η πορεία ζωής της ο-μάδας, που αποτελεί και τη δική της ξεχωριστή ιστορία, ακολουθεί διάφορα στάδια που είναι ίδια σε όλες τις ομάδες, αλλά διαφέρουν στο χρόνο εμφάνισής τους, στη διάρκειά τους και στη φύση των εσωγενών τους στοιχείων. Αυτές οι διαφοροποιήσεις υπογραμμίζουν και τη μοναδι-κότητα κάθε ομάδας» (Καστορίδου-Παπαδοπούλου, 1993).

Σε γενικές γραμμές, όλες οι ομάδες περνούν από μία αρχική φάση «προσανατολισμού» που χαρακτηρίζεται από την αναζήτηση για διάρθρωση και στόχους, μεγάλη εξάρτηση α-πό τον συντονιστή της ομάδας και ανησυχία για τα όρια της ομάδας.

Ακολουθεί μία φάση σύγκρουσης και διαχείρισης θεμάτων προσωπικής κυριαρχίας. Στα-διακά τα μέλη αρχίζουν να συνδέονται και να αναπτύσσουν συνοχή και το αίσθημα του α-νήκειν στη συγκεκριμένη ομάδα, έως ότου αφοσιωθούν στον αρχικό στόχο της ομάδας.

Πρέπει να επισημανθεί σε Ε/Σ που είναι στην αρχή της επαγγελματικής τους πορείας ότι δεν θα πρέπει να πάρουν κατά γράμμα τη σειρά διαδοχής των φάσεων, όπως περιγράφεται παρα-κάτω, καθώς οι φάσεις ανάπτυξης σπάνια είναι απόλυτα οριοθετημένες και σαφώς διαφοροποι-ημένες.



Έργο κρατούμενου από έκθεση ζωγραφικής Ν.Ε.Λ.Ε.

Σε τελευταία ανάλυση, κάθε ομάδα έχει μια μοναδική σύνθεση ανθρώπινων χαρακτήρων. Κα-θένας από αυτούς επηρεάζει και επηρεάζεται ποικιλοτρόπως από τους άλλους οδηγώντας έτσι την κάθε ομάδα σε μια πολύ ξεχωριστή ανάπτυξη.

Η πολυπλοκότητα και ο πλούτος της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης κάνουν την πορεία της κάθε ομάδας πολύπλοκη και σε μεγάλο βαθμό απρόβλεπτη.

Ωστόσο, ο κύκλος ζωής μιας ομάδας περιλαμβάνει οπωσδήποτε την εναρκτήρια συνάντηση-συμβόλαιο και τη φάση αποχαιρέτισμού. Στις ενδιάμεσες φάσεις ο κάθε Ε/Σ επιλέγει τις δραστηριότητες, βιωματικές ασκήσεις, εργαστήρια κτλ. που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας.

Κατά συνέπεια, η παρουσίαση που ακολουθεί έχει σε μεγάλο βαθμό την αξία ενός γενικού εργαλείου προσανατολισμού για τον Ε/Σ, που πρέπει να βασιστεί κυρίως στην εμπειρία, την ευαισθησία και στο επαγγελματικό του ένστικτο για να χαράξει την προσωπική του πορεία στη δουλειά με την κάθε ομάδα ξεχωριστά.

4.3.1. Α' Φάση: Γνωριμία – Συμβόλαιο ομάδας – Προσδιορισμός σκοπού και στόχων

«Στο ξεκίνημα, που ίσως είναι από τις πιο σημαντικές φάσεις, θεμελιώνονται σημαντικές διεργασίες, όπως: α) η αλληλοσύνδεση των μελών μεταξύ τους και με τον εκπαιδευτή, β) ο αρχικός προσανατολισμός προς το στόχο, το πρόγραμμα, τη διαδικασία και γ) ένα πρώτο επίπεδο συμβολαίου ως προς τις προσδοκίες, την ταυτότητα της ομάδας κτλ.» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

Η πρώτη συνάντηση μιας ομάδας είναι από μόνη της ένα πολύ κομβικό σημείο στην εξέλιξή της, γιατί ουσιαστικά δημιουργείται η βάση πάνω στην οποία θα αναπτυχθεί η συνεργασία του Ε/Σ με την ομάδα αλλά και των ατόμων-μελών της ομάδας μεταξύ τους.

Στην πρώτη συνάντηση ο Ε/Σ, μπορεί να πάρει πολύ χρήσιμες πληροφορίες για τις πραγματικές ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας αλλά και των ατόμων που τη συνθέτουν και να προσαρμόσει ανάλογα τον αρχικό του σχεδιασμό.

Επίσης, ο Ε/Σ, αφού αυτοπαρουσιαστεί, μπορεί να κάνει μια σύντομη εισαγωγή για το σκοπό και τον τρόπο που σκέφτεται να δουλέψει μαζί τους σε αυτή την ομάδα. Καλό είναι να δοθεί η ευκαιρία στα μέλη της ομάδας να κάνουν ερωτήσεις σχετικά με το νόημα και το σκοπό της Συμβουλευτικής καθώς και γύρω από το ρόλο του Ε/Σ στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος. Έτσι, θα καθησυχασθεί σημαντικά η φυσιολογική ανησυχία που διακατέχει τα άτομα σχετικά με τη φύση του έργου που έχει να επιτελέσει η ομάδα αλλά και με το ποιες συμπεριφορές τους θα είναι αποδεκτές.

Σύμφωνα με τον Irvin Yalom (1968), η πρώτη συνάντηση μιας ομάδας, ανεξάρτητα από το θέμα της, είναι πάντα επιτυχής. Τα μέλη και οι αρχάριοι συντονιστές γενικά περιμένουν την πρώτη συνάντηση με αρκετή ανησυχία, η οποία πάντα κατευνάζεται από την πραγματικότητα.

Στη φάση που σχηματίζεται μια ομάδα, τα άτομα βασανίζονται από «ανομολόγητα» ερωτήματα, όπως «Γιατί βρίσκομαι εδώ;» ή «Θέλω πραγματικά να είμαι εδώ;».

Οι διάφοροι «αρχηγικοί» ρόλοι που αναδύονται θέτουν και «απαντούν» έμμεσα ή άμεσα αυτά τα ερωτήματα. Γι' αυτό στην Α' φάση είναι πολύ ισχυρή η εξάρτηση των μελών από την ο-

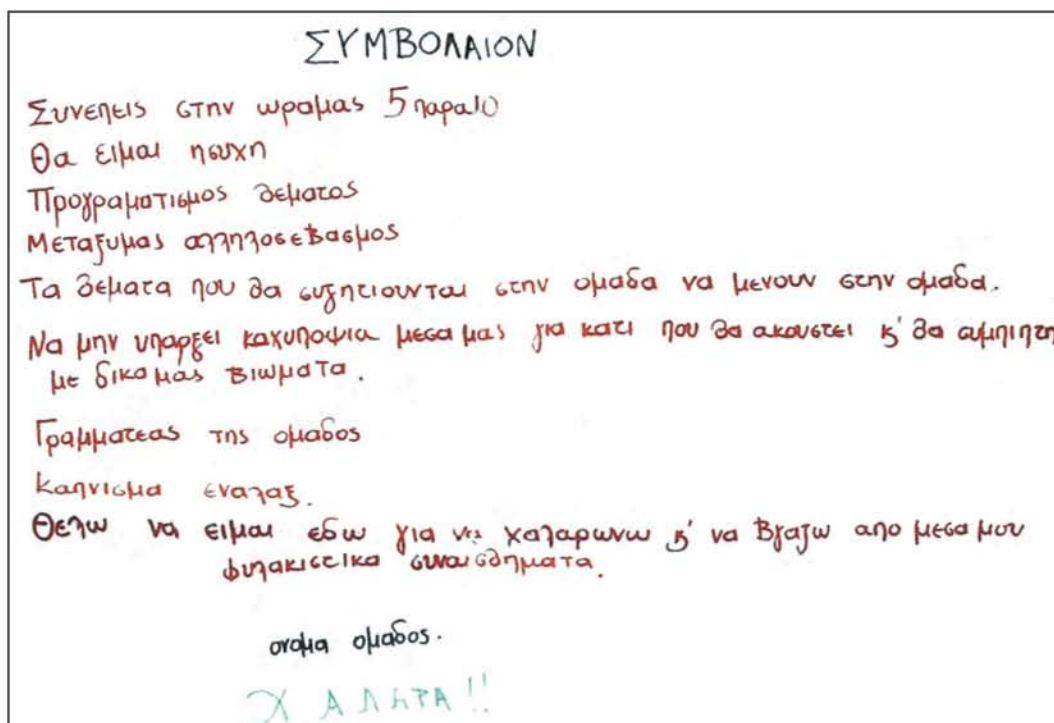
ποιαδήποτε μορφή ηγεσίας μέσα στην ομάδα και είναι πολύ σημαντικό ο Ε/Σ να μπορεί να σταθεί καλά στον ηγετικό ρόλο του.

Στο πλαίσιο της γνωριμίας, ο Ε/Σ μπορεί να ζητήσει από τα μέλη να πουν (ή ακόμα να δώσουν γραμμένο σε ένα χαρτάκι) το «Γιατί ήρθαν σε αυτή την ομάδα». Κάθε δήλωση, ακόμα κι αν φαίνεται άσχετη ή προκλητική (π.χ. «Ήρθα γιατί δεν είχα τίποτα καλύτερο να κάνω» ή «Γιατί η παρουσία στην ομάδα μετράει στη μείωση της ποινής»), πρέπει να αξιολογηθεί από τον Ε/Σ με τέτοιο τρόπο ώστε να νιώσουν όλα τα άτομα ότι «χωράνε» στην ομάδα. Όπως αναφέρει και ο Jaques (2004), «... μια ομάδα δεν μπορεί να συσταθεί παρα μόνο όταν όλα τα μέλη εγκαθιδρύνουν τη δική τους ξεχωριστή ατομικότητα».

Η καταγραφή των προσωπικών αναγκών και προσδοκιών των μελών είναι πολύ σημαντικό στοιχείο για τη «χάραξη» των ορίων της συγκεκριμένης ομάδας από τον Ε/Σ. Είναι ένα καθοριστικό βήμα για τη δημιουργία του βασικού Συμβολαίου συνεργασίας και τη διαμόρφωση ενός συστήματος κανόνων λειτουργίας της ομάδας (βλέπε και στο Κεφάλαιο 5 σχετικά παραδείγματα διαμόρφωσης συμβολαίων και άσκηση για διερεύνηση αναγκών).

Στην πρώτη φάση δημιουργείται ουσιαστικά η ταυτότητα της ομάδας.

Με λίγα λόγια, στην Α΄ Φάση σχηματισμού της ομάδας, τα άτομα διερευνούν τα όρια της ομάδας και αναζητούν προσωπικό χώρο και νόημα στη συμμετοχή τους σε αυτήν. Για αυτό είναι χρήσιμες δραστηριότητες που βοηθούν την επικοινωνία και τη γνωριμία, καθώς και παρεμβάσεις που στοχεύουν στην επισήμανση κοινών στοιχείων, ενοποιητικών θεμάτων, ενώ εξασφαλίζουν χώρο για τη διαφορετικότητα.



Εκπαιδευτικό συμβόλαιο: πραγματοποιήθηκε σε ομάδα κρατούμενων γυναικών σε πρόγραμμα συμβουλευτικής των Κ.Ε.Ε. (2003-2004)

Στο Παράρτημα Β (αρ. 7α) παρουσιάζεται το πιο πάνω Εκπαιδευτικό Συμβόλαιο.

4.3.2. Β' Φάση: Αρχική αίσθηση συντροφικότητας και ταυτόχρονα σύγκρουση και αμφισβήτηση

Στάδιο πρώτο: Τα κοινά στοιχεία συνδέουν τους ανθρώπους

Είναι η πρώτη συνεργατική φάση κατά την οποία τα μέλη αρχίζουν να προσδιορίζουν προσωπικούς στόχους και δημιουργείται μια αρχική αίσθηση συντροφικότητας μέσα από τον εντοπισμό κοινών στοιχείων. Διευρύνεται η οικειότητα και η προσέγγιση μεταξύ των μελών της ομάδας και γίνονται συζητήσεις σχετικά με τις στενές σχέσεις που υπάρχουν εκτός ομάδας. Διερευνούν αν υπάρχει η δυνατότητα να έχουν μέσα στην ομάδα αντίστοιχες σχέσεις οικειότητας με αυτές που έχουν εκτός ομάδας.

Στάδιο δεύτερο: Δοκιμασία ορίων ομάδας

Αρχίζουν να αναδεικνύονται οι αδυναμίες, οι δυσκολίες. «... οι διαφορές μπαίνουν στο προσκήνιο και εκφράζονται δημιουργώντας διαφωνίες και αντιπαραθέσεις» (Πολέμη-Τοδούλου, 1999). Με συγκρούσεις και αμφισβήτηση διερευνώνται οι δυνατότητες στενών σχέσεων εντός ομάδας. Επεξεργάζονται θέματα οικειότητας, εξάρτησης και ανεξαρτησίας.

Κάποια από τα αρνητικά συναισθήματα που εμφανίζονται απευθύνονται και προς τον Ε/Σ, που μπορεί να αμφισβητηθεί για το ρόλο του, τις μεθόδους κτλ.

Δοκιμάζονται πολλά από αυτά που συμφωνήθηκαν στο ξεκίνημα, για να δουν αν ο Ε/Σ μπορεί να είναι σταθερός μέσα στην ομάδα.

Είναι σημαντικό ο Ε/Σ να αναγνωρίσει ότι υπάρχει η τάση στα άτομα για ανάπτυξη σχέσεων με βάση κοινά στοιχεία και ομοιότητες, άρα και η δημιουργία υποομάδων. Μπορεί να διαχειριστεί αυτό το φαινόμενο με δραστηριότητες που ανοίγουν ανώδυνα τα στεγανά των υποομάδων δημιουργώντας ευκαιρίες να γνωριστούν όλοι με όλους και να μην περιοριστούν μόνο σε όσους ήδη ξέρουν.

4.3.3. Γ' Φάση: Ενότητα – Ομαδικότητα – Εμπιστοσύνη – Αίσθημα «ανήκειν»

Στάδιο πρώτο: Αμοιβαία δέσμευση – Ενότητα

Αν η ομάδα αντέξει την αβεβαιότητα της προηγούμενης φάσης και τακτοποιήσει τα συναισθήματα και τις δυσκολίες, δημιουργούνται συναισθήματα ανακούφισης και ικανοποίησης και μπαίνει σε ένα άλλο στάδιο όπου αναθερμαίνεται το ενδιαφέρον για τα πρόσωπα και το σκοπό της ομάδας. Τα μέλη προχωρούν σε αμοιβαία δέσμευση και ο συντονιστής λειτουργεί λιγότερο παρεμβατικά, καθώς τα άτομα παίρνουν μεγαλύτερη ευθύνη για την καλή λειτουργία της ομάδας (Πολέμη-Τοδούλου, 1999).

Στάδιο δεύτερο: Ταύτιση με την ομάδα – Αίσθημα «ανήκειν»

Τα μέλη της ομάδας αισθάνονται πια εμπιστοσύνη, ασφάλεια, υποστήριξη και προχωρούν στο να αντιμετωπίσουν τα πιο βασικά θέματα που τους απασχολούν.

Δεν αναδύονται αρχηγικοί ρόλοι. Η δυναμική των ρόλων έχει αντικατασταθεί με πιο ευέλικτες και λειτουργικές αντιδράσεις και ικανοποιούνται οι ανάγκες των μελών.

Τώρα πραγματοποιείται το έργο της ομάδας. Ο Ε/Σ μπορεί να αξιοποιήσει το «συναισθηματικό άνοιγμα» των μελών για να καλλιεργήσουν δεξιότητες και να έρθουν σε επαφή με γνώσεις και πληροφορίες που ανήκουν στο σκοπό και τους στόχους της συγκεκριμένης ομάδας συμβουλευτικής, π.χ. Εργαστήρια Κοινωνικών Δεξιοτήτων (Κεφ. 6), Εκπαιδευτικά Εργαστήρια (κεφ. 8) κτλ.

4.3.4. Δ' Φάση: Αποχαιρετισμός – Αποχωρισμός

Καθώς η ομάδα γνωρίζει ότι πλησιάζει το τέλος, κάνει απολογισμό και αξιολογεί όσα έχει καταφέρει κι έχει μάθει. Τα μέλη δίνουν έμφαση στο πώς αυτά που έμαθαν στην ομάδα έχουν ήδη μεταφερθεί στη ζωή τους ή πώς πιστεύουν ότι θα μπορέσουν να τα αξιοποιήσουν στο άμεσο μέλλον.

Ταυτόχρονα, διαπραγματεύονται τη λήξη της ομάδας και τα δύσκολα συναισθήματα που συνοδεύουν τον αποχωρισμό. Πιθανόν να εμφανιστούν αντιφατικά συναισθήματα, όπως συγκίνηση, λύπη, ελπίδα, αλλά και θυμός και άρνηση, γιατί «μερικοί άνθρωποι δεν μπορούν να φύγουν από μια σχέση αν δεν θυμώσουν».

Σε αυτή τη φάση, ο ρόλος του Ε/Σ είναι περισσότερο υποστηρικτικός. Πρέπει να είναι προετοιμασμένος να βοηθήσει τα μέλη να αντέξουν την αίσθηση της απώλειας που συνοδεύει πάντα το κλείσιμο μιας ομάδας.

Σε αυτή τη φάση, βοηθούν δραστηριότητες που επιτρέπουν τόσο την αξιολόγηση του έργου (νοητική διεργασία) όσο και την έκφραση των συναισθημάτων που αφορούν τον αποχωρισμό (βιωματικές ασκήσεις).



Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης Γ.Γ.Ε.Ε.



Κεφάλαιο 5

Δραστηριότητες – «Βιωματικές Ασκήσεις»

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφονται αρχικά δραστηριότητες-«ασκήσεις» γνωριμίας που προτείνονται για την εναρκτήρια συνάντηση, αναπτύσσεται θεωρητικά η σημασία του συμβολαίου, δίνονται παραδείγματα ομαδικών συμβολαίων και ακολουθούν παραδείγματα βιωματικών δραστηριοτήτων.

Όλες οι προτεινόμενες δραστηριότητες **κατανέμονται ενδεικτικά** ακολουθώντας –περίπου– τη λογική των φάσεων ανάπτυξης και εξέλιξης των ομάδων, όπως περιγράφηκαν στο Κεφ. 4. Στην πράξη, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, οι φάσεις ανάπτυξης μιας ομάδας δεν διαχωρίζονται σαφώς και δεν διαδέχονται με απόλυτη σειρά η μία την άλλη.

Ενότητα 5.1. Δραστηριότητες Γνωριμίας

Σε τι χρησιμεύουν αυτές οι δραστηριότητες: Μέσα από τις δραστηριότητες γνωριμίας επιδιώκεται, με τρόπο απλό και φιλικό, να σπάσει ο «πάγος» της αρχικής αμηχανίας και να μάθει το κάθε μέλος της ομάδας τουλάχιστον τα ονόματα των υπόλοιπων μελών.

«Πετώντας την μπάλα»

1ο Στάδιο: Σε κύκλο, ο ένας πετάει στον άλλο μια μπάλα (πάνινη, χάρτινη κτλ.) φωνάζοντας το όνομά του τη στιγμή που την πετάει. Αυτό επαναλαμβάνεται όσες φορές χρειάζεται, έτσι ώστε ο καθένας να πει το όνομά του τουλάχιστον 3 φορές.

2ο Στάδιο: Δίνει το σήμα ο Ε/Σ και το παιχνίδι αλλάζει. Τώρα πετάει ο ένας την μπάλα στον άλλο φωνάζοντας το όνομα αυτού στον οποίο θέλει να τη δώσει. Αυτό γίνεται για τουλάχιστον 5 λεπτά, ώστε να επαναλάβουν όλοι, αν είναι δυνατόν, τα ονόματα όλων.

«Πρόσκληση στον κύκλο»

Όλοι οι συμμετέχοντες είναι όρθιοι σε κύκλο. Ξεκινάει ένας κάνοντας ένα βήμα πιο μέσα στον κύκλο και «προσκαλεί» κάποιον που ήδη ξέρει με το όνομά του, π.χ. «Προσκαλώ τη Μαρία», η

Μαρία κάνει ένα βήμα προς το κέντρο και προσκαλεί με τον ίδιο τρόπο κάποιον που ξέρει το όνομά του.



Θεατρική Παράσταση στην Κεντρική Φυλακή Γυναικών Κορυδαλλού (Ν.Ε.Λ.Ε)

«Αλληλοπαρουσίαση»

1ο Στάδιο: Χωρίζονται σε ζευγάρια. Ο ένας μιλάει στον άλλο για τον εαυτό του για 3 λεπτά.

2ο Στάδιο: Καθόμαστε σε κύκλο όλοι μαζί και ο καθένας παρουσιάζει στους άλλους το ζευγάρι του μιλώντας στο πρώτο ενικό πρόσωπο. Δηλαδή, αν παρουσιάζω τη Μαρία, λέω: «Εγώ, η Μαρία...» προσπαθώντας να μεταφέρω με όσο γίνεται μεγαλύτερη ακρίβεια τα όσα μου είπε η Μαρία. Όταν ολοκληρώσω την παρουσίασή της, η Μαρία μπορεί να προσθέσει ή να διορθώσει κάποια στοιχεία.

Αυτή η δραστηριότητα επιτρέπει να γίνει μια πρώτη, πιο προσωπική γνωριμία των μελών.

«Μεταφέροντας πληροφορίες»

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτιά Α4 και στυλό.

1ο Στάδιο: Κάθε μέλος της ομάδας γράφει σε μια κόλλα χαρτί Α4 το όνομά του και κρατώντας την κινείται ελεύθερα στο χώρο. Όταν συναντά κάποιον, τον χαιρετά, του δίνει το χαρτί με το όνομα και του λέει τρεις πληροφορίες για τον εαυτό του. Το ίδιο κάνει ο άλλος με τη σειρά του και ανταλλάσσουν χαρτιά.

2ο Στάδιο: Στη συνέχεια, συναντάει ο καθένας κάποιον άλλον, συστήνονται, του δείχνει αυτόν με τον οποίο μίλησε προηγουμένως δίνοντάς του συγχρόνως και το χαρτί με το όνομα (του προηγούμενου) και μεταφέρει τις πληροφορίες που του έδωσε (ο προηγούμενος) με όσο περισσότερη ακρίβεια μπορεί. Το ίδιο θα κάνει και ο άλλος.

3ο Στάδιο: Με το τρίτο άτομο που θα συναντηθεί, θα συστηθεί και θα μεταφέρει το χαρτί και τις πληροφορίες που πήρε από τον προηγούμενο. Δηλαδή, θα δείξει ο καθένας και

θα μιλήσει για εκείνον που έχει το χαρτί με το όνομά του. Συνεχίζουν έτσι, για 15 λεπτά περίπου, συναντώντας όσο περισσότερους μπορούν.

4ο Στάδιο: Στη συνέχεια, μαζευόμαστε όλοι σε μεγάλο κύκλο και κάποιος ξεκινάει παρουσιάζοντας αυτόν του οποίου το όνομα είναι γραμμένο πάνω στο χαρτί που κρατάει. Θα μας το δείξει και θα μας δώσει τις πληροφορίες που πήρε για αυτόν.

Αυτός για τον οποίο μιλάει, θα τον ακούσει και στο τέλος θα διορθώσει και θα συμπληρώσει τυχόν πληροφορίες που άλλαξαν/παραλείφθηκαν στη διαδρομή.

5ο Στάδιο: Ακολουθεί συζήτηση για αυτό που έγινε (20 λεπτά).

Είναι μια άσκηση που δημιουργεί ευχάριστη ατμόσφαιρα λόγω των αστείων λαθών που συνήθως προκύπτουν (είναι κατάλληλη για ομάδες που τα μέλη δεν γνωρίζονται). Γίνεται η γνωριμία μέσα σε «παιχνιδιάρικο» κλίμα αλλά μπορεί να δώσει μια ευκαιρία να θίξουν και θέματα που αφορούν δυσκολίες της επικοινωνίας, όπως οι παρεξηγήσεις-παρανοήσεις που προκύπτουν από την «επιλεκτική» αντίληψη των ανθρώπων και όχι από κακή πρόθεση.

Ενότητα 5.2. Το συμβόλαιο της ομάδας

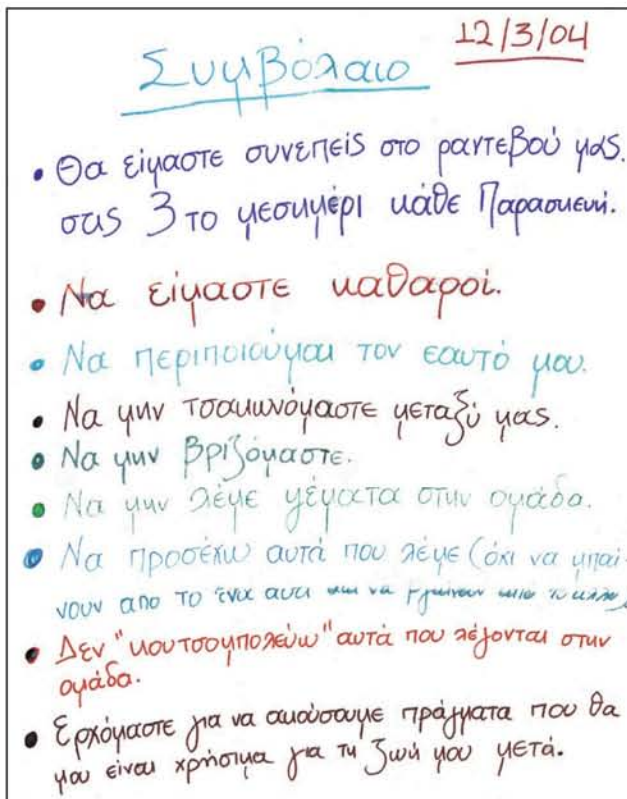
5.2.1. Η χρησιμότητα των συμβολαίων στις ανθρώπινες σχέσεις

«Οι καλοί λογαριασμοί κάνουν τους καλούς φίλους»

Η διαδικασία του συμβολαίου της ομάδας είναι πάντα μια πολύ καλή ευκαιρία για γενικότερη συζήτηση σχετικά με τη σημασία που έχουν τα ξεκάθαρα «συμβόλαια» και οι συμφωνίες στη ζωή μας.

Στη συνέχεια, παρατίθενται κάποιες γενικές σκέψεις γύρω από το θέμα.

Ο ρόλος των Συμβολαίων/των ξεκάθαρων συμφωνιών στην καλύτερη οργάνωση των σχέσεων και την επικοινωνία των ανθρώπων.



Εκπαιδευτικό συμβόλαιο: πραγματοποιήθηκε σε ομάδα κρατούμενων γυναικών σε πρόγραμμα συμβουλευτικής των Κ.Ε.Ε. (2003-2004)

Καλό είναι ο κάθε Ε/Σ να εμπλουτίσει τη συζήτηση με το δικό του προβληματισμό και την εμπειρία του σε σχέση με το θέμα.

Οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν και σχετίζονται καθημερινά με ποικίλους τρόπους ωθούμενοι από ανάγκες (βιολογικές, συναισθηματικές κτλ.).

Κάθε αλληλεπίδραση, κάθε σχέση έχει σκοπό και στόχους που σχετίζονται με την κάλυψη κάποιων αναγκών των ανθρώπων που εμπλέκονται σε αυτή.

Μπαίνοντας σε μια σχέση –φιλική, ερωτική, επαγγελματική, εκπαιδευτική, σε κάθε είδους σχέση– **έχουμε προσδοκίες** που αντικατοπτρίζουν τις ανάγκες μας και αυτά που περιμένουμε να πάρουμε από τη συγκεκριμένη σχέση.

Επίσης, έχουμε και κάποιες «διαθεσιμότητες» ως αντάλλαγμα για αυτά που περιμένουμε από τη σχέση. Έχουμε δυνατότητες και περιορισμούς που αφορούν το τι μπορούμε και το τι είμαστε διατεθειμένοι να δώσουμε σε αυτή τη σχέση, όπως έχουμε συ-

γκεκριμένες θέσεις και πεποιθήσεις για τις αρχές, τις αξίες, τους κανόνες και γενικότερα για τον τρόπο που πρέπει να γίνει αυτή η συναλλαγή.

Αυτές οι θέσεις και τα πιστεύω είναι στοιχεία του εαυτού μας, κομμάτια της ταυτότητάς μας.

Για αυτό και τα αντιμετωπίζουμε ως αυτονόητα και δεδομένα όχι μόνο για μας αλλά και για τους άλλους.

Για αυτό θεωρούμε ότι δεν χρειάζεται να τα εξηγήσουμε ούτε καν να τα αναφέρουμε πολλές φορές στους άλλους. Θεωρούμε, εντελώς αυθαίρετα, ότι ισχύουν και για τους άλλους.

Μπαίνουμε, λοιπόν, στη σχέση φέρνοντας μαζί μας πεποιθήσεις και αντιλήψεις που είναι άγνωστες στους άλλους, αφού δεν τις αναφέρουμε, οι οποίες, όμως, επηρεάζουν τον τρόπο που βλέπουμε και άρα ερμηνεύουμε τη συμπεριφορά των άλλων, χωρίς οι ίδιοι να το ξέρουν.

Μέσα σε ένα τέτοιο σκηνικό, η αλληλεπίδραση έχει πολλά εμπόδια και η επικοινωνία πολλά παράσιτα. Συνθήκες που δημιουργούν παρανοήσεις και παρεξηγήσεις που με την σειρά τους μπορεί να προκαλέσουν συναισθήματα θυμού, στενοχώριας και παράπονα.

Τα παράπονα εύκολα γίνονται κατηγορίες και η επικοινωνία εξελίσσεται σε σύγκρουση όπου όλοι οι εμπλεκόμενοι αισθάνονται αδικημένοι και ταυτόχρονα κατηγορούμενοι.

Ένα συμβόλαιο είναι μια, όσο γίνεται, πιο ξεκάθαρη συμφωνία, όπου όλοι οι εμπλεκόμενοι σε μια σχέση καταθέτουν καταρχάς τις προσδοκίες τους αλλά και τις διαθέσιμότητές τους για τη συγκεκριμένη σχέση. Μια τέτοια συμφωνία βοηθάει όλες τις πλευρές.

Εφόσον ενεργοποιείται η διαδικασία του συμβολαίου, οι αντιλήψεις μας γύρω από τις προσδοκίες και τις διαθέσιμότητές μας σε μια σχέση αναδύονται στην επιφάνεια, τα κρυφά και άγνωστα γίνονται φανερά και γνωστά, τα «ευκόλως εννοούμενα» εκφράζονται και ακούγονται.

Έχουμε τη δυνατότητα να κάνουμε διευκρινιστικές ερωτήσεις, να εξηγήσουμε, να διαπραγματευτούμε, να συνεννοηθούμε.

Μέσα από αυτή τη διεργασία προσπαθούμε να δημιουργήσουμε τη βάση για μια καθαρή συμφωνία και να μειώσουμε τα παράσιτα και τις παρανοήσεις στην επικοινωνία.

Το ζητούμενο είναι ένα πλαίσιο συμφωνίας που εξασφαλίζει τη συναίνεση γύρω από κάποιους βασικούς κανόνες.

Συμπερασματικά, τα φανερά συμβόλαια σε μια σχέση –διαπροσωπική ή ομαδική– αποτελούν ένα χρήσιμο εργαλείο για καλύτερη επικοινωνία, συνεννόηση και συνύπαρξη, το οποίο –όπως και κάθε εργαλείο– είναι στο χέρι μας πώς θα το αξιοποιήσουμε.

Εφόσον οι τοποθετήσεις μας γύρω από τα θέματα του συμβολαίου γίνονται ανοιχτά, έχουμε την ευελιξία να αναθεωρήσουμε τις συμφωνίες μας και να επανατοποθετηθούμε –στην περίπτωση, π.χ., που αλλάζουν κάποια δεδομένα στη ζωή μας– από κοινού με τους άλλους.

Πάντα έχουμε τη δυνατότητα να εμπλουτίσουμε ένα συμβόλαιο ή να το αλλάξουμε, αν το κρίνουμε απαραίτητο, από κοινού με τους άλλους.

Όσο διατηρούμε ανοιχτές τις διαδικασίες, προστατεύουμε τις σχέσεις μας, τους εαυτούς μας και την ομάδα.

5.2.2. Το συμβόλαιο ως εργαλείο οργάνωσης της ομάδας

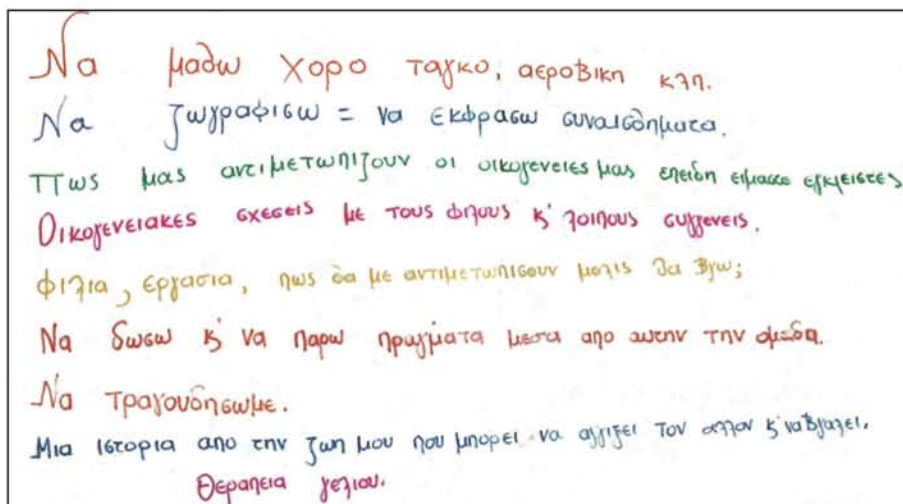
Σύμφωνα με όσα αναφέραμε παραπάνω, το συμβόλαιο συνεργασίας των συμμετεχόντων είναι βασικό εργαλείο οργάνωσης μιας ομάδας.

Με περισσότερο ή λιγότερο δομημένο τρόπο, δηλώνονται και καταγράφονται, αρχικά, οι προσδοκίες, οι διαθεσιμότητες και οι περιορισμοί του Ε/Σ και των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη ομάδα. Συζητούνται και συμφωνούνται, γενικότερα, οι κανόνες «καλής συνύπαρξης» στην ομάδα. Επίσης, συζητούνται και οι κανόνες του υπερ-συστήματος στο βαθμό που επηρεάζουν τη λειτουργία της ομάδας συμβουλευτικής (κανονισμοί της φυλακής), π.χ. αν καθυστερήσουν να παρουσιαστούν την ώρα που γίνεται από τα μέγαρα η πρόσκληση στα μέλη για να έρθουν στην ομάδα, πρέπει να λάβουν υπόψη ότι μετά μπορεί να μην τους επιτραπεί από το προσωπικό φύλαξης να έρθουν.

Για να γίνει το συμβόλαιο μιας ομάδας, πρέπει να έχουν ήδη γίνει οι πρώτες συστάσεις μεταξύ του Ε/Σ και των συμμετεχόντων, να έχει σπάσει «ο πάγος» και η αμηχανία με ένα παιχνίδι γνωριμίας. Επίσης, πρέπει να έχει γίνει μια πρώτη παρουσίαση και συζήτηση του σκοπού και των στόχων αυτής της ομάδας καθώς και του ρόλου του Ε/Σ.

Κάθε συνάντηση της ομάδας συνήθως διαρκεί 2 ώρες, η πρώτη συνάντηση, ως συνάντηση γνωριμίας, είναι πολύ σημαντική και καλό είναι να μη γίνει βιαστικά. Η διαδικασία του συμβολαίου συνήθως διαρκεί 2 έως 3 ώρες και μπορεί να αρχίσει στη δεύτερη και να ολοκληρωθεί στην τρίτη συνάντηση της ομάδας.

Η αρχική συμφωνία/συμβόλαιο της ομάδας μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους:



Δραστηριότητα: Διερεύνηση αναγκών σε ομάδα κρατούμενων γυναικών σε πρόγραμμα συμβουλευτικής των Κ.Ε.Ε. (2003-2004)

«Τροχός του Τι»

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτιά Α4, χαρτιά Α3, χαρτιά του μέτρου και στυλό.

1ο Στάδιο: Καταγράφονται οι προσδοκίες των μελών και δίνεται η ευκαιρία για καλύτερη γνωριμία των συμμετεχόντων με τον λεγόμενο «Τροχό του Τι». Κάθε μέλος της ομάδας φτιάχνει σε ένα χαρτί Α4 έναν αρκετά μεγάλο κύκλο. Από το κέντρο του κύκλου τραβάει τόσες ακτίνες όσες είναι οι προσδοκίες του και πάνω σε κάθε ακτίνα γράφει μια φράση που απαντά στο ερώτημα «Τι περιμένω από αυτή την ομάδα». Δεν υπάρχει περιορισμός στον αριθμό των προσδοκιών.

2ο Στάδιο: Στη συνέχεια, κωδικοποιούνται οι προσδοκίες ως εξής:

Ο καθένας διαλέγει κάποιον που δεν τον γνωρίζει ιδιαίτερα και γίνονται δυάδες. Σε κάθε δυάδα, διαβάζουν ο ένας τις προσδοκίες του άλλου, συζητούν και δίνουν διευκρινίσεις. Εντοπίζονται κοινά σημεία – κοινές προσδοκίες, και διαφορές. Στη συνέχεια, το κάθε ζευγάρι καταγράφει σε ένα καινούριο χαρτί το σύνολο των προσδοκιών τους (κοινών και μη).

3ο Στάδιο: Μετά γίνονται τετράδες. Κάθε ζευγάρι παρουσιάζει στο άλλο τις καταγεγραμμένες προσδοκίες. Γίνεται συζήτηση για να δοθούν διευκρινίσεις και να βρεθούν τυχόν κοινές προσδοκίες και των τεσσάρων. Σε ένα καινούριο, πιο μεγάλο χαρτί Α3 καταγράφουν το σύνολο των προσδοκιών της τετράδας.

4ο Στάδιο: Συνεχίζουν με τον ίδιο τρόπο σχηματίζοντας οχτάδες. Κάθε οχτάδα καταγράφει σε αφίσα (χαρτί του μέτρου) τις προσδοκίες των μελών της.

5ο Στάδιο: Οι αφίσες των υποομάδων παρουσιάζονται στην ολομέλεια και γίνεται συζήτηση με το συντονισμό του Ε/Σ για το ποιες προσδοκίες είναι εφικτό, πιθανό ή αδύνατον να ικανοποιηθούν στα πλαίσια αυτής της ομάδας. Συζητούνται και άλλες βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να υπάρχουν για να λειτουργήσει αποτελεσματικά και ευχάριστα για όλους η ομάδα. Π.χ. συμμετοχή όλων στη φροντίδα του χώρου της ομάδας, σεβασμός, αποφυγή λεκτικής και σωματικής βίας, εχεμύθεια από όλους (δηλ. δεν μεταφέρονται πληροφορίες και δεν σχολιάζονται εκτός ομάδος προσωπικά θέματα των μελών που αναφέρθηκαν εντός ομάδας), όλοι έχουν ελευθερία έκφρασης απόψεων και συναισθημάτων κτλ.

6ο Στάδιο: Στο τέλος, βρίσκονται καταγεγραμμένες σε αφίσα οι προϋποθέσεις/κανόνες καλής λειτουργίας της ομάδας, όπως προέκυψαν από τη συζήτηση, και υπογράφουν όλοι οι συμμετέχοντες και ο Ε/Σ ως ένδειξη συμφωνίας και δέσμευσης.

Αφού έχει γίνει η πρώτη συνάντηση γνωριμίας, έχουν αναφερθεί συνοπτικά ο σκοπός και οι στόχοι της ομάδας συμβουλευτικής, καθώς και ο ρόλος του Ε/Σ, μπορεί να γίνει συζήτηση για τη χρησιμότητα των συμβολαίων στις ανθρώπινες σχέσεις (βλ. ενότητα 5.2.1.).

Ακολουθεί η παρουσίαση μιας διαδικασίας ενός πιο τυπικά δομημένου συμβολαίου:

«Τι περιμένω και τι δίνω»

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτί του μέτρου, χρωματιστοί μαρκαδόροι, μπλου-τακ.

1ο Στάδιο: Τι περιμένω από αυτή την ομάδα: με Καταιγισμό Ιδεών (Brainstorming) καταγράφονται σε αφίσα οι προσδοκίες των μελών της ομάδας.

2ο Στάδιο: Τι περιμένω ως συντονιστής αυτής της ομάδας: καταγράφονται οι προσδοκίες του Ε/Σ (μπορεί να έχει έτοιμη αφίσα), όπου θα θέτει θέματα που αυτός θεωρεί σημαντικά για την καλή λειτουργία της ομάδας και την επίτευξη των στόχων της, π.χ. συνέπεια στην ώρα προσέλευσης, σεβασμός, εχεμύθεια, αλληλεγγύη, φροντίδα χώρου, κανόνες για το κάπνισμα κτλ.).

3ο Στάδιο: Τι μπορώ να δώσω ως συντονιστής: οι διαθεσιμότητες του Ε/Σ (πάλι μπορεί να έχει έτοιμη αφίσα), **καταγράφονται όσα πραγματικά πιστεύει** ότι μπορεί να προσφέρει ο Ε/Σ ως επαγγελματίας και ως άνθρωπος για την επίτευξη των στόχων και του σκο-

πού της ομάδας, π.χ. τις γνώσεις του, την εμπειρία του, το χιούμορ, τη φαντασία, την αισιοδοξία του κτλ.

4ο Στάδιο: Τι μπορώ να δώσω ως μέλος της ομάδας: οι διαθεσιμότητες των μελών. Με Καταιγισμό Ιδεών καταγράφεται ό,τι πιστεύει ότι μπορεί να προσφέρει ο καθένας για να λειτουργήσει καλύτερα η διαδικασία και να επιτευχθούν τόσο οι προσδοκίες που έχουν ήδη δηλώσει όσο και οι στόχοι της ομάδας που ήδη έχουν αναφερθεί και συζητηθεί κατά το αρχικό στάδιο της γνωριμίας.

5ο Στάδιο: Αφού τοιχοκολληθούν και οι τέσσερις αφίσες, **γίνεται σχολιασμός και συζήτηση:**

– για το εφικτό των προσδοκιών τόσο των μελών όσο και του Ε/Σ.

– για τις ατομικές «προσφορές» πρέπει να διευκρινισθεί ότι κάτι που δίνει ένα μέλος δεν είναι αυτόματα αποδεκτό και δεσμευτικό για όλους τους άλλους (π.χ. η εμπιστοσύνη που δηλώνει ένα μέλος στη διαδικασία ή στο πρόσωπο του Ε/Σ), όπως και ότι η ανοικτή έκφραση επιφυλακτικότητας ή αρχικής δυσπιστίας από κάποιο μέλος θεωρείται καταρχάς «θετική» προσφορά στη διαδικασία.

– για τυχόν άλλους κανόνες που πρέπει να τεθούν για την καλύτερη λειτουργία της ομάδας. Καταγράφονται σε ξεχωριστή αφίσα.

6ο Στάδιο: Ακολουθεί «τελετουργική» υπογραφή του συμβολαίου από όλους.

Στο **Παράρτημα Β (αρ. 7β, 7γ)** παρουσιάζεται το παράδειγμα του εικονιζόμενου Εκπαιδευτικού Συμβολαίου καθώς και η Δραστηριότητα Διερεύνησης Αναγκών.

Ενότητα 5.3. Δραστηριότητες που συνδέουν τα μέλη της ομάδας και ενισχύουν τη συνοχή και τη συνεργασία

Οι δραστηριότητες που προτείνονται σε αυτή την ενότητα έχουν μεγάλο εύρος στόχων. Είναι δραστηριότητες που επιδιώκουν να δώσουν χώρο στο άτομο και τη διαφορετικότητα και παράλληλα να αναδείξουν τα κοινά και ενοποιητικά στοιχεία. Από τη μια πρέπει να ενισχύουμε τη συνοχή της ομάδας, από την άλλη πρέπει κάθε άτομο να αξιοποιείται από την ομάδα αλλά και να επωφελείται από αυτήν.



Θεατρική παράσταση στην Κεντρική Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού (Ν.Ε.Λ.Ε.)

5.3.1. Ατομικές ζωγραφιές – Ομαδικά Κολάζ

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Βοηθάει να αναδειχθούν με οργανωμένο τρόπο ρόλοι, υποομάδες, πιθανές συγκρουόμενες τάσεις και ανάγκες. Εκφράζεται και οργανώνεται η ένταση με δημιουργικό τρόπο.

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτιά Α4, χρωματιστοί μαρκαδόροι, ψαλιδάκια, κόλλες, μπλου-τακ, χαρτί του μέτρου (υπολογίστε περίπου 2 μέτρα για κάθε υποομάδα των 6-8 ατόμων).

1ο Στάδιο: Ζωγραφίζει ο καθένας σε κόλλα Α4 ό,τι θέλει και δίνει ένα τίτλο στο έργο του (χρόνος 10').

2ο Στάδιο: Κινούνται στο χώρο κρατώντας ο καθένας τη ζωγραφιά του έτσι ώστε να τη βλέπουν οι άλλοι που συναντά. Διαλέγουν ζευγάρι με κριτήριο τη ζωγραφιά.

Τα ζευγάρια περιφέρονται και διαλέγουν άλλο ένα ζευγάρι και γίνονται τετράδα. Αν η ομάδα έχει πολλά μέλη, η διαδικασία συνεχίζει ώσπου να σχηματιστούν ομάδες από 6-8 άτομα (χρόνος 5').

