

Α.Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ
Σχολή: Σ.Ε.Υ.Π.
Τμήμα: Κοινωνικής Εργασίας
Πτυχιακή Εργασία

*«Μελέτη περίπτωσης τριών ομάδων για
την εξελικτική πορεία και τη
σχεσιοδυναμική της ομάδας μέσα από
το θεατρικό παιχνίδι.»*

*Επιμέλεια Εργασίας: Αλεφαντινού Αθανασία
Χρυσού Ευδοκία*

Υπεύθυνη Καθηγήτρια: Παπαδάκη Ανδριανή

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	σελ. 6
Εισαγωγή	σελ. 7

Μερος 1^ο (θεωρητικό)

Κεφάλαιο 1^ο

Ενότητα 1^η : «Η ομάδα»

1.1.1 Ορισμός ομάδας	σελ. 7
1.1.2 Λόγοι δημιουργίας ομάδων	σελ. 9
1.1.3 Ταξινόμηση των ομάδων	σελ. 10
1.1.4 Η εκπλήρωση των αναγκών των μελών μέσα από την παραμονή τους στην ομάδα	σελ. 10

Ενότητα 2^η : «Εξελικτική πορεία»

1.2.1 Ορισμός εξελικτικής πορείας	σελ. 13
1.2.2 Τα στάδια ανάπτυξης της ομάδας	σελ. 13
1.2.2.1 «1 ^η Συνάντηση - Το στάδιο σχηματισμού μιας ομάδας»	σελ. 14
1.2.2.2 «Το αρχικό στάδιο λειτουργίας μιας ομάδας»	σελ. 14
1.2.2.3 «Το ενδιάμεσο στάδιο λειτουργίας της ομάδας»	σελ. 15
1.2.2.4 «Το στάδιο λήξης λειτουργίας της ομάδας»	σελ. 17

Ενότητα 3^η: «Η σχεσιοδυναμική στην ομάδα»

1.3.1 Ορισμός σχεσιοδυναμικής	σελ. 18
1.3.2 Στοιχεία για την ύπαρξη σχεσιοδυναμικής	σελ. 19
1.3.2.1 «Επικοινωνία»	σελ. 19
1.3.2.2 «Αλληλεπίδραση»	σελ. 22
1.3.3 Συνοχή στην ομάδα	σελ. 23
1.3.4 Σύγκρουση στην ομάδα	σελ. 25
1.3.5 Εχεμύθεια στο εσωτερικό της ομάδας	σελ. 26

1.3.6 Η κοινωνιομετρία ως εργαλείο μέτρησης της δυναμικής των ομάδων	σελ. 26
Ενότητα 4 ^η : «Θεατρικό Παιχνίδι»	
1.4.1 Εισαγωγή	σελ. 30
1.4.2 Στοιχεία που εμπεριέχει το θεατρικό παιχνίδι	σελ. 31
1.4.3 Στόχοι του θεατρικού παιχνιδιού	σελ. 33
1.4.4 Τομείς του θεατρικού παιχνιδιού	σελ. 34
1.4.4 Δομή θεατρικού παιχνιδιού	σελ. 35
1.4.4.1 Α' φάση: Η απελευθέρωση της ομάδας	σελ. 35
1.4.4.2 Β' φάση: Παιχνίδι ρόλων (play role)	σελ. 36
1.4.4.3 Γ' φάση: Παρουσίαση δρώμενου	σελ. 36
1.4.4.4 Δ' φάση: Αξιολόγηση – Επανατροφοδότηση	σελ. 37
1.4.5 Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού – εμψυχωτή	σελ. 37
1.4.6 Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού ως παρατηρητή	σελ. 41

Μέρος 2^ο (ερευνητικό)

Κεφάλαιο 2^ο : «Μεθοδολογία Έρευνας»

2.1 Σκοπός έρευνας	σελ. 42
2.2 Ερευνητικά ερωτήματα	σελ. 42
2.3 Το δείγμα	σελ. 43
2.4 Μεθοδολογία	σελ. 44
2.4.1 «Μελέτη περίπτωσης»	σελ. 44
2.4.2 «Συμμετοχική παρατήρηση»	σελ. 45
2.4.3 «Ερωτηματολόγιο»	σελ. 46
2.4.4 «Ποιοτική ανάλυση» [Θεμελιωμένη θεωρία (grounded theory)]	σελ. 47
2.5 Υλικά	σελ. 48
2.5.1 «Κατασκευή ερωτηματολογίων»	σελ. 49
2.5.2 «Σύνταξη ανοιχτού τύπου ερωτήσεων των ερωτηματολογίων (ενδιάμεσης & τελικής αξιολόγησης)»	σελ. 50
2.5.3 «Ερωτηματολόγιο ενδιάμεσης αξιολόγησης»	σελ. 50
2.5.4 «Ερωτηματολόγιο τελικής αξιολόγησης»	σελ. 51
2.6 Ορισμοί βασικών εννοιών που χρησιμοποιήθηκαν στα ερωτηματολόγια ενδιάμεσης και τελικής αξιολόγησης	σελ. 52

2.7 Κατηγοριοποίηση μεταβλητών	σελ. 55
2.8 Βαθμολόγηση ερωτηματολογίου	σελ. 60
2.9 Λίγα λόγια για το εργαστήριο	σελ. 64
2.10 Διαδικασία	σελ. 65

Κεφάλαιο 3^ο: «Αποτελέσματα»

Ενότητα 1^η: Ενδιάμεση αξιολόγηση

3.1.1 Στατιστική ανάλυση – χαρακτηριστικά δείγματος	σελ. 71
3.1.2 Συνολική βαθμολογία της σχεσιοδυναμικής των ομάδων	σελ. 72
3.1.3 Σχεσιοδυναμική των ομάδων ανά τμήμα	σελ. 74
3.1.4 Έλεγχος ανεξαρτησίας X^2 του Pearson, για τη σχεσιοδυναμική των ομάδων ως την ενδιάμεση αξιολόγηση	σελ. 77
3.1.5 Ανάλυση διακύμανσης κατά έναν παράγοντα (One – Way ANOVA)	σελ. 78
3.1.6 Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της ενδιάμεσης αξιολόγησης (Σχεσιοδυναμική).....	σελ. 79
3.1.7 Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της ενδιάμεσης αξιολόγησης (Εξελικτική Πορεία)	σελ. 80
3.1.8 Συμμετοχική παρατήρηση των τμημάτων συγκριτικά μεταξύ τους, μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση	σελ. 81

Ενότητα 2^η: Τελική Αξιολόγηση

3.2.1 Χαρακτηριστικά δείγματος	σελ. 83
3.2.2 Συνολική βαθμολογία της σχεσιοδυναμικής των ομάδων	σελ. 84
3.2.3 Η σχεσιοδυναμική των ομάδων ανά τμήμα	σελ. 87
3.2.4 Έλεγχος ανεξαρτησίας X^2 του Pearson, για τη σχεσιοδυναμική των ομάδων ως την τελική αξιολόγηση	σελ. 95
3.2.5 Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της τελικής αξιολόγησης (Σχεσιοδυναμική)	σελ. 96
3.2.6 Η εξελικτική πορεία (A & B) μέχρι το τέλος των συναντήσεων ...	σελ. 99
3.2.7 Έλεγχος ανεξαρτησία X^2 του Pearson, για την εξελικτική πορεία της τελικής αξιολόγησης	σελ. 103
3.2.8 Συνολικός πίνακας μέσης τιμής των ποσοστών όλων των κλειστών ερωτήσεων της σχεσιοδυναμικής, κάθε τμήματος ξεχωριστά	σελ. 104

3.2.9 Συνολικός πίνακας μέσης τιμής των ποσοστών όλων των κλειστών ερωτήσεων της εξελικτικής πορείας, κάθε τμήματος ξεχωριστά	σελ. 105
3.2.10 Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της τελικής αξιολόγησης (Εξελικτική Πορεία)	σελ. 106
3.2.11 Συμμετοχική παρατήρηση των τμημάτων συγκριτικά μεταξύ τους, το διάστημα από την ενδιάμεση μέχρι την τελική αξιολόγηση	σελ. 108

Κεφάλαιο 4ο : «Συζήτηση»

4.1.1 Τμήμα Γ1	σελ. 111
4.1.2 Τμήμα Γ2	σελ. 112
4.1.3 Τμήμα Γ3	σελ. 114
4.1.4 Σύγκριση μεταξύ των τμημάτων	σελ. 114
4.2 Αδυναμίες και δυνατά σημεία της έρευνας	σελ. 116
4.3 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	σελ. 118
4.4 Τελικά συμπεράσματα	σελ. 119
 Βιβλιογραφία	 σελ. 121
Παράρτημα	σελ.126

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη της εξελικτικής πορείας και της σχεσιοδυναμικής τριών ομάδων, κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης των μέσων προγράμματος.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 50 προπτυχιακών σπουδαστών, άνδρες (4) και γυναίκες (46), ηλικίας 20 ετών και άνω, που φοιτούν στη σχολή Κοινωνικής Εργασίας του Α.Τ.Ε.Ι. Κρήτης. Οι συγκεκριμένοι προπτυχιακοί σπουδαστές παρακολουθούσαν το εργαστήριο Κ.Ε.Ο. – Μέσα Προγράμματος, το χειμερινό εξάμηνο του 2009 – 2010. Για τη συλλογή των πληροφοριών πραγματοποιήθηκε περιθωριακή παρατήρηση και χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια στην ενδιάμεση (δεκαοχτώ ερωτήσεις) και στην τελική αξιολόγηση (τριάντα – τέσσερις ερωτήσεις) του εργαστηρίου.

Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι, ως προς τη μεταβλητή της *σχεσιοδυναμικής*, συνολικά και τα τρία τμήματα συμφώνησαν για την ύπαρξη της. Ενώ, ως προς τις μεταβλητές της *εξελικτικής πορείας* και των *αλλαγών*, συνολικά τα τρία τμήματα είχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους.

Εν κατακλείδι, κάθε ομάδα λειτούργησε διαφορετικά αν και ο εμπυχωτής – κοινωνικός λειτουργός προσέφερε όμοια στοιχεία για την εξέλιξη τους. Επίσης, η σχεσιοδυναμική και η εξελικτική πορεία υπήρχε σε κάθε τμήμα αν και διαφοροποιήθηκε λόγω των μεταβαλλόμενων παραγόντων.

Λέξεις κλειδιά: **Ομάδα, Εξελικτική πορεία, Σχεσιοδυναμική, Θεατρικό παιχνίδι.**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ενότητα 1η: «Η ομάδα»

Ορισμός ομάδας

Από τη στιγμή που γεννιέται ο κάθε άνθρωπος γίνεται μέλος, μιας ή και περισσοτέρων, ομάδων. Ως ομάδα μπορεί να χαρακτηριστεί *ομάδα* σχεδόν κάθε ανθρώπινος σχηματισμός (μια οικογένεια, μια εφήμερη παρέα, οι σπουδαστές σε μια αίθουσα διδασκαλίας, τα μέλη μιας εταιρείας ή μιας υπηρεσίας, κλπ.), αρκεί να κατευθύνεται προς έναν κοινό σκοπό. (Blanchet & Trognon, 1997)

Η ίδια η έννοια αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο στη ζωή του κάθε ατόμου ξεχωριστά και συνολικά. Πολλοί είναι οι επιστήμονες και οι θεωρητικοί, όπως, ο C. Fourier, ο G. Le Bon, ο S. Freud, ο J. Moreno, ο E. Mayo, ο K. Lewin και πολλοί ακόμη που όρισαν τις ομάδες προβάλλοντας ο καθένας τα σημαντικά για εκείνον στοιχεία. Μίλησαν ή αναφέρθηκαν σε αυτή. Ο καθένας από εκείνους, δημιούργησε μια καινούρια θεώρηση ή συμπλήρωσε κάποια άλλη με την οποία μπορούσε να δει την ομάδα, τα στοιχεία της, τα μέλη της, τα χαρακτηριστικά και τη σημασία της. Κοινός άξονας όλων των επιστημόνων και των ερευνητών αποτελεί η απαραίτητη ύπαρξη της ομάδας στο ζωικό βασίλειο και στον άνθρωπο ειδικότερα.

Μια ομάδα, κατά τη συστημική θεώρηση, (von Bertalanffy, 1971) είναι ένα κοινωνικό σύστημα. «Σύστημα» είναι ένα σύνολο στοιχείων, που είναι τακτοποιημένα κατά κάποιο τρόπο και συνδέονται το ένα με το άλλο, ώστε να κάνουν ένα λειτουργικό όλον (π.χ. άτομο, τάξη, οικογένεια, ζευγάρι, κράτος, κλπ.). (Payne, 2000)

Ως αποτέλεσμα, η ομάδα διαθέτει κάποια στοιχεία έτσι ώστε να μπορεί να οριστεί «κοινωνικό σύστημα». Αυτά είναι:

1. Ο αριθμός των μελών.

2. Το πλαίσιο ή περιβάλλον δράσης της (π.χ. τάξη σχολείου).
3. Η προσωπικότητα και η υγεία των μελών.
4. Το πολιτιστικό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον των μελών.
5. Οι ομοιότητες και οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των μελών της ομάδας (θρησκευτικές, εθνικές, πολιτικές, οικονομικές, χρονολογικές).
6. Οι σχέσεις και διασυνδέσεις που αναπτύσσει η συγκεκριμένη ομάδα με άλλες. (Wilson & Ryland, 1949)

Παράλληλα, ο G. Homans ανέπτυξε έναν άλλο ορισμό για την ομάδα, στον οποίο τονίζει κυρίως τη σημασία του μεγέθους της. Συγκεκριμένα, υποστήριξε πως η ομάδα ορίζεται ως ο αριθμός ατόμων που επικοινωνούν μεταξύ τους, συχνά στη διάρκεια ενός χρονικού διαστήματος και είναι λίγα ώστε κάθε πρόσωπο να μπορεί να επικοινωνεί με όλα τα άλλα, πρόσωπο με πρόσωπο και όχι έμμεσα ή μέσω κάποιου άλλου ατόμου». (Ζευγαρίδης & Σταματιάδης, 1997: 64)

Ο Shaw συμπληρώνει κάποια απαραίτητα χαρακτηριστικά, ώστε να μπορεί να ονομαστεί ένα σύνολο ατόμων ως ομάδα. Αυτά, είναι τα εξής παρακάτω:

- Η κοινή αντίληψη των ατόμων ότι αποτελούν μια κοινωνική ομάδα, δηλαδή μια ομάδα.
- Τα κοινά κίνητρα να ικανοποιήσουν με αμοιβαίο τρόπο τις ανάγκες τους.
- Οι κοινοί στόχοι και σκοποί.
- Η οργάνωση (Οι σχέσεις των ατόμων ρυθμίζονται από κάποιο σύστημα ρόλων και κοινά αποδεκτών κοινωνικών κανόνων).
- Η μεταξύ των ατόμων αλληλεξάρτηση. (Καντάς, 1995: 11)

Συνεχίζουν, οι Guzzo και Shea, υπογραμμίζοντας τα στοιχεία που θεωρούν εκείνοι απαραίτητα για τη σύσταση μιας πραγματικής ομάδας. Αυτά είναι τα εξής:

1. Να αναγνωρίζεται ως υφιστάμενη οντότητα η ομάδα, τόσο από τα μέλη της, όσο και από τα μέλη που την γνωρίζουν.
2. Να υπάρχει κάποιος βαθμός αλληλεξάρτησης μεταξύ των μελών της.
3. Να υπάρχει στην ομάδα, διαφοροποίηση ρόλων και καθηκόντων. (Καντάς, 1995 :11)

Τελικά, λαμβάνοντας κανείς υπόψιν όλους τους παραπάνω ορισμούς, αντιλαμβάνεται ότι όλοι οι ερευνητές προσπάθησαν να ολοκληρώσουν την έννοια της

ομάδας, ενώ αναγνωρίζεται η αξία που λαμβάνει η συγκεκριμένη έννοια, κατά τη διάρκεια του χρόνου.

Λόγοι δημιουργίας ομάδων

Εφόσον η ομάδες αποτελούν κυρίαρχο στοιχείο στη ζωή των ανθρώπων, είναι ωφέλιμη και πολύ βοηθητική η πληροφόρηση της ερμηνείας της δημιουργίας τους. Η επιστήμη της ψυχολογίας ερμηνεύει τη δημιουργία των ομάδων χρησιμοποιώντας τρεις θεωρίες. Αυτές είναι:

Η «Θεωρία της Κοινωνικής μάθησης» (A. Bandura): Ο άνθρωπος από τη στιγμή της γέννησης του μαθαίνει να αλληλεπιδρά με άλλα άτομα, καθώς μεγαλώνει και αναπτύσσεται μέσα σε κοινωνικές ομάδες, όπως την οικογένεια. Όντας μέλος ποικίλων κοινωνικών ομάδων, παίρνει γνώσεις και πληροφορίες, αναπτύσσει συναισθηματικές, φιλικές σχέσεις και ψυχαγωγείται. (Bandura, 1977)

Η «Θεωρία της Κοινωνικής σύγκρισης» (L. Festinger): Η ανάγκη του ατόμου για σωστές και ακριβείς απόψεις, όσον αφορά το περιβάλλον και τις ικανότητες του, επιτυγχάνεται μέσα από τη σύγκριση του με τις επιδόσεις άλλων ατόμων. Αυτή η σύγκριση αποτελεί μια κοινωνική πραγματικότητα, μέσα από την οποία το άτομο μαθαίνει να επιβιώνει και να αναζητά διαρκώς, τρόπους βελτίωσης του τρόπου ζωής του. Αυτό φαίνεται πιο καθαρά, όταν κάποιος βρεθεί σε μια διαφορετική κοινωνική ομάδα, όπου δεν μπορεί να αναγνωρίσει τους κοινά αποδεκτούς κανόνες συμβίωσης ή αν κάποια ενέργεια είναι σωστή ή λανθασμένη. (Festinger, 1954)

Η «Θεωρία της Κοινωνικής ανταλλαγής» (G. Homans): Η ομαδική συμβίωση έχει πολλά θετικά και αρνητικά σημεία. Το βασικό πλεονέκτημα της είναι ότι η ομάδα δίνει στο άτομο ταυτότητα, κύρος και υλικά και πνευματικά αγαθά. Παρόλα αυτά, το άτομο χάνει την ατομικότητα του, τον προσωπικό του χρόνο και τις ευκαιρίες που του παρουσιάζονται, καθώς παύει να λειτουργεί ως μονάδα και αφιερώνει το καλύτερο του μέρος στο όνομα της ομαδικής προαγωγής (Homans, 1958)

Ταξινόμηση των ομάδων

Υπάρχουν πάρα πολλοί τρόποι να ταξινομήσει κανείς τις ομάδες. Οι τρόποι είναι τόσοι όσα και τα βασικά χαρακτηριστικά τους. Η εξελικτική πορεία της ομάδας μπορεί να διαφοροποιήσει το είδος της ταξινόμησης ανάλογα με τις ανάγκες και τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, μια μεγάλη ομάδα μπορεί να εξελιχθεί σε μικρή, μια κλειστή σε ανοιχτή, κ.ο.κ. Εφόσον όμως, πραγματοποιούνται μικρές αλλαγές σε μια ομάδα, αυτές με τη σειρά τους μπορούν να επιφέρουν μεγαλύτερες, καθώς υπάρχει αλληλεπίδραση στοιχείων μέσα σε αυτήν.

Παρακάτω παραθέτονται μερικά κριτήρια ταξινόμησης ομάδων, τα οποία όμως, χρειάζεται να συνεκτιμηθούν με όλες τις άλλες παραμέτρους που έχουν επίδραση στη ζωή και την εξέλιξη των ομάδων.

- Καταγωγή της ομάδας: *Φυσικές / τεχνητές ομάδες*. Φυσικές είναι οι ομάδες που δημιουργούνται με πρωτοβουλία των μελών της (με πρόθεση), σε αντίθεση με τις τεχνητές που δημιουργούνται για την προώθηση ενός έργου και διαθέτουν συγκεκριμένους σκοπούς.
- Ο *χώρος* στον οποίο δρα η ομάδα. Για παράδειγμα, επιχείρηση, σχολείο, νοσοκομείο, κλπ.
- *Διάρκεια ζωής της ομάδας*. Για παράδειγμα, ομάδες μεγάλης διάρκειας ζωής όπως οι ψυχοθεραπευτικές, ή μικρής διάρκειας όπως η εκπαιδευτικές ομάδες που συστήνονται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, δηλαδή όσο διαρκεί το εξάμηνο σπουδών.
- Εξωτερικά όρια της ομάδας. *Ανοιχτές / κλειστές ομάδες*. Στις ανοιχτές ομάδες δεν υπάρχει σταθερός αριθμός μελών, τα μέλη μπορούν να εισέρχονται και να αποχωρούν. Στις κλειστές, τα μέλη είναι σταθερά και δεν εισέρχονται ή αποχωρούν νέα μέλη παρά μόνο υπό όρους. (Κατσορίδου, 2002)

Η εκπλήρωση των αναγκών των μελών μέσα από την παραμονή τους στην ομάδα.

Τα άτομα μέσα στην ομάδα ικανοποιούν πολλές ανάγκες τους, οι οποίες κυμαίνονται από τις φυσιολογικές ως και τις ψυχικές - πνευματικές. Έτσι λοιπόν, τα

άτομα αρχικά μπορεί να ικανοποιούν τις κοινωνικές ή τις διαπροσωπικές τους ανάγκες, για να αισθάνονται ασφάλεια και κοινωνική αναγνώριση. Ενώ, στο τέλος να ικανοποιούν τις ανάγκες τους για αυτοπραγμάτωση.

Ο σχηματισμός των ομάδων βοηθάει πρωταρχικά τα μέλη να ικανοποιήσουν τις κοινωνικές ή διαπροσωπικές τους ανάγκες. Τα μέλη που ικανοποιούν τις ανάγκες αυτές αισθάνονται ασφάλεια και θεωρούν ότι έχουν σημαντικό ρόλο μέσα στην ομάδα.

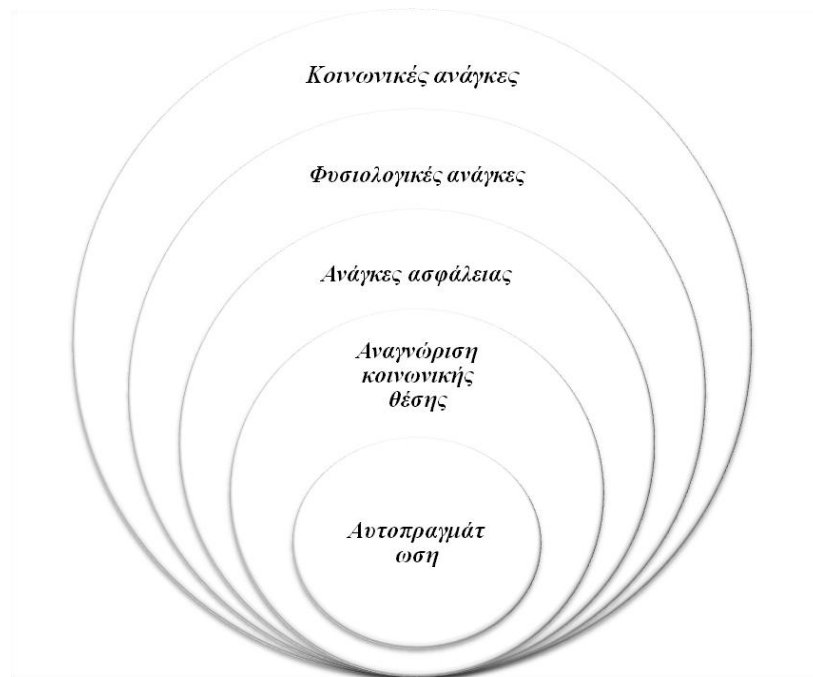
Με βάση τη θεώρηση του Maslow, οι ανάγκες αυτές ιεραρχικά αλληλοσυνδέονται και κατατάσσονται ως εξής:

1. *Ανάγκη για φυσική επιβίωση* (π.χ. φαγητό, νερό, ένδυση, στέγαση και εκπλήρωση σεξουαλικών αναγκών).
2. *Ανάγκη για ασφάλεια*. Η ανάγκη αυτή μπορεί να καλυφθεί όταν το άτομο διαθέτει συναισθηματική υποστήριξη από τρίτα άτομα και έχει την ψυχολογική του υγεία.
3. *Κοινωνικές ανάγκες αναγνώρισης και αποδοχής, καθώς επίσης και της αίσθησης του «ανήκειν» σε κάποια ομάδα*. Το άτομο έχει την ανάγκη να εντάσσεται σε ομάδες, να αναγνωρίζεται, να δέχεται την αγάπη του άλλου και να αισθάνεται κοινωνικό ον.
4. *Ανάγκες για αισθητική καλλιέργεια και δημιουργική ανάπτυξη*. Στο επίπεδο αυτό, το άτομο έχοντας ικανοποιήσει όλες τις παραπάνω ανάγκες, στρέφεται στην ικανοποίηση των αναγκών για δημιουργική εξέλιξη.
5. *Ανάγκη για αυτοπραγμάτωση*. Όταν το άτομο δημιουργεί, καλλιεργεί και ικανοποιεί τα ενδιαφέροντα του, νιώθει ότι ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του.