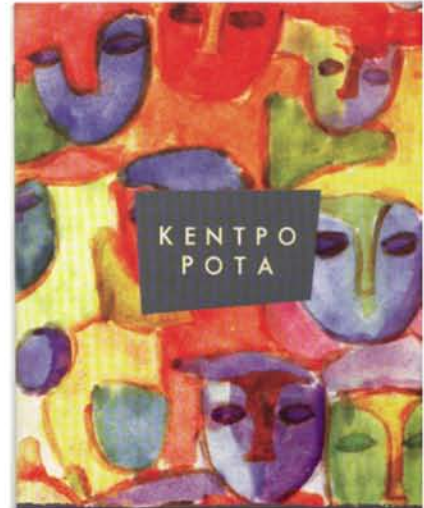
3ο Στάδιο: Κάθε ομάδα παίρνει ένα κομμάτι χαρτί του μέτρου και τοποθετούν όλοι τα ατομικά έργα τους με τέτοιο τρόπο ώστε να συνθέσουν ένα νέο ομαδικό έργο στο οποίο θα δώσουν έναν κοινό τίτλο.

Τα ομαδικά έργα τοιχοκολλούνται με μπλου-τακ, με τη σειρά που τελειώνει κάθε ομάδα (χρόνος 20-25').

4ο Στάδιο: Στη συνέχεια, οι ομάδες, μια-μια, παρουσιάζουν το έργο τους, με τη σειρά που είναι τοιχοκολλημένα.

Τα μέλη ενθαρρύνονται να μιλήσουν για το ατομικό και το ομαδικό βίωμα:

- Πώς ήταν η συνεργασία; Πώς οργανώθηκαν; Πήραν ρόλους;
- Πώς μοίρασαν τις δουλειές; Πώς επέλεξαν το θέμα και τον τίτλο του ομαδικού έργου;
- Τα μέλη των ομάδων, ως άτομα, πώς έζησε το καθένα τη διαδικασία; Πώς συνεργάστηκε, τι του άρεσε, τι τον δυσκόλεψε, πώς ενέταξε την ατομική του ζωγραφιά στην ομαδική, θυσίασε κάτι (π.χ. την έκοψε) για να διευκολύνει τη σύνθεση;
- Πώς νιώθει τώρα από την αξιοποίηση της ζωγραφιάς του;



Έντυπο Γ.Γ.Ε.Ε.

Ο Ε/Σ με ερωτήσεις διευκολύνει τα μέλη να μιλήσουν περισσότερο για τον εαυτό τους και τη διαδικασία, όπως την έζησε ο καθένας. Χωρίς να κάνει ερμηνείες, προσπαθεί να βοηθήσει τα μέλη να μάθουν κάτι για τον εαυτό τους από το ρόλο που ανέλαβαν στη συγκεκριμένη διαδικασία (χρόνος 30-40').

5ο Στάδιο: Στην ολομέλεια διαβάζονται οι τίτλοι των ομαδικών έργων με τη σειρά. Στη συνέχεια, ο Ε/Σ με τη βοήθεια των μελών συνθέτει όλους τους τίτλους σε ένα ενιαίο κείμενο. Με αυτόν τον τρόπο αναδεικνύεται η αλληλουχία των θεμάτων που αναδύθηκαν στη συγκεκριμένη συνάντησή της και καθρεπίζει τον προβληματισμό και το συναίσθημα της ομάδας σε αυτήν τη φάση της. Η σύνθεση μπορεί να γίνει πιο εύκολη, αν χρησιμοποιήσουμε βοηθητικά ρήματα και συνδέσμους που γεφυρώνουν φαινομενικά αταίριαστες έννοιες, τονίζουν τα θετικά στοιχεία, επισημαίνουν τα κοινά σημεία κτλ. (χρόνος 5').

6ο Στάδιο: Συζήτηση γύρω από τη συνολική εμπειρία, όπου φαινομενικά ασύνδετες και αντίθετες απόψεις μπόρεσαν να συνυπάρξουν και να συνδεθούν σε μια ενότητα με νόημα και ουσία. Γιατί η πραγματικότητα δεν αποτελείται απλά από αλληλοσυγκρουόμενες και ανταγωνιστικές απόψεις, αλλά από διαφορετικές, συμπληρωματικές οπτικές, που αν τις κοιτάξουμε από άλλη θέση και απόσταση, συνθέτουν μια μεγαλύτερη, πιο πλούσια ολότητα.

5.3.2. Το Νησί των Ζώων

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Είναι μια δραστηριότητα που κυριολεκτικά αποτυπώνει τι γίνεται στην ομάδα τη συγκεκριμένη στιγμή. Δίνει στα άτομα τη δυνατότητα να εκφράσουν την ατομικότητά τους αλλά και να προβληματιστούν πάνω στον τρόπο που συνεργάζονται και συνυπάρχουν στην ομάδα, μέσα από ένα κοινό έργο.

Τι χρειαζόμαστε: Άσπρες κόλλες χαρτί Α4, χρωματιστούς μαρκαδόρους, ψαλίδια, κόλλα, μπλουτακ, άσπρο χαρτί του μέτρου.

1ο Στάδιο: Το κάθε μέλος ζωγραφίζει σε μια κόλλα χαρτί Α4 ένα οποιοδήποτε ζώο, πουλί, φάρι, έντομο κτλ. (χρόνος 10').

2ο Στάδιο: Στη συνέχεια, όλοι μαζί ζωγραφίζουν σε ένα μεγάλο κομμάτι χαρτί του μέτρου ένα νησί και, αφού κόψουν τα ζώα που έχουν ζωγραφίσει, τα τοποθετούν στο κατάλληλο για το καθένα περιβάλλον (χρόνος 30').

3ο Στάδιο: Όταν ολοκληρωθεί το ομαδικό έργο, το τοποθετούν σε κάποιο σημείο ορατό από όλους.

4ο Στάδιο: Όποιος θέλει περιγράφει πώς ήταν για αυτόν η διαδικασία.

Ο Ε/Σ δεν κάνει ερμηνείες, κάνει όμως ερωτήσεις που διευκολύνουν το άτομο να μιλήσει αλλά και να καταλάβει περισσότερα για τον εαυτό του, π.χ. Πώς πέρασε; Συνεργάστηκε με κάποιους για να φτιάξουν τι; Πώς διάλεξε τη θέση που έβαλε το δικό του ζωάκι; Τι του άρεσε; Τον δυσκόλεψε κάτι; Πήρε πρωτοβουλίες; Άφησε κάποιους να αποφασίσουν τα βασικά θέματα και αυτός συμπλήρωσε λεπτομέρειες; Πιστεύει ότι η θέση που βρίσκεται το ζωάκι του είναι η καλύτερη για αυτό (είναι ασφαλές, ευχαριστημένο κτλ.); Ενθαρρύνονται όλα τα μέλη της ομάδας να μιλήσουν για την προσωπική εμπειρία τους και τα συναισθήματά τους κατά την προσπάθειά τους να συμμετάσχουν στη δημιουργία του νησιού αλλά και να βρουν θέση σε αυτό.

5ο Στάδιο: Ακολουθεί συζήτηση στην ολομέλεια για το τι παρατήρησαν, για το πώς πάρθηκαν αποφάσεις, πώς μοιράστηκαν δουλειές και ρόλοι, τι τους έκανε εντύπωση, τι σκέφτηκαν, τι κατάλαβαν, τι έμαθε ο καθένας από τη συγκεκριμένη δραστηριότητα.

Η ομαδική σύνθεση μπορεί να μείνει σαν διακόσμηση του χώρου της ομάδας μέχρι την οριστική λήξη της ομάδας.

5.3.3. Ομοιότητες

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: «Ξαφνιάζει» την ομάδα με τη διαπίστωση ότι τελικά έχουν πολλά κοινά στοιχεία ως άνθρωποι. Διαπίστωση που βοηθά στην αναθεώρηση προκαταλήψεων και την αμφισβήτηση στερεοτύπων.

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτιά Α4, μαρκαδόρους.

1ο Στάδιο: Ο Ε/Σ ζητά από τα μέλη της ομάδας να ζωγραφίσουν ένα ζώο που τους αρέσει χρησιμοποιώντας ένα φύλλο χαρτί. Μπορούν και να το χρωματίσουν (χρόνος 15').

2ο Στάδιο: Στη συνέχεια κάθε μέλος παρουσιάζει τη ζωγραφιά του στην ομάδα (σε κύκλο) σχολιάζοντας τις ιδιότητες του ζώου που του αρέσει και τα στοιχεία εκείνα που τον ώθησαν να επιλέξει το συγκεκριμένο ζώο (χρόνος 30').

Ο Ε/Σ κάνει διευκρινιστικές ερωτήσεις προσπαθώντας να εντοπίσει επίθετα που χαρακτηρίζουν το ζώο και τα σημειώνει στο μπλοκ του. Παράδειγμα:

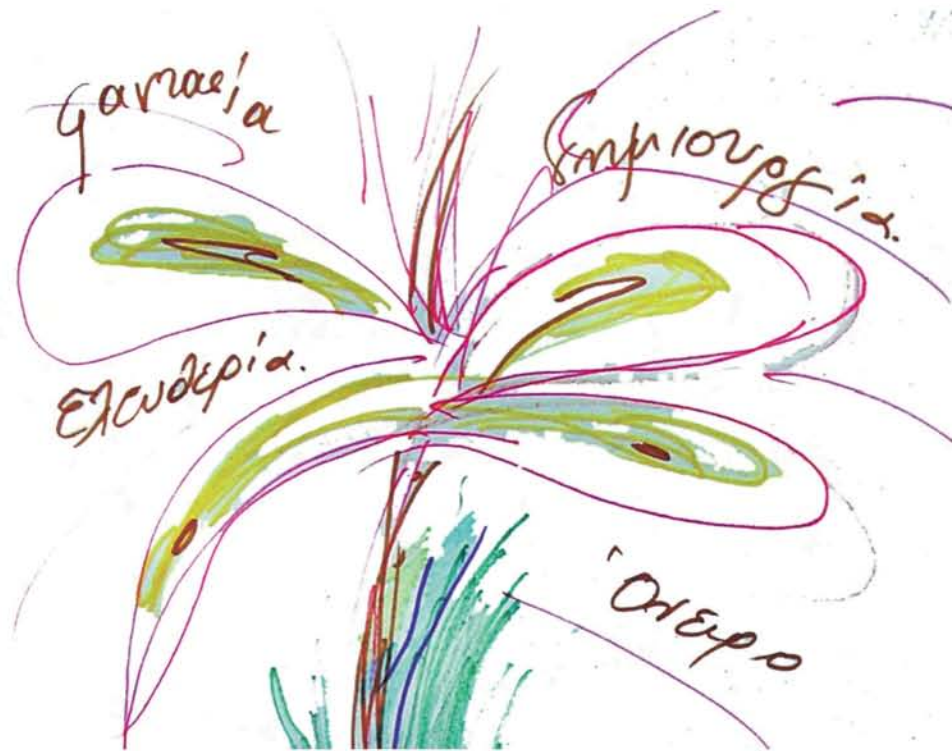
Μέλος της ομάδας: Μου αρέσει η γάτα.

Ε/Σ: Ποια είναι αυτά που σου αρέσουν στο συγκεκριμένο ζώο;

Μέλος της ομάδας: Μου αρέσει η γάτα γιατί είναι έξυπνη, επιθετική κτλ.

3ο Στάδιο: Όταν τελειώσουν όλοι την παρουσίαση, ο Ε/Σ ξεκινά από την αρχή κάνοντας μία μικρή περίληψη των όσων κατέθεσε το κάθε μέλος εστιάζοντας στα επίθετα. Ζητά να σκεφτεί ο καθένας για 5' αυτά που άκουσε για τον εαυτό του (χρόνος 15').

4ο Στάδιο: Κλείνοντας την ομάδα, ο Ε/Σ εστιάζει στα κοινά στοιχεία των μελών, όπως αυτά προέκυψαν από τα σχόλιά τους. Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στα θετικά γνωρίσματα (χρόνος 10').



Δραστηριότητα: Έκφραση συναισθημάτων από ομάδα εργασίας.
Πρόγραμμα συμβουλευτικής των Κ.Ε.Ε. (2004-2005)

Ενότητα 5.4. Δραστηριότητες που διευρύνουν την αυτογνωσία των μελών

5.4.1. Μάντεψε ποιος...

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Βοηθάει να δημιουργηθεί οικειότητα με ένα παιχνίδι που διευκολύνει τα μέλη να εμβαθύνουν λίγο στον εαυτό τους χωρίς να εκτεθούν άμεσα οι ίδιοι.

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτιά Α4 και στυλό.

1ο Στάδιο: Σε ένα φύλλο χαρτί Α4 κάθε μέλος κάνει περιγραφή του εαυτού του με φράσεις που ξεκινούν με το «Είμαι αυτός που...». Αποφεύγουν να αναφέρουν στοιχεία άμεσα αναγνωρίσιμα, όπως όνομα, εξωτερική περιγραφή κτλ. Επικεντρώνονται περισσότερο σε συνήθειες που τους αφορούν. Μπορούν να τις εκφράσουν και με χιουμοριστικό τρόπο, π.χ., είμαι αυτός που παρατηρεί συνέχεια γύρω του, αντί να μιλάει (30 λεπτά).

2ο Στάδιο: Στη συνέχεια, όποιος τελειώνει, δίνει το κείμενό του στον Ε/Σ που αριθμεί το κάθε φύλλο και σημειώνει το όνομα του μέλους σε ένα δικό του χαρτί.

3ο Στάδιο: Αφού συγκεντωθούν όλα τα κείμενα, ο Ε/Σ τα μοιράζει πάλι προσέχοντας να μην δώσει σε κάποιον το δικό του κείμενο.

4ο Στάδιο: Κάθε μέλος διαβάζει δυνατά το κείμενο που έχει στα χέρια του και αφού τελειώσει την ανάγνωση προσπαθεί να μαντέψει ποιος το έγραψε. Αν χρειαστεί, τον βοηθούν και τα άλλα μέλη.

5.4.2. Θετική σκέψη και οραματισμός

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Ενθαρρύνει τη θετική σκέψη και τον οραματισμό, δίνει θέματα για συζήτηση και προσανατολίζει τα μέλη στο να αναζητούν συγκεκριμένους και ρεαλιστικούς τρόπους υλοποίησης των επιθυμιών και ονείρων τους.

Τι χρειαζόμαστε: Στυλό, χαρτιά Α4, χαρτί του μέτρου, μαρκαδόρους και μπλου-τακ.

1ο Στάδιο: Ο Ε/Σ παρουσιάζει την άσκηση και το θέμα της επισημαίνοντας την απελευθερωτική δύναμη της θετικής σκέψης και των ονείρων για το μέλλον.

2ο Στάδιο: Κάθε μέλος παίρνει ένα φύλλο χαρτί Α4 και περιγράφει το θέμα που έδωσε ο Ε/Σ, π.χ. «Μια ιδανική μέρα της ζωής μου όταν αποφυλακιστώ» ή «Η ιδανική κοινωνία όπως θα' θελα να τη δω όταν αποφυλακιστώ». Αναφέρεται στην ιδανική κοινωνία ως προς την οικογενειακή δομή, προσωπικές και κοινωνικές σχέσεις, οικονομικό σύστημα, ιδρύματα, θεσμούς κτλ. Το ιδανικό να είναι κοντά στην πραγματικότητα, να είναι ένα εφικτό και όχι ένα αδύνατο όνειρο. Δεν ασχολούνται με πρακτικές δυσκολίες της επίτευξης του ονείρου.

3ο Στάδιο: Αφού γράψουν όλοι, δημιουργούνται ομάδες 4-6 ατόμων και μοιράζονται τα ατομικά οράματα. Συζητούν και εντοπίζουν διαφορές και ομοιότητες. Συνθέτουν τα ατο-

μικά οράματα για να φτιάξουν ένα κοινό. Για να γίνει πιο εύκολα η σύνθεση του κοινού οράματος είναι καλύτερα να γραφτούν πρώτα όλες οι ιδέες στις οποίες συμφωνούν. Κάθε ομάδα καταγράφει το όραμά της σε χαρτί του μέτρου και όταν ολοκληρωθεί η καταγραφή το τοιχοκολλούν με μπλου-τακ.

4ο Στάδιο: Κάθε ομάδα παρουσιάζει το όραμά της στην ολομέλεια.

5ο Στάδιο: Τα μέλη ξαναγυρνάνε στις μικρές ομάδες όπου συζητούν, εντοπίζουν και καταγράφουν συγκεκριμένα βήματα που πρέπει να γίνουν ώστε να πραγματοποιήσουν το κοινό τους όραμα. Όταν ολοκληρωθεί αυτή η διαδικασία, κάθε μέλος δηλώνει στην ομάδα του ποια ενέργεια ή αλλαγή θα είναι το πρώτο βήμα που μπορεί να κάνει αυτός για να συμβάλει στην υλοποίηση του κοινού τους οράματος ξεκινώντας από αύριο.

6ο Στάδιο: Κάθε ομάδα παρουσιάζει στην ολομέλεια το όραμά της και κάθε άτομο ανακοινώνει το συγκεκριμένο βήμα που θέλει να κάνει.

5.4.3. Γνωρίζω τις πλευρές μου

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Βοηθάει τα μέλη της ομάδας να εντοπίσουν πλευρές της ζωής τους που είναι σημαντικές, να αναγνωρίσουν θετικές πλευρές του εαυτού τους και να τις μοιραστούν μεταξύ τους.

1ο Στάδιο: Ο Ε/Σ προτείνει ένα θέμα, π.χ. «Ποια είναι τα κύρια ταλέντα μου και τι κάνω με αυτά».

2ο Στάδιο: Κάθε μέλος αναπτύσσει το θέμα σε ένα φύλλο χαρτί για περίπου μισή ώρα.

3ο Στάδιο: Αφού γράψουν όλοι, δημιουργούνται ομάδες 4-5 ατόμων όπου μοιράζονται ό,τι έγραψαν για μισή ώρα.

4ο Στάδιο: Μετά, στον κύκλο της ολομέλειας, μιλά ο καθένας για αυτά που ένωσε, που σκέφτηκε για τον εαυτό του. Ο Ε/Σ επισημαίνει και επιβραβεύει τα θετικά που εκφράζει κάθε μέλος.

Με τον ίδιο τρόπο μπορεί να γίνει η επεξεργασία και άλλων θεμάτων. Για παράδειγμα:

1. Ποια πράγματα με θυμώνουν στον εαυτό μου και στους άλλους, πώς αντιμετωπίζω αυτόν το θυμό;
2. Έχω πρότυπα και ήρωες πραγματικούς ή φανταστικούς και τι έχω σκεφτεί ότι θέλω να κάνω στη ζωή μου ή να γίνω;
3. Ο Ε/Σ ζητά να καταγράψουν πλευρές της ζωής τους (αξίες, όπως ελευθερία) που είναι σημαντικές για αυτούς, σε τρεις κατηγορίες:
 - α. Πράγματα που δεν θα εγκατέλειπαν σε καμία περίπτωση,
 - β. Πράγματα που θα εγκατέλειπαν για μια καλύτερη κοινωνία,
 - γ. Πράγματα που θα ήθελαν να μοιραστούν.

Οι δραστηριότητες μπορούν να γίνουν και σε ομάδες των 5 ατόμων και στο μεγάλο κύκλο να πουν πώς νιώθουν.

Ενότητα 5.5. Επίλυση Προβλημάτων – Λήψη Αποφάσεων

5.5.1. Επίλυση προβλήματος με ομάδες εργασίας

Ο Ε/Σ προκειμένου να συζητήσει με τα μέλη της ομάδας για το θέμα επίλυσης ενός προβλήματος μπορεί να εφαρμόσει ένα παιχνίδι ρόλων συνδυασμένο και με άλλες τεχνικές.

Στόχοι του παιχνιδιού ρόλων που ακολουθεί είναι:

- Η δυνατότητα εντοπισμού των προβλημάτων που προκύπτουν στη διάρκεια της εκπαίδευσης και αφορούν τις συνθήκες διεξαγωγής του προγράμματος και τις σχέσεις των μελών της ομάδας, καθώς και τη σχέση των εκπαιδευομένων με τον εκπαιδευτή τους.
- Η απόκτηση ικανότητας επίλυσης προβλημάτων μέσα από τη συνεργασία των μελών της ομάδας.
- Ο προσδιορισμός του ρόλου του εκπαιδευτή.
- Ο προσδιορισμός του ρόλου των εκπαιδευομένων.

Τεχνικές:

- Παιχνίδι ρόλων
- Ομάδες εργασίας
- Συζήτηση
(Διάρκεια 90')

Με αφορμή ένα πραγματικό ή φανταστικό περιστατικό, ο εκπαιδευτής θέτει ένα πρόβλημα και οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να συνεργαστούν ώστε να δώσουν λύση.

Παράδειγμα Επίλυσης προβλήματος (Δημητρούλη, 2002)

Στην 3η εκπαιδευτική συνάντηση του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης «Μηχανολογία δικύκλων», στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού (οι εκπαιδευόμενοι είναι μόνο άνδρες), χάθηκε ένα μικρό, αλλά αιχμηρό κατασβίδι. Το συγκεκριμένο αντικείμενο δόθηκε από τον εκπαιδευτή σε έναν εκπαιδευόμενο για τις ανάγκες της εκπαίδευσης. Όλα τα εργαλεία και τα αντικείμενα που χρησιμοποιούνται στην πρακτική άσκηση των εκπαιδευομένων καταμετρούνται από τον εκπαιδευτή πριν και μετά την ώρα της εκπαίδευσης. Στο χώρο της εκπαίδευσης, όταν συνέβη το περιστατικό, βρίσκονταν ο εκπαιδευτής, οι εκπαιδευόμενοι και ο υπεύθυνος σωφρονιστικός υπάλληλος.

Οι εκπαιδευόμενοι δημιουργούν ομάδες των 3 ατόμων και ο Ε/Σ μοιράζει τυχαία σε όλα τα μέλη των ομάδων καρτέλες που αναγράφουν:

Εκπαιδευτής

Εκπαιδευόμενος

Σωφρονιστικός υπάλληλος

Ο Ε/Σ προτείνει στην ομάδα τις πιθανές λύσεις:

- Το μέλος της ομάδας που πήρε το συγκεκριμένο αντικείμενο, το παραδέχεται και φεύγει από το πρόγραμμα σύμφωνα με το εκπαιδευτικό σύμβολαιο.

- Το μέλος της ομάδας που πήρε το συγκεκριμένο αντικείμενο, το παραδέχεται και η ομάδα επιλέγει να φύγει ή να μείνει.
- Δεν χάθηκε κανένα αντικείμενο, απλά δε μετρήθηκαν σωστά.
- Διακόπτεται το πρόγραμμα.
- Το αντικείμενο που χάθηκε, βρίσκεται στην τουαλέτα ή σε άλλο κοινόχρηστο χώρο.
- Το αντικείμενο που χάθηκε, βρίσκεται στο κελί ενός εκπαιδευόμενου.
- Το αντικείμενο που χάθηκε, βρίσκεται στο κελί ενός κρατούμενου που δεν συμμετέχει στο πρόγραμμα.

Εναλλακτικά, οι ομάδες προτείνουν τη δική τους λύση.

Ο χρόνος συνεργασίας της ομάδας είναι 20 λεπτά.

Το κάθε μέλος υιοθετεί μια συγκεκριμένη στάση, αντίστοιχη με το ρόλο που του δόθηκε με βάση την καρτέλα και συμβάλλει στη λύση που θα προτείνει ή θα υιοθετήσει η ομάδα του. Η κάθε ομάδα προτείνει, αιτιολογεί και παρουσιάζει στην ολομέλεια τη λύση που υιοθέτησε μετά τη συνεργασία και σύμφωνα με τη στάση των μελών της.

Ο Ε/Σ καλεί εθελοντές/μέλη των ομάδων να παρουσιάσουν τη στάση τους στο συγκεκριμένο πρόβλημα.

Η άσκηση αποκτά μεγαλύτερο ενδιαφέρον εάν στην ομάδα προστεθεί και τέταρτο ή πέμπτο μέλος, που μπορεί να είναι ο θεραπευτής ή ο σύμβουλος υποστήριξης ή ο σύμβουλος απασχόλησης ή ο κοινωνικός λειτουργός της φυλακής.

Η άσκηση αυτή αφορά οποιοδήποτε αντικείμενο επαγγελματικής κατάρτισης και απευθύνεται σε εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενους (φυλακισμένους και αποφυλακισμένους).

Θέτει όρια στη συμπεριφορά των εκπαιδευτών, των εκπαιδευόμενων, των εξωτερικών συνεργατών, προσδιορίζει τους αντίστοιχους ρόλους, αντικατοπτρίζει την ευθύνη των συγκεκριμένων ρόλων μέσα στην ομάδα και διαπραγματεύεται θέματα σχέσεων εμπιστοσύνης και συνεργασίας.

5.5.1.1. «Το Μανιφέστο» της Ομάδας

Είναι πολύ σημαντικό ο Ε/Σ να είναι ενήμερος και σε σχετική εγρήγορση για το θέμα «της υποκουλτούρας» της φυλακής, έτσι ώστε αν παρουσιαστούν φαινόμενα «αναπαραγωγής» συμπεριφορών, ρόλων και επιβολής «κανόνων» της (επίσημων και ανεπίσημων) να είναι έτοιμος να κάνει τους κατάλληλους χειρισμούς (χωρίς να ανοίξει άμεσα και ευθέως το πρόβλημα), ώστε να αποφευχθούν επιπλοκές, όπως περιθωριοποίηση ατόμων ή υποομάδων, αναπαραγωγή συγκρούσεων και αντιπαλοτήτων που υπάρχουν στο ευρύτερο περιβάλλον της φυλακής. Αυτό το θέμα μπορεί να εμφανιστεί σε οποιαδήποτε στιγμή και όχι κατ'ανάγκη στην Α' φάση της ομάδας.

Παράδειγμα παρέμβασης: να επεξεργαστούν σε ομάδες εργασίας τρόπους για το πώς θα μπορούσε η ομάδα συμβουλευτικής να οργανωθεί έτσι ώστε να λειτουργεί με αρχές δημοκρατίας, ισότητας και αμοιβαίου σεβασμού των μελών. Οι προτάσεις των μικρών ομάδων να συζητηθούν στην ολομέλεια και να ενοποιηθούν σε ένα Μανιφέστο (γραπτή διακήρυξη των αρχών της συγκεκριμένης ομάδας).

Αυτή η διαδικασία θα μπορούσε να είναι και ένας τρόπος για να γίνει το αρχικό συμβόλαιο της ομάδας.

5.5.2. Λήψη Αποφάσεων – Επίλυση Προβλημάτων με Καταιγισμό Ιδεών (Brainstorming)

Στην πορεία εξέλιξης της ομάδας, ο Ε/Σ μπορεί να κρίνει χρήσιμο να εμπλέξει τα μέλη της ομάδας στην επίλυση ενός προβλήματος ή τη λήψη κάποιας απόφασης. Σε μια τέτοια περίπτωση μπορεί να χρησιμοποιήσει και την τεχνική του Brainstorming. Είναι τεχνική που αξιοποιεί την ομαδική «σκέψη» σε διάφορες περιστάσεις (λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων, επεξεργασία και κατανόηση ιδεών, έκφραση συναισθημάτων κτλ.). Το Brainstorming είναι η αυθόρμητη, «ξαφνική», χωρίς λογοκρισία έκφραση μιας ιδέας που συνοδεύεται και από κάποια συναισθηματική αντίδραση.

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Βοηθάει να ενεργοποιηθούν όλα τα μέλη της ομάδας και να γεννηθούν όσο το δυνατόν περισσότερες ιδέες γύρω από ένα θέμα.

Τι χρειαζόμαστε: Μεγάλα φύλλα χαρτιού (χαρτί του μέτρου κτλ.), πίνακα ή τοίχο για να επικολληθούν τα χαρτιά, πινέζες ή μπλου-τακ, μαρκαδόρους διαφόρων χρωμάτων και πάχους, δημιουργικές ιδέες γύρω από ένα συγκεκριμένο θέμα. Επίσης, πρέπει να υπάρχουν 1-2 άτομα που να μπορούν να καταγράφουν τις ιδέες γρήγορα, καθαρά και με ακρίβεια.

1ο Στάδιο: Είναι σημαντικό ο Ε/Σ να εξηγήσει πολύ καλά και να καταταλάβουν όλοι τι είναι το Brainstorming. Καθώς εξηγεί τι είναι το Brainstorming, τονίζει ότι οι ιδέες εφράζονται και καταγράφονται χωρίς να υπάρχει φόβος κριτικής ή σχολίων, οπότε δεν θα πρέπει να υπάρχουν καθόλου σχόλια, μурμουρητά ή χαμόγελα.

2ο Στάδιο: Συνήθως γίνεται μια συμφωνία ότι το Brainstorming θα γίνεται για περίπου 10-15 λεπτά.

Το θέμα που εξετάζεται αναγράφεται πάνω-πάνω στο χαρτί όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένα, έτσι ώστε οι απαντήσεις να μην ξεφεύγουν πάρα πολύ. Καθώς το Brainstorming αρχίζει, οι συμμετέχοντες ρίχνουν τις ιδέες τους όσο το δυνατόν πιο γρήγορα. Αυτές καταγράφονται σε μία ή δύο αφίσες σαν σύντομες «επιγραφές» που δεν έχουν πάνω από 4-5 λέξεις.

3ο Στάδιο: Όταν ο χρόνος τελειώσει ή νωρίτερα, αν είναι φανερό ότι δεν υπάρχουν άλλες ιδέες, ξανακοιτάζουμε τα θέματα στο διάγραμμα. Μερικά θα είναι εντελώς μη πρακτικά και θα διαγραφούν. Άλλα μπορεί να αφομοιωθούν ή να συνδυαστούν, ενώ άλλα μπορεί να χρειάζονται περαιτέρω εξέταση. Σε 10 λεπτά μια ομάδα 8 ατόμων μπορεί να προσφέρει μια λύση 40-50 ιδεών από τις οποίες οι μισές τουλάχιστον θα είναι αδύνατον να τις επεξεργαστούν.

Η εκπληκτική παραγωγή ιδεών σε μια ομάδα που χρησιμοποιεί Brainstorming, δείχνει πόσο πολύ παρεμποδίζουμε συνήθως τη δημιουργικότητά μας, επειδή φοβόμαστε την κριτική ή επειδή οι ιδέες μας ακούγονται παλαβές ή μη αρμόζουσες σε μας. Κατά τη διαδικασία της τεχνικής ακόμη και μια «κακή» ιδέα από κάποιον μπορεί να «εμπνεύσει» μια καλύτερη ιδέα σε κάποιον άλλο. Το θέμα πρέπει να είναι ξεκά-

θαρο: π.χ. Τι περιμένουμε από αυτό το Σαββατοκύριακο; Πώς θα βελτιώσουμε τις συναντήσεις μας; Τι πρέπει να προσέχουμε όταν πηγαίνουμε να συναντήσουμε έναν πιθανό εργοδότη;

4ο Στάδιο: Αφήστε αρκετό χρόνο για να ασχοληθείτε με τις ιδέες που έχουν παρουσιασθεί. Παρόλο που το Brain χρειάζεται μόνο λίγα λεπτά, μια λεπτομερής εξέταση των ιδεών μπορεί να χρειασθεί μια-δυο ώρες (προφανώς δεν θα χρειασθείτε τόσο πολύ αν εξετάζει κανείς τι θα κάνει το απόγευμα). Μεγάλες ομάδες μπορεί να παρεμποδίζουν τη διαδικασία επειδή οι ιδέες παράγονται πάρα πολύ γρήγορα για να καταγραφούν και μερικά άτομα τρομοκρατούνται από το μέγεθος της ομάδας. Αν υπάρχουν περισσότεροι από 15 συμμετέχοντες, είναι καλύτερα να γίνεται χωρισμός σε μικρότερες ομάδες.

Ενότητα 5.6. Δραστηριότητες αποχαιρετισμού – Κλείσιμο ομάδας

5.6.1. Τα φύλλα και το δέντρο

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Βοηθάει τον απολογισμό και την αξιολόγηση της εμπειρίας που έζησαν τα μέλη στην ομάδα, καθώς και την έκφραση συναισθημάτων σχετικών με το τέλος της ομάδας και τον αποχωρισμό των συμμετεχόντων.

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτί του μέτρου, άσπρες κόλλες χαρτί A4, ξυλομπογιές, ψαλιδάκια, μπλου-τακ.

1ο Στάδιο: Ο Ε/Σ έχει από πριν ζωγραφίσει σε ένα μεγάλο κομμάτι χαρτί του μέτρου ένα δέντρο χωρίς φύλλα. Δηλαδή τον κορμό, τα κλαδιά και κάποιες ρίζες που φαίνονται έξω από το χώμα. Μπορεί να επιμεληθεί την εικόνα με όσες λεπτομέρειες και χρώματα θέλει.

Τοιχοκολλά την αφίσα με το ζωγραφισμένο δέντρο σε ένα μέρος ορατό από όλους και τους παρουσιάζει το δέντρο σαν μια συμβολική απεικόνιση της ομάδας συμβουλευτικής.

2ο Στάδιο: Στη συνέχεια, προτείνει στα μέλη να ζωγραφίσουν όλοι (συμμετέχει και ο Ε/Σ) ένα φύλλο και να γράψουν σε κάθε όψη του φύλλου ένα αποχαιρετιστήριο μήνυμα. Στη μία όψη θα είναι το αποχαιρετιστήριο μήνυμα του φύλλου προς το δέντρο και στο άλλο το μήνυμα του δέντρου προς το φύλλο. Όποιος τελειώνει, κολλάει με ένα μικρό κομματάκι μπλου-τακ το φύλλο του πάνω στο δέντρο.

3ο Στάδιο: Στη συνέχεια, διαλέγει ο καθένας ένα φύλλο –όχι το δικό του– και διαβάζει τα αποχαιρετιστήρια μηνύματα σε όλη την ομάδα.

4ο Στάδιο: Ακολουθεί συζήτηση για να πει όποιος θέλει πώς νιώθει, τι έχει να θυμάται από τις συναντήσεις της ομάδας, τι έμαθε, τι κέρδισε (όχι μόνο σε γνώσεις), τι του άρεσε περισσότερο σε αυτή την ομάδα.

Καλό είναι και ο Ε/Σ να μιλήσει για τον εαυτό του και το τι έμαθε, τι κέρδισε από τη σχέση του με τη συγκεκριμένη ομάδα, καθώς και πώς νιώθει και αυτός τώρα, έστω και με λίγα λόγια.

5.6.2. Η πορεία μου στην ομάδα (Αρχοντιάκη και Φιλίππου, 2003)

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτιά, μπλου-τακ, χρωματιστούς μαρκαδόρους.

1ο Στάδιο: Καθένας ζωγραφίζει ένα μονοπάτι που θα συμβολίζει την πορεία του στην ομάδα από την αρχή μέχρι σήμερα.

Προσθέτει σύμβολα ή λόγια με τις σημαντικές στιγμές που έζησε σε αυτή.

Επίσης, φαντάζεται και σχεδιάζει πού θα οδηγήσει αυτό το μονοπάτι.

2ο Στάδιο: Εκθέτουν τα έργα τους ώστε να μπορούν να τα δουν όλοι. Στη συνέχεια, καθένας παρουσιάζει το δικό του έργο και γίνεται συζήτηση.

5.6.3. Το μονοπάτι της ομάδας (Αρχοντάκη και Φιλίππου, 2003)

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτί του μέτρου, μπλου-τακ, χρωματιστούς μαρκαδόρους.

- 1ο Στάδιο: Όλα τα μέλη της ομάδας συνεργάζονται για να φτιάξουν ένα μονοπάτι που συμβολίζει την πορεία της ομάδας από την αρχή μέχρι σήμερα. Προσθέτουν σύμβολα ή λόγια με τις σημαντικές στιγμές της ομάδας. Σχεδιάζουν, επίσης, πού φαντάζονται ότι θα καταλήξει αυτό το μονοπάτι.
- 2ο Στάδιο: Εκθέτουν το ομαδικό έργο και μιλάει ο καθένας για το πώς έζησε τη διαδικασία σχεδιασμού του μονοπατιού της ομάδας, πώς νιώθει τώρα και γενικά γίνεται συζήτηση για τη συνολική πορεία της ομάδας.

5.6.4. Η διαδρομή του τρένου

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Βοηθάει τα μέλη να καθρεφτίσουν προσδοκίες, συναισθήματα και επιτυχίες τους, έτσι ώστε να κάνουν αξιολόγηση της προσπάθειας και της πορείας τους στην ομάδα.

Τι χρειαζόμαστε: Άσπρα χαρτόνια, χρωματιστούς μαρκαδόρους, μπλου-τακ.

- 1ο Στάδιο: Η μεγάλη ομάδα χωρίζεται σε μικρότερες ανά 5 άτομα.

Δίνουμε σε κάθε ομάδα ένα χαρτόνι 50x70 περίπου. Τους προτείνουμε να ζωγραφίσουν ένα τρένο (και μια σιδηροδρομική γραμμή) κατά μήκος, από τη μία πλευρά μέχρι την άλλη, χρησιμοποιώντας χρώματα.

Μπορούν να καλύψουν τον υπόλοιπο χώρο με σπίτια, δέντρα κτλ. (χρόνος 30').

- 2ο Στάδιο: Όταν ολοκληρώσουν την ομαδική ζωγραφιά, ζητάμε να σκεφτεί ο καθένας για τον εαυτό του τις προσδοκίες που είχε από την ομάδα όταν ξεκίνησε, καθώς και την πορεία του μέχρι στιγμής.

Κατόπιν, ξεκινώντας από αριστερά προς τα δεξιά, σημειώνει σταθμούς σε σχήμα κουκίδας με όποιο χρώμα επιλέξει (αλλά διαφορετικό ο καθένας), οι οποίοι αντιπροσωπεύουν κάποια σημαντικά στάδια της διαδρομής του στην ομάδα. Επίσης, σημειώνει το τέρμα που νομίζει ότι τον αντιπροσωπεύει από άποψη προσδοκιών (χρόνος 15').

- 3ο Στάδιο: Στη συνέχεια, η κάθε ομάδα κολλάει το χαρτόνι της στον τοίχο και κάνουν κύκλο όλοι μαζί. Ένας-ένας με τη σειρά εξηγεί αυτά που σημείωσε στους υπόλοιπους. Ο Ε/Σ σχολιάζει, κάνει διευκρινιστικές ερωτήσεις, παροτρύνει.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Εργαστήρια Προσωπικής Ανάπτυξης και Κοινωνικών Δεξιοτήτων

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε ένα παράδειγμα για το πώς μπορούμε να επεξεργαστούμε ένα σύνθετο θέμα με τη μορφή εργαστηρίων, δηλαδή μια σειρά βιωματικών ασκήσεων που κινητοποιούν τα μέλη της ομάδας και συμβάλλουν στην προσωπική τους ανάπτυξη και την καλλιέργεια των προσωπικών τους δεξιοτήτων. Το συγκεκριμένο εργαστήριο για την πίεση της ομάδας, που φέρουμε ως παράδειγμα, βασίζεται σε αντίστοιχο εργαστήριο της Argex Carmen.

Ακολουθώντας την ίδια λογική, δηλαδή χρησιμοποιώντας σχετικές βιωματικές ασκήσεις, μπορεί ο Ε/Σ, βασιζόμενος στις γνώσεις και την επαγγελματική εμπειρία του, να σχεδιάσει εργαστήρια και για άλλα θέματα, όπως επικοινωνία, αυτοεκτίμηση και λοιπά, που θα συμβάλλουν στην προσωπική ανάπτυξη και την καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων των μελών μιας συγκεκριμένης ομάδας.

Ενότητα 6.1. Εργαστήριο για την πίεση της ομάδας

Το «**Εργαστήριο για την πίεση της ομάδας**» απευθύνεται σε νεαρά άτομα έως 18 χρονών και μπορεί να εφαρμοστεί καταρχάς σε ομάδες συμβουλευτικής στα σωφρονιστικά καταστήματα ανηλίκων· μπορεί όμως με κάποιες αναπροσαρμογές να αξιοποιηθεί και σε ομάδες ενήλικων κρατουμένων.

Στόχος του εργαστηρίου είναι:

- να υπογραμμίσει την επίδραση που έχει η ομαδική πίεση στη λήψη ατομικών αποφάσεων,
- να «διδάξει» δεξιότητες αντιμετώπισης καταστάσεων ομαδικής πίεσης,
- να αναδείξει την αξία της κάθε προσωπικής γνώμης και πεποίθησης, ακόμα και όταν αυτές δεν είναι σύμφωνες με τη γνώμη της πλειοψηφίας της ομάδας.

6.1.1. Γενικές γνώσεις και βασικές ιδέες γύρω από το θέμα της πίεσης της ομάδας

Οι άνθρωποι είμαστε κοινωνικά όντα και κατά συνέπεια χρειαζόμαστε τους άλλους ανθρώπους για να εξελιχθούμε. Μας αρέσει να επικοινωνούμε με άλλους ανθρώπους και να ανήκουμε σε ομάδες. Όταν ανήκουμε σε ομάδες, μοιραζόμαστε, αισθανόμαστε ότι μας αγαπούν, νιώθουμε ότι μας αναγνωρίζουν και μας αποδέχονται, είμαστε πιο αποτελεσματικοί σε ό,τι κάνουμε, αντιμετωπίζουμε κάποιες δύσκολες καταστάσεις ή προβλήματα με διαφορετικό τρόπο απ' ό,τι μόνοι μας.

Η ομάδα είναι ιδιαίτερα σημαντική στη διάρκεια της εφηβείας, περίοδο κατά την οποία μπαίνουμε σε μια φάση όπου οι κοινωνικές σχέσεις έξω από την οικογένεια είναι πιο ισχυρές και η επιρροή της οικογένειας εξασθενεί.

Η εφηβεία χαρακτηρίζεται από την απόρριψη των ενηλίκων, από την αναζήτηση της προσωπικής ταυτότητας, την αναζήτηση προσωπικών αξιών, από την επιθυμία ελευθερίας και ανεξαρτησίας. Από την άλλη πλευρά, η ηλικία αυτή χαρακτηρίζεται από μεγάλη εξάρτηση από μια ομάδα, στην οποία ο έφηβος αναζητά καταφύγιο, όπου αισθάνεται ότι τον καταλαβαίνουν, τον στηρίζουν, όπου μπορεί να έχει νέες εμπειρίες και να τις μοιράζεται με άλλους. Σε μια ομάδα συνομηλίκων, οι έφηβοι μοιράζονται με τους άλλους ιδέες, αισθήματα, αξίες και στάσεις ζωής. Κάθε νέος μέσα στην ομάδα του αισθάνεται περισσότερο ο εαυτός του. Μόνο ανάμεσα στους φίλους του είναι αυτός που πιστεύει ότι είναι και που θέλει να είναι, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι μέσα στην οικογένεια ή σε άλλα πλαίσια που δημιουργούν και ελέγχουν οι ενήλικες (σχολείο κτλ.).

Αν ο νέος άνθρωπος συναντήσει κατανόηση από τους ενήλικες, και ιδίως από τους γονείς του, σχετικά με αυτή τη νέα κατάσταση, τότε θα ξέρει να δώσει σε κάθε περιβάλλον, στην οικογένειά του και τους φίλους του, την προσοχή που αρμόζει.

Αν οι μεγάλοι δεν επικοινωνούν αρκετά με το νέο ή τη νέα και έχουν συνεχείς αντιπαραθέσεις όσον αφορά τις αλλαγές που περνά το παιδί τους, τότε αυτό απομακρύνεται από την οικογένεια και αναζητά με μεγαλύτερη ένταση καταφύγιο στους φίλους του και, έτσι, επηρεάζεται πιο εύκολα από τις πιέσεις της ομάδας των φίλων του.

Σε μια ομάδα φίλων ο νέος άνθρωπος συναντά τους «ομοίους» του, αυτοί είναι οι έμπιστοί του, τα πρότυπά του, οι σύμβουλοί του, οι σύντροφοί του. Με αυτούς μοιράζεται συναισθήματα, συγκινήσεις και εμπειρίες.

Η ομάδα (η κάθε ομάδα) απαιτεί να ακολουθούνται ορισμένοι κανόνες και δίνει πληροφορίες σχετικά με τις στάσεις και τους τρόπους με τους οποίους πρέπει να γίνονται τα πράγματα (βλ. σχετικά κεφάλαιο 4.1.). Αυτή η επίδραση (θετική ή αρνητική), η οποία ασκείται από την ομάδα στα μέλη της, ονομάζεται «πίεση της ομάδας».

Η πίεση της ομάδας επενεργεί πάνω στα άτομα έτσι ώστε αυτά να συμπεριφέρονται σύμφωνα με τα όσα σκέφτονται και επιθυμούν οι υπόλοιποι. Ο τρόμος που αισθάνεται ειδικά ο έφηβος μήπως βρεθεί αποκλεισμένος ή περιθωριοποιημένος είναι εξίσου μεγάλος με την επιθυμία του να είναι αποδεκτός και αγαπητός. Υπάρχουν στιγμές κατά τις οποίες ο μόνος

τρόπος να αισθάνεται ενσωματωμένος στην ομάδα είναι να συμπεριφέρεται όπως και τα άλλα μέλη της.

Κάθε άτομο, ανεξάρτητα από ηλικία, νιώθει την «πίεση της ομάδας» και συμπεριφέρεται ανάλογα, ιδιαίτερα όταν είναι ομάδα που επιθυμεί πολύ να είναι μέλος της (εκπαιδευτική, επαγγελματική, κοινωνική ομάδα οποιασδήποτε μορφής).

Υπάρχουν πιέσεις της ομάδας που είναι θετικές, ενώ άλλες είναι αρνητικές.

Οι θετικές πιέσεις της ομάδας δίνουν ένα αίσθημα ικανοποίησης και ευτυχίας στο άτομο και μπορούν να ενισχύσουν τη συνοχή και την ευχαρίστηση ανάμεσα στα μέλη της ομάδας. Όταν το άτομο δίνει προτεραιότητα στην πίεση της ομάδας χωρίς να απαρνείται την προσωπική του ελευθερία, δηλαδή τα ενδιαφέροντά του, τις αξίες και τις ιδέες του, τότε αυτή η κατάσταση ευνοεί τη συνοχή της ομάδας και την αίσθηση «του ανήκειν» σε αυτή. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το άτομο δεν χρειάζεται να απαρνηθεί τις δικές του προτιμήσεις, ενώ παράλληλα αποδέχεται τις προτιμήσεις των άλλων και τότε προάγονται οι σχέσεις μέσα στην ομάδα προς όφελος όλων.