Η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση, αναφέρεται στο ανώτερο επίπεδο αναγκών και συνδέεται με την αυτογνωσία και την πνευματική ολοκλήρωση του ατόμου. (Γράφημα 1)

Η παραπάνω ανάλυση των αναγκών με βάση τον Maslow, διαφέρει από ομάδα σε ομάδα και από κοινωνία σε κοινωνία. Η επιβίωση του ατόμου είτε σε μια ομάδα, είτε σε μια κοινωνία, δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη την κάλυψη όλων των αναγκών, για να μπορέσει να φτάσει στην αυτοπραγμάτωση. Ακόμη και μία

από αυτές τις ανάγκες να μην έχει καλυφθεί, δεν σημαίνει πώς προκαλούνται σοβαρές βλάβες στο άτομο. (Doyal & Cough, 1991)



ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Ταξινόμηση αναγκών με βάση τη θεωρία του Maslow.

Ενότητα 2η: «Εξελικτική πορεία»

Ορισμός εξελικτικής πορείας

Όλα στον κόσμο εξελίσσονται: το σύμπαν, ο άνθρωπος, τα ζώα, τα φυτά, η ποικιλόμορφη ύλη. Για την ιδέα της εξέλιξης των οργανικών όντων, των μεταβολών και του διαχωρισμού τους από μια κοινή πηγή, μίλησαν ο Αναξίμανδρος, ο Ηράκλειτος, ο Δημόκριτος, ο Εμπεδοκλής κ.ά. Πρώτος θεμελιωτής της θεωρίας της εξέλιξης ήταν ο Buffon και αργότερα ακολούθησαν ο Darwin, ο Lamarck κ.ά. Συγκεκριμένα όρισαν την εξέλιξη ως τη βαθμιαία πρόοδο από ατελέστερο τύπο σε τελειότερο και το ατελέστερο είναι και το πιο παλιό, αφού η εξέλιξή του γίνεται σταδιακά, με το χρόνο. (Enard, Przeworski, Fisher, Lai, Wiebe, Kitano, Monaco, & Raabo, 2002)

Επιπλέον, στην εξελικτική ψυχολογία ο όρος εξέλιξη διαφοροποιείται από τους ορισμούς της ανάπτυξης και της ωρίμανσης. Στη συγκεκριμένη έρευνα, ο όρος χρησιμοποιείται υποδηλώνοντας μια σειρά από ενέργειες που επιφέρουν αλλαγή, δράση και δημιουργία κατά τη διάρκεια ύπαρξης της ομάδας, είτε αυτή είναι μεγάλης είτε μικρής διάρκειας.

Τα στάδια ανάπτυξης της ομάδας

Κάθε τι για να φτάσει σε ένα σημείο ωριμότητας και να εξελιχθεί, πρέπει να περάσει από κάποια στάδια. Με τον ίδιο τρόπο η ομάδα λαμβάνει παρόμοια πορεία.

Συγκεκριμένα, τα άτομα για να επικοινωνήσουν επαρκώς και να κατανοήσουν τους ρόλους τους, τις δυνατότητες, τις αδυναμίες τους και τη συμπεριφορά τους, δηλαδή για να αλληλεπιδράσουν αποτελεσματικά, συνήθως χρειάζονται χρόνο μέσα στην ομάδα. Άρα, οι ομάδες αναπτύσσονται σταδιακά για να μπορέσουν να φτάσουν σε αυτό που ονομάζεται, ωριμότητα. Για να προχωρήσουν όμως, από τη φάση ανωριμότητας στη φάση ωριμότητας, οι ομάδες πρέπει να περάσουν από συγκεκριμένα στάδια ανάπτυξης. (Χυτήρης, 2001: 191-193)

Στην εξέλιξη του χρόνου πολλοί μελετητές έχουν αναφερθεί στις ομάδες γενικότερα. Ειδικότερα, έχουν αναφερθεί σε στάδια, που εμπλέκονται στενά με τη σημασία που δίνουν οι ίδιοι στα γεγονότα και στις καταστάσεις, που μπορούν να εξελίξουν μια ομάδα. Ωστόσο, κοινό σημείο αποτελεί, το ότι όλοι συμφωνούν πώς τα στάδια αυτά μπορεί άλλοτε να εμφανίζονται με διαφορετική σειρά, άλλοτε να αλληλεπικαλύπτονται, και άλλοτε να επανεμφανίζονται.

Μελετώντας πολλούς διαφορετικούς θεωρητικούς για τα στάδια, το ενδιαφέρον των ερευνητών εστιάστηκε σε τέσσερα από αυτά, τα οποία αποτελούνται από αποσπάσματα πολλών μελετητών, όπως Sarrí & Galinsky, Northen, Douglas, και Balgopal & Vassil.

1^η Συνάντηση - «Το στάδιο σχηματισμού μιας ομάδας»

Το στάδιο σχηματισμού αποτελείται από την πρώτη επαφή των μελών για την ανάπτυξη μιας ουσιαστικής ομάδας, εφόσον πριν δεν υφίσταται η ομάδα. Συγκεκριμένα, πρόκειται για την πρώτη συνάντηση κάποιων ατόμων που βρίσκονται κάτω από καινούργιες συνθήκες. Οι ενέργειες που πραγματοποιούνται στη συνάντηση αυτή, αφορούν το «συμβόλαιο» της ομάδας, το οποίο αναφέρει το σκοπό και τους στόχους της. (Κατσορίδου, 2002) Δεν υπάρχει ακόμα οικειότητα με το χώρο ή με τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας. Τα μέλη έχουν τυπικές σχέσεις μεταξύ τους. (Δημητρίου, 1986) Τίποτα δεν έχει προσδιοριστεί, όσον αφορά τους ρόλους και τις διαδικασίες. Η ρευστότητα αποτελεί το κύριο συστατικό αυτής της συνάντησης. (Ναυρίδης, 2005)

Η διερεύνηση των αναγκών και επιθυμιών των μελών παραμένουν ακαθόριστες, μιας και τα μέλη δυσκολεύονται να εκφραστούν άμεσα σε αυτή την πρωταρχική συνάντηση με την υπόλοιπη ομάδα. (Αρχοντάκη & Φιλλίπου, 2003)

«Το αρχικό στάδιο λειτουργίας μιας ομάδας»

Η ομάδα στο αρχικό στάδιο λειτουργίας της διαμορφώνει τα χαρακτηριστικά της ταυτότητας της. Η πλειοψηφία των μελών αισθάνεται αβέβαια κι ανήσυχα. Οι κινήσεις και η συμπεριφορά των μελών είναι αμυντική, συγκρατημένη ή αντίθετα, εξωστρεφής. Τα μέλη της ομάδας κάνουν τις εκτιμήσεις τους για τα άλλα μέλη και το

συντονιστή. Όλοι ενδιαφέρονται περισσότερο να μη γελοιοποιηθούν και γι' αυτό το λόγο δεν παίρνουν μεγάλο ρίσκο. Η συνεργασία των μελών κυριαρχείται από άγχος και έλλειψη συντονισμού, ενώ η επικοινωνία χαρακτηρίζεται από πολύ ομιλία και λίγη ακρόαση.

Όσο προχωρούν οι συναντήσεις, τα μέλη πλέον αρχίζουν να συναγωνίζονται για να κερδίσουν εξουσία και επιρροή, υιοθετώντας σημαντικούς ρόλους. Τα μέλη πιθανώς να διαφωνούν και να συγκρούονται μεταξύ τους, στην προσπάθεια τους να εξηγήσουν τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους. Ως επακόλουθο, σχηματίζονται υποομάδες με πρόσκαιρους ηγέτες εφόσον τα μέλη αλλάζουν συχνά στρατόπεδο.

Όσο περνάει ο καιρός, μέσα από τις προστριβές και τις εντάσεις, οι αλληλεπιδράσεις αυξάνονται μεταξύ των μελών. Το κάθε μέλος προσπαθεί να προσανατολιστεί, να κατανοήσει το ρόλο του, να βρει σημεία επαφής και επικοινωνίας με τους άλλους. Πλέον, τα μέλη νιώθουν την ανάγκη να αναγνωρίσουν το ένα το άλλο, να ανακαλύψουν τα κοινά σημεία και τις διαφορές τους. (Κατσορίδου, 2002)

«Το ενδιάμεσο στάδιο λειτουργίας της ομάδας»

Είναι το μεγαλύτερο στάδιο σε χρονική διάρκεια. Η πορεία της ομάδας μπορεί να είναι ανοδική ή μπορεί να παρατηρούνται σημεία παλινδρόμησης ή/και καθήλωσης. Δηλαδή, μπορεί οι διαπροσωπικές σχέσεις των μελών να γίνονται βαθύτερες, να επικρατεί η κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών τους και να δραστηριοποιούνται γενικότερα επιδιώκοντας να καλύψουν τις ανάγκες τους. Αν όμως, παρατηρούνται σημεία παλινδρόμησης ή καθήλωσης, αυτό σημαίνει ότι η ομάδα δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις εσωτερικές της συγκρούσεις και να αξιοποιήσει τις δυνάμεις της, παραμένοντας έρμαιο των αδυναμιών της. (Κατσορίδου, 2002)

Συγκεκριμένα, το ενδιάμεσο στάδιο λειτουργίας της ομάδας έχει ως στόχο:

- Την επαφή με τα συναισθήματα, το σώμα και το περιβάλλον, καθώς και την ανάδυση επιθυμιών και θεμάτων.
- Την έκφραση των συναισθημάτων και των συγκινήσεων.

- Την αύξηση της εμπιστοσύνης, τη διευκόλυνση της επικοινωνίας και των αλληλεπιδράσεων και γενικότερα την ανάπτυξη των διαπροσωπικών σχέσεων. (Αρχοντάκη & Φιλλίπου, 2003)

Όσο εξελίσσεται και αναπτύσσεται η ομάδα, περισσότερο σημαντικό θεωρείται για τα μέλη της να ξεκαθαρίσουν τις μεταξύ τους σχέσεις εξουσίας και δύναμης. Τα μέλη συμμετέχουν έντονα σε συναισθηματικό επίπεδο, για τη λύση των εσωτερικών συγκρούσεων και πιέσεων που δημιουργούνται μέσα στην ομάδα τους. (Κατσορίδου, 2002) Η ομάδα μπορεί να επιλέξει να μοιραστεί γεγονότα, ή συναισθήματα και σκέψεις για θέματα που ειπώθηκαν σε προηγούμενες συναντήσεις της, και να τα συσχετίσει με γεγονότα που τέθηκαν από άλλα μέλη. Η ανταπόκριση των μελών σε ζητήματα, όπως αναφέρονται παραπάνω, δίνει τη δυνατότητα για ανατροφοδότηση, στήριξη, κριτική, ή μοίρασμα σκέψεων και συναισθημάτων, με αφορμή τα λόγια του προηγούμενου μέλους.

Όσο περνούν οι συναντήσεις, η ταυτότητα της ομάδας διαμορφώνεται και τα μέλη αισθάνονται δέσμευση απέναντι της. Υπάρχει αλληλοσεβασμός στο εσωτερικό της, ακόμα κι αν δεν συμφωνούν πάντα τα άτομα μεταξύ τους. Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων προσφέρουν και λαμβάνουν περισσότερο χιούμορ και απελευθερώνονται από τις άμυνες τους. Οι αλληλεπιδράσεις των μελών αυξάνονται. Τα άτομα νιώθουν πιο ανοιχτά και μιλούν πλέον για προσωπικά τους θέματα, εκφράζουν συναισθήματα, ιδέες και επιθυμίες. Πρόκειται για το πιο παραγωγικό και δημιουργικό στάδιο ατομικής ή ομαδικής δουλειάς των μελών.

Καθώς, οι διαπροσωπικές σχέσεις γίνονται βαθύτερες και πιο έντονες, τα άτομα καλύπτουν τις ανάγκες τους (ανάγκες παραδοχής, αγάπης, επικράτησης, άρνησης). Ενώ, όταν οι ανάγκες παρεμποδίζονται από εσωτερικούς (οι απουσίες, η αναβλητικότητα, ευερεθιστότητα, άκαμπτη αυστηρότητα ή χαλαρότητα στην εφαρμογή των αποφάσεων) ή εξωτερικούς παράγοντες (η οργάνωση, η κοινότητα), κωλύοντας έτσι τις σχέσεις των μελών, η σύγκρουση θεωρείται αναπόφευκτη.

Αν η ομάδα ανταπεξέλθει σε τυχόν συγκρούσεις, θα αποδειχτεί ικανή να αξιοποιήσει τις εσωτερικές της δυνάμεις και να υλοποιήσει το σκοπό της. (Κατσορίδου, 2002)

«Το στάδιο λήξης λειτουργίας της ομάδας»

Το στάδιο λήξης λειτουργίας της ομάδας μπορεί να συμβεί σε οποιαδήποτε από τα στάδια της ανάπτυξης. Η ομάδα όταν πλησιάζει στο τέλος των συναντήσεων της, εξωτερικεύονται συναισθήματα που συνήθως συνδέονται με τον αποχωρισμό. (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2003)

Στο στάδιο αυτό συνήθως κυριαρχούν οι σιωπές, και τα αμφιθυμικά συναισθήματα, όπως η νοσταλγία και η θλίψη. Το τέλος της ομάδας δεν έχει το ίδιο νόημα για όλα τα μέλη. Σε μερικούς μπορεί να προκαλεί έντονο άγχος, άλλοι πάλι μπορεί να αρνούνται τα συναισθήματα τους, σαν να μην έχει συμβεί τίποτα και άλλοι να μιλούν πιο εύκολα και πιο αληθινά γι' αυτό που νιώθουν. Τα μέλη αρχίζουν να κάνουν έναν εσωτερικό απολογισμό και αρχίζουν να νιώθουν ότι χάνουν έναν χώρο απόλυτης αποδοχής, μοιράσματος, όπου μέσα σε αυτόν ήρθαν σε επαφή με τον εαυτό τους, σχετίστηκαν και αναπτύχθηκαν. (Κατσορίδου, 2002).

Ενότητα 3η: «Η Σχεσιοδυναμική στην ομάδα»

Ορισμός σχεσιοδυναμικής

Οι περισσότεροι κοινωνικοί ψυχολόγοι συμφωνούν ότι ο Kurt Lewin θεωρείται ο πατέρας της Δυναμικής των ομάδων. Τα κύρια σημεία της «θεωρίας του πεδίου» ή του «δυναμικού πεδίου» που ανέπτυξε ο Lewin μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

- 1ο. Οι αλληλεπιδράσεις των ατόμων εξαρτώνται από την οργάνωση του πεδίου,
- 2ο. Η ανάλυση της δυναμικής της ομάδας προχωρεί από το ολικό στο μερικό,
- 3ο. Η δυναμική της ομάδας αναλύεται με ψυχολογικές και κοινωνικές παραμέτρους.

Ο Lewin ενσωμάτωσε στη θεωρία του στοιχεία από τη θεωρία της «μορφής» (Gestalt) και της «ολότητας». Ο ίδιος παρατηρεί, ότι το όλον δεν είναι μόνο το επιμέρους άθροισμα, αλλά κάτι παραπάνω από το σύνολο των μελών μιας ομάδας. (Lewin, 1951)

Συγκεκριμένα, η «δυναμική των ομάδων» μελετά την πορεία της ομάδας, εξετάζοντας τις δυνάμεις που αναπτύσσονται μέσα και έξω από αυτήν και συμβάλλουν ή δυσχεραίνουν την επίτευξη των στόχων της. (Lewin, 1948) Άτομα που βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση, δημιουργούν δυναμική μεταξύ τους. Ως αποτέλεσμα, κάθε ομάδα δημιουργεί μια νέα δυναμική από τη συνεχή εσωτερική κίνηση που βρίσκεται.

Η ομάδα έχει τη δική της προσωπικότητα, στάσεις και σκοπούς και ο βαθμός εκδήλωσης τους είναι, πάνω από το άθροισμα όλων αυτών των χαρακτηριστικών, που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα, που αποτελούν την ομάδα. (Χυτήρης, 2001: 197-199)

Με άλλα λόγια, η σχεσιοδυναμική αναφέρεται στην αλληλεπίδραση των ατόμων που συνιστούν την ομάδα, όπου το ένα άτομο εξαρτάται από το άλλο και όλα μαζί μεταξύ τους, αποδέχονται θεμελιώδεις ιδέες και δραστηριότητες.

Για να υπάρχει δυναμική στο εσωτερικό της, η ομάδα πρέπει να έχει:

- I. Κοινό σκοπό
- II. Αμοιβαία εμπιστοσύνη ο ένας στον άλλο, και
- III. Γνώσεις

Στοιχεία για την ύπαρξη σχεσιοδυναμικής

Η σχεσιοδυναμική αποτελείται από ορισμένα στοιχεία. Συγκεκριμένα, πρόκειται για την επικοινωνία, τη συνεργασία, το σεβασμός, την κατανόηση, την αποδοχή, την αυθεντικότητα, τη συναισθηματική ασφάλεια, την εχεμύθεια, την οικειότητα, το κλίμα της ομάδας, τις σχέσεις φιλίας, την αμοιβαία εμπιστοσύνη και την επίλυση συγκρούσεων.

Έπειτα από βιβλιογραφική μελέτη προέκυψε ότι όλα τα στοιχεία αλληλεξαρτώνται, εφόσον το ένα συνεπάγεται του άλλου.

«Επικοινωνία»

Πρωταρχικής σημασίας συστατικό, για την ανάπτυξη σχεσιοδυναμικής σε μια ομάδα, αποτελεί η επικοινωνία.

Συγκεκριμένα, πρόκειται για ένα στοιχείο που διαθέτει ο κάθε άνθρωπος, μέσω της μάθησης και αποτελεί το μέσο, με το οποίο δύο άνθρωποι τουλάχιστον, έρχονται σε επαφή μεταξύ τους.

Η επικοινωνία ορίζεται ως, η ανταλλαγή μηνυμάτων μεταξύ δύο (ή περισσότερων) ανθρώπων, μέσω της οποίας αναπτύσσονται σχέσεις. Η λειτουργία της επικοινωνίας εξυπηρετεί σημαντικές πτυχές της ζωής του ανθρώπου, όπως είναι η κάλυψη βασικών αναγκών (εύρεση τροφής, στέγης κλπ), η ενίσχυση και διατήρηση της αίσθησης του εαυτού, η ανταλλαγή πληροφοριών, η αυτοανάπτυξη κ.ά.

Η επικοινωνία λοιπόν είναι, κάθε αμφίδρομη ροή πληροφοριών. Σε αυτήν περιέχονται δύο βασικές μορφές, η λεκτική και η μη λεκτική. Λεκτική είναι, κάθε προσπάθεια επικοινωνίας που κάνει το άτομο χρησιμοποιώντας λεκτικά σύμβολα, δηλαδή λέξεις και προτάσεις. Ενώ, μη λεκτική είναι η επικοινωνία που γίνεται με το

ύφος, τον τόνο – χροιά φωνής, τη διάθεση, τις χειρονομίες και γενικά τη σωματική και συναισθηματική συμπεριφορά των ατόμων που επικοινωνούν. Όλοι οι άνθρωποι στις καθημερινές τους σχέσεις και συναλλαγές χρησιμοποιούν πλήθος μη λεκτικών συμβόλων. (Μπακιρτζής, 2003)

Συνεπώς, το άτομο μπορεί να επικοινωνήσει με πάρα πολλούς τρόπους. Οι τρόποι αυτοί, μπορεί να αλλάζουν από άτομο σε άτομο και ανάλογα τις συνθήκες. Η διαδικασία επικοινωνίας μπορεί να πραγματοποιείται με μέσο:

1. Το σώμα, το οποίο έχει μορφή και σχήμα.
2. Τις αξίες, με βάση τις οποίες ο καθένας επιδιώκει να ζήσει μια «καλή ζωή».
3. Τις προσδοκίες.
4. Τα αισθητήρια όργανα (μάτια, αυτιά, μύτη, στόμα και δέρμα).
5. Την ικανότητα για ομιλία (λέξεις και φωνή).
6. Τις γνώσεις και την πείρα.

Επειδή όμως κυρίαρχο ρόλο έχει η αποστολή και η υποδοχή μη λεκτικών μηνυμάτων, η σχέση επικοινωνίας μεταξύ των ατόμων χρειάζεται να στηρίζεται στη γνησιότητα, την ενσυναίσθηση και την άνευ όρων αποδοχή, ώστε να είναι αποτελεσματική.

Το άτομο όταν βρίσκεται σε επαφή με τα συναισθήματα του, παραμένει *γνήσιο*. Δηλαδή, πρόκειται για ένα άτομο που είναι ο εαυτός του, χωρίς να προσπαθεί να μοιάσει σε κάτι ψεύτικο και ιδανικό.

Η *ενσυναίσθηση* αποτελεί το δεύτερο στοιχείο για μια εις βάθος επικοινωνία. Ορίζεται «ως η κατανόηση του άλλου, όχι μόνο στο νοητικό επίπεδο, αλλά και στο συναισθηματικό». (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2003: 30) Το άτομο συναισθάνεται, νιώθοντας τι βιώνει ο άλλος χωρίς να χάνει την επαφή με τον εαυτό του. Για να φτάσει σε αυτό το επίπεδο, το άτομο διακρίνεται από ενεργητική ακρόαση, δηλαδή το ίδιο δίνει προσοχή και δείχνει ενδιαφέρον για το τι νιώθει ο άλλος. Εμπλέκεται συναισθηματικά με την εμπειρία του άλλου, χωρίς να ταυτίζεται με αυτόν.

Η *άνευ όρων αποδοχή*, περιλαμβάνει στοιχεία, όπως η αναγνώριση της μοναδικότητας, της ατομικότητας και της διαφορετικότητας του συνανθρώπου. Η αποδοχή εκφράζεται από ένα άτομο συνολικά, ανεξάρτητα αν συμφωνεί ή διαφωνεί

με τη συμπεριφορά του άλλου. Ο κάθε ένας αναγνωρίζει τα θετικά στοιχεία του συνανθρώπου του, όπως και το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης. Το άτομο έρχεται σε επαφή με τα συναισθήματα (αρνητικά ή θετικά) που περικλείει, όσο ακούει αυτά που εκφράζει ο άλλος δίπλα του.

Παρόλα αυτά, η επικοινωνία μπορεί να είναι ατελής ή ελλιπείς, όταν τα άτομα επικοινωνούν με συμβιβαστικό, επικριτικό, υπολογιστικό ή παραπλανητικό τρόπο. Κατά τη συμβιβαστική επικοινωνία, το άτομο μιλάει κολακευτικά, προσπαθεί να είναι ευχάριστο, δίνει εξηγήσεις και ποτέ δεν διαφωνεί. Αντίθετα, στην επικριτική επικοινωνία, το άτομο ανακαλύπτει λάθη, με ύφος υπεροπτικό, γεμάτο ένταση και η φωνή του είναι πολύ συχνά διαπεραστική και δυνατή.

Όσον αφορά, τον υπολογιστικό τρόπο επικοινωνίας, το άτομο είναι άψογο στους τρόπους του, πολύ λογικό χωρίς να αποκαλύπτει τα συναισθήματα του. Φαίνεται να είναι ήρεμο, ψυχρό και συγκεντρωμένο. Ενώ, ότι λέει και κάνει ο παραπλανητής δεν έχει σχέση με όσα λέει ή κάνει οποιοσδήποτε άλλος. Δηλαδή, δεν ανταποκρίνεται σε αυτό που γίνεται εκείνη τη στιγμή, εκφράζοντας κάτι συγκεκριμένο. (Satir, 1989)

Γενικά η επικοινωνία μπορεί να είναι:

- ◇ Σύμμετρη (ισότιμη δυνατότητα επιβολής)
- ◇ Συμπληρωματική (οι διαφορές ή αδυναμίες συμπληρώνονται και κανένας δεν επιβάλλεται)
- ◇ Άμεση (απευθείας μεταξύ δύο ατόμων)
- ◇ Έμμεση (όταν πραγματοποιείται κάτω από την επίδραση ή τη χρήση μεσολαβητών)
- ◇ Επίσημη (αφορά το ρόλο ή την ιδιότητα κάποιου ατόμου)
- ◇ Ανεπίσημη (προσωπική)
- ◇ Μονομερής (αφορά μόνο από την μία πλευρά πληροφόρηση ή εντολή)
- ◇ Διμερής ή πολυμερής (σε σχέση με την κατεύθυνση και τον επηρεασμό)

Πέρα από τις παραπάνω μορφές, διακρίνεται ακόμη μία, η οποία ευνοεί την ενίσχυση της σχεσιοδυναμικής. Στην ευθεία ή ρέουσα επικοινωνία, όλα τα μέρη του μηνύματος που στέλνει το άτομο, ακολουθούν την ίδια κατεύθυνση. Η φωνή, τα λόγια, η έκφραση του προσώπου, η στάση του σώματος και ο τόνος συμφωνούν μεταξύ τους, εκπέμποντας ακριβώς το ίδιο μήνυμα. Ως επακόλουθο, η όλη στάση του

ατόμου εκπέμπει αρμονία και ζωντάνια στα γύρω πρόσωπα, καθώς ότι βιώνει προσδίδει και στους υπόλοιπους, χωρίς να θέλει να τους παραπλανήσει. (Satir, 1989)

Όπως διαπιστώνεται από τα παραπάνω, σε όλες τις μορφές επικοινωνίας ο αλληλοεπηρεασμός μπορεί να είναι ποικίλος σε ένταση και ποιότητα. Είναι εμφανές λοιπόν, ότι τα άτομα που επικοινωνούν αλληλοεπηρεάζεται η συμπεριφορά τους σε μικρό ή σε μεγάλο βαθμό, ακόμη και όταν η επικοινωνία είναι απόλυτα συμβατική, επιφανειακή, στιγμιαία ή «ψεύτικη». (Παπαδόπουλος, 1997)

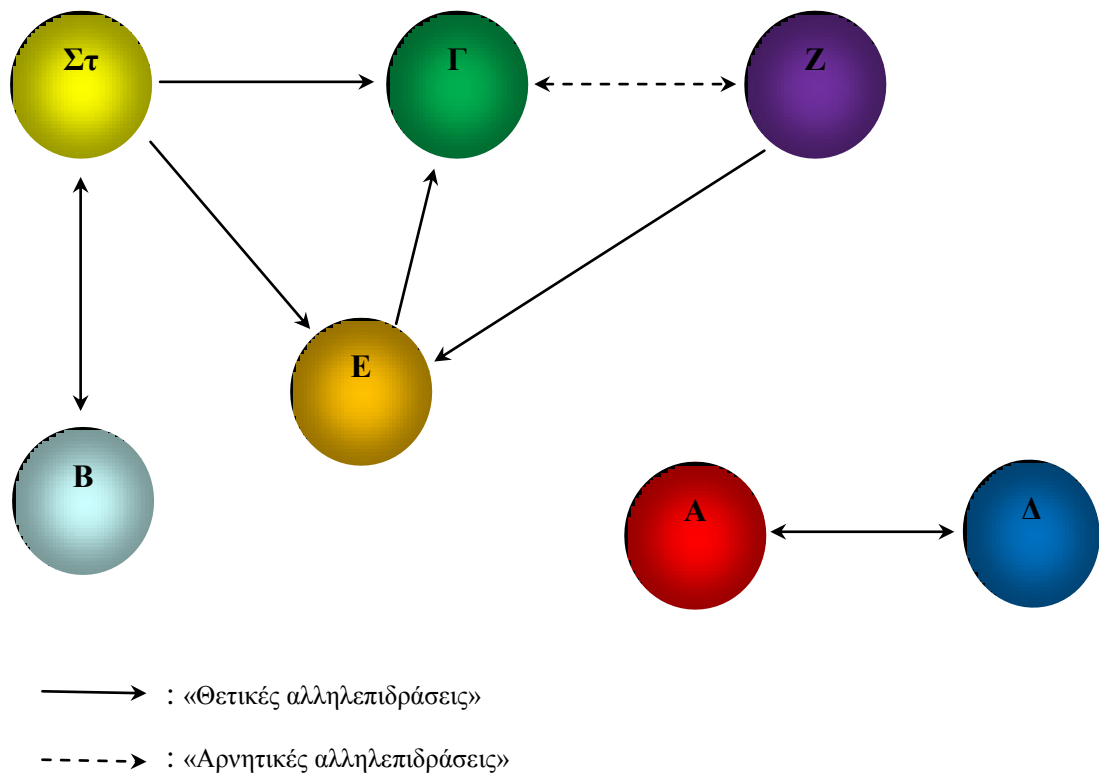
«Αλληλεπίδραση»

Όταν δύο ή περισσότερα άτομα επικοινωνούν μεταξύ τους μέσα από λεκτική ή/και μη λεκτική συμπεριφορά, τότε βρίσκονται σε αλληλεπίδραση. (Bales, 1970) Πιο συγκεκριμένα, ως αλληλεπίδραση μπορεί επίσης να οριστεί *«η δυαδική συμπεριφορά στην οποία οι ενέργειες του συμμετέχοντος είναι αλληλοεξαρτώμενες, έτσι ώστε η συμπεριφορά κάθε δράστη να είναι και μια απάντηση αλλά και ερέθισμα για τη συμπεριφορά του άλλου συμμετέχοντος»* (Rubin, Bukowski, and Parker, 1998: 624).

Όπως φαίνεται, οι αλληλεπιδράσεις αποτελούν μια σημαντική παράμετρο της προσωπικότητας του κάθε ατόμου, ενώ συμβάλλουν στη δημιουργία σχεσιοδυναμικής σε μια ομάδα. (Καψάλη, 2003) Δημιουργούνται αλληλεπιδράσεις μέσα στην ομάδα, όταν οι ενέργειες και γενικότερα η συμπεριφορά ενός ατόμου επηρεάζει τη συμπεριφορά ενός ή άλλων ατόμων. Φιλικές σχέσεις μεταξύ των ατόμων δημιουργούνται, όταν αυτά αλληλοεπηρεάζονται συχνότερα και περισσότερο θετικά μεταξύ τους. Ενώ, αρνητικές σχέσεις είναι πολύ πιθανό να αναπτυχθούν, όταν τα άτομα δεν έρχονται σε συχνή επαφή μεταξύ τους.

Οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων, μπορεί να είναι συνειδητές και για τα δύο μέρη, ή μόνο για το ένα. Εκείνες, όταν είναι βαθύτερες, επιφέρουν κατανόηση των μελών μεταξύ τους, διαχέοντας πληροφορίες, σε αντίθεση με όταν είναι επιφανειακές.

Στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζονται κάποιες από τις αλληλεπιδράσεις που είναι πιθανό να πραγματοποιηθούν σε μια ομάδα:



ΣΧΗΜΑ 1: Καταγραφή αλληλεπιδράσεων μιας ομάδας 7 μελών.

Συνοχή στην ομάδα

Η συνοχή παραπέμπει στις δυνάμεις που κρατούν ενωμένα τα μέλη της ομάδας, εμποδίζοντας έτσι τις δυνάμεις, που τείνουν προς τη διάλυση και την αποσύνθεση, να επενεργήσουν.

Με βάση τον Cartwright (1968) συνοχή ορίζεται, «η κινητοποίηση όλων των δυνάμεων που έλκουν τα μέλη και τα κάνουν να θέλουν να παραμείνουν στην ομάδα». Πρόκειται για ένα στοιχείο που βοηθάει την ομάδα να διατηρείται ως μονάδα, να είναι σταθερή και να μπορεί να συγκρατεί τα μέλη ενεργά στο εσωτερικό της. (Cartwright & Zander, 1968)

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, η συνοχή προσδιορίζει το βαθμό συμμετοχής των μελών της. Η συνοχή μιας ομάδας εξαρτάται από τις προηγούμενες εμπειρίες της, από το βαθμό αποδοχής των κοινών κανόνων και στόχων της και από το βαθμό

αλληλεπίδρασης των μελών της. Όταν οι εμπειρίες είναι κυρίως θετικές, διακρίνεται μια γενική αποδοχή των κανόνων και στόχων και έντονες αλληλεπιδράσεις, ευνοώντας τη συνοχή στην ομάδα. Όσο δε μεγαλύτερη είναι η συνοχή στην ομάδα, τόσο διευκολύνεται η επικοινωνία, η συμμετοχή, η κινητοποίηση και οι επιδόσεις των μελών της. (Γεώργας 1995)

Απαραίτητες προϋποθέσεις για να νιώσει κανείς «κοντά» και «δεμένος» με τα μέλη της ομάδας είναι τα αισθήματα ασφάλειας, αποδοχής και ικανοποίησης. Όσο αμεσότερες είναι οι εμπειρίες, οι αναζητήσεις, οι αντιλήψεις, οι στάσεις, τα ενδιαφέροντα και οι σκοποί μιας ομάδας, τόσο αυξάνει και διευκολύνεται η συνοχή της, εμπεδώνεται το αίσθημα της εμπιστοσύνης και προστασίας της ομάδας από εσωτερικές και εξωτερικές απειλές, δυναμώνει η θέληση για υπεράσπιση και πραγματοποίηση των στόχων της. (Douglas, 1997)

Συγκεκριμένα, οι παράγοντες που ευνοούν το δέσιμο σε μια ομάδα είναι:

- Οι κοινές εμπειρίες των μελών στο εσωτερικό της ομάδας, για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα.
- Η ανάπτυξη των σχέσεων μεταξύ των μελών.
- Η ανάπτυξη μιας κοινής γλώσσας.
- Η θετική ανατροφοδότηση που δέχεται ένα μέλος από τα άλλα.
- Η αναγνώριση κοινών ενδιαφερόντων και σκοπών.
- Η ασφάλεια από εξωτερικές απειλές.
- Η οικειότητα των μελών.
- Η ύπαρξη αποτελεσματικής επικοινωνίας.
- Η αντίληψη της ομάδας για την αποτελεσματικότητα και τη λειτουργία της.
- Η παρουσία των μελών.
- Η ύπαρξη ευχάριστων καταστάσεων.
- Η ιδιαίτερη σημασία που αποδίδουν τα μέλη στην ομάδα. (Blanchet & Trognon, 1997: 108)

Σύγκρουση στην ομάδα

Η σύγκρουση μέσα στην ομάδα είναι μια κατάσταση που, από τη μια προκαλεί δυσάρεστες δυσλειτουργικές συμπεριφορές και από την άλλη, είναι ένα γόνιμο στοιχείο που διεγείρει τις αλλαγές και αυξάνει την αποτελεσματικότητα της.

Τα μέλη όσο λειτουργούν ανταγωνιστικά, εκφράζουν απόψεις δυσπιστίας και υποψίας μεταξύ τους. Παρόλα αυτά, αποτελεί ευεργετικό στοιχείο για τα μέλη η αποκάλυψη των αληθινών τους συναισθημάτων, όποιων και αν είναι, παρά η αποφυγή ή η καταστολή τους.

Για την δυσάρεστη αυτή κατάσταση, η ομάδα αποδίδει το φταίξιμο στα μέλη, παρά στο πλαίσιο και στις περιστάσεις. Ως επακόλουθο, προκαλούνται συγκρούσεις, που είναι εξαιρετικής σημασίας να κρατηθούν μέσα σε όρια, έτσι ώστε να μη ραγίσει η επικοινωνία, και τα μέλη να εξακολουθήσουν να εργάζονται μαζί με τρόπο ουσιώδη. (Yalom, 2006: 118-119)

Παράγοντες που τροφοδοτούν και συντηρούν τη σύγκρουση είναι:

- Τα κίνητρα των μελών.
- Η συναισθηματική συμμετοχή.
- Η κακή – ατελής επικοινωνία.
- Η ίδια η ομάδα.
- Τα ίδια τα μέλη.
- Το εξωτερικό περιβάλλον (κοινότητα, οργάνωση).

Όταν η ομάδα είναι έτοιμη να επιλύσει δημιουργικά τις συγκρούσεις στο εσωτερικό της, τότε προάγεται. Σε μια σύγκρουση τα μέλη λαμβάνουν στοιχεία όπως, η κάθαρση, η ανάληψη ρίσκου, η βαθμιαία διερεύνηση περιοχών του εαυτού που πρωτύτερα αποφεύγονταν ή ήταν άγνωστες, η αποκάλυψη του εαυτού τους κ.ά. Για να αποκτήσουν τα μέλη τα παραπάνω στοιχεία, θα πρέπει να νιώσουν πρώτα την αντιπαλότητα και δυσαρέσκεια, είτε προς την υπόλοιπη ομάδα, είτε προς τον κοινωνικό λειτουργό – εμψυχωτή της. (Yalom, 2006: 119-121)

Εχεμύθεια στο εσωτερικό της ομάδας

Οτιδήποτε συζητείται στο εσωτερικό της ομάδας αξίζει να αντιμετωπίζεται με ύψιστο σεβασμό και εχεμύθεια. Αυτό αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της δεοντολογίας της επαγγελματικής συμπεριφοράς.

α) Κοινωνικός λειτουργός – Εμψυχωτής

Ο κοινωνικός λειτουργός – εμψυχωτής δεσμεύεται να τηρεί απόλυτη εχεμύθεια, με μία και μόνη εξαίρεση: Σύμφωνα με το άρθρο 6 του προεδρικού διατάγματος 23/1992, η εχεμύθεια αίρεται σε περιστάσεις απειλητικές για την ζωή του κοινωνικού λειτουργού – εμψυχωτή ή των μελών της ομάδας, ή σε περιπτώσεις που τίθενται σε κίνδυνο παιδιά (όπως σε περίπτωση σεξουαλικής ή σωματικής κακοποίησης ή παραμέλησης).

β) Μέλη της ομάδας

Κατά τον ίδιο τρόπο η εχεμύθεια αναμένεται και από όλα τα μέλη της ομάδας. Τα μέλη οφείλουν να τηρούν την εχεμύθεια, για να δημιουργήσουν ένα ασφαλές περιβάλλον και για να συμβάλλουν στην ανάπτυξη εμπιστοσύνης μέσα στην ομάδα. (Καλλινικάκη, 1998)

Η σημασία της προσέλευσης των μελών στην ομάδα

Η τακτική παρουσία των μελών, έχει σημασία για την απόκτηση συνοχής στο εσωτερικό της ομάδας. Η ομάδα εξελίσσεται καλύτερα όταν κάθε μέλος εκτιμά και σέβεται τη δέσμευση και την παρουσία του καθενός. Η συστηματική παρουσία και η ενεργή συμμετοχή στις συναντήσεις, αποτελούν ένα άμεσο τρόπο προβολής του σεβασμού και της εκτίμησης που τρέφεται από τα μέλη στην ομάδα.

Ίσως, υπάρχουν φορές που τα μέλη δεν είναι σε θέση να βρεθούν στην ομάδα. Οι στιγμές αυτές, μπορεί να είναι στην πραγματικότητα ασυνήθιστα παραγωγικές ευκαιρίες για να ασχοληθούν τα μέλη με ζητήματα που τους απασχολούν, καθώς δυσκολίες που έχουν βιώσει στη ζωή τους, μπορούν να εκφραστούν μέσα στην ομάδα. Πρόκειται για μια ευκαιρία, που δίνει τη δυνατότητα να αντιμετωπιστούν ζητήματα που απασχολούν τα μέλη, από κοινού με την ομάδα τους.

Η κοινωνιομετρία ως εργαλείο μέτρησης της δυναμικής των ομάδων

Η κοινωνιομετρία εμφανίζεται τη δεκαετία του '30 στις Ηνωμένες Πολιτείες, ως μία προσπάθεια διερεύνησης των θεμελίων της δυναμικής των ομάδων και ως συγκρότησης ενός εργαλείου μέτρησης αυτής της δυναμικής.

Ο Moreno (1953), θεωρεί την κοινωνιομετρία ως την ακριβή περιγραφή των ψυχολογικών δομών που στηρίζονται τα έκδηλα κοινωνικά φαινόμενα. Συγκεκριμένα, πρόκειται για μια περιγραφή που επιτρέπει την παρέμβαση και την αλλαγή των κοινωνικών ομάδων, με σκοπό τη βελτίωση της ύπαρξης και της λειτουργίας τους.

Πρόκειται στην πραγματικότητα για μια μέθοδο εμπειρικής διερεύνησης του τρόπου με τον οποίο συνδέονται τα άτομα σε μία ομάδα. Τα άτομα μπορεί να διατηρούν μεταξύ τους θετικές (συμπάθειας ή έλξης), αρνητικές (αντιπάθειας ή αποστροφής) ή, τέλος, ουδέτερες (ή αδιάφορες) σχέσεις. Η κοινωνιομετρική μέθοδος συνίσταται στη χρήση ενός ερωτηματολογίου που επιτρέπει στο σύνολο των μελών της ομάδας να εκφράσουν αυτές τις σχέσεις. Δύο είναι οι θεμελιώδεις ερωτήσεις που μπορούν σχετικά να υποβληθούν σε κάθε άτομο:

- *Με ποιο άτομο θα θέλατε να είστε για την πραγματοποίηση κάποιας δραστηριότητας;*
- *Με ποιο άτομο δεν θα θέλατε να είστε για την πραγματοποίηση κάποιας δραστηριότητας;*

Επειδή όμως καμία διαπροσωπική συμπεριφορά δεν μπορεί να γίνει κατανοητή, χωρίς την προσέγγιση του τρόπου με τον οποίο μία σχέση γίνεται αντιληπτή από τους συμμετέχοντες, μπορεί να προστεθεί και η αντίληψη που έχει το άτομο ως προς τις σχέσεις έλξης ή αποστροφής που απευθύνονται σ' αυτό (προσμονές επιλογής ή απόρριψης):

- α) Ποιος νομίζετε ότι σας επιλέγει για την πραγματοποίηση αυτής της δραστηριότητας;*
- β) Ποιος νομίζετε ότι σας απορρίπτει ως προς την πραγματοποίηση αυτής της δραστηριότητας;*

Όταν συλλεχθούν αυτά τα δεδομένα (σε αριθμό ελεύθερο ή συγκεκριμένο εκ των προτέρων), μπορεί να συγκροτηθεί η *κοινωνιομετρική μήτρα*, δηλαδή ένας πίνακας διπλής εισόδου με τις εκπεμπόμενες επιλογές στον οριζόντιο άξονα και τις λαμβανόμενες στον κάθετο, έτσι ώστε να υπολογιστούν οι παρακάτω δείκτες:

- ▶ **Θετικοί κοινωνιοσυναισθηματικοί δείκτες:** Ο αριθμός των επιλογών που κάποιος έχει λάβει, υποδηλώνει το βαθμό δημοτικότητάς του, ενώ ο αριθμός των επιλογών που έχει εκπέμψει, περιγράφει τη θετική διαχυτικότητα του. Παράλληλα, ο αριθμός των αμοιβαίων επιλογών περιγράφει το βαθμό θετικής ένταξής του στην ομάδα.
- ▶ **Αρνητικοί κοινωνιοσυναισθηματικοί δείκτες:** Ο αριθμός των απορρίψεων που κάποιος έχει λάβει περιγράφει το βαθμό αποκλεισμού του, ενώ ο αριθμός των απορρίψεων που έχει εκπέμψει περιγράφει την αρνητική διαχυτικότητά του. Επιπλέον, ο αριθμός των αμοιβαίων απορρίψεων περιγράφει το βαθμό της αρνητικής ένταξής του στην ομάδα.
- ▶ **Δείκτες κοινωνιομετρικής αντίληψης:** Ο αριθμός των ατόμων από τα οποία κάθε άτομο πιστεύει ότι επιλέγεται και απορρίπτεται αποτελούν την εικόνα που ο καθένας έχει για τον εαυτό του στο εσωτερικό της ομάδας. Επίσης, το κάθε άτομο έχει μια εικόνα για τους άλλους, ανάλογα με το πόσοι νομίζουν ότι τους επιλέγει ή ότι τους απορρίπτει, εικόνα που μπορεί να είναι λιγότερο ή περισσότερο ακριβής, μαρτυρώντας τη διορατικότητα αυτού του ατόμου.

Η κοινωνιομετρική μέθοδος δεν μπορεί να προσεγγιστεί και να ερμηνευθεί χωριστά από όλα τα υπόλοιπα ευρήματα, ειδάλλως η εικόνα που σχηματίζεται για την πραγματικότητα είναι ελλιπής. Επίσης, τα αποτελέσματά της δεν ισχύουν παρά για μία δεδομένη κατάσταση (το είδος της δραστηριότητας αναφορικά με το οποίο τα υποκείμενα διατυπώνουν τις επιλογές τους, τις απορρίψεις τους, τις προσμονές τους κ.λπ.) και για μία δεδομένη χρονική στιγμή (διότι οι σχέσεις στο εσωτερικό των ομάδων αλλάζουν). Τέλος, η θέση των ατόμων στην κοινωνιοσυναισθηματική δομή της ομάδας δεν πρέπει να ερμηνεύεται μέσω των ιδιοσυγκρασιακών τους χαρακτηριστικών, αλλά μπορεί να οφείλεται στο είδος της δραστηριότητας, στα χαρακτηριστικά της κατάστασης ή στη συγκεκριμένη ομαδική και ευρύτερη δυναμική.

Η συνεισφορά της κοινωνιομετρίας είναι σημαντική για την αναγνώριση των θετικών και αρνητικών σχέσεων μιας ομάδας, πολλές από τις οποίες πιθανόν να

διέλαθαν της άμεσης παρατήρησης. Κάτι τέτοιο είναι ιδιαίτερα χρήσιμο στον κοινωνικό λειτουργό που θέλει να γνωρίσει την ομάδα του και να αξιοποιήσει όσο καλύτερα γίνεται τις δυνατότητές της. (Moreno, 1953)

Ενότητα 4η: «Θεατρικό παιχνίδι»

Εισαγωγή

Το θεατρικό παιχνίδι αποτελεί το σημείο συνάντησης καλλιτεχνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων, το οποίο ενεργοποιεί και απελευθερώνει τη φαντασία των ατόμων. Συγκεκριμένα, πρόκειται για ένα «δημιουργικό συμβάν» που παρέχει στα άτομα άμεση ικανοποίηση, εφόσον τα αντιλαμβάνεται ως ψυχοσωματικές ολότητες. (Belski & Most, 1981)

Μέσω του παιχνιδιού ρόλων και του θεάτρου, το άτομο ανακαλύπτει τη γνώση, προβαίνει σε άπειρες ταξινομήσεις ενός κόσμου που προσπαθεί να κατανοήσει, προβαίνει σε μια θέαση και δρα δημιουργικά και συλλογικά. (Κουρετζής, 1991)

Επιπροσθέτως, το παιχνίδι έχει το χαρακτήρα μίας δραστηριότητας αυθόρμητης χωρίς πρακτική λειτουργία και χωρίς να στοχεύει σε κάτι άλλο. (Τσαρούχη, 1999) Αν κάποιες δραστηριότητες φαινομενικά δεν έχουν καμιά άμεση σκοπιμότητα έχουν πολλές βαθύτερες: α) ευνοούν την κοινωνική και αισθητική προσαρμογή του ατόμου στην ομάδα, μέσα από την ελεύθερη επικοινωνία και συγκρότηση της ομάδας, β) συμβάλλουν στην ψυχοσωματική και κινητική έκφραση, και γ) ασκούν πνευματικές λειτουργίες μέσα από την απόκτηση νέων εμπειριών.

Τέλος, ο όρος θεατρικό παιχνίδι περιλαμβάνει όλα τα είδη του παιχνιδιού προσποίησης. Δηλαδή, το παιχνίδι ρόλων (play role), το φανταστικό παιχνίδι (fantasy play), το παιχνίδι προσωποποίησης, το διερευνητικό, το κοινωνιοδραματικό (sociodramatic play) και το συμβολικό παιχνίδι. (Mellou, 1995) Οι τεχνικές και οι ασκήσεις που χρησιμοποιούνται αφορούν θέματα της καθημερινότητας του κάθε ατόμου, ενώ είναι περισσότερο αναγκαία μια ομάδα ανθρώπων που επιθυμούν να εκφραστούν, παρά κάποιος ιδιαίτερος χώρος που θα πλαισιώνει τις δραστηριότητες τους. (Κουρετζής, 1991)

Στοιχεία που εμπεριέχει το θεατρικό παιχνίδι

Το θεατρικό παιχνίδι ως μέθοδος, εμπεριέχει έντονα τα στοιχεία της κοινωνικοποίησης, της επικοινωνίας, της δημιουργικότητας, της ενσυναίσθησης και της αυτογνωσίας, συστατικά πολύτιμα για την πορεία μιας ομάδας. Μέσω του θεατρικού παιχνιδιού προάγεται το μορφωτικό, συναισθηματικό κι επομένως το κοινωνικό επίπεδο μιας ομάδας.