Η ομάδα, φυσικά, μπορεί να λειτουργεί αρνητικά, στην περίπτωση που μέσα σε αυτήν υπάρχουν δυνάμεις, οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την αυτονομία των ατόμων, δημιουργούν καταστάσεις καταναγκασμού και αρκετές φορές οδηγούν μέσα από πίεση στη λήψη ατομικών αποφάσεων. Όταν η πίεση της ομάδας αναγκάζει το άτομο να απαρνηθεί τις προσωπικές του ιδέες και αρχές, τότε δημιουργείται αρνητικό κλίμα, ενώ παράλληλα καλλιεργούνται προσωπικές δυσανεξίες μέσα στην ομάδα. Η πίεση γίνεται υπερβολική και τα μέλη της ομάδας δεν μπορούν να διατηρήσουν την προσωπική τους αυτονομία και ανεξαρτησία.

Οι πιο συνηθισμένοι φόβοι που εμφανίζονται σε ένα νέο άνθρωπο είναι ότι δε θα κάνει καλή εντύπωση, θα τον θεωρήσουν ανόητο, θα φανεί ότι υστερεί από τους υπόλοιπους, ότι δε θα θέλουν να παραμείνει στην ομάδα, ότι δε θα τον αφήνουν να συμμετέχει σε σημαντικά πράγματα και το σημαντικότερο από όλα, ότι δε θα τον θέλουν μαζί τους. Για το λόγο αυτό, καταλήγει κανείς να ακούει μουσική που τον δυσαρεστεί, να επικυρώνει πράγματα που ούτε ο ίδιος καταλαβαίνει, να καπνίζει τσιγάρα που του γδέρνουν το λαιμό, να πίνει ποτά που τον κάνουν να αισθάνεται ναυτία και σωματική δυσανεξία, να κάνει πράγματα που τον εκθέτουν σε κίνδυνο ή τον φέρνουν αντιμέτωπο με το νόμο. Και όλα αυτά, γιατί αυτές τις στιγμές είναι πολύ πιο σημαντικό να αισθάνεται ότι ανήκει στην ομάδα παρά να διατηρεί τις δικές του ιδέες και προτιμήσεις.

Οι νέοι άνθρωποι περνούν σχεδόν όλο το χρόνο τους, κυρίως τον ελεύθερο χρόνο τους, σε ομάδες –στην οικογένεια, στο σχολείο, με φίλους τους κτλ. Σε πολλές περιπτώσεις, διάφορες ουσίες (αλκοόλ, καπνός, χασίς κτλ.) αποτελούν ένα μέσο που διευκολύνει τις κοινωνικές σχέσεις.

Οι νέοι στην πλειονότητά τους πειραματίζονται και δοκιμάζουν τα όρια τους. Έτσι, «πειραματίζονται» με την περιστασιακή κατανάλωση ουσιών (νόμιμων και παράνομων) ή διακινδυνεύουν με επικίνδυνες συμπεριφορές (οδήγηση μηχανών και αυτοκινήτων χωρίς δίπλωμα κτλ.) μέσα σε ομάδες συνομηλίκων, όπου η πίεση της ομάδας παίζει σημαντικό ρόλο για την υιοθέτηση των συγκεκριμένων συμπεριφορών. Αν κάποιο μέλος της ομάδας δε θέλει να τον χαρακτηρίσουν αρνητικά ή να τον απορρίψουν τα άλλα μέλη, είναι πιθανό να απαρνηθεί την προσωπική του επιθυμία, π.χ. να μην καταναλώσει κάποια ουσία, για τον απλούστατο λόγο ότι όλοι οι άλλοι στην ομάδα το κάνουν!

Η πίεση της ομάδας έχει πολύ μεγάλη επίδραση όσον αφορά την κατανάλωση ουσιών, καθώς και την υιοθέτηση κι άλλων, περισσότερο ή λιγότερο επικίνδυνων ή/και παράνομων συμπεριφορών. Εφόσον δουλεύουμε με ομάδες, είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε την ύπαρξη αυτής της παραμέτρου και τους τρόπους που αυτή λειτουργεί και επηρεάζει τη συμπεριφορά των ατόμων.

Αν γνωρίζουμε πώς λειτουργεί η πίεση της ομάδας, τότε θα μπορέσουμε να διαχειριστούμε την επίδραση που έχει πάνω στα μέλη των ομάδων στις οποίες παρεμβαίνουμε, με οποιονδήποτε τρόπο. Επίσης, θα πρέπει να ευαισθητοποιήσουμε και να «ενημερώσουμε» τα μέλη των ομάδων που συντονίζουμε για αυτή τη διάσταση των ομαδικών σχέσεων, συμβάλλοντας έτσι στην ωριμότητα και την εξέλιξή τους.

Κάθε άτομο θα πρέπει να είναι έτοιμο να σταθμίσει τις επιπτώσεις που έχει το οτιδήποτε κάνει μέσα στην ομάδα του, διότι, ακριβώς λόγω της πίεσης της ομάδας, μπορεί να θέσει σε κίνδυνο πράγματα πολύ σοβαρά, όπως η υγεία του ή/και να εμπλακεί σε επικίνδυνες και παράνομες ενέργειες που υπονομεύουν το μέλλον του.

Κάθε άνθρωπος, και ιδίως οι νεότεροι, θα πρέπει να αναπτύξει την ικανότητα να λαμβάνει αποφάσεις για τον εαυτό του και θα πρέπει να μάθει να λέει «όχι» μπροστά στις αρνητικές πιέσεις που μπορεί να ασκεί μια ομάδα επάνω του.

Αυτό δεν είναι εύκολο.

Το άτομο θα πρέπει να μάθει:

- Να εκφράζει ελεύθερα αυτό που αισθάνεται, αυτό που σκέφτεται ή πιστεύει και αυτό που επιθυμεί.
- Να γνωρίζει πώς να επικοινωνεί άμεσα και με ειλικρίνεια με άτομα που είναι πολύ διαφορετικά μεταξύ τους, για παράδειγμα με τους φίλους του, την οικογένειά του ή τρίτους ανθρώπους.
- Να έχει έναν προσανατολισμό και ένα σχέδιο στη ζωή του, δηλαδή να γνωρίζει πού θέλει να φτάσει και να μάθει να μάχεται για αυτό.

Όταν η ομάδα ασκεί πίεση, θα πρέπει να κάνουμε μια παύση για να σκεφτούμε. Τότε, με βάση τους δικούς μας συλλογισμούς, θα πρέπει να αποφασίζουμε αν θα δεχτούμε ή όχι να συμπεριφερθούμε όπως επιβάλλει η ομάδα. Θα πρέπει να είμαστε σταθεροί και να αποφεύγουμε όσους μπορούν να μας κάνουν κακό, να επηρεάζουν τις επιθυμίες μας, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες μας, καθώς και το δικαίωμά μας να είμαστε διαφορετικοί από τους υπόλοιπους.

Για να μπορέσουμε να αντιμετωπίσουμε τις αρνητικές πιέσεις μιας ομάδας, θα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη μια σειρά από βήματα:

- 1°. Σκέφτομαι τι θέλει η ομάδα να κάνω και γιατί.
- 2°. Αποφασίζω αυτό που ΕΓΩ θέλω να κάνω.
- 3°. Σκέφτομαι πώς θα πω στους άλλους αυτό που θέλω εγώ να κάνω.
- 4°. Ανακοινώνω στην ομάδα αυτό που έχω αποφασίσει.

6.1.2. Πρώτη Δραστηριότητα: «Το μυστηριώδες κουτί»

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Δίνει στα μέλη της ομάδας τη δυνατότητα να αποκτήσουν συνείδηση της επίδρασης που μπορεί να έχει η πίεση της ομάδας στις ατομικές συμπεριφορές των ατόμων.

Πώς θα την πετύχουμε;

Πρώτο βήμα: Ο Ε/Σ τοποθετεί ένα κουτί πάνω στο τραπέζι και σκεπάζει και τα δύο (κουτί και τραπέζι) με ένα μεγάλο μαντήλι το οποίο φτάνει μέχρι το πάτωμα.

Μέσα στο κουτί τοποθετεί ένα αντικείμενο, έτσι ώστε να μην είναι ορατό από τους υπόλοιπους, κρύβοντάς το κάτω από το μαντήλι καθώς το τοποθετεί.

Δεύτερο βήμα: Χρειάζονται 6 εθελοντές που θα παίξουν διάφορους ρόλους. Καθένας παίρνει οδηγίες, είτε γραπτά είτε προφορικά στο αυτί, για το ρόλο που θα πρέπει να παίξει. Αυτές τις οδηγίες δεν πρέπει οι εθελοντές να τις σχολιάσουν μεταξύ τους ούτε με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.

Οι εθελοντές παίρνουν ένα διαφορετικό αριθμό ο καθένας, από το 1 έως το 6 –δηλαδή γίνονται πρόσωπο 1, πρόσωπο 2, πρόσωπο 3, πρόσωπο 4, πρόσωπο 5 και πρόσωπο 6.

Οι υπόλοιποι είναι θεατές της παράστασης.

Οι οδηγίες που δίνονται είναι οι εξής:

Πρόσωπο 1. Θα πρέπει να βάλει το χέρι του μέσα στο κουτί, πολύ αργά, και καθώς το κάνει θα πρέπει να εκφράζει με χειρονομίες, αλλά χωρίς να αρθρώσει ούτε μία λέξη, αυτό που αισθάνεται. Μετά, χωρίς να μιλήσει για την αίσθηση που είχε, θα πρέπει να επιχειρήσει να πείσει τους υπόλοιπους να βάλουν κι αυτοί το χέρι τους μέσα στο χαρτονένιο κουτί.

Πρόσωπο 2. Το πρόσωπο 1 το καλεί να βάλει το χέρι του μέσα στο κουτί. Το πρόσωπο 2 θα πρέπει να δικαιολογηθεί και να πει ότι φοβάται για το τι μπορεί να συναντήσει μέσα στο κουτί και να διστάσει λίγο πριν βάλει μέσα το χέρι του. Στο τέλος θα δεχτεί και θα βάλει το χέρι του μέσα στο κουτί. Στη συνέχεια, θα πρέπει να εξηγήσει με χειρονομίες, αλλά χωρίς να πει ούτε λέξη, αυτό που αισθάνεται. Μετά, θα πρέπει να επιχειρήσει να πείσει και τους υπόλοιπους να βάλουν το χέρι τους μέσα στο κουτί.

Πρόσωπο 3. Οι υπόλοιποι θα προσπαθήσουν να τον πείσουν να βάλει το χέρι του μέσα στο κουτί. Θα πρέπει να αντισταθεί για λίγο, αλλά στο τέλος να δεχτεί. Μετά, θα πρέπει να εξηγήσει με χειρονομίες αυτό που αισθάνεται χωρίς όμως να μιλήσει καθόλου.

Πρόσωπο 4. Οι υπόλοιποι θα προσπαθήσουν να τον πείσουν να βάλει το χέρι του μέσα στο κουτί. Θα πρέπει να αντισταθεί για λίγο, αλλά στο τέλος να δεχτεί και να βάλει κι αυτός το χέρι του από το άνοιγμα μέσα στο χαρτονένιο κουτί. Μετά, θα πρέπει να εξηγήσει με χειρονομίες αυτό που αισθάνεται χωρίς όμως να μιλήσει καθόλου.

Πρόσωπο 5. Ό,τι και να του λένε οι σύντροφοί του, ό,τι και να συμβεί, δε θα πρέπει να βάλει το χέρι του μέσα στο άνοιγμα του κουτιού.

Πρόσωπο 6. Ό,τι και να του λένε οι σύντροφοί του, ό,τι και να συμβεί, δε θα πρέπει να βάλει το χέρι του μέσα στο άνοιγμα του κουτιού.

Τρίτο βήμα: Ο Ε/Σ τοποθετεί ένα αντικείμενο, χωρίς οι υπόλοιποι να δουν τι είναι αυτό –μπορεί να είναι ένα κομμάτι βαμβάκι, ένα υγρό κομμάτι πανί, ένα σφουγγάρι, παγάκια...

Μετά ζητά από τους εθελοντές να πλησιάσουν κοντά στο τραπέζι όπου βρίσκεται το χαρτονένιο κουτί.

Τέταρτο βήμα: Οι 6 εθελοντές πλησιάζουν στο τραπέζι και το πρόσωπο 1, αφού έχει βάλει το χέρι του από το πάνω άνοιγμα μέσα στο χαρτονένιο κουτί, πιέζει και τους υπόλοιπους να βάλουν κι αυτοί το χέρι τους.

Τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας που παρατηρούν τη σκηνή μπορούν να αυξήσουν την πίεση που ασκείται επιμένοντας και αυτά να βάλει το χέρι του μέσα στο κουτί. Μπορούν, για παράδειγμα, να χειροκροτούν όποτε το ζητά ο Ε/Σ.

Πέμπτο βήμα: Η παράσταση προχωρά και φτάνει στα πρόσωπα 3 και 4, τα οποία τελικά θα πεισθούν και αυτά να βάλουν το χέρι τους μέσα στο κουτί, μαζί με τα πρόσωπα 1 και 2. Τα πρόσωπα 5 και 6 θα πρέπει να αρνηθούν να βάλουν το χέρι τους μέσα στο κουτί.

Έκτο βήμα: Αφού τελειώσει το παιχνίδι, ο συντονιστής θα πρέπει να ζητήσει από τους εθελοντές να επιστρέψουν στη θέση τους.

Έβδομο βήμα: Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να κάνει τις εξής ερωτήσεις:

- Προς τα πρόσωπα 5 και 6:

Πώς αισθάνονταν όταν οι άλλοι τους πίεζαν να κάνουν κάτι που δεν ήθελαν, ενώ ολόκληρη η ομάδα τους παρότρυνε να το κάνουν;

- Προς τα πρόσωπα 3 και 4:

Πώς αισθάνονταν στην αρχή όταν αρνούνταν να βάλουν το χέρι τους μέσα στο κουτί; Πώς αισθάνθηκαν όταν το πρόσωπο 2 υποχώρησε και άρχισε και αυτός να τους πιέζει; Πώς αισθάνθηκαν αργότερα, όταν και οι ίδιοι υποχώρησαν και έβαλαν τελικά το χέρι τους στο κουτί;

- Προς το πρόσωπο 1:

Πώς αισθάνθηκε όταν επιχειρούσε να πείσει τους υπόλοιπους; Ήταν πιο εύκολο για αυτόν όταν ένωσε τη δύναμή του με το πρόσωπο 2;

Όγδοο βήμα: Ο συντονιστής ζητά από όλη την ομάδα, η οποία παρατηρούσε μέχρι τώρα, να απαντήσει στις εξής ερωτήσεις:

- Τι λέξεις ή φράσεις χρησιμοποίησαν για να πείσουν τους συντρόφους τους;

- Τι λέξεις ή φράσεις χρησιμοποίησαν για να προβάλλουν αντίρρηση;

- Αισθάνονταν αμηχανία όταν δεν έκαναν αυτό που έκαναν όλοι οι υπόλοιποι; Γιατί;

- Μπορούμε να αντισταθούμε στις πιέσεις των άλλων όταν μας ζητούν να κάνουμε κάτι που δεν θέλουμε;

- Η πίεση της ομάδας είναι καλή ή κακή; Γιατί;

Ένατο βήμα: Ο συντονιστής καταγράφει όλα τα σχόλια και επισημαίνει τα πιο σημαντικά συμπεράσματα.

Η δραστηριότητα τελειώνει με μια μικρή «παρουσίαση» για την άσκηση πίεσης από την ομάδα, στην οποία μπορεί να βοηθήσει η παράγραφος 9.1.1.

Τι χρειαζόμαστε για τη δραστηριότητα:

- Ένα παραλληλόγραμμο τραπέζι και ένα μεγάλο ύφασμα το οποίο να μπορεί να καλύψει το τραπέζι μέχρι το πάτωμα.
- Ένα χάρτινο κουτί με μικρό άνοιγμα στο πάνω μέρος του, μέσα στο οποίο να μπορεί κάποιος να βάλει το χέρι του. Το κουτί θα πρέπει να έχει ένα άλλο άνοιγμα στο κάτω μέρος του, με καπάκι, το οποίο θα μπορούμε να ανοίγουμε και να κλείνουμε, ώστε να τοποθετούμε αντικείμενα και να τα αλλάζουμε μέσα στο κουτί κάτω από το τραπέζι.
- Διάφορα αντικείμενα, όπως, για παράδειγμα, ένα κομμάτι βαμβάκι, ένα υγρό κομμάτι ύφασμα, ένα δοχείο με παγάκια, ένα μαλακό σφουγγάρι, ένα δοχείο με άμμο ή με πριονίδι κτλ.

Πόσος χρόνος απαιτείται;

Η δραστηριότητα αυτή διαρκεί περίπου μιάμιση ώρα. Το παιχνίδι θα πρέπει να διαρκέσει περίπου 10 λεπτά.

6.1.3. Δεύτερη δραστηριότητα: «Έτσι παίρνουμε τις δικές μας αποφάσεις»

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Δίνει στα μέλη της ομάδας τη δυνατότητα να γνωρίσουν τα βασικά στοιχεία που χρειάζονται για να αντιμετωπίσουν την πίεση της ομάδας και να αναγνωρίζουν τις περιπτώσεις κατά τις οποίες πράγματι ασκείται πίεση, με στόχο να αναγνωρίζουν και να αναλύουν τα συναισθήματά τους.

Πώς θα την πετύχουμε;

Πρώτο βήμα: Ο Ε/Σ χωρίζει την ομάδα σε 2 υποομάδες με ίσο αριθμό ατόμων στην κάθε μία και τους ζητά να συγκεντρωθούν σε μία γωνία του δωματίου.

Δεύτερο βήμα: Στη συνέχεια, παρουσιάζει στους συμμετέχοντες το παράδειγμα ενός νέου, ο οποίος θα πρέπει να αντιμετωπίσει μια κατάσταση άσκησης πίεσης. Θα πρέπει να προσπαθήσουν να βρουν πιθανές λύσεις.

Μια τέτοια κατάσταση θα μπορούσε να είναι το παράδειγμα που παρατίθεται στο τέλος της ενότητας ή κάτι που ο Ε/Σ κρίνει ότι ταιριάζει καλύτερα στις συνθήκες της ομάδας του.

Τρίτο βήμα: Στη συνέχεια, ο Ε/Σ ζητά από τη μία ομάδα να ασκήσει πίεση στην άλλη. Πρέπει να σκεφτούν και να γράψουν τις φράσεις και τις εκφράσεις τις οποίες συνηθίζουν να χρησιμοποιούν πιο συχνά όταν προσπαθούν να πείσουν μία άλλη ομάδα να κάνει κάτι που δεν επιθυμεί από μόνη της –στη συγκεκριμένη περίπτωση να κάνουν μια βίαιη πράξη.

Ο Ε/Σ ζητά από τους νέους στους οποίους θα ασκηθεί πίεση να σκεφτούν και να γράψουν τις εκφράσεις που τους έρχονται στο μυαλό και τις οποίες χρησιμοποι-

ούν πιο συχνά για να αντισταθούν στο να κάνουν αυτό που τους προτείνουν κά-
ποιοι άλλοι και το οποίο είναι αντίθετο προς τη δική τους επιθυμία.

Και οι 2 ομάδες έχουν 10 λεπτά για να συγκεντρωθούν όλοι μαζί και να εκτελέ-
σουν τη δραστηριότητα.

Τέταρτο βήμα: Ο Ε/Σ προτείνει να αρχίσει η παράσταση κατά την οποία η μία ομάδα θα πρέ-
πει να επιχειρήσει να πείσει την άλλη να προβεί σε μια πράξη βίας.

Η άλλη ομάδα θα πρέπει να αντισταθεί και θα πρέπει να ακολουθήσει κάποια
βήματα τα οποία τους υποδεικνύει ο Ε/Σ, απαντώντας με δυνατή φωνή.

- **Πρώτο στάδιο:** «Σκεφτείτε αυτό που θέλει η άλλη ομάδα από εσάς να κάνετε
και γιατί». Σε αυτή τη φάση θα πρέπει να ακούσουν τους άλλους και να επιχει-
ρήσουν να καταλάβουν αυτό που τους λένε και τους ζητούν να κάνουν.

- **Δεύτερο στάδιο:** «Αποφασίστε αυτό που πραγματικά θέλετε να κάνετε σε αυ-
τή την περίπτωση που ασκείται πίεση από την ομάδα». Σε αυτή την περίπτωση
είναι προφανές ότι δε θέλετε να συμμετάσχετε στην πράξη βίας.

- **Τρίτο στάδιο:** «Σκεφτείτε πώς θα πείτε στους άλλους ότι δε θέλετε να συμμε-
τάσχετε στην πράξη βίας». Μπορείτε να εξηγήσετε τους λόγους σας, να μιλήσε-
τε μεμονωμένα με κάθε μέλος της ομάδας, να διατηρήσετε πάνω από όλα τις δι-
κές σας πεπειμοιθήσεις κτλ. Σε αυτή τη φάση προσπαθείτε να εφαρμόσετε στην
πράξη όλες τις ιδέες και εκφράσεις που είχατε σκεφτεί στην αρχή της δραστη-
ριότητας. Είναι πολύ σημαντικό να καταλάβετε ότι το γεγονός πως αντιστέκεστε
στην πίεση της άλλης ομάδας δεν σημαίνει ότι της επιτίθεστε, λεκτικά ή σωμα-
τικά, ούτε ότι μπαίνετε στο ρόλο του αμυνόμενου.

- **Τέταρτο στάδιο:** «Πείτε στην ομάδα αυτό που έχετε αποφασίσει».

Πέμπτο βήμα: Αφού ολοκληρωθεί η παράσταση, ο Ε/Σ ζητά από την ομάδα των νέων στους ο-
ποίους ασκήθηκε η πίεση να εξηγήσουν στους υπόλοιπους τα εξής:

- Τι αισθάνονταν όταν είχαν μια γνώμη διαφορετική από των υπολοίπων;
- Τι αισθάνονταν όταν τους πίεζαν να κάνουν κάτι που δεν ήθελαν;
- Ήταν δύσκολο να το πουν στους φίλους τους; Γιατί;

Μετά, ο Ε/Σ ζητά από την ομάδα των νέων που ασκούσαν πίεση στην πρώτη
ομάδα, να εξηγήσουν στους υπόλοιπους τα εξής:

- Τι αισθάνονταν όταν είχαν διαφορετική γνώμη οι φίλοι τους;
- Είναι δύσκολο να αποδεχτούν τις γνώμες και τις αποφάσεις άλλων;
- Πιστεύουν ότι αυτό είναι σημαντικό για να μπορέσουν να συμβιώσουν;

Έκτο βήμα: Οργανώνεται μια συζήτηση με τα πιο σημαντικά συμπεράσματα από τις δύο
ομάδες. Ο Ε/Σ μπορεί να προτείνει στους συμμετέχοντες να θυμηθούν περι-
στατικά που τους έχουν τύχει στη ζωή τους κατά τα οποία τους έχουν ασκήσει
πίεση να κάνουν κάτι που αυτοί δεν ήθελαν. Να σκεφτούν πως αισθάνθηκαν
και πως αντέδρασαν σε αυτές τις περιπτώσεις. Όσοι θέλουν, μπορούν να μοι-
ραστούν τις εμπειρίες τους με την ομάδα.



Θεατρικό έργο στην Κεντρική Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού (Ν.Ε.Λ.Ε.)

Τι χρειαζόμαστε: Χαρτιά και μολύβια.

Παραδείγματα καταστάσεων άσκησης πίεσης από μία ομάδα, τα οποία να είναι κοντά στην πραγματικότητα της ομάδας που δουλεύουμε.

Το παράδειγμα –η ιστορία– πρέπει να γραφτεί σε χαρτάκια που θα μοιραστούν σε όλα τα μέλη της ομάδας.

Πόσος χρόνος απαιτείται;

Περίπου μιάμιση ώρα.

Παράδειγματα περιστατικών όπου κάποιος πιέζουν άλλα μέλη της παρέας τους να συμμετάσχουν σε πράξεις βίας:

1^ο Περιστατικό: Στη γειτονιά σας υπάρχει ένα παλιό κτήριο, αρκετά ερειπωμένο. Οι γείτονες στην περιοχή μάζεψαν υπογραφές και έπεισαν το Δήμο να ανακαινίσει το κτήριο για να το κάνουν κέντρο αναψυχής για νέους. Μια ομάδα παιδιών από τη γειτονιά προτείνει να πάνε στο κτήριο και να κάνουν μια πράξη βίας, για παράδειγμα, να σπάσουν τα τζάμια. Κάποια μέλη της ομάδας αυτής δε θέλουν να κάνουν κάτι τέτοιο, αλλά τους πιέζουν οι υπόλοιποι και δεν ξέρουν πώς να τους πουν ότι δε θέλουν να συμμετάσχουν.

2^ο Περιστατικό: Μια παρέα οπαδών μιας ποδοσφαιρικής ομάδας σχεδιάζει «συνάντηση» με ομάδα οπαδών αντίπαλης ομάδας, για να αναμετρηθούν «παίζοντας» ξύλο. Κάποιοι διαφωνούν.

6.1.4. Τρίτη δραστηριότητα: «Πώς μπορεί κάποιος να πει ΟΧΙ»

Σε τι χρησιμεύει αυτή η δραστηριότητα: Δίνει στα μέλη της ομάδας τη δυνατότητα να γνωρίσουν, να παρατηρήσουν και να εφαρμόσουν στην πράξη διάφορους τρόπους με τους οποίους μπορούν να πουν «όχι» σε προσφορές που δεν είναι σύμφωνες με τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα και στάσεις, χωρίς όμως να βλάψουν τους άλλους.

Πώς θα την πετύχουμε;

Ο Ε/Σ ζητά ή διαλέγει κάποιους εθελοντές, οι οποίοι θα αναπαραστήσουν καταστάσεις πίεσης ομάδας. (Στο τέλος της δραστηριότητας παρατίθενται μερικά παραδείγματα).

Τις καταστάσεις αυτές οι εθελοντές μπορούν να τις αναπαραστήσουν όπως θέλουν.

Θα πρέπει ο εκπαιδευτής να επιλέξει τόσους συμμετέχοντες όσοι είναι και οι ρόλοι που θα διαδραματιστούν.

Για παράδειγμα, μπορούν να επιλεγούν 8 εθελοντές για να αναπαραστήσουν 8 τρόπους με τους οποίους μπορεί κάποιος να αντιμετωπίσει την πίεση που ασκείται από την ομάδα και να πει «όχι», εφόσον δε συμφωνεί με τα όσα του προτείνονται.

Σε κάθε εθελοντή, ο Ε/Σ δίνει μια κάρτα που αναφέρει έναν από τους τρόπους (αναφέρονται παρακάτω) με τους οποίους μπορεί να πει «όχι». Αυτός θα είναι ο τρόπος με τον οποίο καθένας θα προσπαθήσει να αρνηθεί όταν του γίνει η πρόταση και όταν έρθει η σειρά του. Στο τέλος της δραστηριότητας ο Ε/Σ μαζεύει τις 8 κάρτες.

Δεύτερο βήμα: Δίνονται 10 λεπτά για να προετοιμάσουν οι εθελοντές τις κάρτες τους.

Τρίτο βήμα: Η ομάδα μπαίνει σε κύκλο και στη μέση μπαίνουν αυτοί οι οποίοι αναπαριστούν τις καταστάσεις. Ο κύριος πρωταγωνιστής είναι αυτός που θα πρέπει να αντιμετωπίσει την πίεση της ομάδας και να πει όχι με τον τρόπο που του υποδεικνύει η κάρτα του.

Εφαρμόζονται στην πράξη οι διάφοροι τρόποι με τους οποίους κάποιος λέει «όχι», μέχρι να εξαντληθούν όλοι οι τρόποι που αναφέρονται στις κάρτες.

Τέταρτο βήμα: Όταν οι συμμετέχοντες αναπαραστήσουν και τους 8 τρόπους με τους οποίους μπορούν να πουν «όχι», είτε μετά από κάθε τρόπο, ανοίγει μια συζήτηση κατά την οποία ηθοποιοί και θεατές απαντούν στις εξής ερωτήσεις:

- Πώς αισθανθήκατε κατά τη διάρκεια της αναπαράστασης;
- Πώς αισθανθήκατε την ώρα που αρνηθήκατε;
- Ποιος από τους τρόπους άρνησης είναι ο πιο δύσκολος να εφαρμοστεί στην πράξη; Γιατί;
- Σε ποιες καθημερινές περιπτώσεις είναι καλύτερος ένας τρόπος από κάποιον άλλο;
- Πώς αισθάνεστε όταν ενεργείτε σύμφωνα με τις προσωπικές σας επιθυμίες και απόψεις;

Τι χρειαζόμαστε: Παραδείγματα καταστάσεων άσκησης πίεσης για την αναπαράσταση. Κάρτες με τους διάφορους τρόπους με τους οποίους κάποιος μπορεί να πει «όχι».

Πόσος χρόνος απαιτείται;

Περίπου μιάμιση ώρα, ανάλογα με τον αριθμό των καταστάσεων πίεσης που αναπαριστούν οι συμμετέχοντες.

Παραδείγματα καταστάσεων άσκησης πίεσης από μια ομάδα:

- Μια παρέα πιέζει ένα μέλος της να κλέψει μολύβια και στυλό (ή εργαλεία) από το τμήμα εκπαίδευσης που συμμετέχει.
- Μια ομάδα συναντά κάποιον που παρακολουθεί ένα τμήμα εκπαίδευσης την ώρα που κα-

τεβαίνει για το μάθημα και επιμένουν να μην πάει στο μάθημα, αλλά να μείνει μαζί τους για να δουν τηλεόραση ή να παίξουν ποδόσφαιρο.

- Ένας νεαρός κρατούμενος πιέζεται (με πειράγματα και ειρωνείες) από την παρέα του να καθίσει να του κάνει τατουάζ ένας συγκρατούμενός τους που είναι ερασιτέχνης «καλλιτέχνης» και που έχει κάνει τατουάζ και σε άλλους από την παρέα.

ΚΑΡΤΕΣ ΜΕ ΤΡΟΠΟΥΣ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΛΕΜΕ «ΟΧΙ»

1. «Πες ΟΧΙ απλά και καθαρά»

- Λοιπόν, καλύτερα όχι.
- Ευχαριστώ, δεν θέλω.
- Όχι, μη μου κολλάς, είπα όχι.
- Μα επιτέλους, όχι! Δεν καταλαβαίνεις;

2. «Δώσε μια δικαιολογία»

- Δεν έχω όρεξη για κάτι τέτοιο, προτιμώ να το σκεφτώ καλύτερα.
- Πρέπει να κάνω άλλα πράγματα σήμερα.
- Δεν μ' αρέσει να μπερδεύω τα πράγματα στη ζωή μου, και ήδη έχω αρκετά προβλήματα σήμερα.

3. «Δώσε χρόνο στον εαυτό σου»

- Ε, καλά, θα δούμε αργότερα.
- Άστο για άλλη φορά.
- Ίσως, αλλά όχι σήμερα, καλύτερα μια άλλη μέρα.
- Θα το σκεφτώ.

4. «Πιθανόν»

- Ίσως να έχεις κάποιο δίκιο, αλλά εγώ δεν το βλέπω.
- Ναι, ίσως να είμαι φοβισιάρης.
- Ίσως όλοι να το κάνουν αυτό, όμως εγώ δεν είμαι όπως όλοι.
- Μπορεί να κάνω και λάθος, αλλά μάλλον δεν κάνω.

5. «Δώσε άλλες εναλλακτικές»

- Μήπως θα ήταν καλύτερα να...
- Γιατί, αντί για αυτό, δεν πάμε να...

6. «Πες αυτό που σκέφτεσαι»

- Θα είμαι ειλικρινής μαζί σου, πιστεύω πως...
- Λοιπόν, άκου, η αλήθεια είναι πως η δική μου γνώμη είναι ότι...
- Εγώ πιστεύω ότι...

7. «Αντιμετώπισέ τους»

- Μη με υπολογίζετε εμένα σ' αυτή τη βλακεία.
- Πώς σας ήρθε αυτή η χαζομάρα! Έχετε τρελαθεί;
- Κόφτε τις βλακείες! Θα γίνετε ρεζίλι!

8. «Κολλημένος δίσκος»

- Λυπάμαι, δεν με ενδιαφέρει.

- Λυπάμαι, δεν με ενδιαφέρει.

- Λυπάμαι, δεν με ενδιαφέρει.

Ή ακόμα καλύτερα:

- Μπορεί να έχεις δίκιο, αλλά δεν μου κάνει κέφι.

- Μπορεί να έχετε δίκιο, αλλά δεν γουστάρω.

- Ακούγεται διασκεδαστικό, αλλά δεν έχω όρεξη.

Οι Εκπαιδευτές της συμβουλευτικής
με βοήθησαν αρκετά να γνωρίσω
πράγματα που μου ήταν άγνωστα σε
βρέβει. Σουείας. Η συμβουλευτική ήταν
αρκετά ενδιαφέρουσα & ήθελε εκπαιδευση
που ήταν πρηνή η γνώση & επιθυρητική

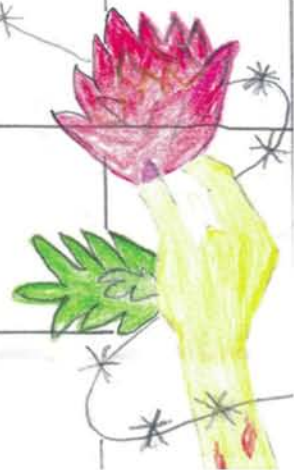
Ευχαριστούμε Μ.

Οι Εκπαιδευτές της Συμβουλευτικής ήταν πολύ ευχαριστές &
ενδιαφερόμενες. Κατάρχα, ένιωθα πολύ άνετα, γιατί είχαν τη
μορφή συζητήσης. Τα θέματα για τα οποία συζητούσαμε, μου ήταν
λίγο πολύ γνωστά. Έτσι, είχα τη δυνατότητα, να διαγωνιστώ με
μία αντιθέτη από τη δικιά μου γνώμη, περιηρητώντας τη
Υπόθεση & κρισηντάσεις, κρισηδιαγωνίες, αλλά δημιουργησε
έχοντας έμοια αρεσία κωνουρία σεαφήματα.

Ευχαριστούμε

Κάθε φορά που ερχομύνα στο
πρόγραμμα περναγα ευχαριστα το χρόνο
που καναμε ζητητήσης για διάφορα
θέματα, ένιωθα πολύ καλά, μου αρεσει
και θα ήθελα να γινονται πιο
συχνά τέτοια προγραμματα, μου
βοηθησε ψυχολογικά πολύ

Χ.Ν





Κεφάλαιο 7

Εκπαιδευτικά εργαστήρια με Τεχνικές Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Το κεφάλαιο αυτό αποτελεί μία ξεχωριστή ενότητα δραστηριοτήτων που παρουσιάζονται ως εργαστήρια, γιατί επεξεργάζονται εξειδικευμένα θέματα που αφορούν την επανένταξη των κρατούμενων, την καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων, την ενίσχυση αυτογνωσίας κτλ.

Εδώ θα αναφερθούμε στη συμβουλευτική παρέμβαση του Ε/Σ εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία και τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση ενηλίκων. Υπενθυμίζεται ότι στους στόχους της Συμβουλευτικής ενσωματώνεται και η παροχή πληροφοριών σχετικά με θέματα που αφορούν τους κρατούμενους καθώς και η ενδυνάμωσή τους, προκειμένου να χαράξουν εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς στόχους.

Για να μπορέσει ο Ε/Σ να κινητοποιήσει τα μέλη της ομάδας, θα πρέπει να σχεδιάσει τη θεματική ενότητα με την οποία θα ασχοληθεί και να βασιστεί στη βιωματική εμπειρία τους, εφαρμόζοντας σχετικές εκπαιδευτικές τεχνικές που συνδέονται με την εκπαίδευση ενηλίκων.

Για να επιλέξει ο Ε/Σ τις εκπαιδευτικές τεχνικές που θα εφαρμόσει, πρέπει να λάβει υπόψη του τα εξής κριτήρια επιλογής (Κόκκος, 1999):

- Τον εκπαιδευτικό σκοπό του προγράμματος
- Την υφή του μαθησιακού αντικειμένου
- Τους μαθησιακούς τρόπους και τα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων
- Τις ικανότητες που διαθέτει
- Το μαθησιακό κλίμα
- Το διαθέσιμο χρόνο
- Τους διαθέσιμους πόρους

Η προσωπικότητα και οι ικανότητες του Ε/Σ παίζουν σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή τόσο των εκπαιδευτικών τεχνικών όσο και όλων των προηγούμενων βιωματικών δραστηριοτήτων που περιγράφηκαν. Και αυτό γιατί όλοι οι Ε/Σ δεν μπορούν να εφαρμόσουν όσα προαναφέρθηκαν. Ο Ε/Σ πρέπει να αισθάνεται άνεση και ασφάλεια όταν επιλέγει μία τεχνική και πάνω από όλα να είναι ο εαυτός του.

Όταν μιλάμε για εκπαίδευση ενηλίκων αναφερόμαστε σε μια διαδικασία κατά την οποία προσπαθούμε να καταστήσουμε τους εκπαιδευόμενους ικανούς να αποκτήσουν φωνή. Ίσως το «κλειδί», όταν θέτουμε τον εκπαιδευόμενο πρώτο και όχι τον εκπαιδευτή, είναι η ανάγκη να ακούμε περισσότερο και να μιλάμε λιγότερο (Rogers, 1999).

7.1. Με την έναρξη των συναντήσεων των εκπαιδευτικών εργαστηρίων

Μπαίνοντας σε αυτή τη διαδικασία, ο Ε/Σ πρέπει να αναφέρει σε κάθε συνάντηση με τα μέλη της ομάδας τους **στόχους** που επιδιώκει να επιτευχθούν μέχρι την ολοκλήρωση της θεματικής ενότητας με την οποία θα ασχοληθούν.

Οι στόχοι είναι περιγραφές αποτελεσμάτων, τα οποία επιθυμούν να κατακτήσουν στο τέλος της εκπαιδευτικής διαδικασίας ο εκπαιδευτής και τα άτομα που συμμετέχουν σε αυτή. Δείχνουν αυτό που ο εκπαιδευόμενος θα μπορούσε να κάνει μετά την εκπαίδευση (Noye & Rivetau, 1999). Οι στόχοι κινούνται σε τρία επίπεδα:

- **Επίπεδο γνώσεων** – γνωστικό επίπεδο (περιλαμβάνονται οι γνώσεις που θα αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι και η χρήση τους).
- **Επίπεδο ικανοτήτων** – ψυχοκινητικό επίπεδο (σχετίζεται με τις δεξιότητες και με το τι θα είναι ικανοί να κάνουν οι εκπαιδευόμενοι).
- **Επίπεδο στάσεων** – συναισθηματικό επίπεδο (αφορά τις στάσεις, συναισθήματα και αξίες που θα αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι).

Αν ο Ε/Σ καθορίσει τους στόχους, μπορούμε να μιλήσουμε για αξιολόγηση αποτελεσμάτων, είτε στο τέλος της θεματικής ενότητας είτε στο τέλος του προγράμματος, π.χ. σχετικά με την αποτελεσματικότητα του προγράμματος, τις γνώσεις που πήραν οι εκπαιδευόμενοι, τη μέθοδο του Ε/Σ κτλ. Με αυτό τον τρόπο κινητοποιείται και ο Ε/Σ προκειμένου να επιλέξει τις κατάλληλες μεθόδους που θα ενεργοποιήσουν τα μέλη της ομάδας να συμμετέχουν στις **συναντήσεις συμβουλευτικής που έχουν και μαθησιακό χαρακτήρα**.

Η **ιδιαιτερότητα της φυλακής** εστιάζεται στο εξής: ο Ε/Σ μπορεί να έχει ετοιμάσει υλικό για ένα θέμα και η συλλογική φωνή των εκπαιδευόμενων (κλίμα από την περιρρέουσα ατμόσφαιρα, μεταξύ τους σχέσεις, δικαστήριο, μεταγωγή κτλ.) να μην μπορεί να ακολουθήσει τη διαδικασία. Στο σημείο αυτό, το χαρακτηριστικό της **ευελιξίας του Ε/Σ παίζει σημαντικό ρόλο**. Το πώς θα διαχειριστεί το θέμα που προκύπτει, το επίπεδο της ενσυναίσθησης που δείχνει και η στάση του απέναντι στην ομάδα σε σχέση με τα όρια που έχουν τεθεί, θα καθορίσουν το πώς θα συνεχίσει.

Αν αφουγκραστεί, λοιπόν, ότι η ανάγκη της ομάδας ζητά κάτι διαφορετικό, πρέπει να σεβαστεί την επιθυμία που μπορεί να προκύψει μετά από συλλογική διεργασία και να τροποποιήσει το στόχο.

Μέσω των συμβουλευτικών συναντήσεων στη φυλακή πρέπει να βοηθήσουμε τους εκπαιδευόμενους να αποκτήσουν και στόχους εκπαίδευσης.

Η εκπαίδευση έχει ελπίδες να είναι επιτυχής, αν οι εκπαιδευόμενοι έχουν οικειοποιηθεί πραγματικά τους στόχους και παίρνουν οι ίδιοι τη μαθησιακή διεργασία στα χέρια τους (Noye & Riveteau, 1999).

7.2. Εκπαιδευτικές τεχνικές

Ο Ε/Σ στις συναντήσεις του με την ομάδα των κρατουμένων πρέπει να χρησιμοποιεί ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές σύμφωνα με τις οποίες οι εκπαιδευόμενοι **θα ανακαλύψουν τη γνώση ξεκινώντας από τις δικές τους γνώσεις και εμπειρίες**. Για το λόγο αυτό πρέπει να σχεδιάζει με προσοχή τις δραστηριότητες που έχει κατά νου να πραγματοποιήσει.

Οι εκπαιδευτικές τεχνικές που προτείνονται και αναλύονται παρακάτω είναι η εμπλουτισμένη εισήγηση, οι ομαδικές εργασίες, ο καταγισμός ιδεών, το παίξιμο ρόλων, η μελέτη περίπτωσης, ερωτήσεις-απαντήσεις, συζήτηση.

Βέβαια, υπάρχουν και άλλες εκπαιδευτικές τεχνικές που μπορεί να εφαρμόσει κανείς ανάλογα με το στόχο που θέτει, π.χ. επίδειξη, συνέντευξη από ειδικό, προσομοίωση κτλ.

7.2.1. Εισήγηση

Η εισήγηση ως εκπαιδευτική τεχνική μπορεί να χρησιμοποιηθεί αλλά δεν θα πετύχει ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων. Ο Ε/Σ κρατουμένων πρέπει να αποφύγει μια εισήγηση που θα αναπτύσσει ένα θέμα, π.χ. υγεία του σώματος, διάρκειας 45 λεπτών. Αν εφαρμόσει τη μέθοδο αυτή, το σίγουρο είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι θα βαρεθούν και δεν θα ενεργοποιηθούν.

Στόχος του Ε/Σ είναι να κινητοποιήσει τους εκπαιδευόμενους εφαρμόζοντας εκπαιδευτικές τεχνικές που θα τους κάνουν ενεργούς και συμμετόχους στην εκπαιδευτική διαδικασία. Σύμφωνα με τον Rogers (1999), γίνεται λόγος για **συμμετοχικές μεθόδους** (που αναπτύσσουν την αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων, λ.χ. ερωτήσεις, συζήτηση, ομάδες ανταλλαγής απόψεων) και **ευρετικές μεθόδους** (με τις οποίες οι εκπαιδευόμενοι, μόνοι τους ή σε ομάδες, εκπονούν εργασίες, εξερευνούν και ανακαλύπτουν τη γνώση, λ.χ. άσκηση, πειράματα, μελέτη, σύνταξη κειμένων).

Αν ο Ε/Σ **εμπλουτίσει την εισήγηση** με ερωτήσεις-απαντήσεις, διάλογο, συζήτηση, έτσι ώστε τα μέλη της ομάδας να συνδέουν το περιεχόμενο των νέων γνώσεων που προσλαμβάνουν με τα όσα ήδη γνωρίζουν από εμπειρίες τους, αρχίζουν να μαθαίνουν αποτελεσματικά αξιοποιώντας τις δικές τους ικανότητες. Με αυτό τον τρόπο χιτίζεται η αυτοπεποίθησή τους και αυξάνεται το ενδιαφέρον τους.

Σύμφωνα με τον Ροζέ Μυκιέλι, όπως αναφέρεται στο βιβλίο της Courau (2000), **συγκρατούμε κατά προσέγγιση: 10% από αυτά που διαβάζουμε, 20% από αυτά που ακούμε, 30% από αυτά που βλέπουμε, 50% από αυτά που βλέπουμε και ακούμε ταυτόχρονα, 80% από αυτά που λέμε και 90% από αυτά που λέμε, ενώ ταυτόχρονα εκτελούμε πράξεις που απαιτούν σκέψη και στις οποίες εμπλεκόμαστε ενεργητικά.**

7.2.2. Ομάδες εργασίας

Η τεχνική αυτή **προϋποθέτει ένα καλό κλίμα επικοινωνίας** των μελών της ομάδας, γιατί γίνεται κατανομή των συμμετεχόντων σε μικρές ομάδες. Τα μέλη των μικρών ομάδων αναλαμβάνουν να φέρουν σε πέρας μια δραστηριότητα που θα δοθεί από τον Ε/Σ σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Για παράδειγμα, μπορεί να ζητηθεί από τις ομάδες να σχεδιάσουν τη στρατηγική τους βγαίνοντας από τη φυλακή. Σε ποιους φορείς απευθύνονται για βοήθεια οικονομική, επαγγελματική, ψυχολογική; Δουλεύουν το σχέδιο αυτό σε μικρές ομάδες των τεσσάρων και μετά ανακοινώνουν στην ολομέλεια τη δράση τους. Ο Ε/Σ σε χαρτοπίνακα σημειώνει την πορεία και παίρνει ερέθισμα να δώσει τις συμπληρωματικές πληροφορίες που χρειάζονται.