Επιπροσθέτως, δίνεται η ευκαιρία στα άτομα μέσα από εκείνο, να αισθανθούν και να αναγνωρίσουν την απόσταση που χωρίζει, τα τελετουργικά πρότυπα συμπεριφοράς από τον αυθορμητισμό τους, να αποκαλύψουν την προσωπικότητά τους, να «απελευθερωθούν» από καταπιεσμένες συγκινήσεις και συναισθήματα και να αποκτήσουν πλαστικότητα και δημιουργικότητα στο επίπεδο των συμπεριφορών τους καθώς, κατά τη διάρκεια του θεατρικού παιχνιδιού μπορούν να παίξουν πολλούς και διαφορετικούς ρόλους. Δύο είναι λοιπόν οι κύριες οπτικές που διακρίνουν το θεατρικό παιχνίδι:

- a) Οι θεραπευτικές αρετές του δραματικού παιχνιδιού, το οποίο λειτουργεί «καθαρικά», καθώς το υποκείμενο συνειδητοποιεί τα συναισθήματά του, το νόημα των συμπεριφορών του έναντι των άλλων και ταυτόχρονα απελευθερώνεται (ως κάποιο βαθμό) από τις εσωτερικές του συγκρούσεις.
- b) Οι παιδαγωγικές του λειτουργίες, στο βαθμό που το υποκείμενο υποχρεούται να προσαρμοστεί σε διάφορες καταστάσεις, να «μάθει» νέους ρόλους και στάσεις και να βελτιώσει την ευκαμνία της συμπεριφοράς του. (Κουρετζής, 1991)

Επιπλέον, το θεατρικό παιχνίδι δέχεται ιδέες, πρωτοβουλίες και προτάσεις. Απαραίτητα στοιχεία του είναι ο πειραματισμός και η παρατήρηση, κάτι που θεμελιώνει και ανατροφοδοτεί το θεατρικό παιχνίδι.

Σε ένα τέτοιο εργαστήρι, πρώτα απ' όλα το άτομο συμμετέχει μέσω της επικοινωνίας και ενισχύεται να καλλιεργήσει τις ανθρώπινες σχέσεις του. Με το θεατρικό παιχνίδι η ομάδα ετοιμάζεται για μία περίοδο δημιουργίας, επικοινωνίας και ουσιαστικής επαφής με τους άλλους και κυρίως με τα αισθήματα των μελών.

Το θεατρικό παιχνίδι θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα «δημιουργικό συμβάν». Δεν ξεκινά μόνο από συγκεκριμένα ερεθίσματα ή προσαρμοσμένους

στόχους και αντικείμενα, αλλά και από κάτι που μπορεί να πλανηθεί στον αέρα, κάτι τυχαίο, μια ιδέα, ένα ερέθισμα. Βασική προϋπόθεση αποτελεί, το άτομο να αφεθεί στη διαδικασία που βιώνει. Αν η διαδικασία είναι αυθεντική, τότε η φαντασία απελευθερώνεται και το άτομο ευαισθητοποιείται πιο πολύ, το μυαλό και η καρδιά του ανοίγουν και εκτοξεύεται προς τη δημιουργία, τη συνεργασία και την επικοινωνία με τα άλλα μέλη.

Πρόκειται για μια έντονη ενεργοποίηση, μια απελευθέρωση. Χωρίς όμως πειθαρχία, η ενεργοποίηση αυτή μπορεί να αποβεί και καταστροφική. Θα μπορούσε κάποιος να πει ότι αυτή η πειθαρχία μεταφράζεται σε κανόνες. Οι κανόνες αυτοί όμως είναι, διαφορετικοί από τους συνηθισμένους.

Στο θεατρικό παιχνίδι λοιπόν:

- * Δεν υπάρχει η σχέση επιτυχίας – αποτυχίας.
- * Ο τρόπος έκφρασης είναι αποδεκτός, χωρίς να χαρακτηρίζεται σωστός ή λανθασμένος.
- * Δεν κρίνει κάποιος και πιο πολύ δεν κατακρίνει.
- * Το άτομο ερευνά – παρατηρεί – αυτοσυγκεντρώνεται.
- * Το άτομο δρα, δημιουργεί, επικοινωνεί.
- * Πλησιάζουν τα άτομα ουσιαστικά και χωρίς ανταγωνισμό.
- * Όλοι πράττουν δημιουργικά και συλλογικά.
- * Τα όρια και τους περιορισμούς τα ανακαλύπτει η ομάδα μέσα από τη δυναμική της και το κάθε άτομο τα εφαρμόζει από μόνο του.
- * Το άτομο αντιμετωπίζει τα συναισθήματα του, και προσεγγίζει τους άλλους μέσα από αυτά.
- * Κάθε άτομο γίνεται μέλος της ομάδας, όχι επειδή έχει κάποιες ικανότητες, χαρίσματα, προσόντα ή ταλέντα, αλλά γιατί είναι ο εαυτός του.

Το θεατρικό παιχνίδι δεν αποτελεί ένα μέσο διασκέδασης. Όσο τα μέλη προχωρούν στα μονοπάτια του, περνούν σε μια άλλη διάσταση, που αφορούν την αλήθεια του εαυτού τους.

Επιθυμίες και προβλήματα ξεπροβάλλουν μέσα από τα μέλη της ομάδας, και εκφράζονται μέσα από τη δράση και τους ρόλους.

Συνοψίζοντας, αποτελεί μια μέθοδο που συνδυάζει την παιδαγωγική, το παιχνίδι και το θέατρο με σκοπό την ενεργοποίηση των ατόμων, την απελευθέρωση της φαντασίας τους, την καλλιέργεια της ψυχοκινητικής τους έκφρασης, την κοινωνικοποίηση και την εξοικείωση με τις τέχνες γενικότερα.

Τελικά, το θεατρικό παιχνίδι αποτελεί μία μοναδική μορφή παιχνιδιού, στη διάρκεια της οποίας, τα μέλη δραματοποιούν γεγονότα από τον κόσμο της φαντασίας ή αναπλάθουν την πραγματικότητα και επαναπροσδιορίζουν τις εμπειρίες τους μέσα από διεργασίες, απελευθερωμένες από χωροχρονικά όρια και περιορισμούς. Επιπλέον, βιώνουν μοναδικές εμπειρίες και εκφράζονται σε ένα περιβάλλον όπου είναι ελεύθερα να δράσουν, να εκφραστούν, να προσπαθήσουν ξανά, χωρίς να φοβούνται, ότι αξιολογούνται, ελέγχονται, ή κινδυνεύουν να απορριφθούν.

Ως αποτέλεσμα, ενισχύονται οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών. Κάθε άτομο κινείται, μιλάει, πράττει, ασκεί και δέχεται επιρροή από τις πράξεις και τη συμπεριφορά των άλλων μελών της ομάδας. Η αλληλεπίδραση και η εναλλασσόμενη ανταπόκριση αποτελεί τη βάση και την ουσία του θεατρικού παιχνιδιού (Κοντογιάννη, 2000).

Στόχοι του θεατρικού παιχνιδιού

Το θεατρικό παιχνίδι μπορεί να περιέχει πολλούς διαφορετικούς στόχους:

- Να βοηθηθούν τα άτομα να οργανώσουν δημιουργικά και να εξωτερικεύσουν με πληρότητα τις προσωπικές τους εμπειρίες.
- Να εκφράσουν ιδέες και συναισθήματα, με ποικίλες εκφραστικές μορφές.
- Να αναπτύξουν προοδευτικά την απαραίτητη ευαισθησία απέναντι στα καλλιτεχνικά δημιουργήματα, όπως και σε κάθε εκδήλωση του ωραίου στη φύση και τη ζωή.
- Να βιώσουν τη δύναμη μέσω της σωματικής έκφρασης του συναισθήματος.
- Να στοχεύσουν στον πειραματισμό νέων συμπεριφορών.
- Στην απελευθέρωση του σώματος.
- Στη χαρά.
- Στο παιχνίδι.

- Στην απόκτηση γνώσεων και εμπειριών.
- Τέλος, το θεατρικό παιχνίδι επιδιώκει τα μέλη να εκφράσουν ελεύθερα και αβίαστα τον ψυχικό τους κόσμο και την προσωπική τους γνώμη. (Geldard & Geldard, 2004)

Τομείς του θεατρικού παιχνιδιού

Πρόκειται καταρχάς για μια ομαδική διεργασία στο πλαίσιο της οποίας ένας συμμετέχων βιώνει και εκφράζει το ομαδικό βίωμα. Το εκάστοτε θέμα έχει νόημα με βάση τη δυναμική της ομάδας, ενώ παράλληλα ισχύει και το αντίστροφο: ότι λαμβάνει χώρα στη διάρκεια του θεατρικού παιχνιδιού προκαλεί στον καθένα συνειρμούς και ερωτηματικά.

Σε ατομικό κατόπιν επίπεδο, η δράση και η ανάλυσή της που ακολουθεί επιτρέπουν στον πρωταγωνιστή να καταλάβει καλύτερα καταστάσεις και προβλήματα που συναντά στην καθημερινή του ζωή, κάτι που έχει θετικές επιπτώσεις στη συγκινησιακή και συναισθηματική του ισορροπία: συνειδητοποιεί βαθμιαία τα συναισθήματά του και τις στάσεις του ως προς τους άλλους και προσαρμόζει καλύτερα τις συμπεριφορές του.

Μέσα από το θεατρικό παιχνίδι, μπορεί το άτομο να καλλιεργήσει και να βελτιώσει τις σχέσεις, με το άμεσο και το ευρύτερο κοινωνικό του περιβάλλον. Στην ομάδα, το κάθε μέλος για να μπορέσει να παραμείνει, τηρεί τα όρια και τους περιορισμούς που έχει θέσει η ομάδα. Ακόμη, το κάθε άτομο αναπτύσσει φαντασία, ώστε να ανακαλύπτει περισσότερες και καλύτερες λύσεις για τις καταστάσεις που ταλανίζουν τη ζωή του, ενώ εκτονώνεται με την κίνηση και το λόγο, διασκεδάζοντας.

Το θεατρικό παιχνίδι βοηθά στη συνειδητοποίηση των μελών, του συνδέσμου των δραστηριοτήτων του θεατρικού παιχνιδιού, με το ευρύτερο κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον. Τα άτομα ενθαρρύνονται να βελτιώσουν την ψυχοκινητική τους έκφραση και να δραστηριοποιηθούν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, ανακαλύπτοντας νέες δημιουργικές δυνατότητες και τρόπους επικοινωνίας. Μέσω της ανάπτυξης διαφόρων δεξιοτήτων, όπως η χρήση του σώματος και της φωνής, τα άτομα εξοικειώνονται με την τέχνη του θεάτρου και αποκτούν θεατρική παιδεία. Ως

αποτέλεσμα, το θεατρικό παιχνίδι δεν παρουσιάζεται ως μια δραστηριότητα βαρετή και ανιαρή, αλλά ως μέσο διασκέδασης. (Κουρετζής & Άλκηστις, 1993)

Δομή θεατρικού παιχνιδιού

Οι περισσότεροι ερευνητές διακρίνουν τέσσερις φάσεις στην εξέλιξη της δράσης:

- ❖ *Α' φάση:* Η φάση της απελευθέρωσης. Στάδιο ευαισθητοποίησης και συγκρότησης της ομάδας.
- ❖ *Β' φάση:* Η φάση της αναπαραγωγής. Στάδιο όπου δεσπόζει το παιχνίδι των ρόλων. Τα μέλη ανακαλύπτουν ρόλους, οι οποίοι λειτουργούν μέσα από την αναπαραγωγή και σύνθεση σύντομων διαλόγων, «μύθων».
- ❖ *Γ' φάση:* Η φάση του σκηνικού αυτοσχεδιασμού (θεατρικού δρώμενου). Στάδιο ανάπτυξης και εκτέλεσης ενός θεματολογικού άξονα.
- ❖ *Δ' φάση:* Η φάση της ανάλυσης – συζήτησης – αξιολόγησης. Στάδιο πολλαπλής επεξεργασίας (συζήτηση, κριτική ανάλυση, εικαστική επεξεργασία, συγγραφή κειμένων, αυτοπαρατήρηση κ.α.). (Άλκηστις, 1989)

Συγκεκριμένα:

Α' φάση: Η απελευθέρωση της ομάδας

Η πρώτη φάση του θεατρικού παιχνιδιού συνιστά μία προπαρασκευαστική φάση (Τσαρούχη, 1999), όπου επίκεντρο των δραστηριοτήτων είναι το ίδιο το σώμα, που με την κίνηση και την ελεύθερη έκφραση αποτελεί μέσο έκφρασης συναισθημάτων. (Κουρετζής & Άλκηστις, 1993) Η φάση αυτή μπορεί να ξεκινήσει με μια άσκηση χαλάρωσης προκειμένου τα μέλη να απελευθερωθούν από αναστολές, να αποδεσμευτούν από δισταγμούς και να εκφράσουν τα συναισθήματά τους.

Την αξία των ασκήσεων προθέρμανσης επισημαίνουν πολλοί μελετητές, καθώς οι ασκήσεις αυτές δημιουργούν κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών, με αποτέλεσμα να βελτιώνεται ο συντονισμός τους στο χώρο δράσης του θεατρικού παιχνιδιού και να προωθείται η συνεργασία μεταξύ τους. (Way, 1967) Συνεπώς, μέσα από τις ασκήσεις και τα παιχνίδια σωματικής έκφρασης και αισθησιοκινητικής δράσης το άτομο χαλαρώνει, αποκτά πιο έντονη αίσθηση του χώρου και του χρόνου,

μεταβάλλει τη συναίσθηση σε κίνηση, αυτοσυγκεντρώνεται, ενώ παράλληλα βελτιώνεται ψυχοκινητικά και οξύνει την παρατηρητικότητα του. (Κουρετζής & Αλκηστις, 1993)

Όμως για να λειτουργήσει το παιχνίδι ως μέσο απελευθέρωσης και δημιουργικής έκφρασης, θα πρέπει να υπάρχει το αντίστοιχο κλίμα, ή περιβάλλον προκειμένου να αναπτυχθεί. Η ύπαρξη κανόνων και ο αυστηρά ελεγχόμενος κώδικας συμπεριφοράς για το τι πρέπει και τι όχι σε μία δραστηριότητα, αναστέλλει την ελεύθερη έκφραση των μελών και προκαλεί ένα πλήθος αναστολών και αντιστάσεων. Σε μία τέτοια περίπτωση, το παιχνίδι δεν μπορεί να είναι δημιουργικό, ούτε μπορεί να προσφέρει δυνατότητες επικοινωνίας και καλλιέργειας ανθρώπινων σχέσεων. (Κουρετζής, 1991)

B' φάση: Παιχνίδι ρόλων (play role)

Η δεύτερη φάση του θεατρικού παιχνιδιού, αποτελεί ένα στάδιο συλλογικής διεργασίας και επεξεργασίας των ρόλων, που θα παρουσιαστούν στην επόμενη φάση. Τα μέλη παίζοντας ένα ρόλο, ανακαλύπτοντας ένα θέμα και διαμορφώνοντας ένα περιβάλλον, συμμετέχουν ενεργά στη δημιουργία μίας δράσης. (Κουρετζής & Αλκηστις, 1993) Το στάδιο αυτό προσφέρει την ευκαιρία στα μέλη να αυτενεργήσουν, να δημιουργήσουν, να παρουσιάσουν τις ιδέες τους και να πρωτοτυπήσουν, να επικοινωνήσουν και μέσα από τη μεταξύ τους συνδιαλλαγή, να αποφασίσουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί ο αυτοσχεδιασμός, που θα παρουσιάσουν στη συνέχεια.

Γ' φάση: Παρουσίαση δρώμενου

Στην τρίτη φάση, πραγματοποιείται ο αυτοσχεδιασμός και η σκηνική παρουσίαση του δρώμενου. (Giffin, 1984) Η φαντασία των μελών ασκείται κατά τρόπο εποικοδομητικό και συγκεκριμένο. Όσες επιθυμίες εξέφρασαν και όσες ιδέες εφάρμοσαν σε προηγούμενα στάδια, τώρα σχηματοποιούνται σε ένα «*θεατρικό δρώμενο*». Με την κίνηση ή και το λόγο, παρουσιάζουν ένα σκηνικό αυτοσχεδιασμό, συνθέτοντας μέσω συνεργασίας, τους ρόλους, τις σκηνές και τα θέματα που

πραγματεύτηκαν στο προηγούμενο στάδιο. (Κουρετζής, 1991) Σ' αυτά τα πλαίσια, τα μέλη με τη βοήθεια του εμπυχωτή διαμορφώνουν το σκηνικό χώρο με τα κατάλληλα – για τη θεματική που έχουν επιλέξει – αντικείμενα (Μουδατσάκης, 1994) και προχωρούν στην εκτέλεση ενός δρώμενου που μπορεί να σκηνοθετηθεί από τους ίδιους. (Benson, 1994)

Στο συγκεκριμένο στάδιο, δεν πραγματοποιούνται πρόβες όπως στο θέατρο, ούτε αποστηθίζονται ρόλοι. Ο αυτοσχεδιασμός είναι το αποτέλεσμα της λειτουργικής φαντασίας της ομάδας. Ο αυτοσχεδιασμός είναι το κείμενο και τα σκηνικά, το ίδιο το σώμα και το μυαλό των συμμετεχόντων. Σκηνικά δεν υπάρχουν, ένα απλό πανί ή οποιοδήποτε αντικείμενο, μπορεί να είναι το κοστούμι ή το σκηνικό στο θεατρικό παιχνίδι.

Δ' φάση: Αξιολόγηση – Επανατροφοδότηση

Η τέταρτη φάση, αποτελεί ένα στάδιο επεξεργασίας πολλαπλών επιπέδων, όπου οι συμμετέχοντες συζητούν, αναλύουν και αξιολογούν τις εμπειρίες που αποκόμισαν, κατά τα προηγούμενα στάδια. (Brissett & Edgley, 1990) Σε άλλες περιπτώσεις, τα διάφορα στοιχεία που προκύπτουν, οι παρατηρήσεις, οι νέες προτάσεις και ιδέες των ατόμων μπορούν να αποτελέσουν αφορμή ή να δώσουν υλικό για τη δημιουργία νέων θεατρικών δρώμενων. (Κουρετζής, 1991) Οπότε, η αυτοπαρατήρηση είναι εκείνη που συντελεί για την πραγματοποίηση αυτού του σταδίου, εφόσον μόνο όταν τα μέλη έρθουν σε επικοινωνία με τον εσωτερικό τους κόσμο στη διάρκεια των προηγούμενων σταδίων, θα μπορέσουν να κατανοήσουν πτυχές του εαυτού τους ώστε να προβληματιστούν και να δώσουν υλικό για νέους πειραματισμούς.

Ορισμένοι μελετητές παραλείπουν τη φάση αυτή (Woods, 1993) ή υποστηρίζουν ότι είναι προαιρετική. (Κουρετζής & Άλκηστις, 1993)

Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή

Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή δεν αποτελεί μια «συμπεριφορά» που περιορίζεται σε πλαίσια, αλλά μία έννοια πολυδιάστατη στο

χώρο και στο χρόνο. Ο ίδιος λαμβάνει πολλούς ρόλους στην πορεία του μέσα στις ομάδες (μεσολαβητικός, υποστηρικτικός, συμβουλευτικός ή περιοριστικός), επηρεάζοντας σημαντικά τα μέλη, με τον τρόπο που φέρεται και λειτουργεί.

Ο κοινός σκοπός μεταξύ κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή και ομάδας κατευθύνει τις μελλοντικές εργασίες τους. Ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής μέσα από τις αλληλεπιδράσεις των μελών, τις αλληλεπιδράσεις του κάθε μέλους με την ομάδα συνολικά και με τον ίδιο ειδικά, επιδιώκει να επιφέρει αλλαγές στη συμπεριφορά και στη σχέση των μελών, οι οποίες θα διατηρηθούν και θα εκδηλωθούν και εκτός ομάδας. (Καλλινικάκη, 1998: 142-143)

Στα αρχικά στάδια ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής συμμετέχει μαζί με την ομάδα, με περισσότερη ενεργή συμμετοχή, ενώ σταδιακά αποσύρεται. Όσο περνούν οι συναντήσεις μειώνεται ο βαθμός συμμετοχής του από ελάχιστα έως καθόλου στις δραστηριότητες της ομάδας, αν και ευνοεί την απρόσκοπτη εκτύλιξή τους μέσα από μία συνεχή ενασχόληση των μελών. Άρα:

- Διευκολύνει την ομάδα, προσφέροντας βοήθεια κυρίως στο λογικό επίπεδο (προετοιμασία της συνάντησης, υπενθύμιση του πλάνου, των στόχων και των αρμοδιοτήτων, διατύπωση ενδιάμεσων συμπερασμάτων, χρήση του πίνακα έτσι ώστε όλοι να μπορούν να έχουν πρόσβαση στα κεκτημένα της ομάδας, κλπ.)
- Ρυθμίζει τις λειτουργίες της ομάδας, που ασχολούνται κυρίως με τη διαχείριση των ψυχολογικών φαινομένων που λαμβάνουν χώρα κατά τη λειτουργία της ομάδας. Τα τελευταία είναι πολύπλοκα και απρόβλεπτα, ενώ η κατανόηση και επεξεργασία τους, απαιτεί ιδιαίτερες γνώσεις, εκπαίδευση και πείρα.

Όσον αφορά τα τέσσερα στάδια που αναφέρθηκαν πρωτύτερα, ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή εναλλάσσεται αναλόγως.

Στο «στάδιο σχηματισμού» μιας ομάδας, ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή εμπεριέχει μια σειρά από ενέργειες που είναι αλληλένδετες μεταξύ τους (χρήση παιχνιδιών, κινητικής δραστηριότητας, αισθησιοκινητικής δράσης, μιμητικών και φωνητικών ασκήσεων) και έχουν σκοπό την εξοικείωση των μελών και τη δημιουργία της ομάδας. Ο σκοπός αυτός, εξασφαλίζει την άρση μιας καλής

επικοινωνίας με τα υποψήφια μέλη, ώστε οι επιλογές τους να ευνοούν την εξελικτική πορεία της ομάδας που μόλις έχει σχηματιστεί.

Στο «αρχικό στάδιο» λειτουργίας της ομάδας, οι παρεμβάσεις του κοινωνικού λειτουργού είναι διευρυμένες. Ο ίδιος δημιουργεί το κατάλληλο κλίμα για την ομαδική εμπειρία και διευκολύνει τα μέλη να γνωριστούν μεταξύ τους, να εξοικειωθούν με το χώρο. Δημιουργεί κλίμα αξιοπιστίας και κάνει τα μέλη της ομάδας να νιώσουν άνετα.

Είναι πολύ σημαντικό στις πρώτες συναντήσεις να αποδεχτεί ο ίδιος ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής τα μέλη της ομάδας του. Στη διαδικασία γνωριμίας με τα μέλη, εξηγεί βασικούς κανόνες λειτουργίας της ομάδας, όπως είναι η εχεμύθεια, η ελευθερία έκφρασης, ο σεβασμός στους άλλους και αναφέρεται επίσης στο βιωματικό χαρακτήρα της ομάδας. Μέσα από το ρόλο του βοηθάει την ομάδα να αποσαφηνίσει τους στόχους και τα όρια της και να διαπιστώσει με σαφήνεια τους σκοπούς που ο ίδιος έχει θέσει για την ομάδα, ενώ ζητάει από τα μέλη τη συμφωνία και τη συνεργασία για την πραγμάτωση τους. Ως αποτέλεσμα, σε συνεργασία με την ομάδα δημιουργεί το συμβόλαιο της, που εσωκλείει τους κανόνες που οφείλει να τηρεί για τη ευκολότερη λειτουργία της. (Αρχοντάκη & Φιλλίπου, 2003).

Ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής έχει το ρόλο του κεντρικού προσώπου. Ο ρόλος αυτός απαιτεί πολλές γνώσεις, επιδεξιότητα, ενώ ο ίδιος ενθαρρύνει το ηθικό των μελών, όταν αισθάνονται ματαιώση. Παράλληλα μεσολαβεί μεταξύ των μελών, δημιουργεί κίνητρα για νέες στάσεις και συμπεριφορές και εμπυχώνει τα μέλη για να ενισχύσουν την εικόνα του εαυτού τους.

Ακόμη, ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής χρησιμοποιεί στη συγκεκριμένη φάση, τη σύγκρουση, για να βοηθήσει τα μέλη να αναγνωρίσουν τις διαφορές τους, ώστε να τις αντιμετωπίσουν ή να λειτουργήσουν λιγότερα ανταγωνιστικά στο μέλλον. Ο ίδιος λειτουργεί ως ενωτική δύναμη. Σημαντικό σε όλη αυτή την διαδικασία είναι να βοηθήσει τα μέλη να διατηρήσουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο επικοινωνίας.

Τέλος, εκείνος είναι που προτείνει να δημιουργηθούν υποομάδες, ώστε τα μέλη να εξωτερικεύσουν πιο εύκολα, τα συναισθήματα, τις προσδοκίες και τους φόβους τους, όταν αντιληφθεί ότι δεν μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα. Ως αποτέλεσμα,

μειώνει το άγχος, την επιθετικότητα και την αντιπαλότητα που παρουσιάζουν τα μέλη μεταξύ τους.

Στο «ενδιάμεσο στάδιο» λειτουργίας, το παρεμβατικό έργο του κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή περιορίζεται. Ο ίδιος αναλαμβάνει ρόλο μεσολαβητικό. Δηλαδή, βοηθάει τα μέλη να αξιοποιήσουν σωστά την ενέργεια τους και να διατηρήσουν τη ζωτικότητα τους, έτσι ώστε να είναι ικανά να βοηθήσουν το ένα το άλλο. (Northen, 1976) Η ομάδα έχει διαρθρωθεί εσωτερικά και είναι περισσότερο έτοιμη να αξιοποιήσει τις εσωτερικές της δυνάμεις και την ενισχυμένη συνοχή της, με τη βοήθεια του κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή.

Ο κοινωνικός λειτουργός ως εμπυχωτής, σε αυτό το στάδιο, έχοντας ως μέσο το θεατρικό παιχνίδι, βοηθάει τα μέλη να αναγνωρίσουν τον εαυτό τους, να κατανοήσουν την παραπέρα στάση τους απέναντι στα άλλα πρόσωπα και στο σύνολο που ανήκουν.

Τέλος, ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής στο «στάδιο λήξης» της ομάδας, διευκολύνει τα μέλη να εκφράσουν και να επεξεργαστούν τα συναισθήματα τους. Επίσης, ο ίδιος προετοιμάζεται για να μπορέσει να βοηθήσει τα μέλη, να βιώσουν την κατάσταση λήξης της ομάδας, να αναγνωρίσουν και να εκτιμήσουν τη σημασία της πορείας που διένυσαν σε αυτή. Διευκολύνει τα μέλη να κάνουν απολογισμό των όσων βίωσαν, να αποχαιρετιστούν και να επιστρέψουν στην καθημερινότητα. (Αρχοντάκη & Φιλλίπου, 2003).

Από κοινού, τα μέλη της ομάδας και ο κοινωνικός λειτουργός ως εμπυχωτής, χρησιμοποιούν τεχνικές, οι οποίες τους βοηθούν να πραγματοποιήσουν τον απολογισμό της πορείας της ομάδας, όπως εκείνοι τον βίωσαν, με τελετουργικό τρόπο.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού – εμπυχωτή αποτελεί το σημείο εκκίνησης, που έχει αποδέκτη την ομάδα. Ο ίδιος μέσα από το ρόλο του, πρέπει να καταφέρει να δημιουργήσει μια ουσιαστική σχέση με τα μέλη της ομάδας, ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της.

Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού ως παρατηρητή

Στην πρακτική, ο κοινωνικός λειτουργός – παρατηρητής μπορεί να δηλώσει επίσημα την λειτουργία του στα μέλη της ομάδας ή να την κρύψει, γινόμενος ένας «μη – αναγνωρισμένος παρατηρητής».

Ο συμμετοχικός κοινωνικός λειτουργός – παρατηρητής δεν μπορεί να μείνει έξω από την ομάδα που μελετά. Το αξίωμα που διέπει την τακτική αυτή είναι, ότι κανείς δεν μπορεί να μάθει καλύτερα την ανθρώπινη συμπεριφορά, απ' αυτόν που την παρατηρεί εκ των έσω. Για το λόγο αυτό, η παρατήρηση αρχίζει νωρίς, από το σχηματισμό της ομάδας. Έτσι, στη συμμετοχική παρατήρηση, ο παρατηρητής έχει μία αναγκαστική προσωπική εμπλοκή με την ομάδα που παρατηρεί με σκοπό να καταλάβει την λειτουργία της, την σημασία των ατομικών συμπεριφορών και τα στοιχεία αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα μέλη. Ο παρατηρητής είναι λοιπόν μέρος της ομάδας και γίνεται ένα μ' αυτό που μελετά, δηλαδή είναι μέρος του δικτύου αλληλεπίδρασης μεταξύ των μελών αυτής της ομάδας.

Παίζει λοιπόν, μεγάλο ρόλο η προσωπικότητα του κοινωνικού λειτουργού – παρατηρητή και η ικανότητα του να κάνει και να διατηρεί σχέσεις με τα μέλη της ομάδας, ήδη από την πρώτη στιγμή. Η επιτυχία αυτού του εγχειρήματος εξαρτάται κυρίως από τις σχέσεις που θα εδραιωθούν μεταξύ του κοινωνικού λειτουργού – παρατηρητή και των μελών της ομάδας που μελετά.

Η συναισθηματική εμπλοκή του παρατηρητή είναι σημαντική και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αμεληθεί. Πρέπει αντίθετα να αναλυθεί και να χρησιμοποιηθεί σαν στοιχείο της κατάστασης και μερικές φορές σαν δείκτης μίας άποψης του μελετώμενου φαινομένου.

Αν όμως το περιβάλλον είναι κλειστό ή εχθρικό σε οποιαδήποτε προσπάθεια έρευνας, χαρακτηρίζοντας κάθε ξένη παρέμβαση ως εισβολή, ο κοινωνικός λειτουργός – παρατηρητής, αν είναι απαραίτητο, πραγματοποιεί κρυφή παρατήρηση. Εντούτοις, αυτή η παρανομία του παρατηρητή είναι δύσκολη, καθώς δεν επιτρέπει τη χρήση τεχνικών μέσων καταγραφής και θέτει προβλήματα σχέσης με τα μέλη της μελετώμενης ομάδας. (Hayes, 1998)

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός έρευνας

Σκοπός της μελέτης είναι, η διερεύνηση σε βάθος των επιδράσεων που δέχονται τα μέλη μιας ομάδας και συγκεκριμένα δίνεται βάρος στην εξελικτική πορεία και τη σχεσιοδυναμική, κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης των μέσων προγράμματος, σε τρεις συγκεκριμένες ομάδες.

Ερευνητικά ερωτήματα

- * Ποια η μεθοδολογία του θεατρικού παιχνιδιού (θεωρητική προσέγγιση) ως μέσο στην εργασία με ομάδες; (Το ερώτημα θα απαντηθεί με βιβλιογραφική έρευνα.)
- * Υπάρχει εξέλιξη στην επικοινωνία των μελών κατά την πορεία της ομάδας; (Το ερώτημα θα απαντηθεί με ανάλυση του δημιουργηθέντος ερωτηματολογίου, της ενδιάμεσης αξιολόγησης και της τελικής αξιολόγησης.)
- * Υπάρχει εξέλιξη στη συνεργασία των μελών κατά την πορεία της ομάδας; (Το ερώτημα θα απαντηθεί με ανάλυση του δημιουργηθέντος ερωτηματολογίου, της ενδιάμεσης αξιολόγησης και της τελικής αξιολόγησης.)
- * Διαφοροποιείται η εξελικτική πορεία κάθε ομάδας, ενώ έρχεται σε επαφή με τους ίδιους παράγοντες (χρονική διάρκεια συναντήσεων, τόπος, μέσα); (Το ερώτημα θα απαντηθεί με ανάλυση του δημιουργηθέντος ερωτηματολογίου, της ενδιάμεσης αξιολόγησης και της τελικής αξιολόγησης.)

Το Δείγμα

Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν στα πλαίσια του υποχρεωτικού μαθήματος ΚΕΟ – Μέσα Προγράμματος, που διεξάχθηκε το χειμερινό εξάμηνο του 2009 – 2010. Ωστόσο, το δείγμα δεν καθορίστηκε από τους ερευνητές, καθώς προϋπήρχε. Υπεύθυνη καθηγήτρια – εμπυχωτρια ήταν η κ. Παπαδάκη Ανδριανή.

Το δείγμα αποτελούσαν σπουδαστές/- στριες του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας Ηρακλείου, κυρίως του Γ' εξαμήνου.

Ο αριθμός του δείγματος από το συγκεκριμένο πεδίο ήταν πενήντα άτομα (N=50). Περιελάμβανε άντρες και γυναίκες ηλικίας 20 και άνω.

Αναλυτικότερα, σε δείγμα 50 ατόμων (N=50) , οι 46 ήταν γυναίκες (92%) και οι 4 άντρες (8%). (Πίνακας 2.1)

ΠΟΣΟΣΤΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΑΝΑ ΤΜΗΜΑ

Ποσοστό σπουδαστών ανά τμήμα		Φύλο		Σύνολο (ποσοστό %)
		Άνδρας %	Γυναίκα %	
Τιμές	G1	2 (13,3 %)	13 (86,7 %)	15 (100 %)
	G2	1 (5,6 %)	17 (94,4 %)	18 (100 %)
	G3	1 (5,9 %)	16 (94,1 %)	17 (100 %)
	Σύνολο	4 (8 %)	46 (92 %)	50 (100 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1: Ποσοστά και φύλο σπουδαστών ανά τμήμα.

Στο χειμερινό εξάμηνο 2009 – 2010 δημιουργήθηκαν τρία τμήματα από σπουδαστές/- στριες κυρίως του Γ' εξαμήνου, της σχολής Κοινωνικής Εργασίας. (Πίνακας 2.2) Το G1 τμήμα αποτελούνταν από 15 άτομα (30%), από τα οποία οι 13 ήταν γυναίκες και οι 2 ήταν άντρες. Το G2 είχε 18 άτομα (36%), εκ των οποίων 17

ήταν γυναίκες και ο ένας άντρας. Στο Γ3 υπήρχαν 17 άτομα (34%), όπου οι 16 ήταν γυναίκες και ο ένας άντρας.

ΕΞΑΜΗΝΟ ΦΟΙΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Εξάμηνο φοίτησης		Συχνότητα (N)	Ποσοστό %
Τιμές	<i>Γ</i>	36	72,0
	<i>Δ</i>	3	6,0
	<i>Ε</i>	4	8,0
	<i>ΣΤ</i>	5	10,0
	<i>Ζ</i>	1	2,0
	Σύνολο	49	98,0

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.2: Εξάμηνο φοίτησης των σπουδαστών.

Μεθοδολογία

Στη μεθοδολογία εσωκλείονται κάποια θεωρητικά στοιχεία που αφορούν τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση της έρευνας. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν, η μελέτη περίπτωσης, η συμμετοχική παρατήρηση, τα ερωτηματολόγια και η ανάλυση τους που χωρίζεται σε ποιοτική και ποσοτική, ανάλογα με το αν επρόκειτο για ανοιχτές ή κλειστές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα διέφεραν της ενδιάμεσης από αυτά της τελικής αξιολόγησης.

«Μελέτη περίπτωσης»

Η μελέτη περίπτωσης πρόκειται για μία μέθοδο διεξαγωγής έρευνας που περιλαμβάνει την εμπειρική διερεύνηση ενός συγκεκριμένου σύγχρονου φαινομένου

μέσα στο πραγματικό πλαίσιο της ζωής του, χρησιμοποιώντας πολλαπλές πηγές απόδειξης. (Robson, 2007)

Η ίδια αποτελεί μέθοδος, που επικεντρώνεται σε μία μοναδική περίπτωση, όπως ένα άτομο, μια οικογένεια, μια ομάδα ανθρώπων, ή ένα οργανισμό. Ως αποτέλεσμα, ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να διερευνήσει ζητήματα με μεγαλύτερη λεπτομέρεια. (Hayes, 1998)

Επίσης, η μελέτη περίπτωσης περιλαμβάνει πολλαπλές μεθόδους συλλογής δεδομένων. Μπορεί μέσα σε αυτές να περιλαμβάνονται και ποσοτικά δεδομένα, αν και συλλέγονται κυρίως ποιοτικά δεδομένα.

Η μελέτη περίπτωσης βασίζεται σε αποδείξεις γεγονότων, αν και μπορεί να μην είναι αντιπροσωπευτική για τους υπόλοιπους ανθρώπους. Όμως, δεν αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για τη συγκεκριμένη μελέτη εφόσον είναι μία εστιασμένη έρευνα, αφού επικεντρώνεται στην εξελικτική πορεία και τη σχεσιοδυναμική τριών συγκεκριμένων ομάδων. Συγκεκριμένα, το ενδιαφέρον των ερευνητών είναι επικεντρωμένο στην ανάπτυξη στοιχείων που ενισχύουν το δέσιμο στην ομάδα και αφορά μόνο τις τρεις συγκεκριμένες ομάδες, έχοντας μικρές πιθανότητες να είναι το υλικό αντιπροσωπευτικό για άλλες. (Hayes, 1998)

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για την πραγματοποίηση αυτής της έρευνας είναι:

- ✓ Συμμετοχική παρατήρηση.
- ✓ Δειγματοληπτική έρευνα που βασίζεται σε ερωτηματολόγια. (Ερωτηματολόγιο ενδιάμεσης αξιολόγησης & Ερωτηματολόγιο τελικής αξιολόγησης)

«Συμμετοχική παρατήρηση»

Η παρατήρηση είναι μία μέθοδος, που αφορά την ανακάλυψη της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα, με τη χρήση της παρατήρησης, έχουν επιφέρει σημαντικά ευρήματα. Ωστόσο, πάντα υπάρχει ο προβληματισμός, μήπως τα άτομα μεταβάλουν τη συμπεριφορά τους, λόγω του ότι γνωρίζουν ότι παρατηρούνται. Για το λόγο αυτό αφιερώνεται πολύτιμος χρόνος για την εξοικείωση των ατόμων με την παρουσία του παρατηρητή. Συγκεκριμένα, στη

συμμετοχική παρατήρηση το άτομο παρατηρεί ένα συμβάν συμμετέχοντας σε αυτό και λαμβάνοντας μέρος κατά τον ίδιο τρόπο που συμμετέχουν και οι άλλοι. (Hayes, 1998: 51)

Η συμμετοχική παρατήρηση, ως μέθοδος συλλογής δεδομένων, μπορεί να πάρει διάφορες μορφές. Σημαντικό είναι να ληφθούν υπόψη τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

1. Η «κρυφή» και συστηματική συμμετοχική παρατήρηση,
2. Λαμβάνει χώρα στο φυσικό περιβάλλον της συμπεριφοράς ή στο εργαστήριο,
3. Ο παρατηρητής συμμετέχει στη διαδικασία την οποία παρατηρεί. (Flick, 1988)

Η συμμετοχική παρατήρηση μπορεί να διευκολύνει την περιγραφή ενός συστήματος, εφόσον όμως η ομάδα γνωρίσει και αποδεχτεί τον παρατηρητή. Ακόμη, μπορεί να γίνεται επί τόπου, και ο παρατηρητής μετά τη διάρκεια της συνάντησης έχει τη δυνατότητα να προσθέσει λεπτομέρειες για μεγαλύτερη κατανόηση. Οι σημειώσεις περιλαμβάνουν σχόλια για τα εξής πεδία:

- τι συνέβη, τι παρατηρήθηκε (*αυθύπαρκτες/πραγματικές σημειώσεις*),
- *μεθοδολογικές σημειώσεις* (δηλαδή αυτές που αφορούν τη διαδικασία της παρατήρησης και το ρόλο του παρατηρητή, τη σχέση του με τους συμμετέχοντες κ.λπ.) και
- *αναλυτικές σημειώσεις*, που αφορούν τα θέματα που αναδύονται, τις σκέψεις, τις συνδέσεις, τα μοτίβα, τη σύνδεση με τη θεωρία κτλ.

Αν και πρόκειται για μια δύσκολη διαδικασία, είναι απαραίτητο ο παρατηρητής να κρατήσει μια ισορροπία ανάμεσα στη συμμετοχή και στην παρατήρηση του. (Robson, 2007)

«Ερωτηματολόγιο»

Το ερωτηματολόγιο είναι μια τεχνική συλλογής ερευνητικών δεδομένων με ένα έντυπο, στο οποίο τόσο οι ερωτήσεις όσο και οι απαντήσεις είναι στο μεγαλύτερο μέρος προκαθορισμένες. Μέχρι να λάβει την τελική του μορφή, το ερωτηματολόγιο επεξεργάζεται σε διαδοχικές φάσεις ως προς το περιεχόμενο και τη μορφή του. Παρόλο που ο ερευνητής χρησιμοποιώντας τη συγκεκριμένη μέθοδο, δεν μπορεί να εισχωρήσει βαθιά στις σκέψεις και στις αντιλήψεις των ατόμων, μπορεί όμως να

γνωρίσει τις γενικές τάσεις και να μάθει για συγκεκριμένες μορφές συμπεριφοράς. (Hayes, 1998)

Αυτό όμως, που θα μπορούσε κάποιος απερίφραστα να αναφέρει ως πλεονέκτημα του ερωτηματολογίου, είναι η δυνατότητα που παρέχει να συλλεχθεί ένας μεγάλος όγκος ερευνητικού υλικού σε συντομότερο χρόνο από ότι με μια συνέντευξη.

Στη συγκεκριμένη έρευνα, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ως το κύριο εργαλείο της μελέτης και στη συνέχεια έγινε χρήση και άλλων μεθόδων. Τα ερωτηματολόγια που δημιουργήθηκαν αφορούσαν την ενδιάμεση και την τελική αξιολόγηση των ομάδων. Επιπλέον, επιλέχθηκε η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων να είναι ανώνυμη, προκειμένου να αποφευχθεί ο φόβος από την πλευρά των σπουδαστών για αρνητική βαθμολόγηση στο συγκεκριμένο μάθημα. Τέλος, η ειλικρίνεια των απαντήσεων διασφαλίστηκε σε μεγαλύτερο βαθμό, αφού ο καθένας απαντούσε χωρίς το φόβο του ελέγχου. (Νόβα – Κάλτσουνη, 2006)

«Ποιοτική ανάλυση»

Θεμελιωμένη θεωρία (grounded theory)

Ορισμένες όψεις της ανθρώπινης συμπεριφοράς δεν μπορούν να αναλυθούν με ποσοτικές μεθόδους, και έτσι χρησιμοποιείται ποιοτική ανάλυση. Η ποιοτική ανάλυση τείνει να μη δίνει έμφαση σε αριθμητικά δεδομένα, χρησιμοποιώντας διάφορους τρόπους για να πραγματοποιηθεί. (Hayes, 1998 : 56)

Η θεμελιωμένη θεωρία είναι μάλλον η πιο διαδεδομένη μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στην ψυχολογία, πιθανόν επειδή είναι η πιο συστηματοποιημένη από τις ποιοτικές ερευνητικές μεθοδολογίες.

Συγκεκριμένα, αναπτύχθηκε αρχικά από δύο κοινωνιολόγους, τους Barney Glaser και Anselm Strauss, οι οποίοι προσπάθησαν να αναπτύξουν μια μεθοδολογία, η οποία περιλαμβάνει έναν αριθμό από κατευθυντήριες γραμμές, για τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων, με στόχο τη δημιουργία θεωρίας «μεσαίας τάξης», η οποία ερμηνεύει τα δεδομένα.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιείται μέσα από τρεις αλληλεξαρτώμενες διαδικασίες όπως, ο περιορισμός των δεδομένων (data reduction),

η παρουσίαση των δεδομένων (data display) και η απόδοση και επαλήθευση νοήματος των δεδομένων (conclusion drawing and verification). Οι παραπάνω διαδικασίες λαμβάνουν χώρα πριν, κατά τη διάρκεια και μετά από τη συλλογή του υλικού της έρευνας. (Ιωσηφίδης, 2008: 174)

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων χαρακτηρίζεται από συστηματικότητα, καθώς η συλλογή δεδομένων οργανώνεται και καταγράφεται περιεκτικά. Επιπλέον, πολλές φορές στην κατηγοριοποίηση των δεδομένων, προκύπτουν νέες κατηγορίες. Για το λόγο αυτό ο ερευνητής πρέπει να είναι προετοιμασμένος και να αναπροσαρμόζει συνεχώς τις κατηγορίες κατά τη διάρκεια συλλογής των δεδομένων. (Ιωσηφίδης, 2008: 174)

Αρχικά, ο αναλυτής κωδικοποιεί σειρά σειρά το κείμενο. Σε αυτή τη φάση η ευαισθησία του αναλυτή απέναντι στα δεδομένα, δηλαδή η ικανότητά του να διακρίνει τα πολλαπλά νοήματα του υλικού, θεωρείται βασικό χαρακτηριστικό μιας καλής ανάλυσης. Καθώς απορροφάται ο αναλυτής από το υλικό, μετά από πολλαπλές αναγνώσεις και αλληπάλληλες κατηγοριοποιήσεις, «αναδύονται» σταδιακά κατηγορίες ανώτερης τάξης. Τελικός στόχος είναι η «ανάδυση» μιας κεντρικής κατηγορίας, η οποία θεωρείται ότι περιέχει το θεμελιώδες νόημα του αντικειμένου της έρευνας και η οποία δεν περιορίζεται σε μια απλή περιγραφή του υλικού, αλλά αποτελεί έναν τρόπο για την κατανόησή του. (Henwood & Pidgeon, 1995: 115-118)

Στη συγκεκριμένη έρευνα με ποιοτική ανάλυση ερμηνεύθηκαν οι ανοιχτού τύπου ερωτήσεις 1, 2, 3 και 15 του ερωτηματολογίου της ενδιάμεσης αξιολόγησης και οι ανοιχτού τύπου ερωτήσεις 31, 32, 33^α, 33^β και 34 του ερωτηματολογίου της τελικής αξιολόγησης. Οι ανοιχτού τύπου ερωτήσεις αφορούσαν άλλες τη σχεσιοδυναμική και άλλες την εξελικτική πορεία των ομάδων. Τέλος, την κατηγοριοποίηση των ερωτήσεων επιμελήθηκαν οι δύο ερευνήτριες, ενώ για την τελική επιβεβαίωση συμμετείχε και η υπεύθυνη καθηγήτρια, η οποία συμμετείχε ως αντικειμενικός κριτής της ανάλυσης.

Υλικά

Τα ερωτηματολόγια (ενδιάμεσης και τελικής αξιολόγησης) αποτελούν το μοναδικό υλικό που χρησιμοποιήθηκε, στη συγκεκριμένη έρευνα.

«Κατασκευή ερωτηματολογίων»

Πρώτα από όλα, προσδιορίστηκε το αντικείμενο της έρευνας, καθορίστηκε ο σκοπός και οι υποθέσεις, και στη συνέχεια, επιλέχθηκε το πεδίο έρευνας. Στο σημείο αυτό, οι ερευνητές αναζήτησαν στη βιβλιογραφία τους ορισμούς των αντικειμένων που ερευνούν (σχεσιοδυναμική, εξελικτική πορεία).

Έπειτα, πραγματοποιήθηκε ο σχεδιασμός των ερωτήσεων, που βασίστηκαν στους θεματικούς άξονες, και καθορίστηκαν με σαφήνεια, μένοντας σε πλήρη συσχέτιση με τη βιβλιογραφία και προσπαθώντας να δοθεί μία σωστή συντακτική, εννοιολογική διάσταση τους.

Πιο συγκεκριμένα, για την διατύπωση των ερωτήσεων ακολουθήθηκε το εξής πλάνο:

- 01.** Οι προτάσεις να εκφράζουν γνώμες, όχι γεγονότα.
- 02.** Οι προτάσεις να διατυπώνονται στην ενεργητική φωνή, με προσωπική τοποθέτηση.
- 03.** Οι έννοιες να είναι κατανοητές.
- 04.** Οι ερωτήσεις να είναι απλές και σαφείς.
- 05.** Αποφεύχθηκαν ερωτήσεις με διττή σημασία.
- 06.** Αποφεύχθηκαν ακραίες θετικές ή αρνητικές δηλώσεις.
- 07.** Αποφεύχθηκαν οι αρνητικές ερωτήσεις.
- 08.** Αποφεύχθηκε η χρήση επιστημονικών λέξεων και ορολογίας. (Javeau, 2000)

Συμπερασματικά, για την κατασκευή της ενδιάμεσης και της τελικής αξιολόγησης δημιουργήθηκαν κλειστού και ανοικτού τύπου ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου, παρέχουν στον ερευνητή, μια ολοκληρωμένη εικόνα της εξελικτικής πορείας και της σχεσιοδυναμικής των ομάδων.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε μια πιλοτική έρευνα και συντάχθηκε μια πρώτη μορφή – πλάνο του ερωτηματολογίου. Στο δοκιμαστικό αυτό στάδιο, μετρήθηκε ο βαθμός κατανόησης και σαφήνειας των ερωτήσεων όπου αυτό είχε ως κύριο σκοπό

τη διατύπωση της αποτελεσματικότητας του συγκεκριμένου εργαλείου. Το ερωτηματολόγιο αυτό, χορηγήθηκε σε ένα περιορισμένο αριθμό ατόμων, τα οποία παρουσίασαν τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά των μελών του δείγματος. Το δείγμα ήταν ανομοιογενές και η επιλογή ήταν τυχαία. Τα άτομα αυτά, συνέβαλαν στη διαμόρφωση της τελικής μορφής των ερωτήσεων και γενικότερα στην τελική σύνταξη του ερωτηματολογίου.