Στην τεχνική αυτή, ο Ε/Σ πρέπει να εξασφαλίζει τη συμμετοχή όλων, διευκολύνοντάς τους να σχηματίσουν μικρές ομάδες και να εκφραστούν άνετα. Δεν παραλείπει να βρίσκεται κοντά στις ομάδες και να παρατηρεί.

Πώς μπορεί να γίνει;

Ο χωρισμός των μελών σε μικρές ομάδες δύο ή τεσσάρων ατόμων, ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας, μπορεί να γίνει με τους εξής τρόπους:

- Αν τα μέλη της ομάδας είναι 20, ο Ε/Σ έχει μαζί του 10 κάρτες, π.χ. καρτ ποστάλ, με ένα ενδιαφέρον θέμα (διπλές κάρτες, δηλαδή 10x2) και προτείνει στα μέλη της ομάδας να διαλέξουν από μία κάρτα. Τα δύο μέλη που θα διαλέξουν την ίδια κάρτα θα αποτελέσουν μια δυάδα συνεργασίας.
- Αντίστοιχα, ο χωρισμός μπορεί να γίνει με νούμερα. Ο Ε/Σ μοιράζει νούμερα 1,2,3,4. Όταν τελειώσει η επαναλαμβανόμενη αρίθμηση, δίνει οδηγία όσοι έχουν όμοιους αριθμούς να αποτελέσουν κοινή ομάδα.
- Άλλη ιδέα είναι να συνευρεθούν σε ομάδα όσοι έχουν κοινό ζώδιο.
- Αν δεν υπάρχουν κοινά ζώδια, να συνευρεθούν μαζί όσοι γεννήθηκαν όμοιες εποχές του χρόνου.

Οι οδηγίες από τον Ε/Σ πρέπει να είναι σαφείς και να είναι έτοιμος να δώσει διευκρινίσεις χωρίς να στέκεται αποστασιοποιημένος.

Η δημιουργία ομάδων βοηθά τους εκπαιδευόμενους **να αυτονομηθούν, να δημιουργηθεί φιλικό κλίμα μεταξύ τους, να εκφραστούν ελεύθερα** (αφού μερικοί δεν παίρνουν το λόγο, ειδικά αν είναι καινούριοι κρατούμενοι), **να αντιπαραθέσουν τις ιδέες τους** χωρίς να έχουν το φόβο της κριτικής των άλλων, **να επικοινωνήσουν μεταξύ τους**.

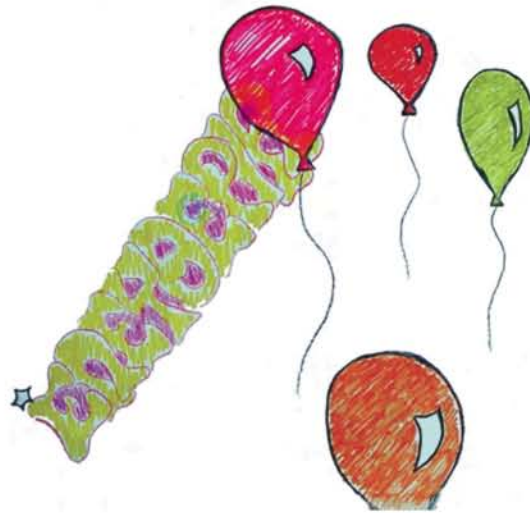
7.2.3. Καταιγισμός ιδεών (brainstorming)

Με την τεχνική αυτή **παρακινούνται τα μέλη της ομάδας να εκφραστούν αυθόρμητα**, χωρίς να αιτιολογήσουν τις απόψεις τους, πάνω σε ένα θέμα που τίθεται. Ο Ε/Σ μπορεί να τους απευ-

θύνει μία ερώτηση ενθαρρύνοντάς τους με γρήγορο ρυθμό, υπό μορφή «καταιγισμού», να πουν μια λέξη που ο εκπαιδευτής τη σημειώνει στον πίνακα ή σε χαρτί. Για παράδειγμα, Όταν γίνεται συζήτηση για πηγές εξεύρεσης εργασίας, μπορεί ο Ε/Σ να ρωτήσει: «όταν ψάχνετε για δουλειά από πού αντλείτε πληροφόρηση;». Είναι ένα θέμα που σίγουρα τους απασχολεί όλους. Οι περισσότεροι ίσως έχουν βρεθεί στη θέση να ψάξουν να βρουν δουλειά και έχουν εμπειρία.

Ο εκπαιδευτής, με ερέθισμα την τεχνική αυτή, **κάνει σύνθεση των όσων αναφέρθηκαν** και παίρνει αφορμή να δώσει περισσότερη πληροφόρηση. Με αυτόν τον τρόπο αξιοποιεί τη γνώση που έχουν οι εκπαιδευόμενοι και τους **κάνει να νιώθουν δυνατοί**.

Η τεχνική αυτή **χαλαρώνει, απελευθερώνει τη σκέψη** των συμμετεχόντων από τους άκαμπτους προγραμματισμούς, τους βοηθά να βγουν από το προσωπικό πλαίσιο αναφοράς τους και να ανοιχτούν προς τα έξω. Μετά τον καταιγισμό ιδεών, η ατμόσφαιρα γίνεται πιο χαλαρή (Courau, 2000).



Δραστηριότητα: Έκφραση συναισθημάτων από ομάδα εργασίας κρατούμενων γυναικών.
Πρόγραμμα συμβουλευτικής Κ.Ε.Ε. (2004-2005)

Η τεχνική αυτή μπορεί να χρησιμοποιείται στην ομάδα των κρατούμενων και στην περίπτωση που η ομάδα αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα σχέσεων ή μειώνεται η διάθεσή της για συμμετοχή, μια και χρησιμεύει περισσότερο στη διαχείριση και βελτίωση σχέσεων στην ομάδα παρά στην επίτευξη εκπαιδευτικών στόχων.

7.2.4. Παίξιμο ρόλων

Σε αυτή την εκπαιδευτική τεχνική, **οι εκπαιδευόμενοι υποδύονται ρόλους** που συνδέονται με μια κατάσταση που ο Ε/Σ θέλει να εξετάσει στον επαγγελματικό ή κοινωνικό τομέα. Μπαίνοντας στους ρόλους που δίνονται μέσα από την περιγραφή ενός σεναρίου, τα μέλη της ομάδας μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα την κατάσταση αλλά και τις αντιδράσεις τους σε αυτήν.

Το παιχνίδι ρόλων εφαρμόζεται κυρίως όταν επιδιώκεται η ανάλυση προβληματικών ή

συγκρουσιακών καταστάσεων, που αφορούν τις ικανότητες, τις στάσεις, την επικοινωνία, τη συμπεριφορά (Κόκκος, 1999).

Για παράδειγμα, μπορεί να δοθεί το σενάριο ενός προβλήματος που παρουσιάστηκε σε μια ομάδα κρατούμενων κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης συμβουλευτικής.

Στόχοι του παιχνιδιού ρόλων είναι:

- Να εντοπίσουν οι εκπαιδευόμενοι τα προβλήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια των συναντήσεων και να διερευνήσουν τις μεταξύ τους σχέσεις και τις σχέσεις τους με τον εκπαιδευτή.
- Να αποκτήσουν την ικανότητα να λύνουν προβλήματα μέσα από τη συνεργασία.
- Να προσδιοριστεί ο ρόλος του εκπαιδευτή και ο ρόλος των εκπαιδευομένων.

Η εφαρμογή της τεχνικής αυτής λειτουργεί διαφωτιστικά και διευκρινιστικά όσον αφορά το πραγματικό πρόβλημα που εξετάζεται αλλά και τα χαρακτηριστικά των «παικτών», με άλλα λόγια παρέχει **προσωπική ανατροφοδότηση**.

Η υπόδυση ρόλων δεν είναι απλώς ένα είδος θεατρικής πράξης: αποκαλύπτει ένα μεγάλο μέρος των συναισθημάτων και των ικανοτήτων των ατόμων που εμπλέκονται και ίσως για αυτό να αντιμετωπίζεται ως απειλή από ορισμένους (Jacques, 2004).

Για το λόγο αυτό, ο Ε/Σ πρέπει να εξηγήσει στους εκπαιδευόμενους-κρατούμενους τους λόγους για τους οποίους εφαρμόζει αυτή την τεχνική. Μερικοί μπορεί να αρνηθούν να συμμετάσχουν. Στο σημείο αυτό πρέπει να τους ενθαρρύνει και να τους παροτρύνει να χωριστούν σε μικρές ομάδες, να συζητήσουν και να επιλέξουν μόνοι τους ρόλους τους.

Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται όταν πλάθεται το σενάριο από τον Ε/Σ, για να προχωρήσει στην πρακτική εφαρμογή του. Το σενάριο δεν θα πρέπει να αφορά την προσωπική ιστορία του κρατούμενου. Ο κρατούμενος δεν υποδύεται τον εαυτό του, αλλά παίζει ένα ρόλο με τον οποίο ταυτίζεται μέσω κάποιου άλλου.

Η ατμόσφαιρα που θα δημιουργηθεί πρέπει να είναι οικεία, φιλική και χαλαρή για να πάρουν θάρρος τα μέλη της ομάδας και να υποδυθούν τους ρόλους. Στο τέλος της διαδικασίας, ο Ε/Σ τους ρωτά για το πώς ένιωσαν και αν θεωρούν ότι η συγκρουσιακή κατάσταση αντιμετωπίστηκε με τις λύσεις που προτάθηκαν από τις ομάδες.

7.2.5. Μελέτη περίπτωσης

Η τεχνική αυτή σχετίζεται με ένα πραγματικό ή φανταστικό παράδειγμα, στο οποίο παρουσιάζεται πιθανώς μια κατάσταση ή ένα πρόβλημα που αφορά τα μέλη της ομάδας, και δίνεται προκειμένου να την επεξεργαστούν και να βρουν λύσεις στο πρόβλημα που τίθεται. Η παρουσίαση της περίπτωσης μπορεί να γίνει με προφορικό λόγο, με γραπτό κείμενο, με την παρακολούθηση μιας ταινίας.

Όταν ο Ε/Σ δίνει τη μελέτη περίπτωσης, **παρέχει τις απαραίτητες διευκρινίσεις**, έτσι ώστε να γίνει κατανοητή. **Ορίζει το χρόνο** για την εκπόνηση της άσκησης και δεν εκθέτει την προ-

σωπική του άποψη. Οι εκπαιδευόμενοι, σε ομάδες εργασίας, επεξεργάζονται την άσκηση, **έτσι ώστε να υπάρχει αλληλεπίδραση**. Στη συνέχεια, στην ολομέλεια, μέσω των εκπροσώπων των ομάδων, παρουσιάζουν το αποτέλεσμα της εργασίας τους, την πορεία που ακολούθησαν, τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν. Ο Ε/Σ βοηθά στη σύνθεση των απόψεων και δρα συμπληρωματικά.

Η εκπαιδευτική αυτή τεχνική έχει δύο πεδία εφαρμογής. Αφενός, χρησιμοποιείται με στόχο να γίνει εμπέδωση και εφαρμογή των θεωρητικών γνώσεων που έχουν αποκτηθεί. Αφετέρου, υιοθετείται όταν ακόμη δεν έχει ολοκληρωθεί η απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων και στόχος είναι να υποκινηθεί η ευρετική πορεία προς τη μάθηση (Κόκκος, 1999).

7.2.6. Ερωτήσεις – απαντήσεις

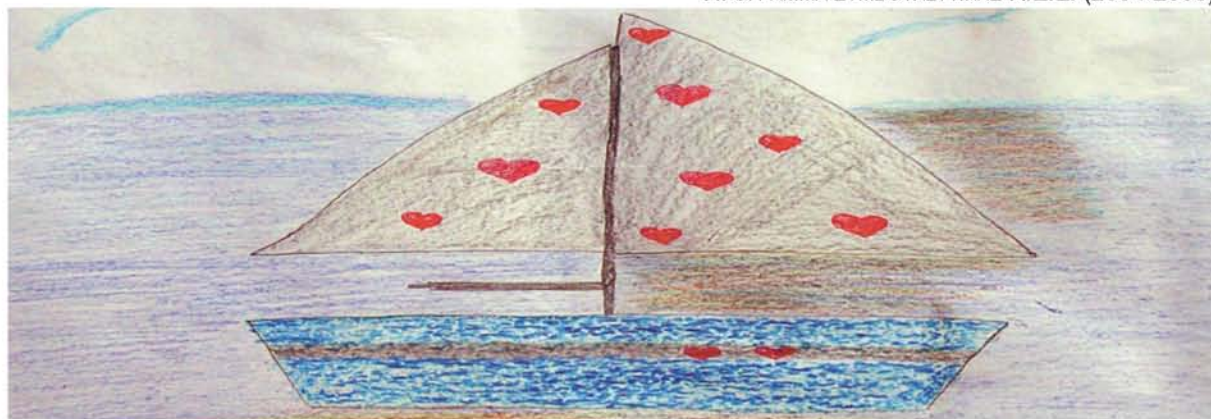
Ο Ε/Σ, για να αποφύγει το μονόλογο της εισήγησης, **θέτει ερωτήσεις** στα μέλη της ομάδας σχετικά με το θέμα που συζητούν. Με τον τρόπο αυτό, **υποκινούνται να πουν τη γνώμη τους, μαθαίνουν να εκφράζονται, να αξιοποιούν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους με αποτέλεσμα να αυξάνεται η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθησή τους**. Κάθε μέλος της ομάδας κάνει γνωστές τις απόψεις του και στους άλλους και δημιουργείται ομαδικό πνεύμα. Ο Ε/Σ έχει τη δυνατότητα να εκτιμά τις ανάγκες των μελών της ομάδας και να αναπροσαρμόζει την τακτική του αν χρειάζεται.

Για να υπάρχει όμως αποτελεσματικότητα και συμμετοχή των μελών της ομάδας, πρέπει ο Ε/Σ να διατυπώνει τις ερωτήσεις με **ύφος απλό και λιτό**. Να απευθύνει τις ερωτήσεις σε όλους και να αφήνει χώρο να απαντούν οι κρατούμενοι εθελοντικά, χωρίς να προτρέχει να απαντήσει. Οι ερωτήσεις δεν πρέπει να είναι ενοχλητικές και σε καμία περίπτωση να μην μειώνουν τα μέλη της ομάδας ή να τα κάνει να νιώθουν ότι αμφισβητούνται. Ιδιαίτερη προσοχή χρειάζεται στις ομάδες των κρατούμενων. Σημειώνεται ότι **αν ο Ε/Σ ερωτηθεί για θέμα το οποίο δεν γνωρίζει, δεν διστάζει να το παραδεχτεί και να πάρει χρόνο μέχρι την επόμενη συνάντηση για να απαντήσει**.

7.2.7. Συζήτηση

Στόχος της συζήτησης είναι να γίνει **επεξεργασία ενός ζητήματος σε βάθος**. Τα μέλη της ομάδας ενεργοποιούνται, ανταλλάσσουν απόψεις, ασκούν κριτική, εμβαθύνουν στο θέμα που συζητείται. Με αυτό τον τρόπο, αξιοποιούν τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους. Η συζήτηση μπορεί να αναπτυχθεί είτε σε μικρές ομάδες είτε στην ολομέλεια.

Στην τεχνική αυτή, ο Ε/Σ προσχεδιάζει μια επαγωγική σειρά ερωτήσεων με βάση τις οποίες προσεγγίζεται σταδιακά το ζήτημα.



Κεφάλαιο 8 Παραδείγματα καλών πρακτικών, σχεδιασμός Θεματικών Ενότητων

Στη συνέχεια, αναλύονται μερικά **παραδείγματα καλών πρακτικών** που έχουν ήδη εφαρμοστεί σε πρόγραμμα συμβουλευτικής κρατουμένων. Όπως θα δείτε, αρχικά δίνεται η θεματική ενότητα, π.χ. Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας, και στη συνέχεια περιγράφεται αναλυτικά ο σχεδιασμός.

Η χρονική διάρκεια δεν είναι καθορισμένη, αφήνοντας ανοιχτό το περιθώριο να εξελιχθεί η ενότητα ανάλογα με το ενδιαφέρον της ομάδας. Ο Ε/Σ είναι αυτός που θα κρίνει πώς θα καλύψει τις ανάγκες των μελών χωρίς να βγει από το πλαίσιο που τίθεται από το πρόγραμμα της Συμβουλευτικής των Κ.Ε.Ε.

Έτσι, στον ενδεικτικό και πάλι σχεδιασμό αναφέρεται ο **στόχος του Ε/Σ σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων**, που πρέπει να ανακοινώνεται στα μέλη της ομάδας, όπως έχει προαναφερθεί.

Στη συνέχεια, προτείνονται κάποια **θέματα που αφορούν την ενότητα** και μπορεί ο Ε/Σ να ασχοληθεί. Πιθανώς υπάρχουν και άλλες ιδέες που δεν καταγράφονται, λόγω οικονομίας χώρου, αλλά μπορούν να αναπτυχθούν.

Ακολουθεί η **περιγραφή ενδεικτικών εκπαιδευτικών τεχνικών** που μπορούν να εφαρμοστούν από τον Ε/Σ έχοντας κατά νου τα κριτήρια επιλογής εκπαιδευτικών τεχνικών, όπως αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Έτσι, περιγράφονται κάποιες τεχνικές, π.χ. ασκήσεις, παίξιμο ρόλων, μελέτη περίπτωσης με περιεχόμενο που σχετίζεται με τα ενδιαφέροντα των κρατουμένων και μπορεί να τους ενεργοποιήσει ώστε να συμμετέχουν και να αντλήσουν γνώση.

Συνεπώς, ο Ε/Σ διαλέγει να εφαρμόσει αυτές που ταιριάζουν στη θεματική ενότητα που κάθε φορά πρέπει να σχεδιάσει.

Ενότητα 8.1. Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας

Η αναζήτηση εργασίας είναι σίγουρα το πιο καυτό ζήτημα για τους κρατούμενους που θα αποφυλακιστούν. Συνεπώς, είναι χρήσιμο να συζητηθεί ως θέμα. Στη συνέχεια, δίνονται κάποιες ιδέες για το πώς μπορεί να ασχοληθεί ο Ε/Σ με το θέμα. Η έκταση που μπορεί να δοθεί είναι ανάλογη με το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων.

Στόχος της Θ.Ε. σε επίπεδο γνώσεων:

- να ενημερωθούν οι εκπαιδευόμενοι για το τι είναι οι τεχνικές εξεύρεσης εργασίας,
- να μάθουν τις μεθόδους, τους τρόπους που θα χρησιμοποιήσουν για να βρουν εργασία,
- να κατανοήσουν πού μπορούν να απευθύνονται για εργασία.

Σε επίπεδο δεξιοτήτων:

- να αναγνωρίζουν τις τεχνικές εξεύρεσης εργασίας,
- να εντοπίσουν τα αδύνατα και δυνατά σημεία τους στον επαγγελματικό τους ρόλο,
- να θέσουν προσωπικούς στόχους για τη χάραξη της επαγγελματικής τους πορείας,
- να μπορούν να εφαρμόζουν τις τεχνικές εξεύρεσης εργασίας (σύνταξη βιογραφικού, πώς δίνω συνέντευξη, πώς μιλώ στο τηλέφωνο).

Σε επίπεδο στάσεων

- να αποκτήσουν θετική στάση ως προς την εξεύρεση εργασίας και την επαγγελματική τους ενσωμάτωση στην κοινωνία.

Θέματα που προτείνονται να συζητηθούν:

- Η προηγούμενη επαγγελματική απασχόληση των συμμετεχόντων (με την έννοια της μεταφοράς εμπειρίας και της γνωριμίας πιθανώς με επαγγέλματα που δεν γνωρίζουν). **Στο θέμα αυτό χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή ώστε να μην αναδειχθούν παράνομες δουλειές που έκαναν και αποπροσανατολιστεί η ομάδα από την ουσία του θέματος.**
- Η έννοια της εργασίας (όχι μόνο θεωρητική ανάπτυξη αλλά η εργασία ως εμπειρία και ως αξία με τα μάτια των κρατουμένων).
- Εντοπισμός των δυνατών-αδύνατων σημείων των συμμετεχόντων στον επαγγελματικό τους ρόλο. Είναι ένα σημαντικό σημείο στο οποίο μπορούν να αναδυθούν και οι εκπαιδευτικές τους ανάγκες.
- Με βάση τις ικανότητες και δεξιότητες που έχουν, τι δουλειά μπορούν να αναζητήσουν; Αναγνωρίζουν δηλαδή τι μπορούν να κάνουν καλά και τι θα ήθελαν ή πρέπει να μάθουν για να αναζητήσουν μια διαφορετική δουλειά.
- Πηγές εξεύρεσης εργασίας (από πού μπορούν να αντλήσουν πληροφόρηση για θέσεις εργασίας (αγγελίες, Ο.Α.Ε.Δ., ιδιωτικά γραφεία, γραφεία προώθησης ανέργων, διαδίκτυο, δίκτυο γνωριμιών κτλ.).

Με τα παραπάνω θέματα, επιχειρείται να πραγματοποιηθεί η χάραξη προσωπικής επαγγελ-

ματικής σταδιοδρομίας που στηρίζεται σε τέσσερις άξονες: **διαμόρφωση στόχων, εκτίμηση δυνατοτήτων, συνθήκες αγοράς εργασίας, πηγές εξεύρεσης εργασίας.**

- Μεθόδευση αναζήτησης εργασίας: εντοπί-ζω αγγελίες και τις επεξεργάζομαι – αναζή-τηση απασχόλησης σε μη δημοσιευμένες θέσεις (επιστολή διερεύνησης, τηλεφωνική προσέγγιση) – απάντηση σε δημοσιευμένη θέση – συμπλήρωση έντυπης αίτησης (έ-τοιμη φόρμα που διατίθεται σε μεγάλες ε-ταιρείες).
- Δημιουργία φακέλου υποψηφιότητας που περιλαμβάνει βιογραφικό σημείωμα, συνοδευτική επιστολή, συστατική επιστολή, ημερολόγιο κίνησης, τηλεφωνικό ευρετή-ριο. Ενημέρωση για τα προαναφερθέντα ζητήματα και ανάλογη επεξεργασία, π.χ. βιογραφικό (υπόδειγμα, χαρακτηριστικά, περιεχόμενο, δημιουργία προσωπικού βιο-γραφικού), συνοδευτική επιστολή (υπόδειγ-μα, περιεχόμενο). Στο σημείο αυτό χρειά-ζεται ιδιαίτερη προσοχή.
- Η διαδικασία της συνέντευξης. Τι είναι συ-νέντευξη, τύποι, τεχνικές που χρησιμοποι-ούνται, προετοιμασία για τη συνέντευξη, πιθανές ερωτήσεις και από τις δύο πλευ-ρές, γλώσσα σώματος.
- Μετά τη συνέντευξη τι; Αυτοαξιολόγηση, ευχαριστήρια επιστολή, αναμονή, απόρριψη.



Δραστηριότητα: Έκφραση συναισθημάτων από ομάδα εργασίας κρατούμενων γυναικών. Πρόγραμμα συμβουλευτικής Κ.Ε.Ε. (2004-2005)

8.1.1. Εκπαιδευτικές Τεχνικές και Εποπτικά Μέσα

Παρατίθενται κάποιες ιδέες που μπορούν να εφαρμοστούν από τον Ε/Σ χρησιμοποιώντας εκπαιδευτικές τεχνικές, ανάλογα με το ποια θέματα θα επιλεγούν, με βάση τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων και το πόσο χρόνο θα αφιερώσει. Ο Ε/Σ, βέβαια, θα πρέπει να είναι καλά ενημερωμένος σε θεωρητικό επίπεδο για το θέμα που θα προσεγγίσει και να το έχει σχεδιάσει.

Τα εποπτικά μέσα που χρειάζονται ποικίλλουν και εξαρτώνται τόσο από αυτά που διαθέτει η φυλακή όσο και από τη διαθεσιμότητα του προγράμματος.

Για τις εκπαιδευτικές τεχνικές που προτείνονται, χρειάζονται:

– Κινητός πίνακας από χαρτί (flipchart), έτσι ώστε να αλλάζουμε σελίδα κάθε φορά που ασχο-

λούμαστε με άλλο θέμα. Με τον τρόπο αυτό, μπορούμε να επανέλθουμε ή ακόμη και να αναδείξουμε τα χαρτιά με χαρτοταινία στον τοίχο.

– Διαφανοσκόπιο για προβολή διαφανειών σε σχέση με κωδικοποιημένες πληροφορίες.
Απαραίτητη ακόμη η ύπαρξη των εξής υλικών: χαρτιά Α4, πολύχρωμοι μαρκαδόροι, χαρτί μέτρου, διαφάνειες γραφής.

Καταιγισμός ιδεών (brainstorming)

- Ο Ε/Σ μπορεί να ξεκινήσει με αυτή την τεχνική απευθυνόμενος στα μέλη της ομάδας, π.χ. «πες μια λέξη που σου έρχεται στο μυαλό ακούγοντας την έννοια τεχνικές εξεύρεσης εργασίας». Αν δεν γίνονται κατανοητές οι λέξεις, εξηγούνται. Έτσι δίνεται το ερέθισμα να ξεκινήσει η κουβέντα.
- Μπορεί ακόμη να εφαρμόσει τη μέθοδο σημειώνοντας σε χαρτί μέτρου τα είδη των επαγγελματιών που αναφέρονται. Έτσι δίνεται το ερέθισμα για ανταλλαγή πληροφοριών και ενήμερωση για τα επαγγέλματα.
- Στην ενότητα του βιογραφικού μπορεί να γίνει έναρξη με αυτή την τεχνική.

Κάθε φορά, δηλαδή, που ο Ε/Σ θέλει να αναδείξει τις γνώσεις και τις εμπειρίες των μελών της ομάδας, μπορεί να χρησιμοποιήσει τον καταιγισμό ιδεών.

Ομάδες εργασίας – Συζήτηση

- Ο Ε/Σ, σε ατομικό επίπεδο, ζητά από τον κάθε εκπαιδευόμενο να σκεφθεί και να σημειώσει 5 δυνατά και 5 αδύνατα σημεία του εαυτού του στον επαγγελματικό του ρόλο. Αν δεν έχει εργαστεί, μπορεί να τα αντλήσει από την κοινωνική ή οικογενειακή του ζωή. Αφού τα εντοπίσει, τα συζητά με ένα άτομο που θα επιλέξει να γίνουν ομάδα των δύο. Αργότερα, σε ομάδα των τεσσάρων, συζητούν τα χαρακτηριστικά τους και γίνονται σχολιασμοί μεταξύ τους. Στην ολομέλεια ανακοινώνονται γενικά χαρακτηριστικά και γίνεται συζήτηση.
- Ο Ε/Σ μπορεί να προσκαλέσει τα μέλη της μεγάλης ομάδας να χωριστούν σε ζευγάρια, ανά δύο αρχικά, και να τους δώσει μια σελίδα με αγγελίες. Ο καθένας, μόνος του αρχικά, μπορεί να επεξεργαστεί τις αγγελίες και να επιλέξει αυτή που πιθανώς του ταιριάζει και θα έπαιρνε τηλέφωνο για πληροφορίες. Η ομάδα των δύο μπορεί να ενωθεί με άλλη ομάδα (4 άτομα) και να συζητήσουν γιατί ο καθένας επέλεξε τη συγκεκριμένη αγγελία. Ακολουθεί ανακοίνωση των απόψεων στην ολομέλεια. Δίνεται έτσι το ερέθισμα να συζητηθεί το θέμα των αγγελιών, τι πρέπει να προσέχουμε στις αγγελίες, ποιες αποπνέουν σιγουριά, τι πρέπει να ρωτήσουμε στο τηλέφωνο και να γίνει ανταλλαγή εμπειριών.

Ασκήσεις

- Αφού δοθεί στους εκπαιδευόμενους το υπόδειγμα βιογραφικού και δουν περίπου τι περιλαμβάνει, καλούνται να φτιάξουν το δικό τους βιογραφικό και κατόπιν σε μικρή ομάδα να το επεξεργαστούν συλλογικά.
- Το ίδιο μπορεί να γίνει και με τη συνοδευτική επιστολή, αφού πρώτα έχει δοθεί υπόδειγμα.
- Ακολούθως, μπορεί να κατασκευαστεί απαντητική επιστολή σε δημοσιευμένη αγγελία.

- Η συμπλήρωση μιας έντυπης φόρμας βιογραφικού μέσω της οποίας μεγάλη εταιρεία ρούχων αναζητά προσωπικό για τα καταστήματά της, μπορεί να είναι ένας τύπος άσκησης. Στο **Παράρτημα Γ (αρ. 7)** βρίσκεται το υπόδειγμα μιας έντυπης αίτησης.
- Μπορεί να τους ζητηθεί να ζωγραφίσουν ταυτόχρονα σε χαρτί μέτρου θέμα: «Τι είναι για σένα η εργασία; Πώς αισθάνεσαι όταν εργάζεσαι;» (μπορεί να νοηθεί ακόμη και η εργασία στη φυλακή).

Παίξιμο ρόλων

- Ο Ε/Σ μπορεί να σχεδιάσει ένα παιχνίδι ρόλων με θέμα τη συνέντευξη. Σε μικρές ομάδες των τεσσάρων δίνεται μια αγγελία και οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να καταγράψουν ερωτήσεις που πιθανώς τους απευθύνει ο εργοδότης, όταν θα τους καλέσει σε συνέντευξη. Από την άλλη πλευρά, σκόπιμο είναι και οι εκπαιδευόμενοι να σκεφτούν ερωτήσεις που μπορούν να διατυπώσουν από τη δική τους πλευρά. Οι εκπαιδευόμενοι θα αναλάβουν να μπουν στους ρόλους εργοδότη-υποψήφιου-εργαζόμενου και θα αναπτύξουν το σενάριο, όπως περιγράφηκε. Στην ολομέλεια θα παίξουν τους ρόλους και στο τέλος θα γίνει σύνθεση απόψεων για το θέμα. Δίνεται έτσι η ευκαιρία στον Ε/Σ να συμπληρώσει και να δώσει περισσότερη πληροφορία σχετικά με το θέμα.

Μελέτη περίπτωσης

Η Μ. έχει αποφυλακιστεί και απεξαρτηθεί, και ψάχνει εργασία. Είναι απόφοιτη λυκείου και βρίσκει εργασία ως πωλήτρια σε ένα κατάστημα. Αρχικά, δεν ανέφερε στον εργοδότη ότι παλιότερα έκανε χρήση ψυχοτρόπων ουσιών και ότι για ένα διάστημα ήταν στη φυλακή. Στη δουλειά της τα πηγαίνει καλά με τους συναδέλφους της και με τον εργοδότη. Την αποδέχονται, την εμπιστεύονται αλλά εκείνη δεν νιώθει άνετα με το μυστικό της. Ζει με την αγωνία μήπως το μάθουν από άλλους. Τι προτείνετε να κάνει η Μ. για να νιώσει καλά;

Η μελέτη περίπτωσης μπορεί να δοθεί στους εκπαιδευόμενους ως άσκηση. Είναι ένα περιστατικό που μπορούν να το νιώσουν οικείο και να βάλουν τον εαυτό τους στη θέση της Μ. για να προτείνουν λύσεις. Η περίπτωση δίνεται για συζήτηση σε μικρές ομάδες και στην ολομέλεια γίνεται σύνθεση απόψεων.

Πιθανές δυσκολίες:

- Οι εκπαιδευόμενοι συχνά ρωτούν: «αν πιάσω δουλειά να πω στον εργοδότη ότι ήμουν στη φυλακή;».
- Ο Ε/Σ μπορεί να πει στον κρατούμενο ότι αν έχει αξιοποιήσει το πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ., ο εργοδότης ήδη είναι ενήμερος. Αν έχει τοποθετηθεί στη δουλειά μέσω κάποιου γνωστού, είναι καλύτερο να το πει και ο ίδιος στον εργοδότη δείχνοντας την ειλικρίνειά του.
- Ο Ε/Σ μπορεί να εξηγήσει στον κρατούμενο ότι ίσως είναι καλύτερα να μην αποκρύψει την κράτησή του, αλλά να το παρουσιάσει ως μία εμπειρία μέσα από την οποία έμαθε και συνειδητοποίησε κάποια πράγματα για τον εαυτό του.

8.1.2. Ο Ε/Σ ενημερώνεται

Η έννοια της εργασίας

Η σύγχρονη αντίληψη για την εργασία είναι ότι αποτελεί κοινωνική λειτουργία και πρέπει να ρυθμίζεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να ωφελούνται από αυτή τόσο το σύνολο της κοινωνίας όσο και τα άτομα που την απαρτίζουν. Η κοινωνική διάσταση της εργασίας και η αντιμετώπισή της ως κοινωνικού φαινομένου ίσως έχει μεγαλύτερη σημασία από τη βιοποριστική της διάσταση (Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, 1999).

Αναφέρονται μερικά χαρακτηριστικά της εργασίας που προσδιορίζουν τον κοινωνικό της χαρακτήρα:

- 1) Η εργασία ως ανθρώπινη δραστηριότητα χαρακτηρίζεται από αναγκαιότητα και χρησιμότητα. Συμβάλλει στη σωματική και ψυχική υγεία του ανθρώπου. Θεωρείται ως κριτήριο πολιτισμού, αναπτύσσει τις λανθάνουσες ικανότητες του ανθρώπου και τον καθιστά οικονομικά ανεξάρτητο.
- 2) Η εργασία είναι απαραίτητο στοιχείο της κοινωνικής ζωής καλύπτοντας κοινωνικές ανάγκες.
- 3) Μέσω της εργασίας αναπτύσσονται ανθρώπινες σχέσεις σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, το εργασιακό.
- 4) Η εργασία ωθεί το άτομο σε καταναλωτική συμπεριφορά, δημιουργώντας συνεχώς νέες ανάγκες και διευρύνοντας τις υπάρχουσες.
- 5) Μέσα από την εργασία, το άτομο ολοκληρώνει την προσωπική διαδικασία αυτοπραγμάτωσης, η οποία ξεκινά από την ανίχνευση των ικανοτήτων του στην παιδική ηλικία και ολοκληρώνεται την περίοδο της ενεργούς απασχόλησης, οπότε ανακαλύπτει τις πραγματικές του δυνατότητες. Για το λόγο αυτό, αν το επάγγελμα που εξασκεί το άτομο δεν συμβαδίζει με την προσωπικότητα και την ψυχοσύνθεσή του, το άτομο μπορεί να εμφανίσει δυσλειτουργίες τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και στον τομέα της αποτελεσματικότητας-απόδοσης στην εργασία.

Η Αυτογνωσία ως προϋπόθεση για τη σωστή επιλογή επαγγέλματος

Αυτογνωσία είναι η διαδικασία κατά την οποία το άτομο γνωρίζει και εντοπίζει τις ικανότητές του και όλα τα στοιχεία της προσωπικότητάς του που είναι συνδεδεμένα με την επαγγελματική του συμπεριφορά.

Ο εντοπισμός των γνωρισμάτων του ατόμου, τόσο των δυνατών όσο και των αδύνατων σημείων του και η αξιολόγησή τους, βοηθά το άτομο να γνωρίσει καλύτερα τον εαυτό του. Παράλληλα, εστιάζει στα δυνατά του σημεία και αποκτά θετικότερη στάση για τον εαυτό του, γεγονός που τον ενδυναμώνει στις επαγγελματικές του αναζητήσεις.

Συχνά η αυτογνωσία θεωρείται δεδομένη. Όλοι θεωρούμε ότι γνωρίζουμε τον εαυτό μας, για να είμαστε σε θέση να θέτουμε επαγγελματικούς στόχους. Στην καθημερινότητα, όμως, αποδεικνύεται ότι ελάχιστα γνωρίζουμε τις πραγματικές μας δεξιότητες.

Απαραίτητα στοιχεία της αυτογνωσίας είναι **οι δεξιότητες και οι εργασιακές αξίες.**

A) Ως δεξιότητες ορίζονται η σύνθεση των σωματικών, πνευματικών και κοινωνικών ικανοτή-

των του ατόμου, οι γνώσεις που κατέχει, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, που διαμορφώνουν την επαγγελματική του συμπεριφορά (Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, 1999).

Σε αντίθεση με τα χαρακτηριστικά που είναι ιδιότητες, οι δεξιότητες, όπως και οι γνώσεις, μαθαίνονται. Αναφέρονται, ενδεικτικά, χαρακτηριστικά που μπορεί να έχει το άτομο στον εργασιακό του ρόλο: επιμονή, αντίληψη-ταχύτητα μάθησης, ευελιξία-προσαρμοστικότητα, θετική σκέψη-αισιοδοξία, προσανατολισμός στα αποτελέσματα, τάξη-επιμέλεια, ενθουσιασμός, αποφασιστικότητα, συνέπεια-ευσυνειδησία-υπευθυνότητα, διαπροσωπική ευαισθησία, προσωπική θέληση για επιτυχία.

Στο **Παράρτημα Γ (αρ. 1)** περιλαμβάνεται το διάγραμμα της διαδρομής ζωής μιας γυναίκας (πηγή: Κ.Ε.Θ.Ι., 1999). Μέσω αυτής της ιδέας, ο Ε/Σ μπορεί να δώσει παραδείγματα στα μέλη της ομάδας για να εντοπίσουν τα χαρακτηριστικά του εαυτού τους.

Β) Οι εργασιακές αξίες του ατόμου διαμορφώνονται με βάση την ιεράρχηση των ατομικών αναγκών, οι οποίες διαφέρουν ανάλογα με την προσωπικότητα του καθενός.

Μία ακόμη έννοια που σχετίζεται με την αυτογνωσία είναι η **έννοια του απολογισμού**, ο οποίος περιλαμβάνει:

- τη διαδρομή ζωής του ατόμου μέχρι τώρα,
- τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά του προσόντα.

Για να βοηθήσει ο Ε/Σ το μέλος της ομάδας στη δημιουργία απολογισμού, πρέπει να το προτρέψει να καταγράψει:

- τις γνώσεις του και όλα όσα γνωρίζει,
- τις δεξιότητές του, αυτά που ξέρει να κάνει καλά,
- τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του στην επαγγελματική ή την κοινωνική του ζωή.

Στο **Παράρτημα Γ (αρ. 2)** δίνεται ένας πίνακας που συνδέει το «ξέρω να κάνω» με «αυτό που είμαι» – διερεύνηση αναγκών (πηγή: Κ.Ε.Θ.Ι., 1999). Παρατίθεται ως ιδέα αξιοποίησης από τον Ε/Σ.

Πηγές εξεύρεσης εργασίας

Αναφερόμενος ο Ε/Σ στο θέμα των τεχνικών εξεύρεσης εργασίας, πρέπει να αναφέρει τις πηγές. Από πού δηλαδή θα ενημερωθεί το άτομο που αναζητά δουλειά, πού θα απευθυνθεί; Προτείνεται λοιπόν:

- **να ενεργοποιήσει τις γνωριμίες του:** Ολοι έχουμε ένα δίκτυο γνωριμιών που μπορούμε να ενεργοποιήσουμε προς την κατεύθυνση της κοινοποίησης του αιτήματός μας «αναζητώ εργασία». Παρατηρείται ότι πολλοί βρίσκουν δουλειά μέσω συστάσεων και γνωριμιών.
- **να παρακολουθεί τις μικρές αγγελίες:** Η αναζήτηση εργασίας μέσω αγγελιών που δημοσιεύονται στον Τύπο ή αναρτώνται στον πίνακα ανακοινώσεων του Ο.Α.Ε.Δ., είναι μια βοηθητική μέθοδος τόσο για την εξεύρεση εργασίας όσο και για να διαμορφώσει κανείς εικόνα για την αγορά εργασίας (ποια η ζήτηση και η προσφορά εργασίας). Με τον τρόπο αυτό, μπορεί να φροντίσει να αποκτήσει περισσότερα εκπαιδευτικά εφόδια προκειμένου να διεκδικήσει μια θέση εργασίας.

Εκτός λοιπόν από τις εξειδικευμένες εφημερίδες αγγελιών, αρκετές εφημερίδες, μια φορά την εβδομάδα, εκδίδουν ειδικό ένθετο για την εργασία, όπου περιλαμβάνονται και σημαντικά θέματα.



Μικρές Αγγελίες δημοσιευμένες στον Τύπο

- να απευθύνεται στον **Ο.Α.Ε.Δ., στα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.):** όταν αποφυλακιστεί ο κρατούμενος, πρέπει να απευθυνθεί στον Ο.Α.Ε.Δ. που ανήκει ανάλογα με τον τόπο κατοικίας του. Στα Κ.Π.Α. εργάζονται εργασιακοί σύμβουλοι, οι οποίοι ενημερώνουν και συνεργάζονται εξατομικευμένα με τον άνεργο. Τον κατευθύνουν δηλαδή για τις εργασιακές διεξόδους, την επιμόρφωση που παρέχεται μέσω διάφορων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, την επιχειρηματική δράση που μπορεί να ξεκινήσει.

Ο άνεργος πρέπει να γραφτεί στα μητρώα ανέργων και να εκδώσει κάρτα ανεργίας που θα πρέπει να σφραγίζει κάθε μήνα.

Στον Ο.Α.Ε.Δ. αναρτώνται θέσεις εργασίας, όπου μπορεί να προσέρχεται τακτικά ο ενδιαφερόμενος αναζητώντας μόνος του την κατάλληλη θέση εργασίας. Η συστηματική συνεργασία με τον εργασιακό σύμβουλο μπορεί να φανεί αποτελεσματική. Τέλος, ας αναζητήσει ο άνεργος στο δήμο που κατοικεί, αν υπάρχει Γραφείο πληροφόρησης ανέργων, π.χ. Κ.Α.Ε. (Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας Δ. Αθηναίων).



Έντυπο Ο.Α.Ε.Δ.

Άλλες υπηρεσίες:

- Το **Κ.Ε.Θ.Ι. (Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας)** είναι ένας φορέας που ανήκει στη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπ. Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Την περίοδο αυτή, υλοποιεί, στο πλαίσιο του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και του Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση του Υπ. Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το Έργο «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών (Μέτρο 3, Άξονας 5). Το έργο αποτελεί μια δέσμη αλληλοσυμπληρούμενων δράσεων παροχής εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης, οι οποίες καταλήγουν σε συγκεκριμένες δράσεις προώθησης στην απασχόληση. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε γυναίκες όλων ηλικιών, σε όλη την Ελλάδα και υλοποιείται από το 2004 - 2006.



Έντυπο Κ.Ε.Θ.Ι.

- Υπάρχουν ακόμη **ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας ή Εταιρείες Συμβούλων Επιχειρήσεων**, τα οποία μπορεί να επισκεφθεί ο άνεργος δίνοντας τα στοιχεία του και δηλώνοντας τη θέση αναζητά. Η προσέγγιση μπορεί να γίνει και μέσω διαδικτύου. Στην περίπτωση αυτή δεν πληρώνει ο άνεργος κανένα ποσό. Η εταιρεία αμοιβεται από τον πελάτη, π.χ. εταιρεία για χάρη της οποίας αναζητά κατάλληλο προσωπικό (π.χ. Skywalker, adecco, manpower).
- **Διαδίκτυο:** Αν κάποιος είναι χρήστης του Internet, μπορεί να αναζητήσει εργασία μέσω αυτού, αφού υπάρχουν αρκετές ηλεκτρονικές διευθύνσεις, όπου δημοσιεύονται μικρές αγγελίες για εργασία. Αν κάποιος δεν είναι χρήστης, μπορεί να ζητήσει τη βοήθεια κάποιου φίλου.

Παρακάτω παρατίθενται μερικές διευθύνσεις (Κάραλης Θ., 1998):

- <http://www.superaggelies.gr/> (Εφημερίδα «Σούπερ Αγγελίες»)
- <http://www.ta-nea.dolnet.gr/ma/ztypal.htm> (Εφημερίδα «Τα Νέα»)
- <http://www.pegasus.gr/ethnos/ergasia/ergasia.htm> (Ειδικό ένθετο «Εργασία» της εφημερίδας «Έθνος»)
- <http://www.enet.gr/xe/business.htm> (Το τμήμα «Business-Αγορά Εργασίας» της εφημερίδας «Χρυσή Ευκαιρία»)
- <http://www.kathimerini.gr/forpublishing/kathagg/erg/menuerg.agg> (Εφημερίδα «Καθημερινή»)
- <http://athnews.dolnet.gr/clads.thm> (Εφημερίδα «Athens News»)
- <http://www.forhnet.gr/mesogios/arxio> (Εφημερίδα της Κρήτης «Μεσόγειος»)
- <http://www.skywalker.gr>
- <http://www.adecco.gr>
- <http://www.manpower.gr>

Τρόποι αναζήτησης εργασίας – μεθόδευση

Αναφέρθηκε προηγουμένως στις «Πηγές εξεύρεσης εργασίας» από πού μπορεί να αντλήσει πληροφόρηση ο άνεργος για προσφερόμενες θέσεις εργασίας. Πέρα όμως από τις δημοσιευμένες αγγελίες, ως τρόπος αναζήτησης, υπάρχει και το ενδεχόμενο αναζήτησης σε μη δημοσιευμένες θέσεις. Έτσι, ο άνεργος μπορεί να απευθυνθεί σε μια εταιρεία μέσω μιας **επιστολής διερεύνησης**, όπου περιγράφει με λίγα λόγια τα τυπικά του προσόντα προσδιορίζοντας με τον τρόπο αυτό τη θέση εργασίας που μπορεί να καλύψει αποτελεσματικά. Προσπαθεί με αυτό τον τρόπο να κινήσει το ενδιαφέρον του παραλήπτη, με στόχο να τον καλέσει σε συνέντευξη.

Στο **Παράρτημα Γ (αρ.3)** δίνεται ένα υπόδειγμα επιστολής διερεύνησης.

Αν ο ενδιαφερόμενος ακολουθήσει την τηλεφωνική προσέγγιση, πρέπει να ακολουθήσει τους κανόνες που συνοδεύουν την αποτελεσματική τηλεφωνική επικοινωνία. Συνεπώς:

- Πρέπει να ξέρει ότι μιλά με το κατάλληλο άτομο.
- Αναφέρει το όνομά του.
- Εξηγεί το λόγο της επικοινωνίας του.
- Σέβεται το χρόνο του συνομιλητή του.
- Επιδιώκει μια συνάντηση, χωρίς να την απαιτεί.