«Σύνταξη ανοιχτού τύπου ερωτήσεων των ερωτηματολογίων (ενδιάμεσης & τελικής αξιολόγησης)»

Στις ανοιχτού τύπου ερωτήσεις, η απάντηση του ερωτώμενου δεν προβλέπεται, ούτε θεωρείται προκαθορισμένη, ενώ ο ίδιος αισθάνεται ελεύθερος να εκφραστεί με το δικό του τρόπο. Η απάντηση του ερωτώμενου μπορεί να θεωρείται ολοκληρωμένη και να συγκεντρώνει πληροφορίες ικανοποιητικές για το θέμα της έρευνας. (Javeau, 2000) Σημαντικό θεωρείται επίσης, ότι οι αποκρινόμενοι έχουν τη δυνατότητα να συμπληρώσουν ερωτηματολόγια ανοιχτού τύπου, χρησιμοποιώντας βαθύτερες και όχι τυπικές απαντήσεις (περιέχουν συναισθήματα και σκέψεις).

Η διατύπωση των ανοιχτών ερωτήσεων πραγματοποιήθηκε με ιδιαίτερη προσοχή από τους ερευνητές, ώστε να είναι σαφείς και κατανοητές οι έννοιες στους ερωτώμενους. Σημαντικό θεωρείται επίσης, ότι οι αποκρινόμενοι έχουν τη δυνατότητα να συμπληρώσουν ερωτηματολόγια ανοιχτού τύπου, χρησιμοποιώντας βαθύτερες και όχι τυπικές απαντήσεις (περιέχουν συναισθήματα και σκέψεις). (Robson, 2007)

Στα ερωτηματολόγια ενδιάμεσης και τελικής αξιολόγησης, που δημιούργησαν οι ερευνητές, οι ανοιχτού τύπου ερωτήσεις είναι περιορισμένες, καθώς κρίθηκε σημαντικό οι αποκρινόμενοι να μη χρειάζονται αρκετό χρόνο για τη συμπλήρωσή τους.

«Ερωτηματολόγιο ενδιάμεσης αξιολόγησης»

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την ενδιάμεση αξιολόγηση, αφορούσε τη σχεσιοδυναμική που είχε αναπτυχθεί μέχρι την 6^η συνάντηση των ομάδων.

Οι απαντήσεις των κλειστών ερωτήσεων βαθμολογούνταν από το 1 μέχρι το 3. Κάθε βαθμίδα της κλίμακας εκφράζει διαφορετικό βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας προς την διατυπωμένη θέση: 1. «Όχι», 2. «Ίσως», 3. «Ναι».

«Ερωτηματολόγιο τελικής αξιολόγησης»

Για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου της τελικής αξιολόγησης, οι ερευνητές έλαβαν σοβαρά υπόψη τους, το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε στην ενδιάμεση αξιολόγηση. Αφού κρίθηκε χρήσιμο η έρευνα να διατηρήσει τους ίδιους θεματικούς άξονες, για την καλύτερη μελέτη των περιπτώσεων, δημιουργήθηκε ένα πρώτο δείγμα των ερωτήσεων. Οι θεματικοί άξονες που χρησιμοποιήθηκαν αφορούσαν:

- **A.** Την εξελικτική πορεία της ομάδας.
- **B.** Τη σχεσιοδυναμική της ομάδας.

Έπειτα από την πραγματοποίηση και την επιλογή των ερωτήσεων, αναζητήθηκε ο τρόπος με τον οποίο θα δίνονταν οι απαντήσεις. Έτσι, επιλέχθηκε πως η καταλληλότερη κλίμακα αξιολόγησης των απαντήσεων για τη συγκεκριμένη έρευνα ήταν, η Likert (τριτοβάθμια). Οι ερωτώμενοι καλούνταν να δηλώσουν το βαθμό αποδοχής ή απόρριψης προς τις διατυπωμένες ερωτήσεις.

Η πενταβάθμια κλίμακα, τύπου Likert είναι η πιο διαδεδομένη στις κοινωνικές έρευνες. Στόχος της είναι, η μέτρηση στάσεων ή απόψεων των υποκειμένων, που καλούνται να επιλέξουν μια από τις δυνατές απαντήσεις, σταθερής μορφής σε ένα σύνολο ερωτημάτων. Οι απαντήσεις αυτές εκφράζουν το μέγεθος συμφωνίας ή διαφωνίας σε μια συγκεκριμένη δήλωση. Η κλίμακα Likert επιτρέπει να αποδοθεί μια συνολική βαθμολογία στις απαντήσεις του κάθε υποκειμένου (όπου για παράδειγμα, η μεγάλη βαθμολογία σημαίνει θετική στάση, ενώ η μικρή βαθμολογία σημαίνει αρνητική στάση).

Στο συγκεκριμένη ερωτηματολόγιο, η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε για την απάντηση των κλειστών ερωτήσεων ήταν βαθμολογικά, από το 1 έως το 3 (Κλίμακα Likert). Κάθε βαθμίδα της κλίμακας εκφράζει διαφορετικό βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας προς την διατυπωμένη θέση: 1. «Διαφωνώ», 2. «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ», 3. «Συμφωνώ».

Ορισμοί βασικών εννοιών που χρησιμοποιήθηκαν στα ερωτηματολόγια ενδιάμεσης και τελικής αξιολόγησης

Οι ορισμοί που παραθέτονται παρακάτω, χρησιμοποιήθηκαν ως θεματικοί άξονες στην ενδιάμεση και στην τελική αξιολόγηση, προκειμένου να δημιουργηθούν οι ερωτήσεις που θα εσωκλείονταν σε αυτά. Παρακάτω παρατίθενται οι ορισμοί της σχεσιοδυναμική και της εξελικτικής πορείας.

Η σχεσιοδυναμική προσδιορίζεται από τις έννοιες τη επικοινωνίας, της συνεργασίας, του σεβασμού, της κατανόησης, της αποδοχής, της αυθεντικότητας, της συναισθηματικής ασφάλειας, της εχεμύθειας, της οικειότητας, του κλίματος της ομάδας, των σχέσεων φιλίας, της αμοιβαίας εμπιστοσύνης και της επίλυση συγκρούσεων.

Συνεργασία: Συμπεριφορά ή πράξη που χαρακτηρίζεται πρωτίστως, από τη βούληση των εμπλεκόμενων ατόμων, ώστε να καταλήξουν σε ένα ικανοποιητικό και ωφέλιμο αποτέλεσμα για το κάθε ένα από αυτά. (Σύγχρονη Ψυχολογία: 159-160)

Επικοινωνία: Η επικοινωνία είναι μια διαδικασία μετάδοσης μηνυμάτων, που αναμένεται ότι αυτά θα διαφοροποιήσουν τη συμπεριφορά των μερών. Υποστηρίζεται ότι αν δεν υπάρξει αυτή η επίδραση, η επικοινωνία τότε δεν είναι ικανή να πραγματοποιηθεί. (Κατσορίδου, 2002: 69-70)

Σεβασμός: Τα μέλη σέβονται το ένα το άλλο, καθώς και τους επιδιωκόμενους σκοπούς. Ο σεβασμός εκφράζεται από τη σκόπιμη και μεθοδική συμπεριφορά του, που διασφαλίζεται από τυχόν αυθαίρετες πράξεις και στάσεις του με τις αξίες, τους

κανόνες, όπως αυτά, συνεχώς εφαρμόζονται από το σύνολο των μελών. (Κατσορίδου, 2002: 148)

Κατανόηση: Τα μέλη μιας ομάδας προσπαθούν συχνά να κατανοήσουν την ακριβή έννοια αυτού που θέλει να μεταδώσει ένα πρόσωπο μέσα σε αυτήν. Αυτό το γεγονός είναι μια πολύ σημαντική λειτουργία που μπορεί να σε φέρει στα ίχνη του νοήματος που έχει το συγκεκριμένο άτομο που προφέρει τα λόγια, με αποτέλεσμα να σου προσφέρει την κατανόηση του ατόμου που στέκεται απέναντι σου. (Rogers, 1991: 78)

Αποδοχή: Το κάθε μέλος αποδέχεται και εκφράζει τον εαυτό του μέσα στην ομάδα και μόνο έτσι αποδέχεται πλήρως το άλλο μέλος και αυτό που εκφράζει. Δηλαδή, δείχνει προσοχή και σεβασμό στον άλλο και στον κόσμο του, όπως τον αντιλαμβάνεται ο άλλος, ανεξάρτητα αν οι δικές του θέσεις και αξίες είναι ίδιες ή ριζικά αντίθετες. Αποδέχεται τον κόσμο του άλλου, χωρίς απαραίτητα να συμφωνεί μαζί του. (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2003: 29)

Αυθεντικότητα: Το κάθε μέλος είναι γνήσιο, αυθεντικό, όταν είναι σε επαφή με τα συναισθήματα του, όπως αυτά διαμορφώνονται και εκφράζονται μέσα στην ομάδα. Δεν προσπαθεί να ταυτιστεί με το ιδανικό πρόσωπο, αλλά είναι ο εαυτός του. (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2003: 28)

Συναισθηματική ασφάλεια: Κάποιες φορές νωρίτερα και κάποιες φορές αργότερα, εκφράζονται αρνητικά ή θετικά συναισθήματα από το ένα μέλος προς το άλλο εκείνη τη στιγμή που βιώνονται, όταν τα άτομα αισθάνονται ασφαλή στην ομάδα. (Αρχοντάκη & Φιλίππου, 2003: 36)

Εχεμύθεια: Ότι λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια των συναντήσεων παραμένει στο εσωτερικό της ομάδας, ακόμη και όταν τα άτομα απομακρυνθούν από αυτή. Με τον τρόπο αυτό, τα άτομα νιώθουν ασφάλεια να μιλήσουν και να εκφράσουν γεγονότα, αναμνήσεις και προβλήματα που τα ταλανίζουν. (Καλλινικάκη, 1998)

Οικειότητα: Πρόκειται για την ικανότητα διαμόρφωσης στενών συναισθηματικών σχέσεων. Η οικειότητα συνδέεται με διάφορα ψυχολογικά ζητήματα, όπως είναι η ικανότητα δημιουργίας δεσμών φιλίας. Θεωρείται ζωτικό συστατικό στις σχέσεις φιλίας, η αυτοαποκάλυψη προσωπικών λεπτομερειών για τον

ίδιο τον εαυτό, με τις συμπάθειες και τις αντιπάθειες του, τα όνειρα και τις ανησυχίες καθώς και τις στιγμές υπερηφάνειας ή ντροπής. (Σύγχρονη Ψυχολογία: 125)

Κλίμα της ομάδας: Από την καθημερινή εμπειρία επιβεβαιώνεται ότι συχνά η ομάδα παρουσιάζει μια γενική ατμόσφαιρα που καθορίζει τις αντιδράσεις των μελών προς την ομάδα ως ένα σύνολο. Μερικές ομάδες δείχνουν υπηρεσιακές, απρόσωπες και ικανές. Άλλες είναι ζεστές, ήρεμες, φιλικές. Και ακόμη, σε άλλες επικρατεί η ένταση και η καχυποψία.

Το κλίμα της ομάδας, αποτελεί μια μεταβλητή που επηρεάζει και επηρεάζεται από εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες. Εσωτερικοί παράγοντες μπορεί να είναι, ο τύπος της ηγεσίας, οι σκοποί της ομάδας (βραχυπρόθεσμοι ή μακροπρόθεσμοι), οι δραστηριότητες της ομάδας, κ.ά. Ενώ, εξωτερικοί παράγοντες μπορεί να είναι, το περιβάλλον που μέσα του κινείται η ομάδα (Οργάνωση ή Κοινότητα). (Κατσορίδου, 2002: 100-101)

Σχέσεις φιλίας: Σε μια ομάδα, δεν διατηρούνται οι ίδιες σχέσεις από όλα τα μέλη ποιοτικά και ποσοτικά. Είναι σύνηθες γεγονός, μέσα σε κάθε ομάδα, όσο μεγάλος και αν είναι ο βαθμός συνοχής της, να δημιουργηθούν μικρότεροι σχηματισμοί, όπως μονάδες, δυάδες ή τριάδες. Υποομάδες μπορούν να ονομαστούν οι μικρότεροι σχηματισμοί που δημιουργούνται μέσα σε μια ομάδα. (Κατσορίδου, 2002: 81-83)

Αμοιβαία εμπιστοσύνη: Ο ορισμός της λέξης trust (εμπιστοσύνη) που δίνει το Λεξικό της Οξφόρδης είναι ο εξής: “εμπιστοσύνη είναι το να αποδίδεις πίστη ή αξιοπιστία σε μια ιδιότητα ή χαρακτηριστικό ενός προσώπου ή πράγματος ή την αλήθεια μιας δήλωσης”. Πρόκειται για στάση ηρεμίας η οποία απορρέει από την πεποίθηση του ατόμου ότι κάτι ή κάποιος ή ακόμη και αυτό καθεαυτό, το άτομο θα συμπεριφερθεί ή θα λειτουργήσει σύμφωνα με τις προσδοκίες του. (Σύγχρονη Ψυχολογία: 71)

Επίλυση συγκρούσεων: Σύγκρουση σημαίνει πάλη μεταξύ δύο μερών. Συγκεκριμένα, πάλη γύρω από τις αξίες και αξιώσεις για τη κοινωνική θέση, δύναμη (ή εξουσία) και τους οικονομικούς πόρους που υπάρχουν σε στενότητα. Κατά την πάλη, οι αντίπαλοι επιδιώκουν να εξουδετερώσουν, να βλάψουν ή να εκμηδενίσουν τους ανταγωνιστές τους. (Coser, 1972: 895)

Τέλος, η έννοια της εξελικτικής πορείας προσδιορίζεται ως:

Εξελικτική πορεία ομάδας: Η εξελικτική πορεία μιας ομάδας, αφορά μια σειρά από ενέργειες που επιφέρουν αλλαγή, δράση και δημιουργία κατά τη διάρκεια ύπαρξής της, είτε μεγάλης είναι, είτε μικρής διάρκειας. (Κατσορίδου, 2002)

Η εξελικτική ψυχολογία διαχωρίζει την έννοια της εξέλιξης από εκείνη της ανάπτυξης και της ωρίμανσης. Η ανάπτυξη αφορά την ατομική πλευρά της εξέλιξης, δηλώνοντας συγχρόνως νέα σύνθετη μορφή θετικής κατεύθυνσης. (Παπαδόπουλος, 1994)

Επιπλέον, ως ωρίμανση ορίζεται η διαδικασία προς την ολοκλήρωση ενός χαρακτηριστικού ή ιδιότητας. Η συγκεκριμένη διαδικασία ακολουθεί μία καλά προκαθορισμένη πορεία που βασίζεται σε γενετικούς παράγοντες. (Παπαδόπουλος, 1994)

Κατηγοριοποίηση μεταβλητών

Στο τελευταίο στάδιο επεξεργασίας του ερωτηματολογίου, λαμβάνοντας υπόψιν τους ορισμούς των εννοιών, δημιουργήθηκαν οι ερωτήσεις που αφορούσαν την κάθε ενότητα του ερωτηματολογίου ξεχωριστά.

Στους πίνακες 2.3 & 2.4, αναφέρονται οι θεματικοί άξονες και οι αντίστοιχες ερωτήσεις των ερωτηματολογίων ενδιάμεσης και τελικής αξιολόγησης.

ΟΙ ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΚΛΕΙΣΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

<i>Μεταβλητές</i>	<i>Ενδιάμεση αξιολόγηση</i>	<i>Τελική αξιολόγηση</i>
	<i>Αριθμός κλειστών ερωτήσεων</i>	
<i>Σχεσιοδυναμική ομάδας</i>		
<i>Συνεργασία</i>	Ερ. 4 «Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών.»	Ερ. 1-2 «Μπορώ να συνεργάζομαι με τα μέλη της ομάδας μου.»

		«Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας προς την επίτευξη κοινών στόχων.»
<i>Επικοινωνία</i>	Ερ. 5 «Υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των μελών.»	Ερ. 3 «Αισθάνομαι ότι δε συναντώ δυσκολία στο να επικοινωνήσω με τα υπόλοιπα μέλη.»
<i>Ανάγκες</i>	-	Ερ. 4 «Μπορώ να κατανοήσω τις ανάγκες και τις επιθυμίες της ομάδας μου.»
<i>Ομοιότητες</i>	-	Ερ. 5 «Ως μέλος της ομάδας αναζητώ να βρω φανερά σημεία ομοιότητας με τα υπόλοιπα μέλη.»
<i>Σεβασμός</i>	Ερ. 6 «Υπάρχει σεβασμός μεταξύ των μελών.»	Ερ. 6-7 «Μέσα στην ομάδα νιώθω ότι τα μέλη με σέβονται.» «Μπορώ να σεβαστώ τη διαφορετικότητα των απόψεων των υπολοίπων μελών.»
<i>Εχεμύθεια</i>	Ερ. 13 «Πιστεύω ότι τηρείται η εχεμύθεια.»	Ερ. 8-9 «Πιστεύω ότι τα μέλη της ομάδας μου είναι εχέμυθα.» «Τηρώ την εχεμύθεια στην ομάδα μου.»
<i>Αποδοχή</i>	Ερ. 8-9 «Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.» «Με αποδέχονται τα μέλη της ομάδας μου.»	Ερ. 10-13 «Νιώθω απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη.» «Αισθάνομαι ότι η ομάδα μου με αποδέχεται.» «Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.» «Λαμβάνω αποδοκιμασία από τα άλλα μέλη της ομάδας.»
<i>Εμπιστοσύνη</i>	Ερ. 12 & 17 «Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια.» «Υπάρχει αμοιβαία	Ερ. 14, 15 & 24 «Θεωρώ ότι υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ μας.» «Εμπιστεύομαι την

	εμπιστοσύνη μέσα στην ομάδα.»	ομάδα μου.» «Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια στην ομάδα μου.»
<i>Ειλικρινής</i>	Ερ. 10-11 «Υπάρχει αυθεντικότητα μεταξύ των μελών.» «Είμαι ειλικρινής με τα μέλη της ομάδας μου.»	Ερ. 16-17 «Είμαι ειλικρινής με τα υπόλοιπα μέλη.» «Νιώθω ότι τα μέλη της ομάδας είναι ειλικρινή απέναντι μου.»
<i>Οικειότητα</i>	Ερ. 14 «Συχνά αισθάνομαι οικειότητα στην ομάδα.»	Ερ. 18-20 «Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων μειώθηκαν οι αποστάσεις μεταξύ μας.» «Λαμβάνω ζεστασιά από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.» «Έχω αναπτύξει οικειότητα με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.»
<i>Συναίσθημα</i>	-	Ερ. 21-23 «Εκφράζω ελεύθερα τα συναισθήματα μου μέσα στην ομάδα.» «Θεωρώ ότι τα υπόλοιπα μέλη εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματα τους.» «Η αποκάλυψη των συναισθημάτων μου στην ομάδα με κάνει να συνδεθώ με εκείνη.»
<i>Σύναψη σχέσεων – Σχέσεις φιλίας</i>	Ερ. 16 «Έχω δημιουργήσει σχέσεις φιλίας.»	Ερ. 25-26 «Η επικοινωνία μου μέσω των ασκήσεων του εργαστηρίου, παίζει βασικό ρόλο στη δημιουργία σχέσεων μου με τα υπόλοιπα μέλη.» «Έχω δημιουργήσει φίλους μέσα στην ομάδα.»
<i>Επίλυση</i>	Ερ. 18 «Η ομάδα μου είναι σε	-

<i>συγκρούσεων</i>	θέση να επιλύει συγκρούσεις.»	
<i>Κατανόηση</i>	Ερ. 7 «Υπάρχει κατανόηση μεταξύ των μελών.»	-
<i>Συνοχή</i>	-	Ερ. 27-28 «Επιθυμώ να συνεχιστούν οι συναντήσεις στην ομάδα μου.» «Θεωρώ ότι η ομάδα μου θα ήταν διαφορετική, αν δεν ήταν υποχρεωτική η παρουσία μου στο εργαστήριο.»
<i>Εξελικτική πορεία</i>		
<i>Συνεργασία</i>	-	Ερ. 29 ^α -29 ^β «Η συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας στην αρχή, ήταν περιορισμένη.» «Η συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας, προς το τέλος των εργαστηρίων, αναλογικά ήταν καλύτερη.»
<i>Επικοινωνία</i>	-	Ερ. 30 ^α -30 ^β «Η επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας στην αρχή, ήταν περιορισμένη.» «Η επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας, προς το τέλος των εργαστηρίων ήταν πιο εποικοδομητική.»

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.3: Βασικές θεματικές ενότητες που κατασκευάστηκαν, για τη σύνταξη του ερωτηματολογίου τελικής και ενδιάμεσης αξιολόγησης, όσον αφορά τις κλειστές ερωτήσεις.

**ΟΙ ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΑΝΟΙΧΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΤΩΝ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ**

<i>Μεταβλητές</i>	<i>Ενδιάμεση αξιολόγηση</i>	<i>Τελική αξιολόγηση</i>
	<i>Αριθμός ανοιχτών ερωτήσεων</i>	
<i>Σχεσιοδυναμική ομάδας</i>		
<i>Οφέλη</i>	-	Ερ. 31 «Αισθάνομαι ότι από τη συμμετοχή μου στην ομάδα επωφελήθηκα σε....»
<i>Συνοχή</i>	Ερ. 3 «Παρατηρώντας την ομάδα μου από την αρχή μέχρι σήμερα, υπάρχει το 'αίσθημα του ανήκειν' σε αυτήν;»	Ερ. 32 «Τώρα που η ομάδα μου ολοκληρώνει τις συναντήσεις αισθάνομαι.....»
<i>Κλίμα της ομάδας</i>	Ερ. 2 & 15 «Πώς αισθάνομαι το κλίμα της ομάδας μου τώρα;» «Το κλίμα της ομάδας είναι:.....»	-
<i>Εξελικτική πορεία</i>		
<i>Κλίμα της ομάδας</i>	-	Ερ. 33 ^α -33 ^β «Το κλίμα της ομάδας μου αρχικά ήταν.....» «Το κλίμα της ομάδας μου τώρα είναι:.....»
<i>Αλλαγές στην ομάδα μου</i>	Ερ. 1 «Παρατηρώντας την ομάδα μου από την αρχή μέχρι σήμερα, τι παρατηρώ;»	Ερ. 34 «Παρατηρώντας τη συμμετοχή μου στην ομάδα από το πρώτο έως το τελευταίο εργαστήριο, τι έχει αλλάξει στην ομάδα μου.....»

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.4: Βασικές θεματικές ενότητες που κατασκευάστηκαν, για τη σύνταξη του ερωτηματολογίου τελικής και ενδιάμεσης αξιολόγησης, όσον αφορά τις ανοιχτές ερωτήσεις.

Το ερώτημα που προέκυψε ήταν, σε ποια σειρά θα έπρεπε να τοποθετηθούν οι ερωτήσεις και αποφασίστηκε να ακολουθηθεί μία λογική αλληλουχία μεταξύ των ερωτήσεων.

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου επιλέχθηκαν κλειστές ερωτήσεις, που χρειάζονται μικρό χρονικό διάστημα για να συμπληρωθούν, χωρίς να κουράζουν τους αποκρινόμενους. Προς το τέλος του ερωτηματολογίου, επιλέχθηκαν οι ανοικτές ερωτήσεις, οι οποίες απαιτούν περισσότερο χρόνο για την συμπλήρωσή τους.

Ο τρόπος επεξεργασίας των ανοιχτών ερωτήσεων αφορούσε τη μελέτη του υλικού των ερωτηματολογίων. Οι ερευνητές προσπάθησαν να αναγνωρίσουν και να συγκεντρώσουν παρόμοιες απαντήσεις των μελών των ομάδων. Αυτές οι απαντήσεις επεξεργάστηκαν και κωδικοποιήθηκαν, σε ένα κοινό άξονα (θετικές-αρνητικές).

Βαθμολόγηση ερωτηματολογίου

Προκειμένου να υπολογισθεί η συνολική βαθμολογία του ερωτώμενου, προστίθεται η βαθμολογία της κάθε ερώτησης ξεχωριστά. Έχοντας ως στόχο την εύχρηστη ανάλυση των αποτελεσμάτων, αποκωδικοποιήθηκαν τα στοιχεία της κάθε αξιολόγησης με διαφορετικό τρόπο. Η ενδιάμεση αξιολόγηση αναλύεται παρακάτω:

Βαθμολόγηση ενδιάμεσης αξιολόγησης

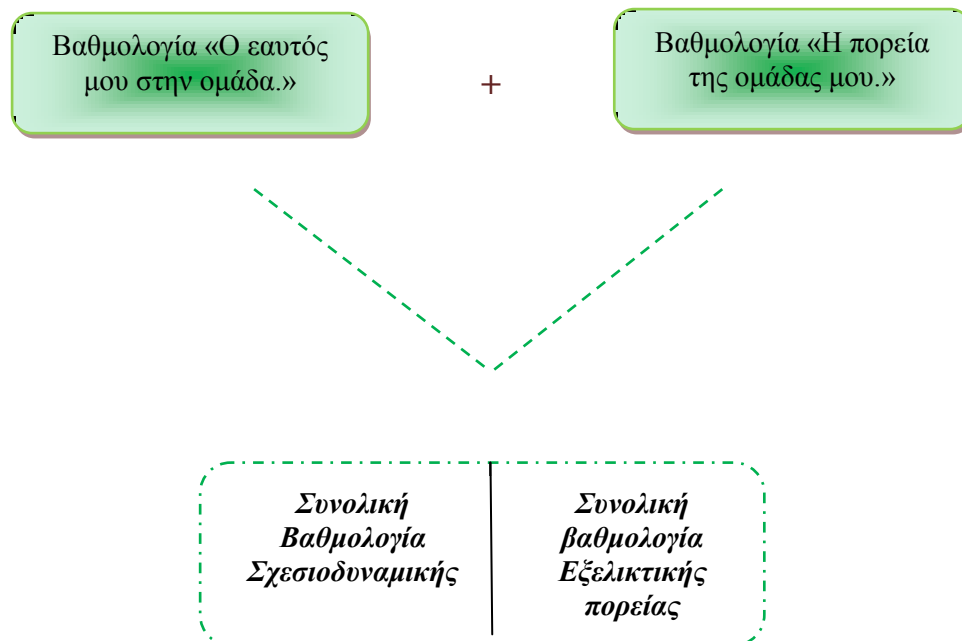


Η σχεσιοδυναμική και η εξελικτική πορεία συνιστούν τη βαθμολογία για την «πορεία της ομάδας» και αποτελούνται από μόνο μια κατηγορία:

- a) Η κατηγορία αυτή εσωκλείει 14 ερωτήσεις κλειστού τύπου και 4 ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Όλες οι κλειστές ερωτήσεις και οι τρεις ανοιχτές αφορούν τη σχεσιοδυναμική της ομάδας, ενώ η τελευταία ανοικτού τύπου ερώτηση αφορά την εξελικτική πορεία της ομάδας.

Όπως προαναφέρθηκε, η κλίμακα συμφωνίας στο ερωτηματολόγιο της ενδιάμεσης αξιολόγησης τοποθετείται ανάμεσα στο «1» (Όχι), «2» (Δεν ξέρω) και «3» (Ναι). Αν για παράδειγμα, ο αποκρινόμενος απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου, που ανήκουν στην κατηγορία «Η ομάδα μου», με «3» (Ναι) αποκτά ως μέγιστη βαθμολογία (max.) το «54» ($3 * 18 = 54 \text{ max.}$).

Η συνολική βαθμολογία του ερωτώμενου στη τελική αξιολόγηση αναλύεται με διαφορετικό τρόπο και είναι ο εξής παρακάτω:



Όπως παρατηρείται, το ερωτηματολόγιο της τελικής αξιολόγησης χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τη βαθμολογία του «εαυτού μου μέσα στην ομάδα» και επικεντρώνονται στη σχεσιοδυναμική:

- a) Η κατηγορία «Σχεσιοδυναμική» περιέχει 28 ερωτήσεις κλειστού τύπου και 2 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει τη βαθμολογία για την «πορεία της ομάδας μου» και περιέχει:

- a) 4 ερωτήσεις κλειστού τύπου και 3 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου. Όλες οι ερωτήσεις κλειστού τύπου και οι δύο ερωτήσεις ανοιχτού τύπου σχετίζονται με τη σχεσιοδυναμική της ομάδας, ενώ η 3^η ερώτηση ανοιχτού τύπου σχετίζεται με τις αλλαγές της ομάδας.

Όπως προαναφέρθηκε, η προσθετική κλίμακα κατατάξεων (Likert) στο ερωτηματολόγιο, τοποθετείται ανάμεσα στο «1» (Διαφωνώ), «2» (Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ) και «3» (Συμφωνώ). Αν για παράδειγμα, ο αποκρινόμενος απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου, που ανήκουν στην κατηγορία της «σχεσιοδυναμικής – ο εαυτός μου στην ομάδα», με «3» (Συμφωνώ) παίρνει ως μέγιστη βαθμολογία το «84» ($3 * 28 = 84$).

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η ελάχιστη (min.) και η μέγιστη (max.) βαθμολόγηση σε κάθε κατηγορία ερωτήσεων κλειστού τύπου είναι η ακόλουθη:

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΩΝ ΤΗΣ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

<i>Μεταβλητές</i>	<i>Ενδιάμεση αξιολόγηση</i>		<i>Τελική αξιολόγηση</i>	
	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
	<i>Βαθμολογίες</i>			
<i>Σχεσιοδυναμική ομάδας</i>				
<i>Συνεργασία</i>	1	3	2	6

<i>Επικοινωνία</i>	1	3	1	3
<i>Ανάγκες</i>	-	-	1	3
<i>Ομοιότητες</i>	-	-	1	3
<i>Σεβασμός</i>	1	3	2	6
<i>Εχεμύθεια</i>	1	3	2	6
<i>Αποδοχή</i>	2	6	4	12
<i>Εμπιστοσύνη</i>	1	3	2	6
<i>Ειλικρινής</i>	2	6	2	6
<i>Οικειότητα</i>	1	3	3	9
<i>Συναίσθημα</i>	1	3	4	12
<i>Σύναψη σχέσεων – Σχέσεις φιλίας</i>	1	3	2	6
<i>Επίλυση συγκρούσεων</i>	1	3	-	-
<i>Κατανόηση</i>	1	3	-	-
<i>Συνοχή</i>	-	-	2	6
<i>Σύνολο</i>	14 min.	45 max.	28 min.	84 max.
<i>Εξελικτική πορεία</i>				
<i>Συνεργασία</i>	-	-	2	6
<i>Επικοινωνία</i>	-	-	2	6
<i>Σύνολο</i>	-	-	4 min.	12 max.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.5: Βαθμολόγηση και γενικό σύνολο των θεματικών αξόνων της ενδιάμεσης και της τελικής αξιολόγησης για τις ερωτήσεις της σχεσιοδυναμικής και της εξελικτικής πορείας.

* *Γενικό Σύνολο Ενδιάμεσης Αξιολόγησης: 14 min έως 45 max.*

&

* *Γενικό Σύνολο Τελικής Αξιολόγησης: 32 min έως 96 max.*

Στον παραπάνω πίνακα λοιπόν, το άθροισμα του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου της ενδιάμεσης αξιολόγησης, με θέμα «Σχεσιοδυναμική – Η ομάδα μου» οι τιμές εκτείνονται από το 14 μέχρι το 45 και χωρίζονται σε κατηγορίες ανά 12. Επομένως, αν ο ερωτώμενος απαντήσει στο 100% των ερωτήσεων, με τη μέγιστη κλίμακα «3», τότε θα παρουσιαστεί το αποτέλεσμα 45.

Επίσης, το άθροισμα του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου της τελικής αξιολόγησης, με θέμα «Σχεσιοδυναμική - Ο εαυτός μου στην ομάδα», λαμβάνει ως ελάχιστη τιμή, το ελάχιστο άθροισμα και ως μέγιστη τιμή, το μέγιστο άθροισμα. Στον παραπάνω πίνακα δηλαδή, οι τιμές εκτείνονται από το 28 μέχρι το 96 και χωρίζονται σε κατηγορίες ανά 15. Ως αποτέλεσμα, αν ο ερωτώμενος απαντήσει στο 100% των ερωτήσεων, με τη μέγιστη κλίμακα «3», τότε θα παρουσιαστεί το αποτέλεσμα 87 – 96.

Τέλος, στο ερωτηματολόγιο της τελικής αξιολόγησης περιέχονται ερωτήσεις, οι οποίες έχουν αρνητική σημασία. Οι ερωτήσεις αυτές βαθμολογούνται αντίστροφα από τις υπόλοιπες. Δηλαδή, το «1» μετατρέπεται σε «3» και το «3» σε «1», ενώ το «2» παραμένει ίδιο. Αν για παράδειγμα, ο αποκρινόμενος απαντήσει στην ερώτηση κλειστού τύπου «Λαμβάνω αποδοκimasία από τα άλλα μέλη της ομάδας μου», που αφορά το θεματικό άξονα «αποδοχή», με «3», η βαθμολόγηση μειώνεται και μετατρέπεται σε «1».

Λίγα λόγια για το εργαστήριο

Το εργαστηριακό μάθημα ΚΕΟ – Μέσα Προγράμματος, που περιλαμβάνεται στο πρόγραμμα σπουδών, του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, του Α.Τ.Ε.Ι. Ηρακλείου, είναι υποχρεωτικής παρακολούθησης του Γ' εξαμήνου. Το ΚΕΟ (Κοινωνική Εργασία με Ομάδες) κάνει χρήση του θεατρικού παιχνιδιού και αναπτύσσεται και με άλλες δημιουργικές θεραπείες, όπως το ψυχόδραμα, η εικαστική έκφραση και η μουσικοθεραπεία.

Σκοπός του συγκεκριμένου εργαστηριακού μαθήματος είναι να δώσει την ευκαιρία στους σπουδαστές, να αποκτήσουν δεξιότητες και τεχνικές του θεατρικού παιχνιδιού. Οι βασικές τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την αναπαραγωγή του θεατρικού παιχνιδιού, είναι αυτή της σωματικής έκφρασης και του αυτοσχεδιασμού. Οι τεχνικές αυτές αναπτύσσονται στους εξής κύριους άξονες:

1. Απελευθέρωση της φαντασίας.
2. Ευαισθητοποίηση.
3. Ενίσχυση της πρωτοβουλίας.
4. Αυτοσυγκέντρωση – Παρατήρηση

Οι συναντήσεις πραγματοποιούνται στην αίθουσα «Δραματικής Έκφρασης» του Α.Τ.Ε.Ι. Ηρακλείου. Η αίθουσα «Δραματικής Έκφρασης» περιλαμβάνει καθίσματα – μαξιλάρια, μοκέτα, καθρέπτες και ειδικά φωτορυθμικά. Σαν υλικά χρησιμοποιούνται μαντίλια, χαρτόνια, μπογιές, πυλός, χρωματιστά υφάσματα, και δίσκοι μουσικής. Κατά τη διάρκεια διεξαγωγής του μαθήματος, οι σπουδαστές κινούνται στο χώρο χωρίς υποδήματα, αλλά με τις κάλτσες τους.

Η δομή κάθε συνάντησης είναι παρόμοια και εκτυλίσσεται σε τρεις ή τέσσερις φάσεις, παρόμοιες με εκείνες του θεατρικού παιχνιδιού. Η πρώτη φάση αφορά την απελευθέρωση, την ευαισθητοποίηση και συγκρότηση της ομάδας. Αυτή αφορά, την αποδέσμευση από αναστολές και δισταγμούς, καθώς και την επικοινωνία μεταξύ των μελών. Στη δεύτερη φάση, αναφέρεται το παιχνίδι των ρόλων. Τα μέλη ανακαλύπτουν ρόλους, μεταμφιέζονται και αναλαμβάνουν δράση. Η τρίτη φάση περιγράφει τον σκηνικό αυτοσχεδιασμό. Στο στάδιο αυτό, τα μέλη μέσα από την κίνηση ή το λόγο συνθέτουν ρόλους, σκηνές και θέματα, που τους απασχόλησαν σε προηγούμενες συναντήσεις. Επιλέγουν τα ηχητικά ακούσματα, τα σκηνικά

αντικείμενα, τη διαμόρφωση του χώρου για την τέλεση του δρώμενου. Τέλος, στην τέταρτη φάση πραγματοποιείται η συζήτηση – ανάλυση των δραστηριοτήτων που πραγματοποιήθηκαν. Η φάση αυτή συνήθως πραγματοποιείται στην άρση της επόμενης συνάντησης.

Διαδικασία

Το εργαστηριακό μάθημα διεξάγεται από την καθηγήτρια – εμπυσχωτρία, κ. Παπαδάκη Ανδριανή, που πραγματοποιεί το θεατρικό παιχνίδι. Η παρατήρηση πραγματοποιήθηκε σε 12 συναντήσεις που η κάθε μία είχε διάρκεια περίπου 2 ώρες. Η έναρξη των συναντήσεων πραγματοποιήθηκε στα τέλη Σεπτεμβρη, όπου ξεκίνησε το χειμερινό εξάμηνο του 2009 – 2010, και ολοκληρώθηκε στα μέσα Ιανουαρίου του 2010, όπου τελείωσε το χειμερινό εξάμηνο. Στις αρχές Νοεμβρίου 2009 λήφθηκε το υλικό από τις ερευνήτριες για την ενδιάμεση αξιολόγηση. Μέχρι τα μέσα του ίδιου μήνα χορηγήθηκαν τα ερωτηματολόγια και από τις τρεις ομάδες. Ενώ, μέχρι τα μέσα Ιανουαρίου 2010 χορηγήθηκαν τα ερωτηματολόγια της τελικής αξιολόγησης του συγκεκριμένου εργαστηρίου.

Οι συναντήσεις των ομάδων καθιερώθηκαν σε συγκεκριμένη ημέρα και ώρα της εβδομάδας και συνεχίστηκαν μέχρι το πέρας του εξαμήνου. Το κάθε ένα τμήμα για να ολοκληρώσει τον κύκλο των μαθημάτων του, έπρεπε να πραγματοποιήσει 12 εργαστηριακές συναντήσεις σε όλη τη διάρκεια του εξαμήνου. Η διεξαγωγή του μαθήματος ήταν υποχρεωτική και οι σπουδαστές είχαν τη δυνατότητα να απουσιάζουν από τις συναντήσεις της ομάδας τους, μόνο δύο φορές.

Οι ομάδες είναι κλειστές, καθώς θέτετε σαν περιορισμός, τα μέλη που έχουν καταγραφεί και συμμετέχουν από την πρώτη συνάντηση, να συμμετέχουν και στις υπόλοιπες συναντήσεις, αποκλείοντας την είσοδο νέων μελών και οριοθετώντας τον αριθμό των μελών σε ένα συγκεκριμένο δείγμα.

Επιλέχθηκε ως συμμετέχουσα παρατηρήτρια και των τριών τμημάτων μία από τις δύο ερευνήτριες, για τη διεξαγωγή της συμμετοχικής παρατήρησης, στην ποιοτική έρευνα. Επιλέχθηκε η παρουσία μόνο μίας παρατηρήτριας στις συναντήσεις των

ομάδων, ώστε τα μέλη να μην αισθάνονται σε έντονο βαθμός την παρουσία της. Οι σπουδαστές είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν την παραμονή ή όχι της παρατηρήτριας.

Η ενημέρωση των σπουδαστών για την παρατήρηση, έγινε από την παρατηρήτρια - ερευνήτρια και την υπεύθυνη καθηγήτρια. Στην πρώτη συνάντηση της κάθε ομάδας, έγιναν οι απαραίτητες, από τη μεριά της ερευνήτριας, συστάσεις για το ρόλο της. Επίσης, πραγματοποιήθηκε γνωριμία με τους σπουδαστές των τμημάτων, ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας και για τη χρήση όλων των μεθόδων που θα χρησιμοποιούνταν για τη σωστή διεξαγωγή της (ενδιάμεση αξιολόγηση, τελική αξιολόγηση και συμμετοχική παρατήρηση). Δόθηκε ο λόγος στους σπουδαστές για την έκφραση όποιων αποριών και ασαφειών είχαν δημιουργηθεί για τη διαδικασία – παρατήρηση στην έρευνα. Τέλος, δόθηκε πολύ μεγάλη σημασία στη σοβαρότητα των όσων συμβαίνουν στο εσωτερικό των ομάδων και στην ύπαρξη εχεμύθειας από τον ερευνητή – παρατηρητή, αλλά και από τα μέλη των ομάδων. Όλα τα παραπάνω τέθηκαν στο «Συμβόλαιο» της κάθε ομάδας.

Η ερευνήτρια – παρατηρήτρια βρισκόταν στο χώρο, που γίνονταν οι συναντήσεις των ομάδων, νωρίτερα από την έναρξη των συναντήσεων (10'), για την προετοιμασία και την ενημέρωση από την υπεύθυνη καθηγήτρια. Ο χώρος παραμονής της ερευνήτριας – παρατηρήτριας ήταν συγκεκριμένος κάθε φορά, και βρισκόταν σε σημείο της αίθουσας, που να μην γίνεται αντιληπτή η παρουσία τους εύκολα από εκείνους.

Από τη δεύτερη συνάντηση η ερευνήτρια έλαβε το ρόλο της παρατηρήτριας. Η μέθοδος της συμμετοχικής παρατήρησης χρησιμοποιήθηκε, με σκοπό να δοθεί η δυνατότητα στην ερευνήτρια να έρθει κοντά και να μελετήσει σε κάθε μία ομάδα ξεχωριστά τη σχεσιοδυναμική και την εξέλιξη που έχει επιτύχει.

Στην καταγραφή των συναντήσεων της κάθε ομάδας, ο ερευνητής – παρατηρητής σημειώνει για κάθε φάση ξεχωριστά, τα συναισθήματα, τη συμπεριφορά και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών.

Η παρατήρηση, πραγματοποιήθηκε σε όλα τα εργαστήρια και η παρατηρήτρια ήταν παρόν από την αρχή, μέχρι το τέλος του εργαστηρίου. Μετά το πέρας κάθε

συνάντησης, η υπεύθυνη καθηγήτρια και η ερευνήτρια – παρατηρήτρια παρέμεναν στο χώρο για μια μίνι αξιολόγηση των όσων συνέβησαν.

Επιπροσθέτως, στο 6^ο και στο 12^ο εργαστήριο αξιολογήθηκε ο ρόλος της ερευνήτριας – παρατηρήτριας. Από αρκετά μέλη ειπώθηκε ότι δεν ένιωθαν την παρουσία κάποιου τρίτου να παρατηρεί τις κινήσεις τους στη διάρκεια των συναντήσεων, ενώ δόθηκε και ο χαρακτηρισμός «διακριτική παρουσία» προς την παρατηρήτρια.

Μονάχα στο εργαστήριο της ενδιάμεσης και της τελικής αξιολόγησης (6^ο & 12^ο εργαστήριο), η ερευνήτρια ήταν παρούσα, αλλά χωρίς το ρόλο της παρατηρήτριας. Σε αυτές τις δύο συναντήσεις, η ερευνήτρια είχε ρόλο βοηθητικό και επεξηγηματικό στις ερωτήσεις και στις απορίες των σπουδαστών, για τη διαδικασία των αξιολογήσεων και για τις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων. Δόθηκαν οδηγίες πριν τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, αλλά δεν δόθηκαν περαιτέρω διευκρινίσεις, γιατί τα μέλη δεν εξέφρασαν ερωτήσεις από μέρους τους. Οι οδηγίες για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν και για τις τρεις ομάδες, ίδιες.

Κατά τη διάρκεια διατύπωσης των οδηγιών των ερωτηματολογίων της ενδιάμεσης και της τελικής αξιολόγησης, τονίστηκε η ανωνυμία, και η ειλικρινής καταγραφή των απαντήσεων των σπουδαστών σε αυτά. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης, θα έπρεπε να διατηρήσουν τα μέλη ησυχία στην αίθουσα, ώστε να σκεφτούν και να θυμηθούν τα εργαστήρια που προηγήθηκαν και τα συναισθήματα που τους προκάλεσε η ομάδα. Η συνεργασία δεν αποτελούσε στοιχείο που εξέφραζε αυτές τις δύο συναντήσεις της ομάδας. Η παραπάνω διαδικασία ακολουθήθηκε σε όλα τα τμήματα με τον ίδιο τρόπο. Τα μέλη αυτό-συμπλήρωσαν τις απαντήσεις, καθώς τα ερωτηματολόγια χορηγήθηκαν ομαδικά στους σπουδαστές κάθε τμήματος.

Στην ενδιάμεση αξιολόγηση που πραγματοποιήθηκε, έγινε χρήση ορισμένων θεματικών αξόνων που αφορούν τη σχεσιοδυναμική και την εξελικτική πορεία των ομάδων, ώστε να υπάρχει συνοχή στην έρευνα από όλες τις μεθόδους. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν σε 10 – 15 λεπτά της ώρας, κατά προσέγγιση.

Στην τελική αξιολόγηση, κάθε αποκρινόμενος για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου χρειάστηκε κατά προσέγγιση 20 – 25 λεπτά της ώρας. Η διαδικασία αυτή ακολουθήθηκε σε όλα τα τμήματα με τον ίδιο τρόπο.

Ο αριθμός των ανοιχτών ερωτήσεων ήταν πολύ μικρός. Όμως, οι σπουδαστές είχαν τη δυνατότητα και την ελευθερία να απαντήσουν χωρίς περιορισμούς στις ερωτήσεις. Επιπλέον, υπήρχε ανωνυμία και σε αυτή τη μέθοδο, έτσι ώστε να υπάρχει δυνατότητα να απαντηθούν οι ερωτήσεις χωρίς κάποιο δισταγμό από τα μέλη της ομάδας.

Ο τρόπος που χορηγήθηκε ήταν μέσω της αυτό-συμπλήρωσης, καθώς οι αποκρινόμενοι συμπλήρωναν μόνοι τους τις απαντήσεις. Τα ερωτηματολόγια χορηγήθηκαν σε ομαδική βάση, καθώς συγκεντρώθηκαν όλοι οι σπουδαστές κάθε τμήματος για την αυτόματη συμπλήρωση όλων μαζικά.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας παρατίθενται στους παρακάτω πίνακες και αφορούν την ενδιάμεση και την τελική αξιολόγηση, για την **σχεσιοδυναμική** και την **εξελικτική πορεία** συνολικά των τριών ομάδων, αλλά και κάθε τμήματος ξεχωριστά.

Στην ενδιάμεση αξιολόγηση, υπάρχει ο άξονας της σχεσιοδυναμικής, με τις 14 κλειστές ερωτήσεις οι οποίες χωρίζονται στους εξής θεματικούς άξονες, της **συνεργασίας**, της **επικοινωνίας**, του **σεβασμού**, της **κατανόησης**, της **αποδοχής**, της **αυθεντικότητας**, της **εμπιστοσύνης**, της **εχεμύθειας**, της **οικειότητας**, των **σχέσεων φιλίας** και της **σύγκρουσης**. Στη συνέχεια, παρατίθενται οι ανοικτές ερωτήσεις της σχεσιοδυναμικής, οι οποίες κατηγοριοποιούνται ως εξής: (**Κλίμα ομάδας**, «**Αίσθημα του ανήκειν**»), αλλά και της εξελικτικής πορείας των ομάδων (**Παρατηρώντας την ομάδα από την αρχή μέχρι σήμερα υπήρχε κάποια αλλαγή**) μέχρι και την 6^η συνάντηση των μελών στο εργαστήριο.

Στη συνέχεια, πραγματοποιείται περιγραφική αναφορά για τη **συμμετοχική παρατήρηση**, η οποία πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, έως την ενδιάμεση αξιολόγηση (6^ο εργαστήριο).