Ο Ε/Σ προσπαθεί να ενεργοποιήσει τα μέλη της ομάδας, ώστε, αν θέλουν με την αποφυλάκισή τους να αναζητήσουν εργασία, να ξέρουν πώς θα οργανώνουν **το ατομικό σχέδιο δράσης τους**. Το πώς, δηλαδή, θα μεθοδεύσουν την αναζήτηση εργασίας τους με συγκεκριμένο πλάνο και ημερήσιο προγραμματισμό.

Στο **Παράρτημα Γ (αρ. 4)** παρουσιάζεται ένα υπόδειγμα σχεδίου δράσης.



Έντυπο Κ.Α.Ε.

8.1.3. Υποβολή φακέλου υποψηφιότητας

Βιογραφικό σημείωμα

Στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής μπορεί να γίνει αναφορά στο θέμα του Βιογραφικού Σημειώματος και της Συνέντευξης Επιλογής, αλλά με μεγάλη προσοχή. Ο στόχος του Ε/Σ δεν είναι να αναζητήσει πληροφορίες σε σχέση με το παρελθόν και τις εμπειρίες του κρατούμενου, αλλά να επισημάνει το θέμα του Βιογραφικού, το οποίο ίσως κληθεί ο κρατούμενος να αντιμετωπίσει μετά την αποφυλάκισή του, όπως εξάλλου και τη διαδικασία συνέντευξης, όπου θα πρέπει να αναφερθεί στο χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν εργάστηκε. Σε καμία περίπτωση ο Ε/Σ δεν μπορεί να είναι πειστικός ως προς το θέμα του Βιογραφικού ή της Συνέντευξης, απλά τα θίγει ως μία πραγματικότητα.

Τα χαρακτηριστικά του Βιογραφικού Σημειώματος

Συντάσσοντας το Βιογραφικό Σημείωμα, πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι σε έναν σχετικά περιορισμένο χώρο παρουσιάζεται όλη η μέχρι σήμερα εκπαιδευτική και επαγγελματική μας διαδρομή. Μπορεί να χαρακτηριστεί «επιτυχημένο», όταν έχουμε καταφέρει να τονίσουμε τα θετικά μας σημεία και να υποβαθμίσουμε τα αρνητικά μας (Κάραλης, 1998).

Ένα Βιογραφικό Σημείωμα πρέπει να είναι:

- Απλό
- Πλήρες
- Σαφές
- Η έκτασή του περιορισμένη
- Η εμφάνιση του Βιογραφικού Σημειώματος είναι ένα ακόμη στοιχείο που άμεσα ή έμμεσα αξιολογείται. Ένα Βιογραφικό Σημείωμα που είναι πρόχειρα γραμμένο, σίγουρα δημιουργεί άσχημες εντυπώσεις για το πρόσωπο στο οποίο αναφέρεται, ακόμη κι αν το περιεχόμενό του είναι καλό.
- Το ύφος: Τα περισσότερα βιογραφικά συντάσσονται σε τρίτο ενικό πρόσωπο. Πρέπει να είναι απαλλαγμένο από συντακτικά και ορθογραφικά λάθη. Η παράθεση των στοιχείων και των γεγονότων που συνθέτουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική μας διαδρομή πρέπει να γίνεται χωρίς εμφανή διάθεση προβολής και αποφυγή διατύπωσης κρίσεων για το πρόσωπό μας. Στο **Παράρτημα Γ (αρ. 5)** υπάρχει υπόδειγμα Βιογραφικού Σημειώματος.

Οι θεματικές ενότητες που περιλαμβάνονται:

- Προσωπικά στοιχεία
- Εκπαίδευση
- Επιμόρφωση
- Επαγγελματική εμπειρία
- Ξένες γλώσσες
- Ειδικές γνώσεις

- Ενδιαφέροντα
- Συστάσεις

Στο Βιογραφικό δεν αναφέρουμε, ασφαλώς, το θέμα της κράτησης.

Συνοδευτική Επιστολή

Η συνοδευτική επιστολή συνοδεύει το βιογραφικό και εκφράζει το ενδιαφέρον του ανέργου για τη θέση εργασίας που προσφέρεται. Τεκμηριώνει ότι ο ενδιαφερόμενος διαθέτει τα προσόντα που ζητά η προσφερόμενη θέση και ζητά συνέντευξη από τον εργοδότη. Η επιστολή συνοδεύει το βιογραφικό στην περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος απευθύνεται με δική του πρωτοβουλία σε μια επιχείρηση, ακόμη όμως και όταν απαντά σε μικρή αγγελία.

Στο **Παράρτημα Γ (αρ. 6)** παρουσιάζεται ένα υπόδειγμα συνοδευτικής επιστολής.

8.1.4. Συνέντευξη Επιλογής

Αν και δεν υπάρχουν έτοιμες «συνταγές» για τη συμπεριφορά και τις απαντήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, εντούτοις υπάρχουν ορισμένα βήματα και ορισμένες τεχνικές που καλό είναι να γνωρίζουμε. Σε πρώτη φάση, λοιπόν, θα δούμε τις ενέργειες που είναι απαραίτητες, προκειμένου να προετοιμάσουμε σωστά και μεθοδικά τη συνέντευξη από την πλευρά μας. Στη συνέχεια, θα ασχοληθούμε με το τι συμβαίνει κατά τη διάρκεια και τι πρέπει να κάνουμε ώστε να τονίσουμε τα θετικά μας σημεία, δημιουργώντας ταυτόχρονα την εντύπωση πως είμαστε το κατάλληλο πρόσωπο για τη συγκεκριμένη θέση.

Ο υποψήφιος που έχει ως βασικό στόχο να κερδίσει την προσφερόμενη θέση, θα πρέπει να πείσει πως:

- Διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες,
- Έχει τη διάθεση και τη φιλοδοξία να εργαστεί αποδοτικά στη συγκεκριμένη δουλειά και τελικά,
- Συγκεντρώνει τα περισσότερα προσόντα σε σχέση με όλους τους άλλους υποψηφίους.

Η διεξαγωγή της συνέντευξης

- Πριν περάσουμε στην ίδια τη διαδικασία της συνέντευξης, καλό είναι να δούμε μερικά ζητήματα που αφορούν το κλίμα και τη γενικότερη παρουσία μας. Ένα ζήτημα που παίζει ιδιαίτερο ρόλο στην εικόνα που θα σχηματίσει ο συνεντευκτής είναι η εξωτερική μας εμφάνιση. Δεν πρέπει να ξεχνάμε πως «δεν υπάρχει δεύτερη ευκαιρία για την πρώτη εντύπωση». Το **ντύσιμο και η γενικότερη παρουσία** μας παίζουν σημαντικό ρόλο, τουλάχιστον για τη δημιουργία μίας πρώτης καλής εντύπωσης.
- Ο **χρόνος άφιξης** στο χώρο της συνέντευξης είναι και αυτός με τη σειρά του ένα σημαντικό στοιχείο. Καλό είναι να φτάνουμε στο χώρο περίπου δέκα έως είκοσι λεπτά πριν από τον προκαθορισμένο χρόνο, καθώς έτσι θα έχουμε και την ευκαιρία να εξοικειωθούμε με το χώρο. Η εξοικείωση αυτή, όπως είναι φυσικό, θα μας βοηθήσει να μειώσουμε το άγχος ή την ανησυχία που πιθανόν να αισθανόμαστε πριν από τη συνέντευξη.

- Ιδιαίτερη, επίσης, σημασία έχουν και οι αντιδράσεις μας που δεν διατυπώνονται με λόγια, αλλά γίνονται αντιληπτές με κινήσεις του σώματος. Η **μη λεκτική επικοινωνία** είναι εξίσου σημαντική με τη λεκτική και πολλές φορές η ερμηνεία των κινήσεων ή των αντιδράσεων του συνομιλητή μας μπορεί να μας οδηγήσει σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Λέγοντας «μη λεκτική επικοινωνία», εννοούμε τη στάση του σώματος, το βλέμμα, και γενικότερα εκείνες τις κινήσεις και τις αντιδράσεις που μπορεί να αποτελέσουν ενδείξεις για τις σκέψεις μας ή τα συναισθήματά μας. Ο έλεγχος των αντιδράσεων αυτών δεν είναι πάντοτε εύκολος· πάντως σε κάθε περίπτωση προσπαθούμε να αποφύγουμε νευρικές κινήσεις (π.χ. τη συνεχή αλλαγή της στάσης του σώματος), γιατί μπορεί να ερμηνευτούν από τον συνεντευκτή ως ενδείξεις ανασφάλειας ή αναξιοπιστίας.
- Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, **ακούμε** τον συνομιλητή μας και, το κυριότερο, φροντίζουμε να γίνει αντιληπτό ότι δίνουμε προσοχή στις απόψεις του ή στις ερωτήσεις που διατυπώνει.
- **Το περιεχόμενο των απαντήσεών** μας έχει πάντοτε άμεση σχέση με τις ερωτήσεις. Ο συνεντευκτής θέλει να ακούσει τις απόψεις μας για τα θέματα που τον ενδιαφέρουν και όχι να αναλώσει το χρόνο του ακούγοντας γλαφυρές διηγήσεις που δεν έχουν καμία σχέση με το αντικείμενο της συνέντευξης.
- Σε καμία περίπτωση **δεν αντιδικούμε** με τον συνεντευκτή και δεν χάνουμε την ψυχραιμία μας, ανεξάρτητα από το είδος και το περιεχόμενο των ερωτήσεων. Ας μην ξεχνάμε ότι πιθανόν ορισμένες ερωτήσεις να έχουν ως στόχο τη διερεύνηση των αντιδράσεών μας σε καταστάσεις πίεσης.
- Όπου είναι δυνατόν, εστιάζουμε την απάντησή μας στις **ανάγκες της εταιρείας** ή του οργανισμού και όχι στις προσωπικές μας ανάγκες. Δεν πρέπει να ξεχνάμε πως εκείνο που επιδιώκει ο συνεντευκτής είναι να διαπιστώσει τι μπορούμε να προσφέρουμε και όχι τι έχουμε σκοπό να αποκομίσουμε.
- **Αμοιβή.** Θεωρείται φυσικό, κάποιος που πραγματικά ενδιαφέρεται για μια θέση εργασίας και ο οποίος έχει στόχους και φιλοδοξίες, να θέλει να έχει μια πρώτη ένδειξη για τις αποδοχές. Η συγκεκριμένη ερώτηση θα πρέπει να είναι προσεκτικά διατυπωμένη, ώστε να μην δώσουμε την εντύπωση πως θεωρούμε σίγουρη την πρόσληψή μας (για καλή διατύπωση θα μπορούσε να είναι: «Σε περίπτωση που επιλεγώ/προσληφθώ, ποιες είναι οι προβλεπόμενες αποδοχές» ή «Ποιες είναι οι αποδοχές για τη συγκεκριμένη θέση;»).
- **Περιγραφή της θέσης εργασίας.** Η αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας, τα καθήκοντα, οι αρμοδιότητες και η καθημερινή ροή εργασιών είναι ζητήματα που απασχολούν κάποιον που ενδιαφέρεται πραγματικά για μια θέση εργασίας. Στο πλαίσιο αυτής της ερώτησης εντάσσονται και άλλες πληροφορίες, όπως το ωράριο, οι προοπτικές εξέλιξης και η ανάγκη μετακινήσεων. Επομένως, το να ζητήσουμε μια αναλυτική περιγραφή, αφενός δείχνει επαγγελματισμό και, αφετέρου, συνεισφέρει στο να αξιολογήσουμε εμείς οι ίδιοι τις προοπτικές απασχόλησής μας στη συγκεκριμένη εταιρεία ή οργανισμό.
- **Επικοινωνία.** Στο τέλος της συνέντευξης θα πρέπει να έχουμε διευκρινίσει τον τρόπο μελλοντικής επικοινωνίας, προκειμένου να πληροφορηθούμε τα αποτελέσματα της διαδικασίας επιλογής. Είναι σημαντικό να ξέρουμε πώς και πότε θα μας ειδοποιήσουν ή αν θα πρέπει μετά από κάποιο διάστημα να επικοινωνήσουμε εμείς με κάποιο στέλεχος της εταιρείας.

Πιθανές ερωτήσεις από την πλευρά του συνεντευκτή

- Γιατί θέλετε να εργαστείτε στη συγκεκριμένη θέση;
- Τι ειδους εμπειρία έχετε για τη θέση αυτή;
- Γιατί νομίζετε ότι θα πρέπει να είστε εσείς αυτός/-ή που θα προσληφθεί;
- Τι γνωρίζετε για την εταιρεία ή τον οργανισμό μας;
- Μιλήστε μου για τον εαυτό σας.
- Περιγράψτε μου ορισμένα θετικά και ορισμένα αρνητικά σας σημεία.
- Τι σας άρεσε ή τι αντιπαθούσατε περισσότερο στην προηγούμενη δουλειά σας;
- Γιατί προτιμήσατε αυτό το επάγγελμα;
- Προτιμάτε να εργάζεστε μόνος ή σε συνεργασία με άλλους;
- Μπορείτε να εργαστείτε κάτω από πίεση;

Πιθανές ερωτήσεις από τον υποψήφιο

- Αμοιβή
- Περιγραφή της θέσης εργασίας
- Χώρος εργασίας – συνεργάτες
- Για τα αποτελέσματα

• Αυτοαξιολόγηση

Είναι χρήσιμο, μετά τη συνέντευξη, ο υποψήφιος να αξιολογήσει την εμπειρία που είχε και να εντοπίσει σε ποια σημεία πήγε καλά και σε ποια όχι. Μπορεί να τα σημειώσει για να τα έχει στη μνήμη του την επόμενη φορά.

• Ευχαριστήρια επιστολή

Αν θεωρεί ο υποψήφιος ότι αυτή η θέση εργασίας είναι πολύ σημαντική για εκείνον, μπορεί μετά τη συνέντευξη να στείλει μια ευχαριστήρια επιστολή ευχαριστώντας τους αρμόδιους που του έδωσαν τη δυνατότητα να γνωρίσει από κοντά την εταιρεία. Υπενθυμίζει για ακόμη μια φορά το ενδιαφέρον του.

• Αναμονή

Κάποιες εταιρείες μετά τη συνέντευξη ενημερώνουν για το αποτέλεσμα γραπτά ή τηλεφωνικά. Αν δεν σας ενημερώσουν μετά από ένα εύλογο χρονικό διάστημα, επικοινωνήστε με την εταιρεία για να ενημερωθείτε.

• Η απόρριψη

Αν βρεθείτε σε αυτή τη θέση, μην στενοχωρηθείτε. Το ότι φτάνει κάποιος σε συνέντευξη είναι σημαντικό, γιατί δεν φτάνουν όλοι. Χρειάζεται θετική διάθεση.

Στο σημείο αυτό, ο Ε/Σ πρέπει να «δουλέψει» με τους κρατούμενους την περίπτωση αυτή, ώστε να ενδυναμωθούν χωρίς να απογοητευτούν εξαιτίας μιας πιθανής απόρριψης από την πρώτη κιόλας προσπάθεια.

Η προσφορά εργασίας

Αν σας ανακοινώσουν ότι πετύχατε, πριν δώσετε την τελική απάντηση, ενημερωθείτε για τα θέματα που δεν είναι ξεκάθαρα, π.χ. μισθός, ωράριο, συνθήκες εργασίας, αρμοδιότητες, ασφάλεια, επιδόματα κτλ.

(Οι πληροφορίες που συμπεριλαμβάνονται στις υποενότητες 8.1.3 & 8.1.4 βασίζονται σε όσα αναφέρονται στο βιβλίο του Κάραλη, 1998).

Ενότητα 8.2. Ενημέρωση για τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.

Στόχος της ενότητας είναι να κατανοήσουν οι εκπαιδευόμενοι το ρόλο του Ο.Α.Ε.Δ. ως φορέα, στην αναζήτηση εργασίας μετά την αποφυλάκισή τους και να αξιοποιήσουν προγράμματα που υλοποιούνται.

Σε επίπεδο γνώσεων

- να ενημερωθούν για το χρηματικό βοήθημα που δικαιούνται με την αποφυλάκισή τους.
- να γνωρίσουν το πρόγραμμα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας (Ν.Θ.Ε.) που αφορά αποφυλακισμένα άτομα.
- να γνωρίσουν το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) που αφορά αποφυλακισμένα άτομα.
- να πληροφορηθούν για τα προγράμματα κατάρτισης και τα προγράμματα στήριξης για την κοινωνική ενσωμάτωση.

Σε επίπεδο δεξιοτήτων

- να ξέρουν τα δικαιολογητικά που θα καταθέσουν για να πάρουν το επίδομα του Ο.Α.Ε.Δ.
- να επεξεργαστούν τους όρους του προγράμματος για τις Ν.Θ.Ε.
- να ξέρουν τι να κάνουν για να αξιοποιήσουν το πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών.

Σε επίπεδο στάσεων

- να κινητοποιηθούν βγαίνοντας από τη φυλακή χωρίς να αντιμετωπίζουν μοιρολατρικά την κατάσταση.

Θέματα που προτείνονται να συζητηθούν

- Ενημέρωση για το επίδομα που δικαιούνται με την αποφυλάκισή τους και τα δικαιολογητικά που χρειάζονται.
- Παρουσίαση του προγράμματος για τις Νέες Θέσεις Εργασίας.
- Παρουσίαση του προγράμματος επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών.
- Περιγραφή και άλλων δραστηριοτήτων του Ο.Α.Ε.Δ.

8.2.1. Εκπαιδευτικές τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν

Καταιγισμός ιδεών

Ο Ε/Σ μπορεί να τους ρωτήσει: «Τι σημαίνουν τα αρχικά Ο.Α.Ε.Δ.»;. Σημειώνονται λέξεις που αυθόρμητα λέγονται με σκοπό την αποκωδικοποίηση της συντομογραφίας. Δίνεται η ευκαιρία στα μέλη της ομάδας να ανατρέξουν σε γνώση που έχουν και παράλληλα να δημιουργηθεί κλίμα οικειότητας.

Ερωτήσεις-απαντήσεις – Συζήτηση

Μπορούν να τεθούν οι εξής ερωτήσεις: «Γνωρίζετε ότι υπάρχει επίδομα που δίνει ο Ο.Α.Ε.Δ. για αποφυλακισμένα άτομα;», «Το έχει πάρει κάποιος γνωστός σας;». Με αυτό τον τρόπο δίνεται ερέθισμα για συζήτηση και ο Ε/Σ, μέσω της τεχνικής της εισήγησης, δίνει την πληροφόρηση. Παρόμοια σκυτάλη παίρνει από τα μέλη της ομάδας για να αναλύσει τα προγράμματα.



Έντυπα Ο.Α.Ε.Δ.

Ομάδες εργασίας

Σε μικρές ομάδες των τεσσάρων ατόμων δίνεται σε φωτοτυπία το πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας. Τα μέλη της ομάδας αναλαμβάνουν να το διαβάσουν και να διατυπώσουν στην ολομέλεια τις ερωτήσεις τους. Η ίδια άσκηση επαναλαμβάνεται και με το πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών.

Παίξιμο ρόλων

Μπορεί να διαμορφωθεί ένα παιχνίδι ρόλων με το εξής σενάριο: ένας αποφυλακισμένος επισκέπτεται τον Ο.Α.Ε.Δ. και συγκεκριμένα την επαγγελματική σύμβουλο. Στόχος του είναι να ενημερωθεί για το επίδομα που δικαιούται, την κάρτα ανεργίας που πρέπει να εκδώσει, το πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας. Πώς πρέπει ο αποφυλακισμένος να σχεδιάσει την επίσκεψή του, τι πρέπει να ρωτήσει, τι να έχει μαζί του;

Αφού δοθεί ο αναγκαίος χρόνος στα μέλη της ομάδας, μπορούν να χωριστούν σε ομάδες των τεσσάρων και να καταστρώσουν το σχέδιο. Θα ορίσουν τα μέλη της ομάδας που θα αναλάβουν τους δύο ρόλους και τα άλλα δύο μέλη θα είναι οι παρατηρητές που θα σχολιάσουν στην ολομέλεια πιθανές παραλείψεις ή θα συμπληρώσουν σε κάποια σημεία. Αφού προβάρουν τους ρόλους, θα τους υποδυθούν.

8.2.2. Σημεία που πρέπει να γνωρίζει ο Ε/Σ

- Για τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. δικαίωμα έχουν οι Έλληνες κρατούμενοι και οι αλλοδαποί, αν έχουν άδεια παραμονής.
- Αν στην ομάδα υπάρχουν αλλοδαποί, μπορεί να τους δοθεί το ερέθισμα να αναζητήσουν στη χώρα τους παρόμοια προγράμματα ή μπορεί να γίνει συζήτηση για την κοινωνική πολιτική που εφαρμόζει η χώρα τους για τους αποφυλακισμένους.
- Κατά τη διάρκεια της Θεματικής Ενότητας μπορεί να υπάρχει ενδιαφέρον για δημιουργία ατομικής επιχείρησης. Υπάρχουν, άλλωστε, κρατούμενοι που είχαν μαγαζιά, εταιρείες και θέλουν να τις ξανανοήξουν. Η εμπειρία τους μπορεί να φανεί χρήσιμη και για τους άλλους. Μπορεί να προκύψουν επιχειρηματικές ιδέες που μπορούμε να τις ενθαρρύνουμε και να δώσουμε την πληροφόρηση για υποστηρικτικούς φορείς σε ζητήματα οργάνωσης επιχειρηματικού σχεδίου, επιδότησης, π.χ. Κ.Ε.Θ.Ι., ΕΟΜΜΕΧ, Υπ. Τουριστικής Ανάπτυξης, Υπ. Γεωργίας κτλ.
- Στον Ε/Σ ενδέχεται να γίνουν ερωτήσεις τις οποίες δεν μπορεί να απαντήσει. Με απόλυτη ειλικρίνεια ανακοινώνει ότι δεν έχει πληροφόρηση για να απαντήσει και δεσμεύεται για την επόμενη φορά ότι θα ψάξει το θέμα και θα ενημερώσει. Υπενθυμίζεται ότι στα μάτια των εκπαιδευόμενων ο Ε/Σ δεν λαμβάνει το ρόλο της αυθεντίας και του τύπου τα «ξέρω όλα». Μέσα από τη διαδικασία των συναντήσεων συμβουλευτικής μαθαίνει και ο Ε/Σ και αυτό καλό είναι να τους το επισημαίνει στη συζήτηση.



Έντυπη ενημέρωση για επιχειρηματικότητα και εργασία

Ο Ε/Σ ενημερώνεται:

• Για το επίδομα του Ο.Α.Ε.Δ.

Για να πάρει ο αποφυλακισμένος το επίδομα του Ο.Α.Ε.Δ., θα πρέπει αρχικά να επισκεφθεί το αρμόδιο γραφείο του Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του για να βγάλει κάρτα ανεργίας, έχοντας μαζί του: την ταυτότητά του, το ΑΦΜ και το αποφυλακιστήριό του.

Στη συνέχεια, θα απευθυνθεί στο γραφείο που καταβάλλει το επίδομα προσκομίζοντας:

- Την ταυτότητά του
- Το αποφυλακιστήριο
- Την κάρτα ανεργίας
- Εκκαθαριστικό σημείωμα από την εφορία ή υπεύθυνη δήλωση όπου θα δηλώνει ότι δεν υπέβαλε φορολογική δήλωση



Έντυπο Ο.Α.Ε.Δ.

- **Εισηγητική έκθεση από την Κοινωνική Υπηρεσία της φυλακής.**

Το επίδομα των αποφυλακισμένων είναι 186 ευρώ μηνιαίως για 3 μήνες, σύνολο 558 ευρώ. Για να πάρει το επίδομα, θα πρέπει να μην είναι υπότροπος και να ζητήσει το επίδομα μέσα στο χρονικό διάστημα των 60 ημερών από την αποφυλάκισή του.

- **Πρόγραμμα επιδότησης Ν.Θ.Ε. (Νέων Θέσεων Εργασίας) & Ν.Ε.Ε. (Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών) Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων**

1) Πρόγραμμα επιδότησης Ν.Θ.Ε.

Ομάδες-στόχος

- Άτομα με Ειδικές Ανάγκες
- Απεξαρτημένα άτομα
- Αποφυλακισμένα άτομα και
- Νεαρά παραβατικά άτομα ή άτομα που τους έχουν επιβληθεί αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός.



Έντυπο Ο.Α.Ε.Δ.

Περιλαμβάνει:

α) Πρόγραμμα πλήρους απασχόλησης τετραετούς διάρκειας

Διάρκεια επιχορήγησης: 36 μήνες συν 12 μήνες χωρίς επιχορήγηση.

Ποσό επιχορήγησης: 25 ευρώ για κάθε ημέρα απασχόλησης του ατόμου και για τους 36 μήνες.

Προσαύξηση: 1,50 ευρώ, εάν το άτομο είναι γυναίκα.

β) Πρόγραμμα μερικής απασχόλησης τετραετούς διάρκειας

Διάρκεια επιχορήγησης: 36 μήνες συν 12 μήνες χωρίς επιχορήγηση.

Ποσό: 15 ευρώ για κάθε μέρα απασχόλησης και για τους 36 μήνες.

γ) Πρόγραμμα ορισμένου χρόνου σύμβασης πλήρους απασχόλησης

Για την απασχόληση ατόμων σε Ξενοδοχειακές-Τουριστικές και άλλες εποχιακές επιχειρήσεις εφόσον τους παρέχουν απασχόληση από 4-9 μήνες.

Ποσό επιχορήγησης: 25 ευρώ για κάθε μέρα απασχόλησης του ατόμου.

Προσαύξηση: 1,50 ευρώ, εάν το άτομο είναι γυναίκα.

Το άτομο που θα κάνει χρήση του προγράμματος πρέπει να γνωρίζει τι προβλέπεται για το χρόνο προσαρμογής: Το πρώτο τρίμηνο από την πρόσληψη του ατόμου θεωρείται περίοδος προσαρμογής. Στο διάστημα αυτό η επιχείρηση-εργοδότης υποχρεούται να ορίσει άτομο της επιχείρησης, το οποίο θα έχει την ευθύνη να εκπαιδεύσει τον εργαζόμενο στο αντικείμενο απασχόλησής του και να τον βοηθήσει να ενταχθεί ομαλά στην παραγωγική διαδικασία. Για τις ενέργειες αυτές, η επιχ/ση επιδοτείται με το ποσό των 300 ευρώ.

2) Πρόγραμμα επιχορήγησης Ν.Ε.Ε.

Ομάδες-στόχος

- Άτομα με Ειδικές Ανάγκες
- Απεξαρτημένα άτομα, και
- Αποφυλακισμένα άτομα

Βασικό ποσό επιχορήγησης: 16.600 ευρώ έως 18.100 ευρώ.

Προσαύξηση: 1.500 ευρώ, εάν ο Ν.Ε.Ε. είναι γυναίκα ή έχει ποσοστό αναπηρίας 60% και άνω ή είναι άνω των 45 ετών ή είναι επιδοτούμενος άνεργος.

Το πρόγραμμα είναι διετούς διάρκειας.

1ο έτος: 10.800 ευρώ συν 1.500 ευρώ, εάν το άτομο είναι γυναίκα ή άνω των 45 ετών, εκ των οποίων τα 5.000 ευρώ καταβάλλονται ως προκαταβολή και τα υπόλοιπα σε 2 εξαμηνιαίες δόσεις.

2ο έτος: 5.800 ευρώ, τα οποία καταβάλλονται σε 2 εξαμηνιαίες δόσεις.

Στο **Παράρτημα Γ (αρ. 8,9)** παρουσιάζονται ένα υπόδειγμα αίτησης υπαγωγής σε πρόγραμμα Νέου Ελεύθερου Επαγγελματία, καθώς και οι διευθύνσεις των Γραφείων Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων.

Για να ενημερωθεί ο Ε/Σ διεξοδικά για το πρόγραμμα σχετικά με τις προϋποθέσεις υπαγωγής, τον αριθμό των θέσεων και άλλες λεπτομέρειες, μπορεί να το προμηθευτεί από τον Ο.Α.Ε.Δ. ή να επισκεφθεί το διαδίκτυο (www.oaed.gr).

Ενότητα 8.3. Εκπαίδευση

Στόχος της ενότητας είναι να δοθούν ερεθίσματα στους κρατούμενους σχετικά με την εκπαίδευση, να παρακινηθούν ώστε να επανασυνδεθούν με το σχολείο μέσα ή έξω από τη φυλακή και να αναζητήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα ενισχύοντας το εκπαιδευτικό τους προφίλ.

Σε επίπεδο γνώσεων

- να κατανοήσουν το νόημα της εκπαίδευσης σε σχέση με την ανάπτυξη της δικής τους προσωπικότητας.
- να ενημερωθούν για το εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και τις τυπικές και άτυπες μορφές εκπαίδευσης.
- να μάθουν για τα εκπαιδευτικά προγράμματα που μπορούν να παρακολουθήσουν μέσα στη φυλακή.
- να ενημερωθούν για το αν μπορούν να επανασυνδεθούν με την εκπαίδευση μέσα από τη φυλακή, π.χ. Γυμνάσιο, Λύκειο.
- να προσανατολιστούν για τη συνέχιση της εκπαίδευσής τους μετά την αποφυλάκιση.
- να πληροφορηθούν για τα εκπαιδευτικά τους δικαιώματα στη φυλακή και τις εκπαιδευτικές άδειες.

Σε επίπεδο δεξιοτήτων

- να συντάσσουν αίτημα προς το Συμβούλιο της Φυλακής για τη συνέχιση της εκπαίδευσής τους.
- να συντάσσουν αίτημα για να δώσουν εξετάσεις για την απόκτηση απολυτηρίου από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης.
- να συμπληρώνουν αιτήσεις για τα εκπαιδευτικά προγράμματα μέσα στη φυλακή.
- να θέσουν προσωπικούς στόχους σχετικά με την εκπαιδευτική τους πορεία.

Σε επίπεδο στάσεων

- να αποκτήσουν θετική στάση απέναντι στην εκπαίδευση.
- να επανασυνδεθούν με εκπαιδευτικά προγράμματα μέσα στη φυλακή ή έξω από αυτή καταρρίπτοντας πιθανώς απόψεις που τους βγάζουν στο περιθώριο λόγω ηλικίας και κοινωνικού στιγματισμού.

Θέματα που προτείνονται να συζητηθούν

- Η εκπαίδευση που έχουν παρακολουθήσει μέχρι τώρα και οι σκέψεις τους για το μέλλον σχετικά με την εκπαίδευση.
- Επανασύνδεση με το σχολείο μέσα από τη φυλακή.
- Εκπαιδευτικό πλαίσιο και Εκπαιδευτικές άδειες που παρέχονται σύμφωνα με τον Σωφρονιστικό Κώδικα.
- Ενημέρωση για το σύστημα εκπαίδευσης, τύποι Λυκείων, Ο.Α.Ε.Δ., Ι.Ε.Κ., Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας.

- Επαγγελματική κατάρτιση, εκπαιδευτικά προγράμματα Κ.Ε.Ε, τουριστικές σχολές, σχολές Υπ. Γεωργίας.
- Τι επάγγελμα θέλω να κάνω και τι εκπαίδευση πρέπει να ακολουθήσω.
- Πώς μπορώ να πάρω πιστοποιητικό για τη γνώση της ελληνικής γλώσσας.
- Ανταλλαγή εμπειρίας για το εκπαιδευτικό σύστημα στις χώρες των εκπαιδευόμενων.

8.3.1. Εκπαιδευτικές τεχνικές

Ο Ε/Σ, σε κάθε συνάντηση, ανάλογα με το θέμα που επιλέγει να ασχοληθεί, χρησιμοποιεί εκείνες τις εκπαιδευτικές τεχνικές που θα βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους να εμπλακούν στη διαδικασία. Στόχος του δεν είναι να μειώσει τους εκπαιδευόμενους εντοπίζοντας την αδυναμία ως προς την ανεπαρκή τους εκπαίδευση, αλλά να τους ενδυναμώσει για να τη συνεχίσουν. Αναφέρονται ενδεικτικές δραστηριότητες:

Καταιγισμός ιδεών

- Ο Ε/Σ τους κινητοποιεί να αναφέρουν τι καταλαβαίνουν όταν ακούν τη λέξη σχολείο. Τι τους έρχεται στο μυαλό;
- Ποιες βαθμίδες εκπαίδευσης γνωρίζουν, ποιους τύπους σχολείων. Γίνεται τυχαία καταγραφή σε πίνακα ή σε χαρτί μέτρου και γίνεται τελική σύνθεση παρέχοντας πληροφόρηση.
- Πού αλλού μπορεί κάποιος να παρακολουθήσει εκπαιδευτικά προγράμματα μετά την αποφυλάκισή του;
- Τι προγράμματα έχουν παρακολουθήσει μέσα στη φυλακή;
- Ποια προγράμματα πραγματοποιούνται στη φυλακή;

Ομάδες εργασίας – Συζήτηση

- Ο Ε/Σ δίνει οδηγία να γίνουν μικρές ομάδες και να συζητήσουν την εκπαιδευτική τους εμπειρία μέχρι τώρα.
- Συζητήστε μεταξύ σας παραδείγματα από την καθημερινή ζωή που δυσκολεύουν κάποιον να αντιμετωπίσει καταστάσεις λόγω του χαμηλού εκπαιδευτικού του επιπέδου, π.χ. αν δεν ξέρουν να διαβάζουν προκύπτει η δυσκολία κατανόησης και συμπλήρωσης μιας αίτησης, μιας υπεύθυνης δήλωσης, ενός ενημερωτικού εντύπου για τη χορήγηση ενός δανείου, για την έκδοση διπλώματος αυτοκινήτου. Θα προκύψει ακόμη η δυσκολία της εύρεσης εργασίας λόγω ανεπαρκούς εκπαίδευσης.
- Συζητήστε αν αναγνωρίζουν τα μέλη της ομάδας την ανάγκη συμπλήρωσης της εκπαίδευσής τους. Ο Ε/Σ τους ενθαρρύνει και τους προσανατολίζει για τις διαδικασίες επανασύνδεσής τους με την εκπαίδευση μέσα στη φυλακή ή μετά την αποφυλάκισή τους. Με αυτό τον τρόπο παίρνει σκυτάλη από τα μέλη της ομάδας να πληροφορήσει για τις μορφές τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης που υπάρχουν και πού μπορεί να απευθυνθεί ο κάθεννας.

Ασκήσεις

- Μπορεί να τους δοθεί ως άσκηση να συντάξουν ή να συμπληρώσουν μια αίτηση προς την Κοινωνική Υπηρεσία για να αποκτήσουν, π.χ. Απολυτήριο Δημοτικού Σχολείου δίνοντας εξετάσεις.
- Συμπλήρωση αίτησης για την επανασύνδεσή τους με οποιαδήποτε βαθμίδα εκπαίδευσης (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο).
- Συμπλήρωση αίτησης για να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικό πρόγραμμα στη φυλακή μέσω των Κ.Ε.Ε. Στο **Παράρτημα Α (αρ. 2)** υπάρχει υπόδειγμα.

Παίξιμο ρόλων

- Αφού έχει δοθεί η πληροφόρηση για το Σχολείο Β' Ευκαιρίας, σε μικρές ομάδες δημιουργείται το σενάριο της συνέντευξης ανάμεσα στον ενδιαφερόμενο που θέλει να εισαχθεί στο σχολείο και τον καθηγητή-σύμβουλο που παίρνει τη συνέντευξη. Γίνεται λόγος για Σχολείο Β' Ευκαιρίας που προσεγγίζει ο εκπαιδευόμενος μετά την αποφυλάκισή του.
- Αφού έχει προηγηθεί τηλεφωνική επικοινωνία με το Σχολείο για το τι χρειάζεται να προσκομίσει ο ενδιαφερόμενος για την εισαγωγή του, ακολουθεί η πρόσκληση σε συνέντευξη. Σε μικρές ομάδες συζητείται το περιεχόμενο της συνέντευξης. Δύο εκπαιδευόμενοι αναλαμβάνουν τους ρόλους και τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας παρατηρούν και συμπληρώνουν μετά το παιχνίδι.
- Η ομάδα των εκπαιδευόμενων χωρίζεται σε μικρές ομάδες και δίνονται οι εξής οδηγίες:

Περιγράψτε έναν «καλό» και έναν «κακό» δάσκαλο. Δηγηθείτε στα μέλη της μικρής ομάδας την εμπειρία αυτή και συνεργαστείτε μεταξύ σας δημιουργώντας ένα σενάριο. Παίξτε τη σκηνή που διαλέξατε μπαίνοντας στο ρόλο του δασκάλου και στο ρόλο των μαθητών. Δίνεται ο χρόνος που χρειάζεται, δημιουργείται κλίμα σχολικής αίθουσας, οι εκπαιδευόμενοι παίρνουν το ανάλογο ύφος και αυτοσχεδιάζουν, προκειμένου να εντοπίσουν ή να σατιρίσουν στιγμές της εκπαιδευτικής τους εμπειρίας.



Έντυπο των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας

8.3.2. Σημεία που πρέπει να γνωρίζει ο Ε/Σ

- «Η φοίτηση των αναλφάβητων ανηλίκων είναι υποχρεωτική και η φοίτηση των ενηλίκων προαιρετική» (Σωφρονιστικός Κώδικας).
- Πολλοί/-ές κρατούμενοι/-ες δεν έχουν ολοκληρώσει τη βασική υποχρεωτική εκπαίδευση.
- Δεν ξέρουν να γράφουν, να διαβάζουν και υποχρεώνονται σε άλλους για να συμπληρώσουν μια αίτηση προς τη γραμματεία των φυλακών, την κοινωνική υπηρεσία.
- Δεν μπορούν να διαβάσουν ένα γράμμα, να απαντήσουν σε αυτό. Πολλές φορές φέρνουν τα γράμματά τους στον/στην Ε/Σ για να τα διαβάσει.

- Υπάρχουν βέβαια και κρατούμενοι οι οποίοι έχουν ολοκληρώσει την εκπαίδευσή τους και άλλοι που είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.
- Κάποιοι μπορεί να φοιτούν στο Ελληνικό Ανοικτό Παν/μιο με τη μέθοδο της ανοικτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.
- Αρκετοί από τους/τις αλλοδαπούς/-ές έχουν ολοκληρώσει στην πατρίδα τους την εκπαίδευσή τους, αλλά δεν ξέρουν να μιλούν και να γράφουν ελληνικά.
- «Ο κρατούμενος δικαιούται μείωση της ποινής του (ευεργετικό υπολογισμό), εάν το Εκπαιδευτικό ή Επαγγελματικής Κατάρτισης Πρόγραμμα που παρακολουθεί έχει διάρκεια μεγαλύτερη των τριών μηνών. Επίσης, μπορεί να μη μετακινηθεί σε άλλη φυλακή και να μην του επιβληθούν πειθαρχικοί περιορισμοί τις ημέρες των μαθημάτων παρά μόνο κατά τη διάρκεια διακοπών και αργιών (πάντα βέβαια με τη σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου της Φυλακής)» (Σωφρονιστικός Κώδικας).
- Στο **Παράρτημα Β** με τίτλο «Εκπαίδευση στη φυλακή» (**αρ. 1**) αναφέρονται οι συστάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης.
- Ακόμη στο **Παράρτημα Β (αρ. 2)** παρουσιάζονται τα άρθρα 34, 35, 58, 12 από τον Σωφρονιστικό Κώδικα για την εκπαίδευση .

Ο Ε/Σ ενημερώνεται

- Η διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθήσει ο κρατούμενος για να πάρει εκπαιδευτικές άδειες ή να συμμετέχει γενικότερα στην εκπαίδευση είναι η εξής:

Α. Ενήλικοι

▶ Απολυτήριο Δημοτικού

Ο κρατούμενος μπορεί να πάρει Απολυτήριο Δημοτικού:

- παρακολουθώντας τα αντίστοιχα τμήματα μάθησης του Δημοτικού Σχολείου της Φυλακής μετά από αίτησή του στην Κοινωνική Υπηρεσία, ή
- δίνοντας εξετάσεις για το Απολυτήριο. Οι κρατούμενοι κάνουν αίτηση στο Πειθαρχικό Συμβούλιο της Φυλακής και αφού εγκριθεί, υποβάλλεται από τη φυλακή στην αρμόδια Δ/ση ή στο Γραφείο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της περιοχής όπου βρίσκεται το σωφρονιστικό κατάστημα, η οποία θα διενεργήσει τις εξετάσεις.

Οι εξετάσεις διεξάγονται μέσα στη φυλακή.

Τα δικαιολογητικά που απαιτούνται είναι:

- Ταυτότητα
- Αίτηση

Στο **Παράρτημα Β (αρ. 3)** δίδεται υπόδειγμα αίτησης για την απόκτηση απολυτηρίου Δημοτικού Σχολείου.

Κάθε Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης διενεργεί απολυτήριες εξετάσεις Δημοτικού σχολείου βάσει του προεδρικού διατάγματος 201.

Στο **Παράρτημα Β (αρ. 4)** αναφέρεται το συγκεκριμένο Π.Δ.

▶ Απολυτήριο Γυμνασίου, Λυκείου

Ο κρατούμενος μπορεί να εγγραφεί σε Γυμνάσιο ή Λύκειο της περιοχής που βρίσκεται η φυλακή, μετά από αίτηση του στο Συμβούλιο της Φυλακής και να πάρει το αντίστοιχο απολυτήριο μετά από εξετάσεις.

Ο κρατούμενος δικαιούται να ζητήσει εκπαιδευτική άδεια από το Πειθαρχικό Συμβούλιο της Φυλακής.

Η Κοινωνική Υπηρεσία, αφού εγκριθεί η αίτηση του κρατούμενου, τη διαβιβάζει στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της περιοχής.

Τα δικαιολογητικά που απαιτούνται είναι:

- Ταυτότητα
- Εισήγηση της Κοινωνικής Υπηρεσίας
- Απολυτήριο Δημοτικού/Γυμνασίου
- Αίτηση για Εγγραφή στο Σχολείο της Περιοχής

Στη συνέχεια, δίνεται στον κρατούμενο, ο οποίος θεωρείται **κατ' ιδίαν διδαχθείς**, η ύλη από τους εκπαιδευτικούς του σχολείου της περιοχής. Στο τέλος της χρονιάς συμμετέχει στις εξετάσεις.

Επίσης, με αίτησή του στο Συμβούλιο της Φυλακής δικαιούται να καλύπτονται τα έξοδα διατροφής και μετακίνησής του, κατά την εκπαιδευτική άδεια, από τη φυλακή.

Τέλος, με αίτησή του στην Κοινωνική Υπηρεσία, δικαιούται να πάρει βεβαίωση και να τη χρησιμοποιήσει στο Δικαστήριο.

►Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας

Ο κρατούμενος μπορεί να εγγραφεί σε Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας της περιοχής που βρίσκεται η φυλακή, μετά από αίτηση του στο Συμβούλιο της Φυλακής και να πάρει Απολυτήριο Γυμνασίου.

Ο κρατούμενος δικαιούται να ζητήσει εκπαιδευτική άδεια από το Πειθαρχικό Συμβούλιο της Φυλακής.

Η Κοινωνική Υπηρεσία διαβιβάζει την αίτηση του κρατούμενου στο ΣΔΕ.

Προϋποθέσεις εγγραφής:

- Να είναι ενήλικας (πάνω από 18 ετών)
- Να έχει Απολυτήριο Δημοτικού

Στα ΣΔΕ δεν υπάρχει συγκεκριμένη ύλη διδασκαλίας. Ο εκπαιδευόμενος παίρνει Απολυτήριο Γυμνασίου χωρίς να περάσει εξετάσεις, αλλά με κριτήριο τη συμμετοχή του και την παρακολούθηση των μαθημάτων.

Να σημειώσουμε τη λειτουργία Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας μέσα στη Δικαστική Φυλακή Λάρισας, στην Κεντρική Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού, στη Δικαστική Φυλακή Κορυδαλλού και στη Δικαστική Φυλακή Θεσσαλονίκης.

Στο **Παράρτημα Β (αρ. 5)** αναφέρονται τα σχολεία Β΄ ευκαιρίας σε όλη την Ελλάδα.

►Πτυχίο Ι.Ε.Κ., Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.

Ο κρατούμενος μπορεί να πάρει πτυχίο Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι., αφού πρώτα δώσει Πανελλήνιες Εξετάσεις για την εισαγωγή του σε Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. (ακολουθείται η ίδια διαδικασία, όπως και για το Απολυτήριο Λυκείου).

Ο κρατούμενος δικαιούται να ζητήσει εκπαιδευτική άδεια από το Πειθαρχικό Συμβούλιο της Φυλακής για να παρακολουθήσει τα μαθήματα και να δώσει εξετάσεις. Η ίδια διαδικασία ακολουθείται και για τη συμμετοχή του σε προγράμματα Ι.Ε.Κ.

Επίσης, με αίτηση στο Συμβούλιο της Φυλακής δικαιούται να καλύπτονται τα έξοδα διατροφής και μετακίνησής του, κατά την εκπαιδευτική άδεια, από τη φυλακή.

Με αίτησή του στην Κοινωνική Υπηρεσία, δικαιούται να πάρει βεβαίωση παρακολούθησης των μαθημάτων και να τη χρησιμοποιήσει στο Δικαστήριο.

Να σημειώσουμε, τέλος, την έναρξη λειτουργίας Ι.Ε.Κ. Ζαχαροπλαστικής μέσα στην Κλειστή Γυναικεία Φυλακή Κορυδαλλού.

►Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ο κρατούμενος μπορεί να παρακολουθήσει Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης που υλοποιείται μέσα στη φυλακή, μετά από αίτησή του στην Κοινωνική Υπηρεσία. Αν το πρόγραμμα είναι επιδοτούμενο, τα χρήματα κατατίθενται σε τραπεζικό λογαριασμό ή φυλάσσονται σε λογαριασμό του στη φυλακή από όπου μπορεί να πάρει όσα του χρειάζονται και τα υπόλοιπα να του δοθούν μετά την αποφυλάκιση.

Β. Ανήλικοι

Να σημειώσουμε ότι στις Φυλακές Ανηλίκων (Αυλώνας, Βόλος) λειτουργούν Σχολεία Πρωτοβάθμιας ή/και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για να παρακολουθήσει τα μαθήματα του Δημοτικού, Γυμνασίου ή Λυκείου, ο κρατούμενος πρέπει να κάνει αίτηση στην Κοινωνική Υπηρεσία.

Τις ώρες διδασκαλίας δεν επιτρέπεται να του αναθέσουν κάποια άλλη εργασία.

Το απολυτήριο που θα πάρει, δεν θα αναγράφει πού το απέκτησε.

Αν επιθυμεί να δώσει Πανελλήνιες Εξετάσεις για την εισαγωγή του σε Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. και να παρακολουθήσει μαθήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ακολουθείται η ίδια διαδικασία όπως και για τους ενήλικες.

Γ. Αλλοδαποί κρατούμενοι

Οι αλλοδαποί κρατούμενοι έχουν δυνατότητα να συμμετάσχουν σε εξετάσεις του Κέντρου Ελληνικής Γλώσσας και να αποκτήσουν το πιστοποιητικό επάρκειας της ελληνικής γλώσσας.

Η διεξαγωγή των εξετάσεων μέσα στη φυλακή γίνεται μετά από συνεννόηση και συνεργασία της Γ.Γ.Ε.Ε., του Κέντρου Ελληνικής Γλώσσας και του Σωφρονιστικού Καταστήματος.

Δ. Μετά την αποφυλάκιση

Αν κάποιος, ως αποφυλακισμένος, θέλει να συνεχίσει τη βασική του εκπαίδευση μπορεί να ενημερωθεί από τον Ε/Σ για τις δυνατότητες που του δίνονται στο εκπαιδευτικό μας σύστημα.

Παρακάτω, επιλέχθηκαν να δοθούν ενδεικτικά πληροφορίες για κάποιες εκπαιδευτικές δομές, ως εναλλακτικές διέξοδοι για τους κρατούμενους που έχουν τελειώσει το Γυμνάσιο ή το Λύκειο.

Ας σημειωθεί ότι αν ο αποφυλακισμένος δεν έχει ολοκληρώσει το Γυμνάσιο, ως ενήλικας και μάλιστα εργαζόμενος, μπορεί να γραφτεί σε ένα Νυχτερινό Σχολείο (Γυμνάσιο ή Λύκειο) ή στο Σχολείο Β' Ευκαιρίας.

8.3.3. Σκιαγραφώντας το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα

Η εκπαίδευση παρέχεται σε τρεις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος, Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια, Τριτοβάθμια και προσφέρει είτε γενική μόρφωση είτε τεχνικο-επαγγελματική, φροντίζοντας παράλληλα για τη διαπαιδαγώγηση, την καλλιέργεια και την κοινωνικοποίηση των ατόμων (Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός Γ' Γυμν., 2002).

Την υποχρεωτική εκπαίδευση αποτελούν το Δημοτικό και το Γυμνάσιο. Ένας από τους σκοπούς της υποχρεωτικής εκπαίδευσης είναι να προωθήσει την ολόπλευρη ανάπτυξη των μαθητών. Το Ενιαίο Λύκειο και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια ανήκουν στη μη υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.) βρίσκονται στην ανώτατη βαθμίδα της παιδείας.

► **Δημόσια ΙΕΚ (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης)**

Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ο.Ε.Ε.Κ.) που εποπτεύεται από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. προσφέρει μέσω των Δημόσιων Ι.Ε.Κ. πανελλαδικά αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε 120 ειδικότητες και εποπτεύει τη λειτουργία των ιδιωτικών Ι.Ε.Κ.

Απευθύνεται σε:

- απόφοιτους όλων των τύπων Λυκείου
- σε απόφοιτους Τ.Ε.Ε. Β' Κύκλου
- σε απόφοιτους Γυμνασίου
- σε εργαζόμενους κάθε ηλικίας

Χορηγεί δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης αναγνωρισμένο στην Ελλάδα και σε όλες τις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η διάρκεια κατάρτισης ποικίλλει ανάλογα με την κατηγορία που εντάσσεται ο ενδιαφερόμενος.

Πληροφορίες μπορεί κανείς να αναζητήσει στα κατά τόπους Ι.Ε.Κ. και στην ιστοσελίδα του Ο.Ε.Ε.Κ., www.oEEK.gr.

► **Ι.Ε.Κ., Ο.Α.Ε.Δ.**

Ο Ο.Α.Ε.Δ., ως οργανισμός, έχει Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) που λειτουργούν σε όλη την Ελλάδα και προσφέρουν κατάρτιση σε δεκάδες σύγχρονες, ενδιαφέρουσες και δημιουργικές ειδικότητες με μεγάλη ζήτηση.

Για πληροφορίες, στη Διεύθυνση Αρχικής Κατάρτισης: Γεωργίου Λύρα 140, 14564 Ν. Κηφισιά, 210-6245300. Ενημερωθείτε στο www.ep-katartisi.gr.

► **Τ.Ε.Ε. ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ Ο.Α.Ε.Δ.**

Τα Τ.Ε.Ε. Μαθητείας Α' Κύκλου του Ο.Α.Ε.Δ. λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις για τη Δευτεροβάθμια Τεχνική-Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Οι τομείς και οι ειδικότητες μαθητείας φτάνουν τις 38 και οι μαθητές χαράζουν επαγγελματική πορεία. Παρέχονται:

- Εμπειρία στο αντικείμενο μέσα από πρακτική άσκηση σε εργοδότες που επιλέγει ο Ο.Α.Ε.Δ. για δύο χρόνια

- Αμοιβή και ασφάλιση από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης
- Επίδομα στέγασης και επίδομα σίτισης
- Ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη για το Α' έτος των σπουδών, αν ο μαθητής είναι ανασφάλιστος
- Αναβολή στράτευσης

Μετά το τέλος του Α' Κύκλου σπουδών, ο μαθητής έχει στα χέρια του:

- Πτυχίο ειδικότητας Τ.Ε.Ε. Μαθητείας Α' Κύκλου Σπουδών ΙΙ Επιπέδου
- Πιστοποίηση πρακτικής άσκησης με κρατικό έγγραφο (Βιβλιάριο Καριέρας)
- Προϋπηρεσία
- Ένσημα δύο ετών

Με αυτό τον τρόπο μπορεί να επιλέξει:

- Να απορροφηθεί άμεσα από την αγορά εργασίας
- Να εγγραφεί στη Β' Τάξη Ενιαίου Λυκείου
- Να συνεχίσει τις σπουδές του στο Β' Κύκλο των Τ.Ε.Ε.

Ως απόφοιτος του Τ.Ε.Ε. Β' Κύκλου μπορεί:

- Να εγγραφεί σε αντίστοιχη ειδικότητα των Ι.Ε.Κ.
- Να εγγραφεί σε αντίστοιχη σχολή Τ.Ε.Ι. με ειδικές εξετάσεις στις οποίες θα έχει πλεονέκτημα μορίων
- Να απορροφηθεί από την αγορά εργασίας με την απόκτηση Πτυχίου Επιπέδου ΙΙΙ

Πληροφορίες: www.oaed.gr

► Εκμάθηση Ελληνικής Γλώσσας

Για την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας, υλοποιούνται προγράμματα σε σταθερή βάση από τα Πανεπιστήμια σε συνεργασία με αρμόδια Υπουργεία. Αντίστοιχα προγράμματα υλοποιούνται από τα Κ.Ε.Ε., τα Κ.Ε.Κ., Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Εθελοντικές Οργανώσεις, φορείς Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών κτλ.

Σχετικά με την πιστοποίηση της ελληνομάθειας υπάρχουν 4 επίπεδα. Τα 4 επίπεδα αντιστοιχούν σε ανάλογες γλωσσικές ικανότητες.

Το 1ο επίπεδο πιστοποιεί ικανότητα ανάγνωσης και γραφής σύντομων κειμένων, καθώς και κατανόησης μιας συνομιλίας δύο φυσικών ομιλητών. Όσοι αποκτήσουν πιστοποίηση του υψηλότερου επιπέδου, του 4ου, σημαίνει ότι έχουν υψηλού βαθμού ευχέρεια και ακρίβεια λεξιλογίου, είναι σε θέση να εκφράζουν αποτελεσματικά ιδέες, να κατανοούν συζητήσεις στις οποίες συμμετέχουν πολλοί ομιλητές.

Την πρωτοβουλία ξεκίνησε το Κέντρο Ελληνικής Γλώσσας (Κ.Ε.Γ.) του Υπ. Παιδείας που εδρεύει στη Θεσ/νίκη, 2310-459574 και στην Αθήνα 210-9213412.

Πληροφορίες στην ιστοσελίδα: www.greeklanguage.gr

► Οργανισμός Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Αποτελούν τον εξειδικευμένο κρατικό φορέα παροχής τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα και εποπτεύονται από το Υπουργείο Ανάπτυξης.

Παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση για τα ξενοδοχειακά, επισιτιστικά και τουριστικά επαγγέλματα σε όλα τα επίπεδα σπουδών.

Πέρα από τις ανώτερες Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης και τις Σχολές Ξεναγών, όπου η πρόσβαση γίνεται μέσω του ισχύοντος συστήματος στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, υπάρχει και η **Δευτεροβάθμια & Μεταδευτεροβάθμια Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση, Επαγγελματικές Σχολές (Ε.ΠΑ.Σ.)**.

Λειτουργεί σε 8 Εκπαιδευτήρια: στην Ανάβυσσο Αττικής, Περαιά Θεσ/νίκης, Ηράκλειο, Αλεξ/πολη, Κέρκυρα, Γαλαξείδι, Ναύπλιο και Ρόδο.

Λειτουργούν τα εξής τμήματα:

- Ξενοδοχειακών και επισιτιστικών υπηρεσιών
- Μαγειρικής τέχνης
- Ζαχαροπλαστικής τέχνης

Πληροφορίες στα Κεντρικά Γραφεία του Οργανισμού, Δραγατσανίου 4, Αθήνα, 210-3244578, 210-3250977, στις κατά τόπους Νομαρχίες, Γραφεία του Ε.Ο.Τ., στα Κέντρα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Κ.Ε.Σ.Υ.Π.) και στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.).

► **Εκπαίδευση στον Αγροτουρισμό**

Στα ΟΓΕΕΚΑ «ΔΗΜΗΤΡΑ», σε όλους τους νομούς της Ελλάδας, υπάρχουν τρία προγράμματα αγροτουρισμού.

Το πρώτο απευθύνεται στους νέους αγρότες και περιλαμβάνει 150 ώρες εκπαίδευσης για όσους εντάσσονται στο πρόγραμμα Νέων Αγροτών του Υπ.Γεωργίας.

Το δεύτερο είναι το Πράσινο Πιστοποιητικό, ένα πρόγραμμα που πιστοποιεί τις γνώσεις στον αγροτικό χώρο και στον αγροτουρισμό (μέχρι 800 ώρες εκπαίδευσης).

Τέλος, υπάρχουν τα Βραχυχρόνια Προγράμματα Αγροτουρισμού που διαρκούν από 50-150 ώρες, ανάλογα με τις ανάγκες των συμμετεχόντων. Μεταξύ άλλων παρέχεται εκπαίδευση στον αγροτουρισμό, στη χρήση Η/Υ, στη μελισσοκομία, στη βιολογική γεωργία κτλ.

► **Μέσες Τεχνικές Επαγγελματικές Νοσηλευτικές Σχολές**

Στα μεγάλα Νοσοκομεία της χώρας λειτουργούν μέσες τεχνικές επαγγελματικές Νοσηλευτικές Σχολές για απόφοιτους Λυκείου, με διετή φοίτηση. Μετά την αποφοίτηση δίνεται η δυνατότητα για εργασία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Παρατίθενται ενδεικτικά κάποιες σχολές:

- 1) Σχολή Γεν. Νοσ/μείου Πειραιά «ΤΖΑΝΕΙΟ», Υψηλάντου 107-109 Πειραιάς, 210-4127753
- 2) Σχολή Γεν. Νοσ/μείου «ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ», Υψηλάντου 45-47, Αθήνα, 210-7291216
- 3) Σχολή Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού, Ερυθρού Σταυρού 1, Αθήνα, 210-6913323
- 4) Σχολή Ψυχιατρικού Νοσ/μείου (ΔΑΦΝΙ), Χαϊδάρι, 210-5321707
- 5) Σχολή Γεν. Νοσ/μείου Παιδών «ΑΓΙΑ ΣΟΦΙΑ», Θηβών & Λειβαδιάς, 210-7799175

Στο **Παράρτημα Δ** δίνονται χρήσιμα τηλέφωνα και διευθύνσεις για εκπαιδευτικούς και κοινωνικούς φορείς.

►Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.)

Με την αποφυλάκισή του, ο κρατούμενος μπορεί να απευθυνθεί στο Κ.Ε.Ε. της περιοχής του και να παρακολουθήσει προγράμματα που θα ενισχύσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές του.

Η φιλοσοφία των προγραμμάτων των Κ.Ε.Ε. βασίζεται στη δια βίου μάθηση, ενώ προωθούν την ισότητα των ευκαιριών στην εκπαίδευση και ανταποκρίνονται στις νέες εκπαιδευτικές ανάγκες του πολίτη.

Πρωταρχικός στόχος τους είναι η απόκτηση νέων βασικών δεξιοτήτων και η αναβάθμιση αυτών που ήδη υπάρχουν.

Η παρακολούθηση των προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης, ανάλογα με τη διάρκεια του προγράμματος, οδηγεί στην απόκτηση των εξής πιστοποιητικών:

- α) Μέχρι 75 ώρες σε «Πιστοποιητικό Επιμόρφωσης»
- β) Μέχρι 250 ώρες σε «Πιστοποιητικό Δια Βίου Εκπαίδευσης»

Στα προγράμματα των Κ.Ε.Ε. μπορούν να συμμετέχουν όλοι οι ενήλικες (άνεργοι και εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο, μορφωτικό επίπεδο, καταγωγή, θρησκεία κτλ.).

Η ένταξη στα διάφορα επίπεδα των προγραμμάτων γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια και σύμφωνα με τις προδιαγραφές της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

Υπάρχουν διάφοροι κύκλοι προγραμμάτων στο πλαίσιο των οποίων διδάσκονται σχετικές ενότητες, π.χ. ελληνική γλώσσα-ιστορία, ευρωπαϊκές γλώσσες-ευρωπαϊκή ιστορία, βασικές γνώσεις μαθηματικών-στατιστικής, ενεργός πολίτης: δικαιώματα-υποχρεώσεις/διαχείριση νοικοκυριού, πολιτισμός-τέχνες-διαχείριση ελεύθερου χρόνου κτλ.

Στο **Παράρτημα Β (αρ. 6)** αναφέρονται τα Κ.Ε.Ε. σε όλη την Ελλάδα.



Έντυπο των Κ.Ε.Ε.

Ενότητα 8.4. Μέσα μαζικής ενημέρωσης

Στόχος της Θ.Ε. είναι να γίνει συζήτηση γύρω από τα ΜΜΕ και να σταθούν όσο γίνεται κριτικά οι εκπαιδευόμενοι στην ενημέρωση που παίρνουν από τον Τύπο, τα κανάλια της τηλεόρασης, τους ραδιοφωνικούς σταθμούς.



Σε επίπεδο γνώσεων

- να μάθουν για τα ΜΜΕ και πώς επηρεάζουν την καθημερινότητά μας.
- να κατανοήσουν οι εκπαιδευόμενοι πώς διαμορφώνονται οι ειδήσεις και πώς παρουσιάζονται στα δελτία ειδήσεων, στους τίτλους των εφημερίδων.

Σε επίπεδο δεξιοτήτων

- να ακούσουν δελτία ειδήσεων και να διαβάσουν άρθρα εφημερίδων αξιολογώντας οι ίδιοι τι θα έπρεπε να έχει γίνει είδηση.
- να σταθούν κριτικά σε δελτία ειδήσεων στην τηλεόραση και να συζητήσουν για τον τρόπο παρουσίασης από τα κανάλια.

Σε επίπεδο στάσεων

- Να δοθεί το ερέθισμα στους εκπαιδευόμενους να ενημερώνονται αλλά και να αξιολογούν τα νέα που ακούν και βλέπουν.

Θέματα που προτείνονται για συζήτηση

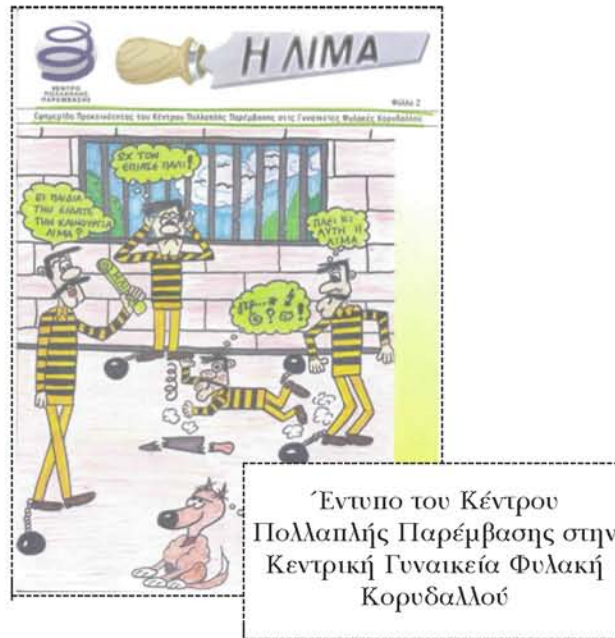
- Η επίδραση των ΜΜΕ στην καθημερινότητά μας.
- Ειδήσεις και γεγονότα/διαμόρφωση ειδήσεων.
- Η ενημέρωση από τα τηλεοπτικά δελτία ειδήσεων – Παρακολούθηση δελτίου ειδήσεων.
- Η ενημέρωση από τις εφημερίδες – Ξεφυλλίζοντας εφημερίδες και περιοδικά.
- Ο ρόλος της διαφήμισης.
- Στον αγώνα για μεγάλη ακροαματικότητα και τηλεθέαση.
- Μαθήματα δημοσιογραφίας (γράφω μια είδηση, κάνω ένα ρεπορτάζ, κάνω έρευνα, παίρνω μια συνέντευξη κτλ).
- Δημιουργία ενός εντύπου.

Τα θέματα αναπτύσσονται ανάλογα με τις διαθέσεις και τις ανάγκες της ομάδας. Κάποια ομάδα μπορεί να δείξει ενδιαφέρον για τη δημιουργία μιας εφημερίδας με νέα από τη φυλακή, που μπορεί αρχικά να είναι μονοσέλιδη, με μικρές ειδήσεις, μετά από συνενόηση με το Κ.Ε.Ε. και τη φυλακή. Θα μπορούσε πιθανώς να τοιχοκολλείται σε ειδικό σημείο ανακοινώσεων στη φυλακή.

Με τη βοήθεια του Ε/Σ και των υπεύθυνων των Κ.Ε.Ε. μπορεί να πάρει τη μορφή, π.χ. **μιας τετρασέλιδης εφημερίδας** που θα εκδοθεί. Το περιεχόμενο, τα άρθρα, οι συνεντεύξεις θα καθοριστούν από την ομάδα, ανάλογα με τις προτάσεις τους και τη διαθεσιμότητά τους.

Στην πορεία των συναντήσεων μπορεί να αναδυθούν και άλλες ιδέες. Μπορεί να σχεδιαστεί ένα έντυπο που θα δίνεται στους εκπαιδευόμενους που αποφυλακίζονται με οδηγίες χρήσης α-

πό τους ίδιους τους κρατούμενους. Ακόμη και βιβλίο συνταγών μαγειρικής θα μπορούσε να φτιαχτεί ή προτάσεις για δημιουργικό χρόνο στη φυλακή.



8.4.1. Εκπαιδευτικές τεχνικές

Οι τεχνικές που μπορούν και πάλι να χρησιμοποιηθούν ποικίλλουν ανάλογα με το τι θέλει ο Ε/Σ να κάνει κάθε φορά.

Ομαδική εργασία

Ο Ε/Σ παρακινεί τους εκπαιδευόμενους να φτιάξουν μια δημοσιογραφική ομάδα (μικρές ομάδες των πέντε ατόμων) και να σκεφτούν θέματα με τα οποία θα ήθελαν να ασχοληθούν και να γράψουν. Μπορεί να προκύψει ότι κάποιος θα ασχοληθεί με τα πολιτιστικά, τα κοινωνικά, τα πολιτικά, τα αθλητικά κτλ. Στην ολομέλεια θα ανακοινώσουν τα θέματα, όπου μπορεί να γίνει σύνθεση των απόψεων από τον Ε/Σ και παράλληλα καταμερισμός. Μπορεί να προκύψουν συνεργασίες για συλλογική δουλειά. Γίνεται προγραμματισμός και τίθεται το χρονοδιάγραμμα για παράδοση των άρθρων.

Παίξιμο ρόλων

Σε μικρές ομάδες μπορεί να ανατεθεί η εξής δραστηριότητα:

«Σκεφτείτε ένα άτομο από το οποίο θα θέλατε να πάρετε συνέντευξη. Τι θα θέλατε να τον ρωτήσετε; Σχεδιάστε τις ερωτήσεις».

Στην ομάδα κάποιος θα υποδυθεί το ρόλο του συνεντευκτή και κάποιος του συνεντευξιαζόμενου. Επιλέγουν ρόλους, τους προβάρουν και στην ολομέλεια καλούνται να τους παίξουν.

Μπορεί ακόμη ο Ε/Σ να τους αναθέσει να καταγράψουν γεγονότα από την καθημερινότητά τους και να τα συντάξουν ως ειδήσεις. Υπάρχει, λοιπόν, ομάδα δημοσιογράφων που φέρνουν

τις ειδήσεις, αρχισυντάκτης που επιλέγει τις ειδήσεις και τις αξιολογεί και παρουσιαστής του τηλεοπτικού δελτίου που θα εκφωνήσει το δελτίο ειδήσεων. Οι εκπαιδευόμενοι μπαίνουν στους ρόλους, αφού έχουν κάνει την κατάλληλη προεργασία και εκφωνούν δελτία ειδήσεων στην ολομέλεια.

Ερωτήσεις-απαντήσεις – Συζήτηση

Κατά τη διάρκεια της συνάντησης συμβουλευτικής ο Ε/Σ χρησιμοποιεί τη μέθοδο για να ενεργοποιεί τους συμμετέχοντες, να εκμαιεύει τη γνώση και να παίρνει τη σκυτάλη για να δώσει περισσότερες πληροφορίες.

- Διαβάζετε εφημερίδες;
- Τι άρθρα προτιμάτε;
- Ποιο κανάλι επιλέγετε να δείτε ειδήσεις και γιατί;
- Αν είχατε απέναντί σας ένα δημοσιογράφο τι θα του λέγατε;


Ο Ε/Σ δίνει την πληροφόρηση σε απλή καθημερινή γλώσσα ώστε να τον κατανοούν. Δεν επεκτείνεται στο θέμα, αν εκτιμήσει ότι οι εκπαιδευόμενοι δεν συμμετέχουν. Άλλωστε η προσέλευση της επόμενης φοράς είναι μία ένδειξη για το ενδιαφέρον που μπορεί να βρίσκουν στις συναντήσεις συμβουλευτικής.

8.4.2. Σημεία που πρέπει να γνωρίζει ο Ε/Σ

- Οι κρατούμενοι μπορεί να είναι έγκλειστοι αλλά δεν παύουν να ενδιαφέρονται για την επικαιρότητα. Βλέπουν τηλεόραση, διαβάζουν εφημερίδες, ακούν ραδιόφωνο. Έχουν άποψη, παίρνουν θέση για ό,τι συμβαίνει, σχολιάζουν, διαφωνούν, έχουν πολιτικές αντιπαραθέσεις. Εξάλλου και οι βουλευτικές εκλογές διεξάγονται κανονικά στη φυλακή για όσους είναι προφυλακισμένοι ή δεν έχουν στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων.
- Ας έχει ο Ε/Σ κατά νου ότι χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στη διαχείριση του θέματος και αυτό γιατί οι αντιδράσεις των μελών της ομάδας μπορεί να είναι ποικίλες, άλλοτε θετικές άλλοτε αρνητικές, ανάλογα με τις εμπειρίες και τα βιώματά τους. Αναφέρεται η περίπτωση κάποιων κρατουμένων που μπορεί να έχουν απασχολήσει τα Μ.Μ.Ε., σχετικά με το αδίκημα που έχουν διαπράξει και να διατηρούν εχθρική στάση απέναντί τους.
- Στη φυλακή μπορεί κάποιος να αγοράσει εφημερίδες, περιοδικά, αν τα παραγγείλει από έξω. Στα επισκεπτήρια δέχονται εφημερίδες, οι οποίες δανείζονται προς όφελος της ενημέρωσης σε όσους ενδιαφέρονται.
- Στη διάρκεια του προγράμματος να έχει εξασφαλιστεί κονδύλι για αγορά ελληνικών και ξενόγλωσσων εφημερίδων από τον Ε/Σ.
- Ακόμη και συνδρομητική τηλεόραση μπορεί να έχει κάποιος, αν είναι σε θέση να πληρώσει τη συνδρομή.
- Στο Σωφρονιστικό Κώδικα, στο **άρθρο 37**, γίνεται λόγος για το δικαίωμα στην ενημέρωση. Συγκεκριμένα αναφέρεται:
«Κάθε κρατούμενος έχει δικαίωμα να ενημερώνεται με εφημερίδες, περιοδικά, ραδιοφωνι-

κές και τηλεοπτικές εκπομπές. Το Συμβούλιο Φυλακής προσδιορίζει τις λεπτομέρειες άσκησης του εν λόγω δικαιώματος, όπως τόπο, χρόνο και διαδικασία. Το Συμβούλιο Φυλακής, ύστερα από γνώμη του Συμβούλου Εκπαίδευσης κρατουμένων, διοργανώνει διαλέξεις σε κρατούμενους από μέλη Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., επιστημονικών, επαγγελματικών, πολιτιστικών και κοινωνικών φορέων. Ενθαρρύνονται οι ομαδικές συζητήσεις των κρατουμένων με τη συμμετοχή ειδικών επιστημόνων, οι οποίοι τις οργανώνουν και τις διευθύνουν».

ΚΥΡΙΑ
 ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗΝ
 ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΑΣ ΚΑΙ ΟΤΙ ΜΑΣ ΕΧΕΤΕ
 ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ - ΑΙΣΘΑΝΟΜΑΣΤΕ ΠΟΛΥ
 ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ ΓΙΑΤΙ
 ΚΑΤΑΦΕΡΑΤΕ ΝΑ ΜΑΣ ΚΑΝΕΤΕ
 ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΘΟΥΜΕ ΟΜΟΡΦΑ
 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ - ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
 ΑΥΤΟ ΒΟΗΘΗΣΑΤΕ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ
 ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΜΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ
 ΚΑΙ ΕΛΠΙΖΟΥΜΕ ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΞΕΙ
 ΚΑΙ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ
 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΘΩΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ
 ΕΠΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
 Η ΟΠΟΙΑ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ
 ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΑΥΤΩΝ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤ^{ΩΝ}_{ΩΝ}
 ΜΕ ΕΚΤΙΜΗΣΗ Σ.



Λιπόν έχω αισθανθικά πολύ ωραία με την δυναμικία μου
 μαζί σου, και κερως με της βυθιζιθεις που καναμε
 αδχεκος αν κταν λικες η φορες της βιναντσιθικας.
 Βρικα πολυ ενδιαφεροντα πραγματα που χιναντε εξω
 για να τα ξερω, και να πραξω ανα βχα οταν
 με το καλο αποφυλακιστω.
 Τ.

Δραστηριότητα: Έκφραση συναισθημάτων στη τελευταία συνάντηση κρατούμενων γυναικών. Πρόγραμμα συμβουλευτικής Κ.Ε.Ε. (2003-2004)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

1. Ανακοίνωση για τα προγράμματα



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
& ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ



ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΚΕΝΤΡΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

ΤΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΑΡΧΙΖΟΥΝ ΣΤΙΣ 1 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2004.
ΕΑΝ ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΜΑΘΕΤΕ
ΝΑ ΓΡΑΦΕΤΕ
ΝΑ ΔΙΑΒΑΖΕΤΕ
ΝΑ ΜΙΛΑΤΕ ΚΑΙ ΝΑ ΓΡΑΦΕΤΕ ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΝΑ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΕ ΣΩΣΤΑ
ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΤΕ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ
ΝΑ ΑΚΟΥΤΕ ΚΑΙ ΝΑ ΠΑΙΖΕΤΕ ΜΟΥΣΙΚΗ
ΝΑ ΒΛΕΠΕΤΕ ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΟ
ΘΑ ΒΡΕΙΤΕ ΤΗΝ ΑΙΤΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ.
ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΔΕΚΤΕΣ ΜΕΧΡΙ ΤΙΣ
.....
ΤΗΝ ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ ΘΑ ΣΥΝΟΜΙΛΗΣΕΤΕ ΜΕ ΤΟΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ ΓΙΑ ΝΑ ΑΡΧΙΣΟΥΝ ΤΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



ΠΑΙΔΕΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ
2^ο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

2. Αίτηση συμμετοχής εκπαιδευομένου



ΑΙΤΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥ

Α.Π.
 Ημερ.

ΚΕΝΤΡΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΦΥΛΑΚΗ

ΕΠΩΝΥΜΟ			
ΟΝΟΜΑ		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ	
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		ΧΡΟΝΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ	
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ		ΟΙΚΟΓ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	
ΦΥΛΟ	Ανδρας <input type="checkbox"/>	Γυναίκα <input type="checkbox"/>	

▪ ΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (σημειώστε με Χ ποιο απολυτήριο ή πτυχίο έχετε)

ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΝΑΙ	ΚΑΠΟΙΕΣ ΤΑΣΕΙΣ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ
ΑΠΟΔΥΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ			
ΑΠΟΔΥΤΗΡΙΟ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ			
ΑΠΟΔΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ			
ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΧΝ. ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΕΚΠ/ΣΗΣ			
ΠΤΥΧΙΟ Ι.Ε.Κ.σ			
ΑΝΩΤΕΡΗ ΤΕΧΝ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			
ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			

ΕΧΕΤΕ ΕΡΓΑΣΘΕΙ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ, σε ποιο τομέα:

ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ; → → ΝΑΙ ΟΧΙ

ΕΧΕΤΕ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΚΑΙ ΆΛΛΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΑ ΚΕΕ; ΝΑΙ → ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ, ποιο πρόγραμμα και πότε:

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ ΚΑΠΟΙΑ ΤΑΣΗ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΤΗΣ ΦΥΛΑΚΗΣ (ΔΗΜΟΤΙΚΟ Η ΓΥΜΝΑΣΙΟ);
 (Μόνο για ανήλικους και ενήλικες κρατούμενους στη Δικαστική Φυλακή Δάρισας, Θεσσαλονίκης και Κορυδαλλού)

ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ, ποια τάξη παρακολουθείτε;



ΕΠΙΘΥΜΩ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ ΣΕ ΤΜΗΜΑ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΣΕ

Α.Π.

(Σημειώνετε ΜΕΧΡΙ 2 επιθυμίες σας με σειρά προτίμησης 1 και 2 – Σε κάθε τμήμα προβλέπεται η παράλληλη συμμετοχή σε τμήμα Συμβουλευτικής)

ΚΩΔ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ – ΙΣΤΟΡΙΑ	39	Χρηματοοικονομική – Λογιστική (50 Ω)
74	Προτεινόμενη επιλογή για απολυτήριο Δημοτικού Ι (225 Ω)	40	Χρήση Νέων Τεχνολογιών στις Επιχειρήσεις (25 Ω)
75	Προτεινόμενη επιλογή για απολυτήριο Δημοτικού ΙΙ (175 Ω)	ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΟΛΙΤΗΣ: ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	
94	Αλφαιριθμικό σύστημα - Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική (75 Ω)	90	Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας (125 Ω)
1	Εισαγωγή στο αλφαιριθμικό σύστημα (50 Ω)	88	Διαχείριση Κινδύνων-Κρίσεων & αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών (125 Ω)
2	Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική Ι - Γενική Θεματολογία (25 Ω)	73	Διαχείριση Νοσοκομείου (100 Ω)
3	Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική Ι - Θέματα καθημερινής ζωής (50 Ω)	41	Βασικοί Θεσμοί Ελληνικής Πολιτείας & Ευρωπαϊκής Ένωσης (50 Ω)
4	Ελληνική Γλώσσα-Επιστημονική Ι - Χώρος εργασίας (25 Ω)	42	Ο Πολίτης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη (50 Ω)
5	Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική ΙΙ - Γενική θεματολογία (50 Ω)	43	Ο Εργαζόμενος στην Ελλάδα και στην Ευρώπη (50 Ω)
6	Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική ΙΙ - Αξιοποίηση υπηρεσιών δημοσίου και ιδιωτικού τομέα (50 Ω)	44	Δημογραφία Ψέψη, Παραγωγή Καπιτόμιου & Προτόπων Ιδρών (25 Ω)
7	Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική ΙΙ - Διοπάμματα πολίτη (25 Ω)	45	Οικονομική Διαχείριση και Χρήση Νέων Τεχνολογιών στη Διαχείριση Νοσοκομείου (25 Ω)
8	Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική ΙΙ - Διοπάμματα εργαζόμενου (25 Ω)	46	Σωματική και Ψυχική Υγεία (25 Ω)
9	Ελληνική Γλώσσα και Επιστημονική ΙΙ - Χώρος Εργασίας Νέες σφαίρες δεξιοτήτες (25 Ω)	47	Διατροφή (25 Ω)
10	Δημογραφική γραφή: Νέα Μαζικής Βημέρωσης (25 Ω)	ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ - ΤΕΧΝΕΣ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	
11	Δημογραφική γραφή : Λογοτεχνία (25 Ω)	91	Πολιτισμός: Ιστορία της Τέχνης – Εθνοτικά – Μουσική (125 Ω)
12	Οικονομικός Γραμματισμός & Δραστηριότητες (50 Ω)	92	Πολιτισμός: Θέατρο – Μουσική – Καθημερινότητα (125 Ω)
13	Ελληνική Ιστορία: Δημοτικοί σταθμοί από την Αρχαιότητα μέχρι σήμερα (50 Ω)	93	Πολιτισμός: Λογοτεχνία – Λογογραφία – Δημογραφική γραφή (125 Ω)
14	Τοπική Ιστορία (25 Ω)	49	Ιστορία της Τέχνης (50 Ω)
ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ - ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΙΣΤΟΡΙΑ		50	Θέατρο – Θεατρική Παιδεία (50 Ω)
15	Βασικά Αγγλικά (50 Ω)	51	Ακούγοντας Μουσική (25 Ω)
18	Βασικά Γαλλικά (50 Ω)	52	Ελληνική Μουσική (25 Ω)
21	Βασικά Γερμανικά (50 Ω)	53	Λογογραφία: Παραδοσιακός Πολιτισμός (25)
16	Αγγλικά στο Εργασιακό Περιβάλλον (25 Ω)	54	Φωτογραφία και Καθημερινότητα (25 Ω)
19	Γαλλικά στο Εργασιακό Περιβάλλον (25 Ω)	55	Φωτογραφία (25 Ω)
22	Γερμανικά στο Εργασιακό Περιβάλλον (25 Ω)	56	Ελληνικός Καθημερινότητα (25 Ω)
17	Αγγλικά στον Τουρισμό (25 Ω)	57	Εθνοτικά: Ζωγραφική, Λογογραφία, Γλυπτική, Χαρακτική (50 Ω)
20	Γαλλικά στον Τουρισμό (25 Ω)	58	Μουσική (25 Ω)
23	Γερμανικά στον Τουρισμό (25 Ω)	59	Πολιτιστικός Τουρισμός – Εναλλακτικές - Μορφές Τουρισμού (25 Ω)
24	Συνολική Ιστορία της Ευρώπης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (25 Ω)	60	Εβλίνα – Εβλινοθήρες (25 Ω)
ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ		61	Λογοτεχνία: Έλληνες και Ξένοι Λογοτέχνες (50 Ω)
25	Μαθηματικά: Εφαρμογές στην καθημερινή ζωή (50 Ω)	62	Ψυχαγωγία & Βημέρωση με τη Χρήση Νέων Τεχνολογιών (25 Ω)
26	Μαθηματικά της Αγοράς (25 Ω)	63	Δημογραφικές τοπική ημερίδα (25 Ω)
87	Στατιστική Εφαρμογές στην καθημερινή ζωή και την οικονομία (50 Ω)	ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ – ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ		76	Προτεινόμενη επιλογή για απολυτήριο Δημοτικού (175 Ω)
69	Τεχνολογίες Πληροφορικής – Επιστημονική Α – τουλάχιστον Δύο (250 Ω)	77	Προτεινόμενη κρατούμενου για απολυτήριο Δημοτικού Ι (225 Ω)
95	Τεχνολογίες Πληροφορικής – Επιστημονική Β – Γενικό (250 Ω)	78	Προτεινόμενη κρατούμενου για απολυτήριο Δημοτικού ΙΙ (200 Ω)
30	Πληροφορική Ι: Βασικές έννοιες Η/Υ στη Κοινωνία της Πληροφορίας (50 Ω)	83	Εκπαίδευση & υποστήριξη γυνέων Μεταναστών-Παλινοστούντων (150 Ω)
31	Πληροφορική ΙΙ: Εισαγωγή σε Υπολογιστικά Φύλλα – Παρουσιάσεις – Βάσεις Δεδομένων (50 Ω). Προσπατούμενο το 30 πρόγραμμα	84	Εκπαίδευση και υποστήριξη γυνέων Ταγγίων (150 Ω)
32	Πληροφορική ΙΙΙ: Προχωρημένα θέματα σχετικά με Υπολογιστικά Φύλλα – Παρουσιάσεις – Βάσεις Δεδομένων (50 Ω). Προσπατούμενο το 31 πρόγραμμα	85	Εκπαίδευση & υποστήριξη γυνέων Μουσουλμανικής Μειονότητας (150 Ω)
33	Πληροφορική ΙV: Πολυμέσικα Web Browsing (50 Ω). Προσπατούμενο το 32 πρόγραμμα	68	Συμβουλευτική Προσφύγων, Παλινοστούντων, Μεταναστών και Αιτούντων Άσυλο (50 ώρες)
34	Πληροφορική ΙV: Δυναμικές εφαρμογές Παρόμοιου Ιστού (25 Ω). Προσπατούμενο το 32 και 33 πρόγραμμα	64	Εκπαίδευση Ταγγίων Ι (50 Ω)
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ – ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ		65	Εκπαίδευση Ταγγίων ΙΙ (50 Ω)
70	Οικονομία – Δοσολογία - Επιχειρήσεις Α – τουλάχιστον Δύο (250 Ω)	66	Συμβουλευτική Ταγγίων (50 Ω)
72	Οικονομία – Δοσολογία - Επιχειρήσεις Β – Γενικό (250 Ω)	67	Συμβουλευτική Κρατούμενου (50 Ω)
89	Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα (125 Ω)	81	Συμβουλευτική Κρατούμενου - Εταιρεία (50 ώρες)
35	Στοιχεία Οικονομικής Θεωρίας (25 Ω)	82	Συμβουλευτική οικονομικών υπαλλήλων (50 ώρες)
36	Καινοτομία – Επιχειρηματικότητα – Επιχειρήσεις (50 Ω)	ΝΕΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ ΚΕΕ	
37	Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων (25 Ω)		
38	Μάρκετινγκ (25 Ω)		

3. Εκπαιδευτική καρτέλα κρατουμένων



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΚΑΡΤΕΛΑ ΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ.....
 ΦΥΛΑΚΗ.....
 ΓΝΩΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ
 (Σημειώνεται με Χ αυτό που αφορά)

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΡΑΤΟΥΜΕΝΟΥ:

ΕΠΩΝΥΜΟ	
ΟΝΟΜΑ	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	ΧΡΟΝ ΓΕΝΝΗΣΗΣ
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ	

ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ	ΜΕΤΡΙΑ	ΛΙΓΗ	ΚΑΘΟΛΟΥ

• ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 2 ΧΡΟΝΙΑ) ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

• ΓΡΑΜΜΑΤΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Σημειώνεται με Χ αυτό που αφορά)

ΝΑΙ → ΟΧΙ

ΠΤΑΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΝΑΙ	ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΚΑΠΟΙΑΣ ΤΑΞΗΣ / ΚΑΠΟΙΟΥ ΕΤΟΥΣ
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ		
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ		
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ		
ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΧΝ. ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΕΚΠ/ΣΗΣ		
ΠΤΥΧΙΟ Ι.Ε.Κ.		
ΑΝΩΤΑΤΗ ΤΕΧΝ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (Τ.Ε.Ι.)		
ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (Πανεπιστήμιο)		

ΑΝ ΝΑΙ, ΑΝΑΦΕΡΤΕ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ:

ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΙΝ ΤΗ ΦΥΛΑΚΗ




Το παρόν έργο συντάσσεται στο πλαίσιο του ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4. ΜΙΑ ΚΡΑΤΟΥΜΕΝΗ...ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΣ

Ο πρώτος και κυριότερος κανόνας για να «συμβιώσει» και να συνυπάρξει κάποιος στο χώρο της φυλακής είναι: «δεν είδες, δεν άκουσες, δεν ξέρεις». Αυτό βάλλο καλά στο μυαλό σου.

Είναι πολύ φυσικό, μπαίνοντας κάποιος για πρώτη φορά σε έναν τόσο παράξενο χώρο, όπως η φυλακή, ένα χώρο φορτωμένο με μυθολογίες και φήμες που τις πιο πολλές φορές δεν ευσταθούν και δεν αληθεύουν, να νιώσει περιέργεια για πρόσωπα, για πράγματα, για καταστάσεις. Αυτή τη φυσιολογική περιέργεια προσπάθησε να την καταπνίξεις, θα είναι προτιμότερο να την αντικαταστήσεις με ενδιαφέρον, αγάπη, κατανόηση, στοργή αλλά –κυρίως– υπομονή.

Την πρώτη ημέρα που θα μαζευτεί η ομάδα σου (η τάξη σου, η παρέα σου, η συντροφιά, πες το όπως θες) θα τους πεις απλά το μικρό σου όνομα και θα ζητήσεις να μάθεις τα δικά τους. Πέρα από τα μικρά τους ονόματα να μην ρωτήσεις τίποτε άλλο. Άρχισε να τους μιλάς για τον εαυτό σου: αν είσαι παντρεμένη, για τον άντρα σου, για τα παιδιά σου, για το σκύλο σου, τη γάτα σου, το καναρίνι σου, από πού κατάγεσαι, πού πήγες διακοπές, τι είδες στο σινεμά, τι είδες στον ύπνο σου, τι ζώδιο είσαι, τι χόμπι έχεις...

Σε λίγη ώρα θα αρχίσουν να σου λένε τα δικά τους, δεν θα ξέρεις ποια να πρωτοακούσεις. Θα σου πουν και ψέματα και αλήθειες. Εσύ να τα εκλάβεις όλα ως αλήθειες. Να μην αμφισβητήσεις τίποτε. Ή τουλάχιστον, να μην αμφισβητήσεις τίποτε φανερά. Ούτε να κριτικάρεις ούτε να ειρωνευτείς.

Δήλωσέ τους ότι ήρθες να μοιραστείς μαζί τους κάποιες γνώσεις που έχεις, γνώσεις που θα τους φανούν χρήσιμες όταν θα ξανάρθουν στην κοινωνία (το πού θα τους φανούν χρήσιμες θα πρέπει να τους το εξηγήσεις κάποια στιγμή).

Ότι αυτό εσύ δεν το βλέπεις σαν επάγγελμα μόνο (ούτε και ως αγγαρεία ούτε σου το επέβαλε κανείς ούτε αναγκάστηκες να το κάνεις γιατί δεν έβρισκες άλλη δουλειά) αλλά και ως προσφορά, το ελάχιστο που θα μπορούσες να κάνεις για άτομα που υποφέρουν τόσο, γιατί έχουν στερηθεί το υπέρτατο αγαθό, την ελευθερία. Εξήγησέ τους ότι αυτό (η φυλάκιση) είναι κάτι που ανά πάσα στιγμή κάθε πολίτης διατρέχει τον κίνδυνο να το πάθει, είτε φταίει είτε όχι.

Μπαίνοντας στη φυλακή να μη νιώσεις φόβο, δεν υπάρχει λόγος.

Να είσαι σίγουρη ότι θα σε δεχθούν με ανοιχτές αγκάλες. Διψούν για εκπαίδευση, επιμόρφωση, απασχόληση, λαχταρούν κάτι που θα σπάσει τη μονοτονία και τη ρουτίνα της στερημένης από γεγονότα καθημερινότητας.

Το πρωταρχικό είναι να κερδίσεις την εμπιστοσύνη τους.

Αλλιώς η ομάδα δε θα δέσει, θα σε μπούκοτάρουν, θα σε αμφισβητήσουν, θα σε κουτσομπολέψουν, θα κάνουν κοπάνα, θα είναι σαν νηπαγωγείο που ο καθένας θα κάνει το δικό του χωρίς να μπορείς να βάλεις τάξη. Εσύ θα έχεις το πρόσταγμα, εσύ θα είσαι ο αρχηγός, ο μαέστρος, ο επικεφαλής. Σαν «πρώτος μεταξύ ίσων» ή σαν τον πρόεδρο που έχει δύο ψήφους έναντι μιας των υπολοίπων.

Μην προσπαθήσεις να επιβάλεις πειθαρχία: είναι μάταιο και άχρηστο.

Προσπάθησε απλώς να στήσεις μια φιλική συντροφιά κι όλα τα άλλα θα έρθουν μόνα τους.

Ό,τι και να ακούσεις στην ομάδα σου να μην το μεταφέρεις παραέξω. Θα σε δοκιμάσουν,

θα σε «δουλέψουν» ίσως, να είσαι βέβαιη ότι έχουν τρόπο να μάθουν αν «κάρφωσες» το «μυστικό» που σου είπαν, που μπορεί να είναι κάτι ανύπαρκτο και ανυπόστατο, ένα κόλπο για να σε δοκιμάσουν.

Αν σου κριτικάρουν τη Διεύθυνση ή κάποια υπάλληλο της φυλακής, να μην πάρεις θέση ούτε υπέρ ούτε κατά. Να πεις, π.χ.: «εγώ έρχομαι εδώ μέσα αποκλειστικά και μόνο για σας, δεν γνωρίζω υπαλλήλους κτλ., ίσα που προλαβαίνω να ανταλλάξω μια κουβέντα μαζί τους, μια καθημέρα στα πεταχτά. Καταλαβαίνω το θέμα, ότι αντιμετωπίζετε προβλήματα συμβίωσης, συνυπαρξης, συνεννόησης, κατανόησης, αλλά πραγματικά δεν ξέρω τι θα έκανα εγώ στη θέση σας». Επίσης και σε διαπληκτισμούς μεταξύ τους μην πάρεις το μέρος του ενός ή του άλλου. Άς τες να τα βρούνε μεταξύ τους ακόμη και αν σου ζητάνε να παίξεις το ρόλο του κριτή ή το ρόλο του διαιτητή. Αν ο καυγάς είναι έντονος, ξεπερνάει τα όρια της απλής διαφωνίας και φαίνεται ότι ίσως θα έρθουν στα χέρια, θα μιλήσεις με ήρεμη και σταθερή φωνή: «σας παρακαλώ να περάσετε έξω να λύσετε τις διαφορές σας, ή τελοσπάντων, να τις λύσετε κάποια άλλη ώρα και όχι την ώρα του μαθήματος (της εργασίας, του σεμιναρίου...)». Αν μπει μια ομάδα κρατουμένων άσχετη με την τάξη σου για να ζητήσει το λόγο από μία κρατούμενη της τάξης σου, τότε θα τους πεις ήρεμα και σταθερά, τα ίδια πράγματα. Μην βάλεις τις φωνές, μην δείξεις ταραχή, μην φωνάξεις υπάλληλο, γιατί έτσι θα συμπεράνουν ότι φοβάσαι. Με τη συμπεριφορά σου διδάσκεις και τις υπόλοιπες, οι οποίες παρακολουθούν τις αντιδράσεις σου με προσοχή, περιέργεια, ενδιαφέρον...

Μη σου περάσει ποτέ από το μυαλό ότι μπορεί να κινδυνέψει η σωματική σου ακεραιότητα. Όλες οι κρατούμενες ξέρουν πολύ καλά ότι αν χειροδικήσουν εναντίον υπαλλήλου ή εκπαιδευτή θα έχουν συνέπειες («πειθαρχικό», κακή διαγωγή) κανείς δε θα ρισκάρει να το κάνει. Άλλωστε, αν έχουν προηγηθεί κάποιες συναντήσεις-μαθήματα, οι μαθήτριές σου ήδη θα σε έχουν γνωρίσει και συμπαθήσει και θα κάνουν ασπίδα το σώμα τους για σένα σε κάποια επικίνδυνη στιγμή ή, αν η επίθεση είναι απλώς λεκτική, «θα καθαρίσουν για πάρτυ σου». Κυριολεκτώ. Να μην ξεχνάς ότι εκτός από το ότι διδάσκεις, διδάσκεσαι κιόλας. Σε κάποια υποτιθέμενη δύσκολη κατάσταση οι μαθήτριές σου θα σε καθοδηγήσουν τι θα πρέπει να κάνεις: «εσύ κάτσε κάτω και μην ανακατευτείς», «πρόσεξε, αυτή που μπήκε τώρα μέσα είναι τρελή, αλλά ακίνδυνη, θα χαζέψει λίγο και θα φύγει».

Μετά τις πρώτες 2 - 3 συναντήσεις θα αρχίσετε να δένεστε, κι όλα τα άλλα θα έρθουν πολύ εύκολα. Και θα μάθουν και θα προοδεύουν και θα τονωθεί η αυτοεκτίμησή τους. Να ξέρεις ότι θα είσαι πλέον τα πάντα για αυτές: φίλη, μαμά, αδελφή, έμπιστη, «δικιά τους», καλοδεχούμενη επισκέπτρια, πρότυπο, ο ομφάλιος λώρος που θα τις συνδέει με τον έξω κόσμο, με την κοινωνία, με την ελευθερία.

Λόγω της οικειότητας θα αρχίσουν να συμβαίνουν πράγματα απίστευτα και συγκινητικά: θα καθυστερούν να φύγουν την ώρα που σχολάτε προσπαθώντας να παρατείνουν την ώρα που θα είσαστε μαζί, θα σε ξεμοναχιάζουν για να σου πουν κάτι «μυστικό», θα σου δωρίσουν κάτι που το φτιάξανε μόνες τους, θα σε παρακαλέσουν να τους ταχυδρομήσεις κάποιο γράμμα (μπορείς να δεχθείς: θα αρνηθείς μόνο αν απευθύνεται σε υπουργό, κανάλι, δημοσιογράφο, εφημερίδα, γιατί απαγορεύεται. Θα ζητάνε τη γνώμη σου και τη συμβουλή σου για διάφορα θέματα (από νομικά μέχρι...αισθηματικά), θα ξεσπάσουν στα κλάματα για κάτι χαρούμενο ή για κάτι αβά-

σταχτα θλιβερό. Εσύ θα φερθείς με λεπτότητα, υπομονή, κατανόηση, στοργή, αγάπη. Ετοίμασε τον εαυτό σου για όλες αυτές τις συγκινήσεις και ρώτα τον, πριν αναλάβεις αυτό το δύσκολο και απαιτητικό έργο, αν είναι έτοιμος. Να ξέρεις πως η ανταμοιβή σου, αυτό που θα μετρήσει παραπάνω και από τον χρηματικό μισθό, είναι αυτά που θα μοιραστείς με την ομάδα σου. Και θα κουραστείς, και θα απογοητευτείς, και θα νευριάσεις, και θα πονέσεις κάποιες φορές αλλά θα είναι και κάποιες στιγμές που θα νιώσεις περήφανη.

Σκέψου μόνο ότι θα είσαι ο μόνος άνθρωπος, μετά τους «δικούς τους», που θα μοιραστείς μαζί τους την υπέρτατη χαρά: την απελευθέρωσή τους, τη λύτρωσή τους, την έξοδό τους προς το φως, την επιστροφή τους στη ζωή. Το έχουν αυτό το δικαίωμα, ό,τι κι αν έχουν κάνει. Αυτό να τους το λες σε κάθε ευκαιρία: «προέρχεστε από την κοινωνία και εκεί θα επιστρέψετε· εγώ θα κάνω ό,τι περνάει από το χέρι μου για να σας δώσω ένα εφόδιο, γνώσεις που θα σας χρησιμεύσουν για να ξανακερδίσετε τη θέση που σας αξίζει στην κοινωνία». Αν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι απλώς για να περνούν κάποιες ευχάριστες ώρες (ζωγραφική, γυμναστική, χειροτεχνεία) δε θα τους μιλήσεις φυσικά περί εφοδίων και γνώσεων, απλά να λες ότι όλοι μαζί θα αποδείξουμε ότι η φυλακή δε μπορεί να εμποδίσει τη δημιουργικότητα, τη φαντασία, τις χαρούμενες στιγμές...

Πάντα να τις ενθαρρύνεις, να επαινείς ακόμη και την πιο μικρή τους πρόοδο, αλλά να τους ζητάς κάθε φορά να προχωρήσουν λίγο ακόμα: «μπορείς!», «για προσπάθησε λίγο ακόμα!». Οι παρατηρήσεις σου να είναι του στυλ: «καλό είναι, αλλά για δοκίμασε να το κάνεις έτσι, ίσως να γίνει καλύτερο». Μην τις προσβάλλεις, μην τις πληγώσεις. Αν συμβεί άθελά σου, μη διστάσεις να ζητήσεις συγνώμη.

Να θυμάσαι πάντα ότι το έργο σου θα είναι να έχεις μία ομοιογενή ομάδα, που κοντά σου θα νιώθει σιγουριά και ασφάλεια. Γιατί αν νοιώθουν φόβο, ανασφάλεια, «απόσταση», δε θα έχουν καθόλου κουράγιο και διάθεση να ασχοληθούν με κάτι.

Αν έρθει στην ομάδα σου κάποια νεοεισελθούσα, δηλαδή κάποια που πριν λίγες μέρες μπήκε στη φυλακή, να έχεις υπομονή τις πρώτες μέρες (που μπορεί να κλαίει, να είναι αφηρημένη, να είναι ευερέθιστη και κακοδιάθετη) μέχρι που σιγά σιγά να ενταχθεί στην ομάδα και να μπορέσει να συμβαδίσει με τις υπόλοιπες. Άσε τις «παλιές» να της συμπαρασταθούν, αυτές ξέρουν τον τρόπο, γιατί κάποτε ήταν στη θέση της. Είναι αδύνατον να σου περιγράψω το σοκ που περνάει, τις δυσκολίες προσαρμογής που έχει τις πρώτες μέρες, την αϋπνία, τους εφιάλτες, το κλάμα, την αηδία για όλους, για όλα και για τον εαυτό της, τη διάθεση για παραίτηση και αδράνεια, τον τρόπο για άγνωστα πρόσωπα και καταστάσεις, τη διάθεση για αυτοκτονία ή για ψευδοαπόπειρα (την οποία θα εκλάβεις ως πραγματική απόπειρα γιατί μπορεί να είναι τρόπος για να εκπέμψει SOS, μια απεγνωσμένη κραυγή για βοήθεια). Όπως σου ξαναείπα, να έχεις υπομονή και να μην κάνεις κάποια προσπάθεια για καλόπισμα ή «χαϊδολόγημα».

Να μην νιώσεις και να μη δείξεις ποτέ οίκτο, όσο κι αν κάποιες προσπαθήσουν να σου τον προκαλέσουν. Κατανόηση ναι, οίκτο ποτέ. «Σε θαυμάζω», μπορείς να πεις, «σε νιώθω και δεν ξέρω τι θα έκανα στη θέση σου». «Πρέπει να παλέψεις», πες της, «με τα κλάματα δεν κερδίζεται κάποια μάχη. Κλάψε τώρα να ξαλαφρώσεις, αλλά μετά προσπάθησε να ηρεμήσεις και σκεφθείς με καθαρό μυαλό».

Να διαπαιδαγωγείς την ομάδα σου έτσι που κάποια θέματα να είναι κοινή υπόθεση. Να μοι-

ράξεστε χαρές και λύπες, να μοιράζεσαι μαζί τους τις χαρές σου και τις λύπες σου.

Όταν σε ένα θέμα υπάρχει διχογνωμία, να ακολουθείς δημοκρατικές διαδικασίες και να το θέτεις σε ψηφοφορία. Αν είναι σοβαρό, σε μυστική ψηφοφορία. Αν είναι δευτερευούσης σημασίας, σε ψηφοφορία διά ανατάσεως της χειρός ή δια βοής. Πάντως, παρ'όλα αυτά, εσύ είσαι ο μάστρας της ορχήστρας, εσύ είσαι ο επικεφαλής και για ορισμένα θέματα εσύ αποφασίζεις χωρίς την επέμβαση κανενός.

Ποτέ να μην κάνεις κάποιου είδους διακρίσεις: φυλετικές, θρησκευτικές, πολιτικές, κτλ. Ούτε να δείχνεις μεγαλύτερη συμπάθεια σε κάποια ή σε κάποιες. Δε νομίζω να θέλεις να διασπάσεις ομάδα στα δύο. Η καθεμία έχει διαφορετική μόρφωση, διαφορετικές δυνατότητες, διαφορετικό κουράγιο, διαφορετική ψυχосύνθεση. Αλλά όλες έχουν έναν κοινό παρονομαστή, έχουν στερηθεί την ελευθερία τους και βρίσκονται στον ίδιο χώρο, θέλουν δεν θέλουν.

Μπορεί να σου πουν ότι όλα είναι μάταια, ότι το χάπι όσο και να χρυσώνεται δεν καταπίνεται, ότι όλα πάνε στράφι, ότι βαρέθηκαν και δε θέλουν να συνεχίσουν. Έστω και μια να το πει, εσύ απάντα της: «Ξέρω πώς νιώθεις, σαν να σου έχουν κλέψει ένα πολύτιμο κομμάτι από τη ζωή σου. Αλλά, ας εκμεταλλευτούμε το χρόνο, ας βρούμε τρόπους ώστε να τον κάνουμε φίλο και σύμμαχο και όχι εχθρό». Σα να τους λες δηλαδή ότι η δουλειά, η δημιουργία, η μάθηση είναι ένας τρόπος «αντίστασης», «απελευθέρωσης», κόντρα στην φυλακή. Μια «ειρηνική επανάσταση», ένα είδος «απόδρασης».

Να μην υποσχεθείς κάτι αν δε μπορέσεις στα σίγουρα να το πραγματοποιήσεις. Αν πεις «αύριο θα φέρω καραμέλες», φρόντισε αύριο να τους φέρεις καραμέλες. Εδώ ταιριάζει η παροιμία «μην τάξεις του Αγίου κερι και του παιδιού κουλούρι». Αν δεν υλοποιήσεις κάποια υπόσχεση, κλονίζεις την εμπιστοσύνη που σου έχουν. Έτσι, πρώτα να είσαι 1.000% σίγουρη και μετά να το ανακοινώσεις ό,τι και να είναι. Φυσικά μπορείς να πεις ότι «προσπαθώ να κάνω αυτό, αλλά μέχρι στιγμής έχω συναντήσει “X” εμπόδια αλλά θα επιμείνω».

Αν κάποια είναι εντελώς «ανεπίδεκτη μαθήσεως» ή ιδιαίτερα εριστική ή ενοχλητική προς τις άλλες, έχεις το δικαίωμα να την αποβάλεις. Εσύ αποφασίζεις. Θέλω να σου πω ότι, αν σου πει η ομάδα σου την «X» δεν τη χωνεύουμε, δεν τη γουστάρουμε, δεν είσαι υποχρεωμένη να τη διώξεις επειδή σου το λένε. Πριν την αποβάλεις κάλεσέ την σε κατ'ιδίαν συζήτηση και εξήγησέ της. Δώσ της μια εβδομάδα προθεσμία μήπως και συμμορφωθεί ή μήπως της συμβαίνει κάτι ιδιαίτερο (δικαστήριο, οικογενειακό πρόβλημα, πρόβλημα με συγκρατούμενες) που θα μπορούσε να το ξεπεράσει. Αν η διορία δε φέρει αποτέλεσμα, τότε (πάντα σε συνεννόηση με την κοινωνική υπηρεσία, τη Διεύθυνση, και την υπάλληλο που είναι υπεύθυνη για τα μεροκάματα) απόβαλέ την προσφέροντάς της και εναλλακτική λύση σε άλλη ομάδα.

Αν σου ζητούν να τους φέρεις διάφορα πράγματα από τον έξω κόσμο, μην τις ξεθαρρεύεις. Υπόψιν ότι υπάρχουν πράγματα που απαγορεύονται και καλό θα είναι να ενημερωθείς για αυτά προτού μπεις στη φυλακή. Τα απαγορευμένα θα τα χώριζα στις εξής κατηγορίες:

- Επικίνδυνα γιατί μπορεί να χρησιμοποιηθούν ως μέσα τραυματισμού ή αυτοτραυματισμού: μαχαίρια, ξυράφια, κοφτερές λεπίδες, μεταλλικές λίμες, γυάλινα αντικείμενα, μυτερά φαλιδάκια νυχιών, θερμόμετρα, πινέζες, καρφιά (μερικά καταπίνονται κιόλας), χαρτοκόπτες μεταλλικούς, σύριγγες και βελόνες.
- Επικίνδυνα ως εύφλεκτα, εμπρηστικά, καυστικά: σπύρτα, βενζίνη, ασετόν, λακ μαλλιών, νέ-

φτι και διάφορα διαλυτικά μπουγιάς, πετρέλαιο, γονάιτ σπίριτ, χλωρίνη, οξέα, ακουαφόρτε, βιτριόλι, οινόπνευμα, διαλυτικό blanco.

- Επικίνδυνα γιατί οι τοξικομανείς μπορεί να τα συνδυάσουν: όλα τα φάρμακα, σιρόπι για το βήχα, κόλλα σε στικ, αποσμητικό σπρέι, φύλλα δάφνης, σταφύλια, σταφίδες. Χυμός σταφυλιού (από τα τρία τελευταία φτιάχνουν ποτό και μη ξεγελαστείς να τους φέρεις μαγιά μπύρας ή παστίλιες μαγιάς ή γενικώς μαγιά, γιατί τότε σίγουρα θα φτιάξουν ποτό και όχι κουλουράκια) αλκοολούχα ποτά, σοκολατάκια με λικέρ, κολώνιες.
- Επικίνδυνα για την τσέπη σου: μην τις κακομαθαίνεις. Μπορείς βέβαια να φέρεις κατά καιρούς καραμέλες, σοκολάτες, μπισκότα, φτηνά και λίγα για την καθεμιά. Μην φέρεις κάτι μόνο σε μία, γιατί όλες θα αρχίσουν να ζητάνε και θα χρειαστεί να ικανοποιήσεις και τις επιθυμίες των υπολοίπων για να μην έχεις παιδιάστικες ζήλειες στην ομάδα.
- Επιτρέπεται ένα μικρό, φτηνό, χρήσιμο δωράκι (όχι σερβιέτες, σαμπουάν, χαρτί υγείας, σαπούνι), όταν κάποια έχει γιορτή ή γενέθλια. Φρόντισε, όμως, να καταγράψεις τις γιορτές και τα γενέθλια όλων, για να μπορείς να κάνεις σε όλες δωράκι.
- Ευπρόσδεκτα και χρήσιμα δωράκια είναι χτένες, βούρτσες, οδοντόβουρτσες, κραγιόν, βερνίκι νυχιών, κούπα για καφέ πήλινη ή πλαστική, τασάκι (όχι γυάλινο), φτηνό αφρόλουτρο, αποσμητικό στικ ή ρολ-ον, μικρό πλαστικό νεσεσέρ, σετ αλληλογραφίας (μπλοκ + φάκελλα χρωματιστά ή με παραστάσεις), τετράδιο σπινάλ με χρωματιστά φύλλα, νερομπογιές και πινέλα, σέικερ πλαστικό, βιβλίο, χρωματιστά χαρτόνια κανσόν, λαστιχάκια και κοκαλάκια μαλλιών, διάφορα τέτοια μικροπραγματάκια που αφενός δίνουν χαρά και αφετέρου ντρεπόμαστε να ζητάμε από τους δικούς μας, γιατί δεν είναι από τα απολύτως απαραίτητα.
- Μη διστάσεις να φέρεις μεταχειρισμένα ρούχα και περιοδικά ελληνικά και ξένα που ήδη τα έχεις διαβάσει. Δε θα θεωρηθεί υποτιμητικό ή προσβλητικό, αντίθετα θα δείξεις έτσι ότι τις σκέφτεσαι και κάνεις ό,τι μπορείς με όσες δυνατότητες έχεις.
- Μη φοράς «τα καλά σου», δημιουργείς απόσταση. Ντύσου απλά, άνετα, με ίσια παπούτσια, κατά προτίμηση με πλαστικές σόλες, γιατί το μωσαϊκό γλιστράει επικίνδυνα.
- Μη βάφεις έντονα, είναι «επιθετικό». Βάλε καλύτερα ένα χαρούμενο φουλάρι, ένα ασυνήθιστο κόσμημα στο λαιμό.
- Μη δείξεις ότι σιχαίνεσαι κάποιαν ή κάτι. Η καθαριότητα στη φυλακή είναι εξαιρετικά σχολαστική και μη ξεχνάς ότι τα τρωκτικά και οι «τερέζες» βγαίνουν μόνο τις νύχτες, αλλά τα εξολοθρεύουν οι άφθονες γάτες που αλιτεύουν στη φυλακή.
- Παρεμπιπτόντως μην χαϊδέψεις γάτα εδώ μέσα. Δεν είναι καθαρές, θα πάθεις αλλεργική δερματίτιδα.
- Μη δεχτείς καμία χρηματική συναλλαγή του στυλ θα σου πλέξω πουλόβερ ή πετσετάκι κι εσύ θα μου βάλεις λεφτά στο λογαριασμό μου, αν πρώτα δε συνεννοηθείς με τις κοινωνικές λειτουργούς (για την οικονομική κατάσταση της κρατούμενης), με την Διεύθυνση και με το λογιστήριο.
- Ποτέ μη δώσεις λεφτά στα χέρια κρατούμενης, επιτρέπονται κέρματα μέχρι 100 δρχ. για να ανάψει κεράκι στην εκκλησία.
- Τα μάτια σου δεκατέσσερα στα εργαλεία και στο εποπτικό υλικό του εργαστηρίου ή της τάξης σου.

- Πρόσεξε μη χαθεί κάτι που περιλαμβάνεται στα επικίνδυνα που έχω προαναφέρει. Αν κάποια σου ζητήσει κάτι ευτελές και ακίνδυνο που έχεις στο εργαστήριο ή στην τάξη, καλύτερα να την αφήσεις να το πάρει, γιατί αλλιώς θα το πάρει στα κρυφά. Δικαιούσαι όμως να ρωτήσεις τι θα το κάνει. Φυσικά δε θα της δώσεις καλώδιο, χοντρό σκοινί, ή σύρμα, ελαστικό επίδεσμο και γενικά κάτι που θα μπορούσε να το χρησιμοποιήσει ως κρεμάλα. Και θα βρεις το μπελά σου και θα νιώθεις τύψεις.
- Η περιφρούρηση των αντικειμένων που σου χρειάζονται για το μάθημα να γίνεται διακριτικά και συστηματικά και καθημερινά προτού αποχωρήσουν.
- Να τους ξεκαθαρίσεις ότι αν χαθεί «έστω και μια καρφίτσα» το εργαστήριο θα κλείσει, η ομάδα θα σταματήσει, κι εσύ θα έχεις συνέπειες. Έτσι, όλες θα περιφρουρούν το χώρο και τα πράγματα. Αναλαμβάνεις δύσκολο, αξιέπαινο αλλά και αξιοθαύμαστο έργο.
- Διψάνε οι κρατούμενες για τέτοια πράγματα και θα σε περιμένουν φορώντας «τα καλά τους» μέσα και έξω. Θα σε υποδεχθούν με ανοιχτές αγκάλες το επαναλαμβάνω.
- Κράτα επαφή με αυτές που φεύγουν και μετάφερε τα νέα τους σε αυτές που μένουν πίσω. Δεν φαντάζεσαι πόση ανακούφιση θα νιώθουν. Αφού σου ευχηθώ, εσένα που θα έρθεις, να διαθέτεις χρόνο και ψυχικές δυνάμεις σε αυτό το δύσκολο χώρο, καλή δύναμη, καλό κουράγιο και καλή επιτυχία, θα ήθελα να κάνω μια γενικότερη ευχή για σένα, για μένα και για όλο το κοινωνικό σύνολο:
- Μακάρι να έρθει η μέρα που η φυλακή να είναι μόνο μία λέξη στα λεξικά. Να είναι ένα απίστευτο παραμύθι για τα εγγόνια σου και για τα εγγόνια μου. Έτσι όπως λέω σήμερα στην ανηψιά μου ότι όταν πήγαινα στο δημοτικό η δασκάλα κρατούσε βέργα και μας την κοπάναγε στις χούφτες για κάθε «παράπτωμα». Είχε μάλιστα και ταρίφα: τόσες γιατί δεν έγραψες, τόσες γιατί δε διάβασες, τόσες γιατίμίλαγες στο μάθημα, τόσες γιατί έτσι γουστάρω κι ας μη φταις.

Στη δεκάχρονη ανηψούλα μου φαίνεται απίστευτη και αδιανόητη αυτή η «παιδαγωγική μέθοδος»...

Ας έρθει η ώρα που η κοινωνία να θεωρήσει τον εγκλεισμό ως απίστευτη και αδιανόητη μέθοδο και να βρει άλλους, πιο ανθρώπινους, πιο αξιοπρεπείς, πιο ρεαλιστικούς και πιο σύγχρονους τρόπους για να διαπαιδαγωγεί και να σωφρονίζει και να διορθώνει και να επανεντάσσει τα μέλη της που κάποια στιγμή εγκλημάτισαν ή έκαναν λάθος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

1. Εκπαίδευση στη φυλακή

Συστάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης και Σωφρονιστικός Κώδικας

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, το κείμενο που καθορίζει το γενικό πλαίσιο για την Εκπαίδευση στις Φυλακές είναι οι Συστάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης Νο R (89) 12. Παραθέτουμε εδώ ένα απόσπασμα:

- Όλοι οι κρατούμενοι έχουν ίδια πρόσβαση στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, σε δημιουργικές δραστηριότητες, κοινωνική εκπαίδευση, φυσική εκπαίδευση και αθλητισμό καθώς και δυνατότητα χρήσης βιβλιοθήκης
- Η εκπαίδευση στη φυλακή πρέπει να είναι όσο το δυνατό ίδια με την εκπαίδευση στην κοινωνία (στους πολίτες εκτός φυλακής)
- Η εκπαίδευση εστιάζει στην ανάπτυξη του κρατούμενου ως συνολικής οντότητας
- Η εκπαίδευση στη φυλακή έχει το ίδιο status με την εργασία
- Η επαγγελματική κατάρτιση των κρατουμένων θα πρέπει να στοχεύει στην ευρύτερη ανάπτυξη του ατόμου και να εναρμονίζεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Κάθε δυνατή προσπάθεια θα πρέπει να καταβάλλεται στην ενθάρρυνση των κρατουμένων ως προς την ενεργή συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικές διαδικασίες
- Ειδική φροντίδα θα πρέπει να παρέχεται στους κρατούμενους με ιδιαίτερες δυσκολίες, ειδικά σ' αυτούς που αντιμετωπίζουν προβλήματα ανάγνωσης και γραφής
- Οι εκπαιδευτές στις φυλακές ακολουθούν τις μεθόδους εκπαίδευσης ενηλίκων
- Οι κρατούμενοι να μπορούν να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικές διαδικασίες εκτός φυλακής
- Η κοινωνική εκπαίδευση προετοιμάζει τους κρατούμενους για τη ζωή μετά τη φυλακή.

**2. Άρθρα από τον Σωφρονιστικό Κώδικα
(ΦΕΚ Α' 291/24.12.1999)
σχετικά με την εκπαίδευση:**

Άρθρο 34

Οργάνωση

Όλοι οι κρατούμενοι έχουν το δικαίωμα στην εντός του καταστήματος εν γένει μόρφωση, άθληση, πολιτιστικές δραστηριότητες και δημιουργική απασχόληση. Η ενασχόληση των κρατουμένων με τις παραπάνω δραστηριότητες, η συμμετοχή και η συνεργασία τους σε σχετικά προγράμματα και ιδίως σε εκείνα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης συνεκτιμάται θετικά για τη χορήγηση ευεργετικών μέτρων.

Το Συμβούλιο Φυλακής αποφασίζει ύστερα από πρόταση του Κ.Ε.Σ.Φ. ή εισήγηση του αρμόδιου φορέα για την οργάνωση μορφωτικών ή άλλων δραστηριοτήτων των κρατουμένων. Το Συμβούλιο Φυλακής ενημερώνει τον Υπουργό Δικαιοσύνης, ο οποίος εγκρίνει ή απορρίπτει την απόφαση αυτή μέσα σε 20 μέρες το αργότερο. Αν ο χρόνος αυτός παρέλθει άπρακτος, η πιο πάνω απόφαση θεωρείται ότι έχει εγκριθεί. Για το σχεδιασμό, την οργάνωση και την πραγματοποίηση των παραπάνω δραστηριοτήτων μπορεί να αποφασίζει και ο Υπουργός Δικαιοσύνης.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Δικαιοσύνης ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία επιλογής ή ορισμού, κατά προτεραιότητα με απόσπαση ή μετάταξη, ενός Συμβούλου Εκπαίδευσης σε κάθε κατάσταση, έργο του οποίου είναι ο σχεδιασμός και συντονισμός των παραπάνω προγραμμάτων (...).

Άρθρο 35

Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση

1. Η εκπαίδευση των κρατουμένων αποβλέπει στην απόκτηση ή συμπλήρωση εκπαίδευσης όλων των βαθμίδων, καθώς και στην επαγγελματική κατάρτισή τους.
2. Για το σκοπό αυτό λειτουργεί μέσα στο κατάστημα, όπου είναι δυνατό, μονοθέσιο δημοτικό σχολείο, υπαγόμενο στο ΥΠ.Ε.Π.Θ. και ρυθμιζόμενο από τις κείμενες διατάξεις περί δημοσίων σχολείων. Το Συμβούλιο Φυλακής οργανώνει, με τη συνεργασία αρμόδιων φορέων, προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, μαθητείας ή εξειδίκευσης.
3. Οι παρεχόμενοι τίτλοι σπουδών είναι ισότιμοι με τους αντίστοιχους των σχολών της ίδιας βαθμίδας εκπαίδευσης, χωρίς να προκύπτει από το κείμενό τους ότι αποκτήθηκαν σε κατάσταση κράτησης.
4. Ειδικά μέτρα λαμβάνονται για την εκπαίδευση των αλλοδαπών κρατουμένων, εφόσον αυτό είναι εφικτό στο συγκεκριμένο κατάστημα.
5. Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι υποχρεωτική για τους νεαρούς κρατουμένους. Οι αναλφάβητοι ενήλικες ενθαρρύνονται να παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή επιμόρφωσης.
6. Όσοι έχουν συμπληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση μπορούν να συνεχίσουν τις σπου-

δές στη δευτεροβάθμια ή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με εκπαιδευτικές άδειες, σύμφωνα με το άρθρο 58 του παρόντος.

7. Κατά το χρόνο της εκπαίδευσης οι εργασίες που ανατίθενται στον κρατούμενο είναι κατά το δυνατό συναφείς με το αντικείμενο της εκπαίδευσής του.
8. Σε περίπτωση επιτυχούς αποπεράτωσης ολοκληρωμένου κύκλου σπουδών τρίμηνης τουλάχιστον διάρκειας ο κρατούμενος δικαιούται να τύχει ευεργετικού υπολογισμού ημερών ποινής, κατά τις προϋποθέσεις του άρθρου 46 του παρόντος.
9. Η εκπαίδευση των κρατουμένων δεν αναστέλλεται σε περίπτωση μεταγωγής ή επιβολής πειθαρχικής ποινής, όταν τούτο είναι δυνατό. Αν επιβληθεί πειθαρχικός περιορισμός κατά τη διάρκεια σπουδών του συγκεκριμένου κρατούμενου, η έκτιση του μέτρου μπορεί να γίνει κατά τη διάρκεια των διακοπών ή αργιών.

Άρθρο 58

Εκπαιδευτικές άδειες

1. Η εκπαιδευτική άδεια χορηγείται για τη φοίτηση κρατουμένων σε σχολές όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης, εφόσον στην περιοχή φοίτησης λειτουργεί αντίστοιχο προς την κατηγορία στην οποία ανήκουν οι ενδιαφερόμενοι κατάστημα κράτησης. Η άδεια χορηγείται από το Συμβούλιο του άρθρου 70 παράγραφος 1 του παρόντος με τις προϋποθέσεις και κατά τη διαδικασία του άρθρου 55 παράγραφος 1 περίπτωση γ', παράγραφοι 2 και 3 του παρόντος. Για μεν τους υποδίκους απαιτείται και η σύμφωνη γνώμη του δικαστικού οργάνου που διέταξε την προσωρινή κράτηση, για δε τους χρεοφειλέτες και η σύμφωνη γνώμη του Προέδρου Πρωτοδικών του τόπου κράτησης. Η διάταξη του άρθρου 56 παράγραφος 3 του παρόντος εφαρμόζεται ανάλογα.
2. Δεν χορηγείται εκπαιδευτική άδεια για σπουδές σε εκπαιδευτικό ίδρυμα κατώτερης βαθμίδας από αυτό στο οποίο έχει ήδη σπουδάσει ο ενδιαφερόμενος.
3. Κατά το χρόνο της εκπαιδευτικής άδειας ο κρατούμενος διαμένει στο παραπάνω κατάστημα ή σε Κατάστημα ή Τμήμα Ημιελεύθερης Διαβίωσης. Στην απόφαση που χορηγεί την άδεια ορίζονται οι αναγκαίες για την υλοποίησή της λεπτομέρειες και προϋποθέσεις και ιδιαιτέρως : α) το εκπαιδευτικό Ίδρυμα φοίτησης, β) οι ημέρες και οι ώρες απουσίας του αδειούχου κατά τις ανάγκες του οικείου εκπαιδευτικού προγράμματος, γ) η ολική ή μερική απαλλαγή του αδειούχου από υποχρεώσεις του προγράμματος λειτουργίας του καταστήματος προς διευκόλυνση της μελέτης του.
4. Ειδικά στους σπουδαστές δημόσιας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στην οποία δεν είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση των μαθημάτων, μπορεί η χορηγούμενη εκπαιδευτική άδεια απουσίας να περιορίζεται μόνο κατά τις περιόδους των εξετάσεων και μέχρι 15 ημέρες ανά εξεταστική περίοδο. Στις περιπτώσεις αυτές το αρμόδιο όργανο μπορεί κατά παρέκκλιση των ορισμών της παραγράφου 2 του άρθρου 54 του παρόντος να υπολογίσει μόνον ένα μέρος του χρόνου των αδειών ως χρόνο έκτισης της ποινής, αν συντρέχει μία ή περισσότερες από τις προϋποθέσεις, που αναφέρονται στην επόμενη παράγραφο, για την ανάκληση της εκπαιδευτικής αδείας, έστω κι αν αυτή δεν έγινε.

5. Η εκπαιδευτική άδεια λήγει με την ολοκλήρωση της φοίτησης του κρατούμενου. Με απόφαση του αρμόδιου οργάνου, ύστερα από εισήγηση του κοινωνικού λειτουργού ή του εγκληματολόγου, αν αυτό είναι δυνατό, η εκπαιδευτική άδεια μπορεί να ανακληθεί αν : α) ο αδειούχος τιμωρηθεί για πειθαρχικά παραπτώματα των κατηγοριών Α' και Β' του άρθρου 68 του παρόντος ή β) η συνέχιση της άδειας δημιουργεί σοβαρές υπόνοιες για τέλεση νέων εγκλημάτων ή γ) ο κρατούμενος κάνει κακή χρήση της άδειας. Ως κακή χρήση της άδειας θεωρείται ιδίως η πλημμελής παρακολούθηση ή η κακή επίδοση στις σπουδές του.
6. Κρατούμενοι που κάνουν χρήση εκπαιδευτικής άδειας επιδοτούνται κατά τη διάρκειά της από τα Κεφάλαια Εργασίας Κρατουμένων. Το ύψος της επιδότησης καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Δικαιοσύνης και Οικονομικών και καλύπτει τουλάχιστον τα απολύτως αναγκαία έξοδά τους.

Άρθρο 12

Νεαροί κρατούμενοι

1. Νεαροί κρατούμενοι κατά την έννοια του παρόντος Κώδικα είναι οι κρατούμενοι και των δύο φύλων, οι οποίοι διατρέχουν το 13ο έτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας τους (εφηβικής και μετεφηβικής ηλικίας).
2. Με προεδρικό διάταγμα καθορίζονται οι προϋποθέσεις δημιουργίας και οι ειδικοί όροι λειτουργίας των αυτοτελών καταστημάτων νεαρών κρατουμένων, στα οποία εφαρμόζονται εξειδικευμένα προγράμματα μορφωτικού και επαγγελματικού χαρακτήρα.
3. Κρατούμενοι μετεφηβικής ηλικίας μπορεί να μεταγονται και να κρατούνται σε καταστήματα κράτησης ενηλίκων, αν συντρέχουν σπουδαίοι λόγοι.
4. Νεαροί κρατούμενοι με ειδικές ανάγκες ή προβλήματα ψυχικής υγείας υποβάλλονται στα αναγκαία θεραπευτικά προγράμματα, όπως προβλέπεται ειδικότερα στο άρθρο 30 του παρόντος.
5. Όταν παρουσιάζεται ανάγκη μεταγωγής νεαρών κρατουμένων για λόγους δικονομικούς, σύμφωνα με το άρθρο 75 του παρόντος και πρόσκαιρης παραμονής τους μακράν του καταστήματος στο οποίο κρατούνται, αν μεν υπάρχει στον τόπο της μεταγωγής αντίστοιχο κατάστημα, εισάγονται σε αυτό, αλλιώς διαμένουν σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο τοπικού καταστήματος κράτησης ή τοπικού αστυνομικού τμήματος. Στις περιπτώσεις αυτές απαγορεύεται κάθε επικοινωνία τους με κρατούμενους άλλων κατηγοριών.
6. Οι νεαροί κρατούμενοι επιτρέπεται να παραμένουν στα ειδικά γι' αυτούς καταστήματα ή τμήματα μέχρι τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας, αν αυτό κρίνεται αναγκαίο από την Κ.Ε.Μ. , μετά από πρόταση του Συμβουλίου Φυλακής, προς ολοκλήρωση των μορφωτικών ή επαγγελματικών προγραμμάτων, τα οποία παρακολουθούν, εφόσον οι ίδιοι δείχνουν ενδιαφέρον και η παραμονή τους στο κατάστημα δεν προκαλεί προβλήματα στην κοινή διαβίωση και την ομαλή λειτουργία του καταστήματος.

3.

Α Ι Τ Η Σ Η

Π Ρ Ο Σ

«Περί παραπομπής σε εξέταση για την
απόκτηση απολυτηρίου Δημοτικού σχολείου»

Τον κ.Διευθυντή Δ/σης Π.Ε. Λάρισας

Τ.....
του.....

Σας παρακαλώ να με
παραπέμψετε σε εξέταση
για την απόκτηση
Απολυτηρίου Δημοτικού
Σχολείου

Λάρισα.....

Ο Αιτ.....

Αριθμ. Μητρώου.....

Αριθμ.Δηματολογίου.....

Έτος γεννήσεως.....

Αριθμ.Ταυτότητας.....

Ημερ. Εκδόσεως.....

Αρχή η οποία την εξέδωσε.....
.....

Υπηκοότητα.....

4. Προεδρικό Διάταγμα 201 του 1998 ΦΕΚ 161Α Άρθρο 9 παρ.4

Όσοι έχουν συμπληρώσει το όριο ηλικίας της υποχρεωτικής φοίτησης και επιθυμούν να αποκτήσουν απολυτήριο δημοτικού σχολείου, υποβάλλονται σε γραπτή και προφορική δοκιμασία. Οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων υποβάλλονται στη Δ/νση ή στο Γραφείο Π.Εκπ/σης που υπάγεται το σχολείο στη σχολική περιφέρεια του οποίου διαμένουν και οι εξετάσεις διεξάγονται το πρώτο δεκαήμερο των μηνών Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου, Δεκεμβρίου, Φεβρουαρίου, Απριλίου και Ιουνίου. Ο Προϊστάμενος της Δ/νσης ή του Γραφείου Π.Εκπ/σης συγκεντρώνει τις αιτήσεις και με πράξη του ορίζει το σχολείο που θα γίνουν οι εξετάσεις, ο Διευθυντής του οποίου εκδίδει τον τίτλο σπουδών, αν αυτές είναι επιτυχείς. Για τη διεξαγωγή των εξετάσεων εφαρμόζονται ανάλογα τα αναφερόμενα στην παράγραφο 2 του άρθρου αυτού. Στη Δ/νση ή στο Γραφείο Εκπ/σης αποστέλλονται το πρακτικό των κατατακτικών εξετάσεων και η κατάσταση αυτών, στους οποίους χορηγήθηκε τίτλος σπουδών, ο τύπος του οποίου είναι αυτός που καθορίζεται με τη Φ.7/351/Γ1/1027/22-08-1995 υπουργική απόφαση ή με άλλη παρόμοια που θα εκδοθεί σε αντικατάσταση αυτής. Στην ίδια διαδικασία μπορούν να πάρουν μέρος και όσοι απώλεσαν τον τίτλο σπουδών.

Με υπουργική απόφαση μπορεί να εγκρίνεται η πραγματοποίηση κατατακτικών προαγωγικών και απολυτήριων εξετάσεων κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων για Έλληνες και αλλοδαπούς μαθητές.

Το απολυτήριο Δημοτικού που θα πάρει ο κρατούμενος, δεν θα αναγράφει πού το απέκτησε.

Επίσης, με αίτησή του στην Κοινωνική Υπηρεσία, δικαιούται να πάρει βεβαίωση παρακολούθησης των μαθημάτων και να τη χρησιμοποιήσει στο Δικαστήριο.

5. ΣΧΟΛΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ

ΣΔΕ ΑΓΡΙΝΙΟΥ

Λορέντζου Μαβίλη 5, ΤΚ: 30100
Τηλ. 26410-56100 φαξ 26410-56801
mail@sde-agrin.ait.sch.gr

ΣΔΕ ΑΓ. ΑΝΑΡΓΥΡΩΝ

2ο Λύκειο Αγ. Αναργύρων,
Πίνδου Δαβάκη 20,
Μυκονιάτικα, ΤΚ: 135 61
Τηλ./φαξ 210-8323941
mail@sde-ag-anarg.att.sch.gr

ΣΔΕ ΑΛΕΞ/ΠΟΛΗΣ

4ο Γυμνάσιο Αλεξ/πολης,
Αυτοκράτειρας Θεοδώρας 15, ΤΚ: 68100
Τηλ. 25510-89804, φαξ 25510-34235
mail@sde-alexander.evr.sch.gr

ΣΔΕ ΑΛΙΒΕΡΙΟΥ

Γυμνάσιο Αλιβερίου, Αλιβέρι,
Τηλ. 22230-29824, φαξ 22230-29825

ΣΔΕ ΑΜΦΙΣΣΑΣ

Γιδογιάννου 16, Άμφισσα, ΤΚ: 33 100
Τηλ. 22650-79298

ΣΔΕ ΑΧΑΡΝΩΝ

Αριστοτέλους 199 & Μητρομάρα 96,
ΤΚ: 136 71
Τηλ./φαξ 210-2409737
mail@sde-achar.att.sch.gr

ΣΔΕ ΒΟΛΟΥ

Κύπρου 48, Βόλος, ΤΚ: 38221
Τηλ. 24210-48762

ΣΔΕ ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ

3ο Γυμνάσιο Γιαννιτσών,
Βάρναλη 1
ΤΚ: 58100
Τηλ./φαξ 23820-81010

ΣΔΕ ΔΡΑΜΑΣ

6ο Γυμνάσιο Δράμας,
Παρυφές Κορυλόβου, ΤΚ: 66100
Τηλ./φαξ 25210-26880
mail@sde-dramas.dra.sch.gr

ΣΔΕ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

13ο Ενιαίο Λύκειο Θεσ/νίκης,
Εθνικής Αμύνης 26, ΤΚ: 54621
Τηλ./φαξ 2310-254565
mail@2sde-thess.thess.sch.gr

ΣΔΕ ΙΕΡΑΠΕΤΡΑΣ

Παραλιακό Συγκρότημα Ιεράπετρας,
Λαμπράκη 8, ΤΚ: 72200
Τηλ./φαξ 28420-89736
mail@sde.las.sch.gr

ΣΔΕ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Μουσικό Γυμνάσιο Ιωαννίνων,
Κωνσταντινουπόλεως 1, ΤΚ: 45445
Τηλ./φαξ 26510-65187
mail@sde-ioann.ioa.sch.gr

ΣΔΕ ΚΑΛΛΙΘΕΑΣ

13ο Γυμνάσιο Καλλιθέας,
Σωκράτους 167-169 & Μεγίστης, ΤΚ: 176 73
Τηλ. 210-9533008, φαξ 210-9533016
mail@sde-kallith.att.sch.gr

ΣΔΕ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ

1ο Γυμνάσιο Καρδίτσας,
(κοντά στα πρακτορεία ΚΤΕΛ)
Τηλ. 24410-73995

ΣΔΕ ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ

Παράρτημα 2ου ΤΕΕ Καστοριάς,
Περιοχή Χλόη, ΤΚ: 52100
Τηλ./φαξ 24670-21001

ΣΔΕ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ

3ο Ενιαίο Λύκειο Κομοτηνής,

Φιλλίπου 33, Κομοτηνή, ΤΚ: 69100
Τηλ./φαξ 25310-83414

ΣΔΕ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ
Μακεδονίας 17 & Πελοποννήσου,
Τηλ./φαξ 210 5693520

ΣΔΕ ΛΑΜΙΑΣ
6ο Γυμνάσιο Λαμίας,
Τσιριμώκου 2
Τηλ./φαξ 22310-66028

ΣΔΕ ΛΑΡΙΣΑΣ
Αβερώφειος Γεωργική Σχολή,
4ο χλμ Εθν. Οδού Λάρισας – Τρικάλων,
ΤΚ: 41500
Τηλ./φαξ 2410-670950
mail@sde-laris.lar.sch.gr

ΣΔΕ ΝΕΑΠΟΛΗΣ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
1ο & 3ο Γυμνάσιο,
Στρατ. Στρεμπενιώτη ΤΚ: 56760
Τηλ./φαξ 2310-672715
e2cneapolis@softhome.net.gr

ΣΔΕ ΞΑΝΘΗΣ
5ο Γυμνάσιο Νεάπολης Ξάνθης,
ΤΚ: 67100
Τηλ./φαξ 25410-84366

ΣΔΕ ΟΡΧΟΜΕΝΟΥ
1ο Γυμνάσιο Ορχομενού,
Οδός Γυμναστηρίου, ΤΚ: 32200
Τηλ. 22610-39045

ΣΔΕ ΠΑΤΡΑΣ
Αχαϊκής Συμπολιτείας 20, ΤΚ: 26441
Τηλ./φαξ 2610-462086
mail@sde-patras.ach.sch.gr

ΣΔΕ ΠΕΙΡΑΙΑ

Πρώην Μουσικό Γυμνάσιο,
Πετρόμπεη Μαυρομιχάλη & Λακωνίας, Πειραιάς,
Τηλ. 210-4935600

ΣΔΕ ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ

Πόγραδετς 5, ΤΚ: 12131
Τηλ./φαξ 210-5319749
mail@sde-perist.att.sch.gr

ΣΔΕ ΠΥΡΓΟΥ

2ο χλμ. Εθνικής Οδού Πύργου – Κυπαρισσίας,
ΤΚ: 27100
Τηλ./φαξ 26210-20350
mail@sde-pyrgou.ilei.sch.gr

ΣΔΕ ΜΥΤΙΛΗΝΗΣ

2ο Γυμνάσιο Μυτιλήνης,
Πιττακού 44, ΤΚ: 81100
Τηλ./φαξ 22510-37401
mail@sde-lesvou.les.sch.gr

ΣΔΕ ΣΕΡΡΩΝ

6ο Γυμνάσιο Σερρών,
Σιγής 14, ΤΚ: 62124
Τηλ. 23210-58811, φαξ 23210-83311

ΣΔΕ ΤΡΙΚΑΛΩΝ

8ο Δημοτικό Σχολείο Τρικαίων,
Κουτσομυλίων 66
Τηλ. 24310-31020

ΣΔΕ ΤΥΛΙΣΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Γυμνάσιο Τυλίσου, ΤΚ: 71500
Τηλ./φαξ 2810-831145
mail@sde-irakl.lra.sch.gr

ΣΔΕ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

Καστρισιανάκη 2, ΤΚ: 53100
Τηλ. 23850-44858, φαξ 23850-44859

ΣΔΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΦΥΛΑΚΗΣ ΛΑΡΙΣΑΣ
Δικαστική Φυλακή Λάρισας, Τέρμα Καρδίτσας
Τηλ. 2410-671065

ΣΔΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΦΥΛΑΚΗΣ ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΥ
Δικαστική φυλακή Κορυδαλλού
Σολωμού 2
Τηλ./φαξ 210 4963972 - 4972259

ΣΔΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΦΥΛΑΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Δικαστική Φυλακή Θεσσαλονίκης



6. ΚΕΝΤΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ (Κ.Ε.Ε.)

ΚΕΕ ΑΘΗΝΑΣ

Στρατ. Δαγκλή 53, Κ. Πατήσια
Τηλ. 210-8541078

ΚΕΕ ΧΑΛΑΝΔΡΙΟΥ

Ριζάρη 1
Τηλ. 210-6823964

ΚΕΕ. ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

Λεονταρίου 4, Κάντζα – Παλλήνη
Τηλ. 210-6664788

ΚΕΕ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ, ΜΕΓΑΡΑ

Μουσείου 1, Ισόγειο 1^ο Ενιαίου Λυκείου
Τηλ. 2296081018

ΚΕΕ ΗΛΙΟΥΠΟΛΗΣ

Λ. Βουλιαγμένης 521, Ηλιούπολη
Τηλ. 210-9960905

ΚΕΕ ΠΕΙΡΑΙΑ

Τζαβέλλα 88, Πειραιάς, τηλ. 210-4220056

ΚΕΕ ΑΙΓΑΛΕΩ

Παπανικολή 14 τηλ. 210-5980060

ΚΕΕ ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ

Φάβρου 3, Μεσολόγγι, τηλ. 26310-55386
Καινούργιο, Θεσπεύς, τηλ. 26410-64912

ΚΕΕ ΑΧΑΙΑΣ, ΠΑΤΡΑ

Πόντου & Καλαβρύτων
τηλ.2610317236

ΚΕΕ ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ

Δαναού 29, Άργος, τηλ. 27510-69131

ΚΕΕ ΑΡΤΑΣ

Κουμουνδούρου 16, Άρτα, τηλ. 26810-21453

ΚΕΕ ΑΡΚΑΔΙΑΣ

Ελ. Βενιζέλου 22, Τρίπολη, τηλ. 2710-232524

ΚΕΕ ΒΟΙΩΤΙΑΣ

Καρυά, Ορχομενός, τηλ. 22610-35122

ΚΕΕ ΓΡΕΒΕΝΩΝ

Διοικητήριο, Γρεβενά, τηλ. 24620-82645

ΚΕΕ ΔΡΑΜΑΣ

Νομαρχία Δράμας, Δράμα, τηλ. 25210-58313

ΚΕΕ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ

Αν. Δαμασκηνού 102, Ρόδος, τηλ. 22410-31727

ΚΕΕ ΕΒΡΟΥ

Βασ. Κων/νου 9-11, Ορεστιάδα, τηλ. 25520-22224

ΚΕΕ ΕΥΒΟΙΑΣ, ΧΑΛΚΙΔΑ

Καραγιάνη & Αντιγόνου

τηλ.2221077724

ΚΕΕ ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ

Ρ. Φεραίου & Γοιτσάρα 40, Καρπενήσι, τηλ. 22370-80894

ΚΕΕ ΗΛΕΙΑΣ

Τ. Πετροπούλου & Πατρών, Πύργος, τηλ. 26210-36001

ΚΕΕ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ, ΚΡΗΤΗΣ

ΚΕΕ ΗΜΑΘΙΑΣ

Ολγάνου 12, Βέροια, τηλ. 23310-75330

ΚΕΕ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Πλατεία Μεταξά, Επανωμή, τηλ. 23920-43224

Εθν. Κολυμβητήριο – Προέκτ. Αγ. Δημητρίου

τηλ. 2310-219939

ΚΕΕ ΔΥΤΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ, ΠΟΛΙΧΝΗΣ

Ελπίδος 33

τηλ.2310587004, 2310587074

ΚΕΕ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ

Κύπρου 8, Ηγουμενίτσα, τηλ. 26650-29024

ΚΕΕ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Τζαβέλλα & Σταδίου 12, Ιωάννινα, τηλ. 26510-65905

ΚΕΕ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ

Αλλαμάνη & Μπλατσούκα, Καρδίτσα, τηλ. 24410-77614

ΚΕΕ ΚΥΚΛΑΔΩΝ, ΣΥΡΟΣ

Δημ. Βαφειδάκη 2

τηλ. 2281089224

ΚΕΕ ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ

Μεγ. Αλεξάνδρου 11, Καστοριά, τηλ. 24670-22216

ΚΕΕ ΚΕΡΚΥΡΑΣ

Αλυκές Ποταμού, Κέρκυρα, τηλ. 26610-23345

ΚΕΕ ΚΙΑΚΙΣ, ΠΟΛΥΚΑΣΤΡΟ

Αγ. Αθανασίου 27

τηλ. 2343023556

ΚΕΕ ΚΑΒΑΛΑΣ

Εθν. Αντιστάσεως 20

τηλ. 2510232481

ΚΕΕ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ & ΙΘΑΚΗΣ

Πλατεία Βαλλιανού 9, Αργοστόλι, τηλ. 26710-25402

ΚΕΕ ΚΟΖΑΝΗΣ

1ο χιλ. Πτολεμαΐδας – Γαλάτειας, κτ. Βούλγαρη, Πτολεμαΐδα τηλ. 24630-55709

ΚΕΕ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ

Άσος Κορινθίας, τηλ. 27410-89427

ΚΕΕ ΛΑΚΩΝΙΑΣ

Αικατ. Γρηγορίου 13, Σπάρτη, τηλ. 27310-25475

ΚΕΕ ΛΕΥΚΑΔΑΣ

Αλυκές Ποταμού

τηλ. 2661023345, 2661023315

ΚΕΕ ΛΑΣΙΘΙΟΥ

Βουρναζών 2, Μυτιλήνη, τηλ. 22510-47633

ΚΕΕ ΛΑΡΙΣΑΣ

Αιόλου 2, Λάρισα, τηλ. 2410-555249

ΚΕΕ ΛΕΣΒΟΥ, ΜΥΤΙΛΗΝΗ

Βουρναζών 2

Τηλ. 2251047633, 2251047634

ΚΕΕ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ

Γαλλίας & Δεληγιώργη, Βόλος, τηλ. 24210-24167

ΚΕΕ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ

Νέδοντος 129, Καλαμάτα, τηλ. 27210-94236

ΚΕΕ ΞΑΝΘΗΣ

Πλ. Εμπορίου 44, Ξάνθη, τηλ. 25410-83143

ΚΕΕ ΠΕΛΛΑΣ

Μελίνας Μερκούρη 20, Έδεσσα, τηλ. 23810-28842

ΚΕΕ ΠΙΕΡΙΑΣ

Ειρήνης 69, Κατερίνη, τηλ. 23510-25605

ΚΕΕ ΠΡΕΒΕΖΑΣ

Κολοκοτρώνη, 2^ο Ενιαίο Λύκειο

τηλ. 2682089449

ΚΕΕ ΡΕΘΥΜΝΟΥ

Πηγή, Δήμος Αρκαδίου, τηλ. 28310-71454

ΚΕΕ ΡΟΔΟΠΗΣ

Πλατεία Ειρήνης 42, Κομοτηνή, τηλ. 25310-81809

ΚΕΕ ΣΕΡΡΩΝ

Δυτ. Θράκης 11 & Πάρ. Αβδήρων, Σέρρες, τηλ. 23210-97520

ΚΕΕ ΤΡΙΚΑΛΩΝ

Βαλαωρίτου 31, Τρίκαλα, τηλ. 24310-27790

ΚΕΕ ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ

Πλατεία Ελευθερίας 3, Λαμία, τηλ. 22310-31163

ΚΕΕ ΦΩΚΙΔΑΣ, ΑΜΦΙΣΣΑ

Φρουρίου 47

τηλ. 2265029308

ΚΕΕ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

Μεγάλου Αλεξάνδρου 111, Φλώρινα, τηλ. 23850-25133

ΚΕΕ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ

Εμμ. Παππά & Ν. Φωκά, Πολύγυρος, τηλ. 23710-21772

ΚΕΕ ΧΑΝΙΩΝ, ΚΡΗΤΗ

τηλ. 2821072707

ΚΕΕ ΧΙΟΥ

Εκθεσιακό Κέντρο Γ. Καλουτάς, Κάμπος, τηλ. 22710-81615

ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΝ

Συνεργείς στίν ωράμας 5 ηοράλι

Θα είμαι ηούχη

Προγραμματισμός δεκάτας

Μεταξύμας αλληλοεξέτασμος

Τα δεκάτα ηού θα συζητιούνται στίν ομάδα να μένουν στίν ομάδα.

Να μίν νηορξεί καχυποψία μέσα μάς για κατι ηού θα ακουστεί κ' θα αυμηνήση με δικό μάς βιώματα.

Γραμματέας τής ομάδος

Καηνιόμα έναταξ.

Θέλω να είμαι εδώ για να καταρωώ μ' να βλάτω από μέσα μου φηλακτεικά σωματόματα.

σάμα ομάδος.

X A Λ Η Τ Α !!

Συμβόλαιο 12/3/04

- Θα είμαστε συνεπείς στο ραντεβού μας στις 3 το μεσημέρι κάθε Παρασκευή.
- Να είμαστε καθαροί.
- Να περιποιούμαι τον εαυτό μου.
- Να μην τσακινόμαστε μεταξύ μας.
- Να μην βρίζομαστε.
- Να μην λέμε γέματα στην ομάδα.
- Να προσέχω αυτά που λέμε (όχι να μπαίνουν από το ένα αυτί και να βγαίνουν από το άλλο).
- Δεν "λουτσοπολέω" αυτά που λέγονται στην ομάδα.
- Ερχόμαστε για να αιούσουμε πράγματα που θα μου είναι χρήσιμα για τη ζωή μου μετά.

Να μάσω χορο ταξικό, αεροβική κτλ.
Να ζωγραφίσω = να εκφράσω συναισθήματα.
Πως μας αντιμετώπιζουν οι οικογενείς μας επειδή είμαστε εθελούσιες.
Οικογενειακές σχέσεις με τους φίλους & γοητούς συγγενείς.
Φίλια, εργασία, πως θα με αντιμετωπίσουν μετά το Byw;
Να δώσω & να πάρω πράγματα μέσα από απαντ την ομάδα.
Να τραγουδήσω με.
Μια ιστορία από την ζωή μου που μπορεί να αγγίξει τον άλλον & να βγαλεί,
Θεραπεία γελίου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

1. Διάγραμμα διαδρομής ζωής

Είδες ποτέ τη
διαδρομή ζωής σου
όπως στο διάγραμμα;

Τι κάνω στη ζωή μου;	...που σημαίνει ότι διαθέτω	Και που άλλες αμείβονται γ' αυτό
Οργανώνω εδώ και 15 χρόνια τα πάρτι της κόρης μου. Τα καταφέρνω καλά με 40 παιδιά κάθε φορά!	Οργανωτικότητα, Υπευθυνότητα, Κοινωνικότητα.	Διοργανώτρια εκδηλώσεων, ελεύθερη επαγγελματίας, manager.
Ψωνίζω πάντα στις καλύτερες τιμές. Διαπραγματεύομαι με πωλητές, υδραυλικούς, ηλεκτρολόγους.	Επιμονή, Αποφασιστικότητα, Ικανότητα διαπραγμάτευσης.	Λογίστρια, Στέλεχος δημόσιων σχέσεων, Πωλήτρια, Εμπορική αντιπρόσωπος.
Τα καταφέρνω μόνη μου με τις επιδιορθώσεις στο σπίτι, πάνει το χέρι μου.	Ικανότητα ανάλυσης και σύνθεσης, Αντίληψη τεχνικών θεμάτων.	Μηχανικός, Συντηρήτρια μηχανών, Ηλεκτολόγος.
Είμαι παντρεμένη, φροντίζω σύζυγο και παιδιά, πεθερικά, γονείς, φίλους...	Δυνατότητα συντονισμού ομάδας, Ιεράρχηση εργασιών, Διπλωματία, Ψυχραιμία.	Δήμαρχος, πολιτικός, δικηγόρος, πωλήτρια, στέλεχος επιχείρησης
Είμαι σημείο αναφοράς στην οικογένεια και στο περιβάλλον μου. Με εμπιστεύονται και με συμβουλεύονται στα προβλήματά τους.	Εχεμύθεια, Ευελιξία, Προσαρμοστικότητα, Δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων.	Ψυχολόγος, Διοικητική υπάλληλος, Γραμματέας, σύμβουλος, Κοινωνική λειτουργός.
Οδηγώ.	Αντίληψη, αυτοέλεγχο, προσαρμοστικότητα στο απρόοπτο.	Ταξιτζής, οδηγός φορτηγού, οδηγός ΕΚΑΒ.
Μαγειρεύω καλά. Φτιάχνω γλυκά που αρέσουν.	Φαντασία, δημιουργικότητα.	Μαγείρισσα, ζαχαροπλάστης, εστιάτορας, διακοσμήτρια.
Μεγάλωσα τα παιδιά μου, φύλαξα τα παιδιά των φίλων μου. Το διασκέδασα εγώ και τα παιδιά.	Υπομονή, αγάπη για τα παιδιά, ευσυνειδησία, ευαισθησία, ικανότητα επικοινωνίας με τα παιδιά	Παιδαγωγός, νηπιαγωγός, βρεφοκόμος, δασκάλα-καθηγήτρια, υπεύθυνη δημιουργικής απασχόλησης παιδιών.

(ΚΕΘΙ, 1999)

2. Διερεύνηση αναγκών (Κ.Ε.Θ.Ι., 1999)

Ξέρω να κάνω - Δεξιότητες

- Σύνταξη και δακτυλογρά-φηση κειμένων
- Επιλογή της αλληλογρα-φίας
- Δημιουργία φακέλων και παρακολούθησή τους
- Σταδιακή δημιουργία ε-παφών με την πελατεία της επιχείρησης
- Απάντηση στα τηλέφωνα, καταγραφή μηνυμάτων και ραντεβού, ενημέρωση του προϊσταμένου για αυτά
- Χρήση κάποιων μηχανη-μάτων
- Κατασκευή εμπορικών προϊόντων
- Δυνατότητα ορθής έκφρα-σης
- Σύνταξη του απολογισμού των συνελεύσεων
- Διαχείριση του προϋπο-λογισμού του συλλόγου
- Οργάνωση των εκλογών για τους εκπροσώπους των γονέων
- Οδήγηση
- Χειρισμός των διαφωνιών μεταξύ γονέων και καθη-γητών

Αυτό που είμαι - Χαρακτηριστικά

- Μεθοδικότητα
- Ταχύτητα, μνήμη
- Οργανωτικότητα
- Τάξη
- Πρωτοβουλία
- Αυτοέλεγχος
- Προσαρμοστικότητα στο απρόβλεπτο
- Ικανότητα διαχείρισης των προβλημάτων
- Συνθετικές ικανότητες
- Ευχέρεια στην έκφραση
- Μεθοδικότητα
- Δυναμικό προφίλ
- Μνήμη
- Δυναμισμός
- Ευστροφία
- Δεξιότητες
- Δημιουργικότητα
- Αποτελεσματικότητα
- Κοινωνικότητα και ευρύτητα πνεύματος
- Οργανωτικότητα
- Ικανότητα στην ταξινόμηση των εργασιών
- Ευχέρεια στον προγραμματισμό
- Οργανωτικότητα
- Υπευθυνότητα
- Δυνατότητα συντονισμού ομάδας
- Ευχέρεια στις συναλλαγές με άλλους
- Δυνατότητες καλής επικοινωνίας
- Αυτοέλεγχος
- Αυτοσυγκέντρωση
- Παρατηρητικότητα
- Εχεμύθεια
- Αξιοπιστία
- Διαχείριση κοινωνικών σχέσεων

3. Υπόδειγμα επιστολής διερεύνησης

Προς
(Ονοματεπώνυμο και διεύθυνση παραλήπτη)

Ημερομηνία

Αγαπητέ/ή Κύριε/Κυρία.....

Έχοντας υπόψη τις δραστηριότητες της επιχείρησής σας και γνωρίζοντας τα προσόντα μου και την επαγγελματική μου εμπειρία, θα ήθελα να εκφράσω το ενδιαφέρον μου για να εργαστώ στον τομέα.....της επιχείρησής σας.

Εσωκλείω το βιογραφικό μου σημείωμα και, όταν προκύψει ανάγκη πλήρωσης κενής θέσης, παρακαλώ όπως εξετάσετε και τη δική μου υποψηφιότητα.

Ευελπιστώ ότι θα μου δοθεί η δυνατότητα μέσα από προσωπική συνέντευξη να αναπτύξω περισσότερο τα προσόντα, τις εμπειρίες και τις ικανότητές μου.

Με εκτίμηση

(Κουνενάκη-Χατζηνικολάου Ε., 1999)

4. Υπόδειγμα σχεδίου δράσης

Ατομικό σχέδιο δράσης αναζήτησης απασχόλησης

Ημερομηνία (εβδομάδα από-μέχρι)	Μεθόδευση	Όνομα επιχείρη- σης	Θέση εργασίας	Αποτέλεσμα	Παρατηρήσεις

(Κουνενάκη-Χατζηνικολάου Ε., 1999)

5. Υπόδειγμα βιογραφικού σημειώματος (για απόφοιτους λυκείου)

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Επώνυμο : _____
Όνομα : _____
Ημερ/νία γέννησης : _____
Διεύθυνση : _____
Τηλέφωνα : _____

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Απόφοιτος Λυκείου Γιαννιτσών, 1994, βαθμός απολυτηρίου 16 και 4/20

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ., 1995, Σεμινάριο με τίτλο «Διοίκηση και οργάνωση γραφείου», σύνολο ωρών 300

ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ., 1996, Σεμινάριο με τίτλο «Μαθήματα επεξεργασίας κειμένου», σύνολο ωρών 150

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Ιούν.1994-Σεπτ. 1994: Γραμματειακή υποστήριξη στο γραφείο ταξιδίων ΗΛΙΟΣ

Ιούν.1995-Σεπτ.1995: Υπάλληλος στην ξενοδοχειακή μονάδα ΑΣΤΕΡΙΑ

Ιούν.1996-Δεκ. 1996: Γραμματέας στο Δ.Σ. του ΟΤΕ

ΕΙΔΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Γνώση χειρισμού Η/Υ σε περιβάλλον DOS, Windows

ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

Γνώσεις αγγλικής γλώσσας (πολύ καλά)

6. Υπόδειγμα συνοδευτικής επιστολής

Προς
(Ονοματεπώνυμο και διεύθυνση παραλήπτη)

(Ημερομηνία)

Αγαπητέ/ή Κύριε/Κυρία.....

Η αγγελία σας για τη θέση με ενδιαφέρει και πιστεύω ότι πληρώ τις προϋποθέσεις που αναφέρονται.

Εκτιμώ ότι η επιχείρησή σας θα μου προσφέρει την ευκαιρία περαιτέρω αξιοποίησης των δυνατοτήτων μου.

Τόσο η επαγγελματική μου εμπειρία όσο και οι σπουδές μου είναι συναφείς προς το αντικείμενο της θέσης την οποία έχετε προκηρύξει.

Είμαι στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε πρόσθετη πληροφορία.

Ευελπιστώ ότι θα μου δοθεί η δυνατότητα μιας προσωπικής συνάντησης.

Με εκτίμηση

7. Αίτηση Υποψηφιότητας

Ημερομηνία _____ / _____ / _____

Σας γνωστοποιώ τα προσωπικά μου στοιχεία και τη θέση στην οποία επιθυμώ να εργασθώ, για να συμπεριληφθούν στη διαδικασία αξιολόγησής μου.

> Η θέση που επιθυμώ και ταιριάζει περισσότερο στο εργασιακό μου προφίλ είναι:

πωλήτρια/ης	ισμίας	υπεύθυνη/ος τμήματος
υπεύθυνη/ος καταστήματος	διακοσμητής/ρια βιτρίνας	άλλες θέσεις

και το τμήμα:

γυναικείο	ανδρικό	παιδικό
-----------	---------	---------

> Επιθυμητή βάρδια:

πρωί	απόγευμα	αδιάφορο
------	----------	----------

Απασχόληση:

πλήρης	μερική
--------	--------

> Σπουδές:

> Επιθυμώ να εργασθώ σε οποιοδήποτε κατάσταση εντούτοις αν έχω τη δυνατότητα επιλογής, θα ήθελα να εργασθώ στο κατάστημα:

> Υποθέτω πως θα θέλατε να γνωρίζετε ότι έχω εργασθεί για:

> Γνωρίζω επίσης:

Αγγλικά	μέσο επίπεδο	υψηλό επίπεδο
Γαλλικά	μέσο επίπεδο	υψηλό επίπεδο
Άλλη γλώσσα		

> Ενδιαφέρομαι να συνεργασθώ μαζί σας. Αν σας ενδιαφέρει λοιπόν η αίτησή μου, τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί μου είναι τα ακόλουθα:

Όνομα

Επώνυμο

Ημερομηνία γέννησης

Υψικότητα

Διεύθυνση

Περιοχή

Νομός

Tax. Κώδικας

Τηλέφωνο

Ευχαριστώ

Υπογραφή

8. Αίτηση Υπαγωγής Νέου Ελεύθερου Επαγγελματία



ΑΙΤΗΣΗ ΥΠΑΓΩΓΗΣ
Νέου Ελεύθερου Επαγγελματία

ΕΠΩΝΥΜΟ:

ΟΝΟΜΑ:

Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ.....

ΝΟΜΟΣ.....

ΠΟΛΗ..... Τ.Κ.....

ΤΗΛ. ΟΙΚΙΑΣ.....

ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΕΩΣ.....

Α.Δ.Τ.....

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ:.....

.....

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

.....

ΚΩΔΙΚΟΣ

Α.Φ.Μ.

ΑΡΜΟΔΙΑ Δ.Ο.Υ.....

ΕΔΡΑ.....

Δ/ΝΣΗ.....

ΠΟΛΗ..... Τ.Κ.....

ΤΗΛ..... FAX.....

ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΜΟΡΦΗΣ

ΑΡΙΘΜ. ΕΤΑΙΡΩΝ.....

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

.....

ΠΟΣΟ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ

ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΗ:5.000 Ευρώ

1^{ος} χρόνος: 5.800 Ευρώ

2^{ος} χρόνος:5.800 Ευρώ

ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ: 1.500 Ευρώ διότι :

είναι γυναίκα

είναι άνω των 45 ετών

είναι επιδοτούμενος άνεργος / η

έχει ποσοστό αναπηρίας άνω των 60%

*Δικαιούται μόνο μία προσαύξηση

Το ποσό της προσαύξησης χορηγείται :

- κατανεμημένο ισόποσα στις δύο δόσεις του πρώτου χρόνου της επιχορήγησης
- κατ' εξαίρεση μαζί με την προκαταβολή

ΠΡΟΣ

ΟΑΕΔ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Παρακαλώ για την ένταξή μου στο πρόγραμμα επιχορήγησης ΝΕΕ, σύμφωνα με την υπ' αριθ 200295/20-04-05 Υ/Α

ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ:

Ατόμα με Ειδικές Ανάγκες..... (αριθμός)

Απεξαρτημένα άτομα(αριθμός)

Αποφυλακισμένα άτομα..... (αριθμός)

Και την επιδότησή μου με το ποσό τωνευρώ συνολικά

Δηλώνω ότι έχω λάβει γνώση και θα τηρήσω τις όρους του παραπάνω προγράμματος και ιδιαίτερου τρόπου καταβολής της επιχορήγησης.

Ο ΑΙΤΩΝ/ Η ΑΙΤΟΥΣΑ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ/.../....

9. ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

1. Αθηνών	Πειραιώς 52	210-5288454-458
2. Βόλου	Μαγνητών 153	2421-072726/48288
3. Ηρακλείου (Κρήτη)	Αρχ. Μακαρίου & Φαϊτάκη	2810-280082
4. Θεσ/νίκης	Δωδεκανήσου 10Α	231-0554418
5. Λάρισας	Ερμογένους 10	241-0256293
6. Πατρών	Κορίνθου 217	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

Χρήσιμες διευθύνσεις και τηλέφωνα για εκπαίδευση

- ▶ Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Γ.Γ.Ε.Ε, Αχαρνών 417, Αθήνα, 210-2530334, www.gsae.edu.gr.
- ▶ Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, Αχαρνών 417, Αθήνα 11143, 210-2599300, www.neagenia.gr
- ▶ Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, Κέντρο Πληροφόρησης Νέων Αγ. Παύλου Θεσ/κης, Λεωφόρος Όχι 17-19, Θεσ/νίκη 54622, 2310-968474-2
- ▶ Δ/νση Σπουδών Πρωτοβάθμιας Εκπ/σης, ΥΠΕΠΘ, 210-3236970,3236970
- ▶ Δ/νση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπ/σης, ΥΠΕΠΘ, 210-3246031
- ▶ Δ/νση Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης, ΥΠΕΠΘ, 210-3246471
- ▶ Δ/νση για τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, ΥΠΕΠΘ, 210-3227806
- ▶ Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Σαχτούρη 16 & Αγ. Ανδρέου 26222 Πάτρα, 2610-361415, 2610-361411, www.eap.gr
- ▶ Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων & Χειροτεχνίας (ΕΟΜΜΕΧ, Διεύθυνση Εκπαίδευσης), Ξενίας 16, Πλ.Μαβίλη, Αθήνα 11528, 210-7491100,7491200, www.eommex.gr.
- ▶ ΕΟΜΜΕΧ, Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης, 210-9536985
- ▶ Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), Λ.Εθνικής Αντιστάσεως 41, Ν. Ιωνία 14234, 210-2709021, www.oEEK.gr
- ▶ Οργανισμός Εργατικής Εστίας, Κέντρα Εργαζόμενης Νεότητας (ΚΕΝΕ), Αγησιλάου 10, Αθήνα 10210, 210-5246189, 5220264
- ▶ Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Κέντρο Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π), Αιγαίου Πελάγους 1-3 & Μεσογείων 400, Αγ.Παρασκευή 15342, 210-6013883
- ▶ Οργανισμός Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Δραγατσανίου 4, 10559 Αθήνα, 210-3244578, 3250977

- ▶ Υπουργείο Εργασίας, Δ/ση Επαγγελματικής Κατάρτισης, Πειραιώς 40, Αθήνα 10182, 210-5295426,5295428
- ▶ ΟΑΕΔ, Δ/ΝΣΗ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, Γ.Λύρα 140, Ν.Κηφισιά 14564, 210-6245300, www.ep-katartisi.gr, www.oaed.gr
- ▶ Κέντρο Ελληνικής Γλώσσας (ΚΕΓ), Θεσ/νίκη 2310-459574, Αθήνα 210-9213412, www.greeklanguage.gr
- ▶ ΟΓΕΕΚΑ ΔΗΜΗΤΡΑ, www.ogeeeka-dimitra.org.gr

**Χρήσιμες διευθύνσεις και τηλέφωνα
για κοινωνικούς φορείς**

- ▶ Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, Σολωμού 25, Εξάρχεια, 210-3802508
- ▶ Εθελοντική Εργασία Αθήνας, Σολωμού 27, Αθήνα, 210-3302182
- ▶ Ίδρυμα Κοινωνικής Εργασίας, Πλατεία Βικτωρίας 11, 210-8210917
- ▶ Κέντρο Συμπαράστασης Παλινοστούτων Μεταναστών-Οικουμενικό Πρόγραμμα Προσφύγων, Ηριδανού 4Α, Ιλίσσια, 210-7295926
- ▶ Εύξεινη Πόλη - Δίκτυο Κοινωνικής και Πολιτιστικής Παρέμβασης και Ανάπτυξης της Τ.Α., Θεσσαλίας 60, Αχαρνές, 210-2481687
- ▶ Γιατροί του Κόσμου, Λ. Αλεξάνδρας 207, 210-6440300
- ▶ Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Δραγατσανίου 8 & Κλαυθμώνος, 210-3315291
- ▶ Γραφείο Ισότητας - Ξενώνας κακοποιημένων γυναικών του Δ. Αθηναίων, Σοφοκλέους 70, Αθήνα, 210-5244657
- ▶ Γραφεία υποδοχής Γενικής Γραμματείας Ισότητας
Αθήνα: Νίκης 2, τηλ. 210-3317305-6
Πειραιάς: Αλκιβιάδου 76, 210-4112091
- ▶ Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας, www.kethi.gr
Αθήνα: Καπνικαρέας 19Α, 210-3212690 & 2103218044
Θεσσαλονίκη: Συγγρού 30, 2310-517959 & 2310-523511
Πάτρα: Κανακάρη 101Β, 2610-620059
Βόλος: Αναλήψεως 170, 24210-78818-9
Ηράκλειο: 1866 αρ.105, 2810-341387 & 2810-343778
- ▶ Ιατροδικαστικές Υπηρεσίες
Αθήνα: Ακαδημίας 60, 210-3613340
Πειραιάς: Γούναρη 31, 210-4177876, 210-4128639
- ▶ Κλίμακα, Κέντρο Στήριξης Αστέγων
Ευμολπιδών 30, Αθήνα, 210-3417160-3
- ▶ Αρσις, Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων
Δεριγνύ 26 & Γ' Σεπτεμβρίου, Αθήνα, 210-8259880

Θεσσαλονίκη: Πτολεμαίων 35, 2310-526150
Βόλος: Α Γαζή 91, 24210-23110
Λάρισα: Σκουφά 27, 2410-253277
Καρδίτσα: Ιεζεκιήλ 57, 24410-80500

- ▶ Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη (ΚΕΠ), 1564
- ▶ Νομική Βοήθεια για ανήλικους (Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς & Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών)
Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς
Διεύθυνση Κοινωνικής Συμμετοχής
Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής
Αχαρνών 417, 210-2599460
- ▶ Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών
Τμήμα Νομικής Βοήθειας
Ακαδημίας 60, 210-3638972
- ▶ Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης
Τμήμα Νομικής Βοήθειας
Δικαστικό Μέγαρο
26ης Οκτωβρίου 3, 2310-542987
- ▶ Ανεξάρτητη Αρχή «Συνήγορος του Πολίτη», Χατζηγιάννη Μέξη 5, 210-7289600
- ▶ Γραμματεία Κύκλου Δικαιωμάτων του Παιδιού, 210-7289703
Τηλεφ. Γραμμή χωρίς χρέωση για ανήλικους, 8001132000
- ▶ Οργανισμός Εργατικής Εστίας, Πατησίων 125, 8841950
- ▶ Κέντρο Ελέγχου Ειδικών Λοιμώξεων (Κ.Ε.Ε.Λ)
Μακεδονίας 6-8 & Γ' Σεπτεμβρίου 54, Αθήνα
210-8899000
- ▶ Τηλεφωνική Γραμμή για το AIDS, 210-7222222, 2310-422021, www.keel.org.gr
- ▶ Συμβουλευτικός Σταθμός για θέματα AIDS
Νοσοκομείο Α. Συγγρός, Αθήνα, 210-7222222
- ▶ Εθνικό Κέντρο Αναφοράς AIDS Βορείου Ελλάδος
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
2310-999061, 2310-999081

- ▶ Εθνικό Κέντρο Αναφοράς AIDS Νοτιοδυτικής Ελλάδος
Περ. Γεν. Νοσοκομείο Πατρών «Ο Άγιος Ανδρέας»
Τσερτίδου 1, Πάτρα, 2610-227974-6
- ▶ Εθνικό Κέντρο Αναφοράς AIDS Κρήτης
Π.Γ.Ν. Ηράκλειο «Βενιζέλειο & Πανάκειο»
Λ.Κνωσσού, Ηράκλειο,
2810-237524, 2810-239502
- ▶ Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ), Γραμμή άμεσης κοινωνικής και ψυχολο-
γικής υποστήριξης, 197
- ▶ Κέντρο Βρεφών «Η ΜΗΤΕΡΑ», Δημοκρατίας 65, Ιλιον, 210-2621911
- ▶ Γιατροί χωρίς σύνορα, Ξενίας 15, Αθήνα, 210-5200500, Κανούνη 4 Θεσσαλονίκη, 2310-
556176
- ▶ Διεθνής Κοινωνική Υπηρεσία, Ματζάρου 6, Αθήνα, 210-3617710
- ▶ Κέντρο Απασχόλησης & Επιχειρηματικότητας (Κ.Α.Ε) Δ. Αθηναίων, Βούλγαρη 11, 210-5221403
- ▶ Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης , Δωδεκανήσου 6, Αλιμος, 210-9919040
- ▶ Πανελλήνιος Σύλλογος Μελών Μονογονεϊκών Οικογενειών, Τροίας 6, Καλλιθέα, 210-
9570591
- ▶ Δ/ση Κοινωνικής Πρόνοιας, Υπ. Υγείας και Πρόνοιας, Αριστοτέλους 17
Γραφείο Εξυπηρέτησης Πολιτών, 210-5239328
Δ/ση Προστασίας Οικογένειας, 210-5230589, 210-5244875
- ▶ Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός, Δ/ση Κοινωνικής Πρόνοιας, Υπηρεσία Συμβουλευτικής και
ψυχοκοινωνικής στήριξης ατόμων και οικογενειών, Λυκαβηττού 1, Αθήνα, 210-3639538,
210-3613574
- ▶ Πολυδύναμο Κέντρο Κοινωνικής Στήριξης και Ενσωμάτωσης Προσφύγων, Τιμαίου 5, Ακα-
δημία Πλάτωνος, Αθήνα, 210-5126300
- ▶ Χαμόγελο του Παιδιού
Κοινωνική Υπηρεσία, Γραμμή SOS, 1056
Δημητροκάλη & Δραγούμη 4 Περιστέρι, 210-5785820, Λ.Ιωάννη Καρέα & Δάφνης 2, Καρέας,
210-7609550, Πανός 25, Μαρούσι, 210-8026021

- ▶ Υπηρεσία Επιμελητών Ανηλίκων
Αθήνα, Δέγλερη 2 & Λ. Αλεξάνδρας, 210-8701300
Πειραιάς, Φίλωνος 28, 210-4173659
Θεσσαλονίκη, 2310-522875, Βόλος, 2421-039161

- ▶ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), Εθν. Αντιστάσεως 8, Αλιμος, 210-9989000, Κεντρική Υπηρεσία Κοινωνικών Ομάδων, 210-9989183

Θεραπευτικά προγράμματα

Οδηγός Φορέων που ασχολούνται με τα Ναρκωτικά. Πληροφορίες: ΕΚΤΕΠΝ τηλ. 210-6536902 (τηλεφωνικό κέντρο) & 210-8898285 (Γμήμα Δημοσίων Σχέσεων) και www.ektern.gr, ηλεκτρολογήστε Βάση Δεδομένων, μετά Οδηγό υπηρεσιών και βρίσκετε τον οδηγό στις επιλογές «μέσω υπηρεσιών» ή «μέσω λέξεων».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Arbex, F., *Εργαστήρια για νέους Τοιγγάνους, ΕΥΞΕΙΝΗ ΠΟΛΗ* / Κέντρο Πληροφόρησης και Υποστήριξης Κοινωνικά Αποκλεισμένων Ομάδων.
- Αρχοντάκη, Ζ. – Φιλλίπου, Δ., 2003, 205 *Βιωματικές Ασκήσεις για εμπύχωση ομάδων ψυχοθεραπείας, κοινωνικής εργασίας, εκπαίδευσης*, εκδ. Καστανιώτη, Αθήνα.
- Beck, P. A., *Χαρακτηριστικά της εξέλιξης της διεργασίας διαμόρφωσης της ομάδας σε σύστημα*, άρθρο από το βιβλίο του Durkin James E., *Living Groups: Group Psychotherapy and General System Theory*, Brunner /Mazel, Publishers, New York
- Cooke, D. J., Baldwin, P. J. and Howison, J., 1990, *Psychology in prisons*, Routledge, London.
- Corey, G., 2005, *Θεωρία και Πρακτική της Συμβουλευτικής και της Ψυχοθεραπείας*, εκδ. Έλλην, Αθήνα.
- Courau, S., 2000, *Τα βασικά «εργαλεία» του εκπαιδευτή ενηλίκων*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Α., 1984, *Εγχειρίδιο Εγκληματολογίας*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
- Douglas, T., 1997, *Η επιβίωση στις Ομάδες, Βασικές Αρχές της Συμμετοχής σε Ομάδες*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Δασκαλάκης, Η., 1988, *Οι Επιστημονικές τάσεις έναντι του προβλήματος της φυλακής, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Ειδικό τεύχος, Άνοιξη 1988 (68Α).
- Δημητρούλη, Π., 2002, *Εκπαιδευτικές τεχνικές για τους φυλακισμένους και αποφυλακισμένους*, στο Παράρτημα Β, «Εκπαιδευτικές τεχνικές για τις ενάλωτες κοινωνικές ομάδες», από το εκπ. υλικό του Προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Τομ II, ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα.
- Δημητρούλη, Π., Θεμελή, Ο., Ρηγουύτσου, Ε., 2006, *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων στις φυλακές. Το αποτέλεσμα μιας προσπάθειας*, αδημοσίευτη ανακοίνωση στο συνέδριο «Δια βίου μάθηση για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή», Βόλος.
- Δούκα, Μ., 2004, *Ουράνια μηχανική* εκδ. Κέδρος, Αθήνα.
- Goffman, E., 1994, *Άσπυλα*, εκδ. ΕΥΡΥΑΛΟΣ.
- Goleman, D., 1998, *Συναισθηματική Νοημοσύνη*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Goodstein, L., 1979, *Inmate adjustment to prison and the transition to community life*, Journal of Research in Crime and Delinquency.
- Harlow, C. W., 2003, *Education and Correctional Population*, US Department of Justice, Bureau of Justice Statistics (Washington, DC: 2003), NCJ 195670.
- Θεμελή, Ό., 1997 *Υποστήριξη και Προώθηση στην Απασχόληση άνεργων γυναικών παραβατών του νόμου - Υλικό Ψυχολογικής υποστήριξης, Κοινωνική Πρωτοβουλία απασχόληση, Άξονας - HORIZON - Πρόγραμμα «ΛΥΣΙΔΕΣΜΗ»*, Αθήνα.
- Ivey, A.E., Gluckstern, N.B., Bradford Ivey, M., 1992, *Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Jaques, D., 2004, *Μάθηση σε ομάδες*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Josien, M., Βαγιάτης, Γ., Γιαννουλέας, Μ., 1995, *Επικοινωνία Μέσα και Έξω από τον Εργασιακό Χώρο*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Kett, M., 1995, *Survey of prisoners' attitudes to education*, Wheatfield Place of Detention, Unpublished report.

- Κάραλης, Θ., 1998, *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Καστοριδίου-Παπαδοπούλου, Χ., 1993, *Κοινωνική Εργασία με Ομάδες, Μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία και δράση*, εκδ. Έλλην, Αθήνα.
- Κατσαρίδης, Μ., 1998, *Τρόποι και Τεχνικές Ένταξης στην Αγορά Εργασίας*, εκδ. Έλλην, Αθήνα.
- Κ.Ε.Θ.Ι. (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας), 1999, *Γυναίκα, το δικαίωμά σου στην απασχόληση*, εκδ.Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.
- Κόκκος, Α., 1999, τόμ. Α., *Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές*, ΕΑΠ, Πάτρα.
- Κόκκος, Α., 2002, κεφ.5, *Εκπαιδευτικές τεχνικές, από το εκπαιδευτικό υλικό του Προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών*, ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα.
- Κόκκος, Α., 1999, τομ. Δ., *Εκπαιδευτικές Μέθοδοι, Ομάδα Εκπαιδευομένων*, ΕΑΠ, Πάτρα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. & Γαλανουδάκη-Ράπτη, Αθ., 1996, *Συμβουλευτική, Θεωρία και Πρακτική με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*, εκδ. Ασημάκης, Αθήνα.
- Κουλιεράκης, Γ., Ρηγούτσου, Ε., 2003, *Συμβουλευτική Κρατουμένων, Γ.Γ.Ε.Ε. - Ι.Δ.ΕΚ.Ε.*, Αθήνα.
- Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, Ε., 1999, *Αναζήτηση απασχόλησης*, εκδ. Προπομπός, Αθήνα.
- Κουράκης, *Εγκληματολογικοί Ορίζοντες Α': Θεωρία και πρακτική της ποινικής καταστολής*, εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα.
- Mezzano, J., 1969, *A note on dogmatism and counselor effectiveness Counselor Education and Supervision*.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ., 1999, *Συμβουλευτική ψυχολογία*, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Μόσχος, Γ., 2002, *Εκπαιδευτικές τεχνικές για νέους που αποχωρούν πρόωρα από την εκπαίδευση-Ανήλικοι παραβάτες*, στο Παράρτημα Β «Εκπαιδευτικές τεχνικές για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες» από το πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Τόμος ΙΙ, ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα.
- Noye, D., Riveteau, J., 1999, *Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα.
- ΟΑΕΔ, 2005, *Πρόγραμμα Επιδότησης Ν.Θ.Ε. & Ν.Ε.Ε. Ενπαθών Κοινωνικών Ομάδων*.
- Οδηγός του πολίτη, 2000, Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Αθήνα.
- Winnicott, D.-W, 1971, *Jeu et realite*, Gallimard, Paris.
- Winters, C., 1997, *Learning Disabilities, Crime Delinquency and Special Education Placement*, *Adolescence* (32): 451-462.38.
- Parker, E.A., 1990, *The Social-Psychological Impact of a College Education on the Prison Inmate*, *Journal of Correctional Education*, 41(3): 140-146.
- Πολέμη-Τοδούλου, Μ., 2002, κεφ. 10, *Αξιοποίηση της διεργασίας της ομάδας στην εκπαίδευση*, από το Εκπαιδευτικό Υλικό του Προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Τόμος ΙΙΙ, ΕΚΕΠΙΣ, Αθήνα.
- Rogers, A., 1999, *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Ρήγα, Α.Β., και συνεργάτες, 2001, *Ψυχοκοινωνικές Παρεμβάσεις σε Οργανισμούς Ομάδες και Άτομα*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Ρηγούτσου, Ε., 2005, *Εκπαιδευτικό Υλικό για Σεμινάριο στελεχών και εκπαιδευτών Κ.Ε.Ε., Γ.Γ.Ε.Ε. - Ι.Δ.ΕΚ.Ε.*, Αθήνα.
- Ρηγούτσου, Ε., 2005, *Συμβουλευτική Κρατουμένων, Γ.Γ.Ε.Ε.- Ι.Δ.ΕΚ.Ε.*, Αθήνα.
- Serra, C., Castello, 1994, *S. Giorgio e il drago: depressione reattiva, autolesionismo e suicidio nel carcere*, edizioni Seau, Roma.

- Steffle, B., 1970, *Counselling in the total society: A primer* in W. Van Hoose and J. Pietrofesa, (eds), *Counselling and guidance in the twentieth century*. Boston: Houghton Mifflin, pp. 251-265
- Stephens, R., 1992, *To What Extent and Why Do Inmates Attend School In Prison*, *Journal Of Correctional Education*, 43(1): 52-56.
- Sykes, G. H., 1958, *The society of captives: a study of maximum-security prison*, Princeton University.
- Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, 2002, *Ετοιμάζομαι για την ζωή*, εκδ. Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα.
- Toch, H., 1975, *Men in crisis: Human Breakdowns in Prison*. Aldine: New York.
- Tyler, Leona E, 1961, *The work of the counselor*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Τρέσσου, Ε., Κωστούλη, Τ., Βασιλειάδη, Β., Χατζινικολάου, Α., Χασιώτης, Β., 2004, *Συμβουλευτική Φυλακισμένων*, Γ.Γ.Ε.Ε., Αθήνα.
- Τσαλίκου, Φ., 1989, *Μυθολογίες βίας και καταστολής*, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα.
- Τσιγκρή, Α., 2002, *Η Σωφρονιστική Πολιτική στην Ελλάδα. Κείμενο στο πλαίσιο του παραδοτέου «D1: Comparative assessment of European Prison Systems»*, του ερευνητικού έργου Health Promotion and Educational Support for the Rehabilitation of Offenders (HERO) (DG XIII, IST-2000-26724), Αθήνα.
- Τσιμπουκλή, Άννα, 1999, *Η εκπαίδευση ειδικών ομάδων στο «Εκπαιδευτικές μέθοδοι ομάδα εκπαιδευόμενων»*, τόμ.Δ., ΕΑΠ, Πάτρα.
- University Associates, *What to look for in Groups*, σελ. 21-24, *The 1972 Annual Handbook for Group facilitators*.
- Yalom, I.D., 1968, *The theory and practice of group psychotherapy*, Basic Books Inc, New York.
- Foucault, M., 1989, *Επιτήρηση και Τιμωρία, Προβλήματα του καιρού μας*, εκδ. ΡΑΠΠΑ, Αθήνα.
- Φαρσεδάκης, Ιακ. Ι., 1990, *Η εγκλημασιολογική σκέψη από την αρχαιότητα ως τις μέρες μας*, τεύχος Α', Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.