Έπειτα, παρουσιάζονται οι άξονες του ερωτηματολογίου της τελικής αξιολόγησης, που περιείχε είκοσι – οκτώ ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούσαν τη σχεσιοδυναμική (**Συνεργασία, Επικοινωνία, Ανάγκες, Ομοιότητες, Σεβασμός, Εχεμύθεια, Αποδοχή, Εμπιστοσύνη, Ειλικρίνεια, Οικειότητα, Συναίσθημα, Σύναψη σχέσεων – σχέσεις φιλίας, Συνοχή**) των ομάδων από το 7^ο εργαστήριο έως και το τελευταίο (12^ο). Επιπρόσθετα, παρουσιάζεται η κατηγοριοποίηση των ανοικτών ερωτήσεων που αφορά τη σχεσιοδυναμική (**Οφέλη και Συναισθήματα των μελών για το κλείσιμο της ομάδας τους**) και των τριών ομάδων.

Ακολουθούν οι τέσσερις ερωτήσεις κλειστού τύπου της εξελικτικής πορείας των ομάδων (οι 29^β και 30^β αφορούν την **εξελικτική πορεία** των ομάδων της τελικής αξιολόγησης και η 29^α και 30^α αφορούν την εξελικτική πορεία της ενδιάμεσης

αξιολόγησης) και οι τρεις ερωτήσεις ανοιχτού τύπου της εξελικτικής πορείας των ομάδων («*Κλίμα της ομάδας*» στο αρχικό και στο τελικό στάδιο των συναντήσεων και *Αλλαγές της ομάδας*). Επιπλέον, παρουσιάζεται η συμμετοχική παρατήρηση για την εξελικτική πορεία και τη σχεσιοδυναμική των ομάδων από την ενδιάμεση έως την τελική αξιολόγηση.

Για την στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS έκδοση 17. Η επεξεργασία των κλειστών ερωτήσεων έγινε με ποσοτική ανάλυση, ενώ οι ανοιχτές ερωτήσεις αναλύθηκαν ποιοτικά και με συγκεκριμένη κωδικοποίηση, ώστε οι απαντήσεις των μελών να καταχωρηθούν στο στατιστικό πακέτο του SPSS 17. Μετά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, εισάγαμε τα δεδομένα στο πρόγραμμα EXCEL και WORD της Microsoft, όπου και έγιναν οι διάφοροι πίνακες, με σκοπό οι απαντήσεις να μετατραπούν σε ποσοστά. Τα στατιστικά μέτρα που χρησιμοποιήθηκαν είναι: συχνότητες και ποσοστά, οι μέσοι όροι και οι μέσες τιμές των απαντήσεων, οι στατιστικοί έλεγχοι χ^2 και ONE – WAY ANOVA (ανάλυση διακύμανσης κατά έναν παράγοντα). Όσον αφορά την οργάνωση, απεικόνιση, παρουσίαση και αξιολόγηση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν πίνακες και γραφήματα.

Ενότητα 1^η: Ενδιάμεση Αξιολόγηση

Στατιστική ανάλυση – Χαρακτηριστικά δείγματος

Το δείγμα στην έρευνα για την ενδιάμεση αξιολόγηση, αποτελούνταν από 47 φοιτητές /-τριες, ενώ συνολικά ο αριθμός του δείγματος επρόκειτο για 50 άτομα, τα οποία δεν παρευρίσκονταν στην ενδιάμεση αξιολόγηση.

Από τους συμμετέχοντες το (92 %) ήταν γυναίκες και το (8 %) άνδρες. Η ηλικία των φοιτητών κυμάνθηκε από 20 έως 39 ετών με μέση ηλικία τα 21 έτη. Ενώ, ως προς τη μεταβλητή που αφορά το εξάμηνο σπουδών, τα μέλη έδειξαν κυρίως ότι προέρχονταν από το Γ' (εξάμηνο), με ποσοστό (72%), στη συνέχεια ακολουθούσε το Στ' (εξάμηνο), με ποσοστό (10%) και το Ε' (εξάμηνο), με ποσοστό (8%).

Ο πίνακας παρακάτω παρουσιάζει το συνολικό δείγμα των σπουδαστών που συμμετείχαν στην πραγματοποίησης της έρευνας (N = 50).

ΦΥΛΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΑΝΑ ΤΜΗΜΑ

Τμήμα	Φύλο (%)		Ηλικία (%)		Εξάμηνο (%)	
	Ανδρας	Γυναίκα	19-21	22-38	Γ', Δ'	Ε', Στ', Ζ'
Γ1	2 (13,3 %)	13 (86,7 %)	12 (80%)	3 (20,1%)	11 (71,4%)	4 (21,4%)
Γ2	1 (5,6 %)	17 (94,1 %)	1 (5,6%)	17 (83,3%)	16 (88,9%)	2 (11,1%)
Γ3	1 (5,9 %)	16 (94,1 %)	2 (11,8%)	16 (88,3%)	13 (76,5%)	4 (23,5%)
Σύνολο	4 (8 %)	46 (92 %)	15 (32,4%)	36 (63,9%)	40 (78,9%)	10 (18,6%)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.6: Το φύλο, η ηλικία και το εξάμηνο των σπουδαστών που συμμετείχαν στην έρευνα (N = 50).

Συνολική βαθμολογία της σχεσιοδυναμικής των ομάδων

Συνολικά, υψηλά ποσοστά εμφανίζονταν στη *συνεργασία* (98%), την *επικοινωνία* (96%), το *σεβασμό* (96%), την *κατανόηση* (83%), την *αποδοχή* (83% & 91%), την *εχεμύθεια* (79%), την *οικειότητα* (79%), το «*αίσθημα του ανήκειν*» (93,3%) και το *κλίμα ομάδας* (66,7%). Όσον αφορά την *αυθεντικότητα*, ενώ τα μέλη προσωπικά πίστευαν ότι ήταν ειλικρινή με την ομάδα τους, αρκετά από εκείνα δεν αισθάνονταν ότι το ίδιο συμβαίνει και στα υπόλοιπα μέλη. Η *εμπιστοσύνη* ήταν ένα στοιχείο, για το οποίο τα περισσότερα μέλη δεν ένιωθαν σίγουρα ότι αναπτύχθηκε στην ομάδα τους, έτσι τα ποσοστά κυμαίνονταν ανάμεσα στο ότι «Υπάρχει» (49% & 62%) και «Δεν υπάρχει» (49% & 36%) είναι παρόμοια. Παρόλα αυτά, η ύπαρξη αμοιβαίας εμπιστοσύνης είχε υψηλότερα ποσοστά από τη συναισθηματική ασφάλεια.

Τέλος, τα ποσοστά ανάμεσα στο «Ναι» (53%) και στο «Όχι» (47%), στη δημιουργία *σχέσεων φιλίας*, ήταν παρόμοια μεταξύ τους, ενώ ήταν πολύ υψηλό το ποσοστό των μελών που δεν γνώριζαν αν ήταν ικανά να διαχειριστούν μία *σύγκρουση* μέσα στην ομάδα τους.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Ερώτηση	Απαντήσεις	
	Όχι	Ναι
Σχεσιοδυναμική Ομάδας		
<i>Συνεργασία</i>		
Αρ. Ερ. 4)Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών.	1 (2 %)	46 (98 %)
<i>Επικοινωνία</i>		
Αρ. Ερ. 5)Υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των μελών.	2 (4 %)	45 (96 %)
<i>Σεβασμός</i>		
Αρ. Ερ. 6)Υπάρχει σεβασμός μεταξύ των μελών.	2 (4 %)	45 (96 %)
<i>Κατανόηση</i>		
Αρ. Ερ. 7)Υπάρχει κατανόηση μεταξύ των μελών.	8 (17 %)	39 (83 %)
<i>Αποδοχή</i>		
Αρ. Ερ. 8)Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου. *	7 (15 %)	39 (83 %)
Αρ. Ερ. 9)Με αποδέχονται τα μέλη της ομάδας μου.	4 (8 %)	43 (91 %)
<i>Αυθεντικότητα</i>		
Αρ. Ερ. 10)Υπάρχει αυθεντικότητα μεταξύ των μελών.	21 (45 %)	26 (55 %)
Αρ. Ερ. 11)Είμαι ειλικρινής με τα μέλη της ομάδας μου.	11	36 (77 %)

	(23 %)	
<i>Εμπιστοσύνη</i>		
Αρ. Ερ. 12) Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια. *	23 (49 %)	23 (49 %)
Αρ. Ερ. 17) Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μέσα στην ομάδα. *	17 (36 %)	29 (62 %)
<i>Εχεμύθεια</i>		
Αρ. Ερ. 13) Πιστεύω ότι τηρείται η εχεμύθεια στην ομάδα. *	9 (19 %)	37 (79 %)
<i>Οικειότητα</i>		
Αρ. Ερ. 14) Συχνά αισθάνομαι οικειότητα στην ομάδα. *	9 (19 %)	37 (79 %)
<i>Σχέσεις φιλίας</i>		
Αρ. Ερ. 16) Έχω δημιουργήσει σχέσεις φιλίας.	22 (47 %)	25 (53 %)
<i>Επίλυση συγκρούσεων</i>		
Αρ. Ερ. 18) Η ομάδα μου είναι σε θέση να επιλύσει συγκρούσεις. **	4 (8 %)	24 (51 %)

* Στην ερώτηση αυτή καταγράφεται 1 άτομο, δηλαδή το 2% απάντησε «Δεν ξέρω».

** Στην συγκεκριμένη ερώτηση καταγράφονται 19 άτομα, δηλαδή το 40% απάντησε «Δεν ξέρω».

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.7: Οι απαντήσεις των φοιτητών για τη σχεσιοδυναμική που έχει αναπτυχθεί συνολικά στην ομάδα τους μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση.

Σχεσιοδυναμική των ομάδων ανά τμήμα

Εκτός από τα κοινά σημεία που παρουσιάστηκαν μεταξύ και των τριών τμημάτων, υψηλά ποσοστά παρουσιάστηκαν στο τμήμα Γ1, στην ερώτηση που αφορούσε την *επίλυση συγκρούσεων* (86,7%). Ως προς τη μεταβλητή της *ειλικρίνειας*, οι απαντήσεις των μελών έδειξαν ότι συμφώνησαν ως προς την ύπαρξη της, με ποσοστό 66,7%, αν και το 46,7% των μελών δεν πίστευε ότι το ίδιο ήταν ειλικρινή. Επίσης, ως προς τη μεταβλητή της *αμοιβαίας εμπιστοσύνης*, το 53,3% των μελών της ομάδας έδειξε να συμφώνησε ως προς την ύπαρξη της, σε αντίθεση με το 46,7% των μελών που διαφώνησε. Ακόμη, η πλειονότητα των μελών υποστήριξε ότι δεν αισθανόταν *συναισθηματική ασφάλεια* (73,3%).

Ως προς τη μεταβλητή της *αυθεντικότητας*, η ομάδα έδειξε να συμφώνησε ως προς την ύπαρξή της (64,7% & 94,1%). Ως προς τη μεταβλητή της δημιουργίας *σχέσεων φιλίας*, τα μέλη έδειξαν να διαφώνησαν. Επιπλέον, η *επίλυση συγκρούσεων* ήταν ένα θέμα στο οποίο η ομάδα αμφιταλαντεύτηκε, καθώς αρκετά άτομα απάντησαν ότι δεν γνώριζαν αν θα μπορούσαν να επιλύσουν (41,2%), και τα υπόλοιπα απάντησαν ότι θα ήταν ικανή η ομάδα να τα καταφέρει (52,9%). Τέλος, ως προς τη μεταβλητή της *συναισθηματικής ασφάλειας*, το 41,2% των μελών έδειξε να διαφώνησε, ενώ το 52,9 έδειξε να συμφώνησε. Παρόλα αυτά, ως προς τη μεταβλητή της αμοιβαίας *εμπιστοσύνης*, τα μέλη έδειξαν να συμφώνησε.

Στο συγκεκριμένο τμήμα, ως προς τις μεταβλητές της *αυθεντικότητας* (66,7% & 80%) και της *εμπιστοσύνης* (66,7%), η ομάδα έδειξε να συμφώνησε. Παρόλα αυτά, δεν αναφέρθηκαν πολύ υψηλά θετικά ποσοστά στη σύναψη *σχέσεων φιλίας* μεταξύ των μελών, σε συνάρτηση με τα αρνητικά. Ενώ τέλος, ως προς τη μεταβλητή της *επίλυσης συγκρούσεων*, η ομάδα έδειξε ότι δεν ένιωσε σίγουρη ότι μπορούσε να επιλύσει.

ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΑ ΕΡΩΤΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΑΝΑΠΤΥΧΘΕΙ ΣΕ ΚΑΘΕ ΟΜΑΔΑ

Ερώτηση	Τμήμα	Απαντήσεις		
		Όχι	Δεν ξέρω	Ναι
<i>Σχεσιοδυναμική ομάδας</i>				
Συνεργασία				

Αρ. Ερ. 4)Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών.	Γ1	0 (0 %)	0 (0 %)	15 (100 %)
	Γ2	1 (5,9 %)	0 (0 %)	16 (94,1 %)
	Γ3	0 (0 %)	0 (0 %)	15 (100 %)
<i>Επικοινωνία</i>				
Αρ. Ερ. 5)Υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των μελών.	Γ1	1 (6,7 %)	0 (0 %)	14 (93,3 %)
	Γ2	1 (5,9 %)	0 (0 %)	16 (94,1 %)
	Γ3	0 (0 %)	0 (0 %)	15 (100 %)
<i>Σεβασμός</i>				
Αρ. Ερ. 6)Υπάρχει σεβασμός μεταξύ των μελών.	Γ1	0 (0 %)	0 (0 %)	15 (100 %)
	Γ2	1 (5,9 %)	0 (0 %)	16 (94,1 %)
	Γ3	1 (6,7 %)	0 (0 %)	14 (93,3 %)
<i>Κατανόηση</i>				
Αρ. Ερ. 7)Υπάρχει κατανόηση μεταξύ των μελών.	Γ1	4 (26,7 %)	0 (0 %)	11 (73,3 %)
	Γ2	2 (11,8 %)	0 (0 %)	15 (88,2 %)
	Γ3	2 (13,3 %)	0 (0 %)	13 (86,7 %)
<i>Αποδοχή</i>				
Αρ. Ερ. 8)Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	Γ1	3 (20 %)	1 (6,7 %)	11 (73,3 %)
	Γ2	1 (5,9 %)	0 (0 %)	16 (94,1 %)
	Γ3	3 (20 %)	0 (0 %)	12 (80 %)
Αρ. Ερ. 9)Με αποδέχονται τα μέλη της ομάδας μου.	Γ1	1 (6,7 %)	0 (0 %)	14 (93,3 %)
	Γ2	0 (0 %)	0 (0 %)	17 (100 %)
	Γ3	3 (20 %)	0 (0 %)	12 (80 %)
<i>Αυθεντικότητα</i>				
Αρ. Ερ. 10)Υπάρχει αυθεντικότητα μεταξύ των μελών.	Γ1	10 (66,7 %)	0 (0 %)	5 (33,3 %)
	Γ2	6 (35,3 %)	0 (0 %)	11 (64,7 %)
	Γ3	5 (33,3 %)	0 (0 %)	10 (66,7 %)
Αρ. Ερ. 11)Είμαι ειλικρινής με τα	Γ1	7 (46,7 %)	0 (0 %)	8 (53,3 %)

μέλη της ομάδας μου.	Γ2	1 (5,9 %)	0 (0 %)	16 (94,1 %)
	Γ3	3 (20 %)	0 (0 %)	12 (80 %)
<i>Εμπιστοσύνη</i>				
Αρ. Ερ. 12) Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια.	Γ1	11 (73,3 %)	0 (0 %)	4 (26,7 %)
	Γ2	7 (41,2 %)	1 (5,9 %)	9 (52,9 %)
	Γ3	5 (33,3 %)	0 (0 %)	10 (66,7 %)
Αρ. Ερ. 17) Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μέσα στην ομάδα.	Γ1	7 (46,7 %)	0 (0 %)	7 (53,3 %)
	Γ2	5 (29,4 %)	1 (5,9 %)	11 (64,7 %)
	Γ3	5 (33,3 %)	0 (0 %)	10 (66,7 %)
<i>Εχεμύθεια</i>				
Αρ. Ερ. 13) Πιστεύω ότι τηρείται η εχεμύθεια στην ομάδα.	Γ1	0 (0 %)	0 (0 %)	15 (100 %)
	Γ2	5 (29,4 %)	1 (5,9 %)	11 (64,7 %)
	Γ3	4 (26,7 %)	0 (0 %)	11 (73,3 %)
<i>Οικειότητα</i>				
Αρ. Ερ. 14) Συχνά αισθάνομαι οικειότητα στην ομάδα.	Γ1	3 (20 %)	1 (6,7 %)	11 (73,3 %)
	Γ2	3 (17,6 %)	0 (0 %)	14 (82,4 %)
	Γ3	3 (20 %)	0 (0 %)	12 (80 %)
<i>Σχέσεις φιλίας</i>				
Αρ. Ερ. 16) Έχω δημιουργήσει σχέσεις φιλίας.	Γ1	5 (33,3 %)	0 (0 %)	10 (66,7 %)
	Γ2	11 (64,7 %)	0 (0 %)	6 (35,3 %)
	Γ3	6 (40 %)	0 (0 %)	9 (60 %)
<i>Επίλυση συγκρούσεων</i>				
Αρ. Ερ. 18) Η ομάδα μου είναι σε θέση να επιλύσει συγκρούσεις.	Γ1	2 (13,3 %)	0 (0 %)	13 (86,7 %)
	Γ2	1 (5,9 %)	7 (41,2 %)	9 (52,9 %)
	Γ3	1 (6,7 %)	12 (80 %)	2 (13,3 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.8: Τα ποσοστά των απαντήσεων για τις ερωτήσεις της σχεσιοδυναμικής μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση, κάθε τμήματος ξεχωριστά.

Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson, για τη σχεσιοδυναμική των ομάδων ως την ενδιάμεση αξιολόγηση

Τα αποτελέσματα των ελέγχων ανεξαρτησίας αφορούσαν και τα τρία τμήματα της έρευνας (Γ1, Γ2, Γ3). Στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα παρατηρήθηκε ότι δεν υπήρχε μεταξύ των τμημάτων και των απαντήσεων στις ερωτήσεις. Η τιμή της ελεγχοσυνάρτησης αφορούσε τη *συνεργασία* όπου $\chi^2=1,803$ με (βαθμούς ελευθερίας) $df=2$, και το επίπεδο σημαντικότητας (p-value) του ελέγχου ήταν $p=0,406$, αντίστοιχα ακολουθούθησε η *επικοινωνία* με ($\chi^2=0,991$, $df=2$, $p= 0,609$) και ο *σεβασμός* με ($\chi^2=0,991$, $df=2$, $p= 0,609$).

Στατιστικά σημαντική διαφορά παρουσιάστηκε μεταξύ των τμημάτων στην *ειλικρίνεια* με ($\chi^2=7,536$ $df=4$, $p=0,023$) και στην *επίλυση συγκρούσεων* με ($\chi^2=10,500$, $df= 2$, $p=0,033$).

Ανάλυση διακύμανσης κατά έναν παράγοντα (One – Way ANOVA)

Εφαρμόστηκε από τους ερευνητές, η Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για να αποδειχτεί αν υπάρχει στατιστική σημαντικότητα της διαφοράς μέσων τιμών, των τριών διαφορετικών ομάδων. Δηλαδή, εξετάστηκε το σκορ (score) που προέκυψε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις της σχεσιοδυναμικής. Συγκεκριμένα, αν ο ερωτώμενος είχε απαντήσει στις ερωτήσεις με «Ναι», τότε λαμβάνει 1 βαθμό, ενώ όταν είχε απαντήσει «Όχι» ή «Δεν ξέρω» δεν λαμβάνει κανένα βαθμό.

Στον παρακάτω πίνακα, για το δείγμα των συμμετεχόντων της έρευνας (N=47) στην ενδιάμεση αξιολόγηση, αντιστοιχεί μέσος βαθμός 10,51 για τη σχεσιοδυναμική που αναπτύχθηκε μέσα στο κάθε τμήμα. Το 95% Δ.Ε. για μέσο βαθμό των συμμετεχόντων ήταν από 9,17 έως 11,10.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΕΙΓΜΑΤΙΚΕΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΘΕ ΤΜΗΜΑΤΟΣ, ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗ

Τμήμα	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης		Ελάχιστη τιμή (min.)	Μέγιστη τιμή (max.)
				Ελάχιστος βαθμός	Μέγιστος βαθμός		
Γ1	15	10,27	1,981	9,17	11,36	6	14
Γ2	17	10,76	1,954	9,76	11,77	7	13
Γ3	15	10,47	2,232	9,23	11,70	6	14
Σύνολο	47	10,51	2,020	9,92	11,10	6	14

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9: Βασικές δειγματικές στατιστικές της σχεσιοδυναμικής (descriptives), που έχει αναπτυχθεί μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση κάθε τμήματος, δηλαδή η μέση τιμή, διακύμανση, τυπική απόκλιση, ελάχιστο, μέγιστο.

Από το ANOVA προέκυψε ότι το μέσο score σχεσιοδυναμικής για τα 3 τμήματα ήταν παρόμοιο: $10,3 \pm 1,98$ στο Γ1, $10,8 \pm 1,95$ στο Γ2, και $10,5 \pm 2,23$ στο Γ3. Η ANOVA έδειξε ότι το score *σχεσιοδυναμικής* δεν είχε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων, $F(2, 44)=2,39$ με $p=0,788$.

Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της ενδιάμεσης αξιολόγησης (Σχεσιοδυναμική)

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων για το *κλίμα της ομάδας* και το *«αίσθημα του ανήκειν»* τους μέχρι και την 6^η συνάντηση των εργαστηρίων.

Ερευνώντας το θετικό κλίμα των ομάδων, στο τμήμα Γ2 έφτασε το 82,4%, έπειτα ακολούθησε το Γ3 με 73,3% και το Γ1 με 66,7%. Συνολικά, ως προς τη μεταβλητή του κλίματος, οι ομάδες συμφώνησαν ότι ήταν ευχάριστο. (74,5%).

Τέλος, στην ερώτηση που αφορούσε το *«αίσθημα του ανήκειν»*, οι συμμετέχοντες και των τριών τμημάτων απάντησαν απόλυτα θετικά, ότι ένιωσαν την αποδοχή από τα υπόλοιπα μέλη. Τα τρία τμήματα συνολικά εντόπισαν υπήρχαν αλλαγές στην ομάδα τους (95,7 %).

ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΩΝ ΑΝΟΙΧΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ 2, 3, 17 ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗ

Ερώτηση	Απαντήσεις	Τμήμα		
		Γ1	Γ2	Γ3
Αρ. Ερ. 2 & 17) Πώς αισθάνομαι το κλίμα της ομάδας μου τώρα;	Δεν απάντησε	3 (20 %)	3 (17,6 %)	4 (26,7 %)
	Δυσάρεστο	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
	Μέτριο	2 (13,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
	Ευχάριστο	10 (66,7 %)	14 (82,4 %)	11 (73,3 %)
Αρ. Ερ. 3) Παρατηρώντας την ομάδα από την αρχή μέχρι σήμερα, υπάρχει το «αίσθημα του ανήκειν» σε αυτήν;	Δεν Απάντησε	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
	Δεν Υπάρχει	1 (6,7 %)	0 (0 %)	1 (6,7 %)
	Υπάρχει	14 (93,3 %)	17 (100 %)	14 (93,3 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.10: Τα ποσοστά των ανοιχτών ερωτήσεων 2, 3 και 17 για τη σχεσιοδυναμική κάθε τμήματος, ως την ενδιάμεση αξιολόγηση.

Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της ενδιάμεσης αξιολόγησης (Εξελικτική Πορεία)

Θέλοντας να ανιχνευθεί η εξελικτική πορεία στα τρία τμήματα, κατηγοριοποιήθηκαν οι ανοιχτές ερωτήσεις της έρευνας και εξετάστηκαν οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στον συγκεκριμένο τομέα.

Στην ερώτηση που αφορούσε τις αλλαγές που είχαν υπάρξει μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση των ομάδων, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων και των τριών τμημάτων Γ1 (86,7 %), Γ2 (88,2 %), Γ3 (86,7 %) απάντησε θετικά, ενώ μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων (12,8%) στο σύνολο και των τριών τμημάτων δεν απάντησε καθόλου σε αυτή την ερώτηση.

Τελικά, ως προς τη μεταβλητή των *αλλαγών*, τα μέλη όλων των ομάδων έδειξαν να συμφωνούν ότι από το 1^ο εργαστήριο μέχρι και το 6^ο υπήρχαν αλλαγές στις ομάδες τους.

ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΗΣ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 1 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

Ερώτηση	Τμήμα	Απαντήσεις			Σύνολο
		Δεν Απάντησε	Δεν Υπήρχε	Υπήρχε	
Αρ. Ερ. 1) Παρατηρώντας την ομάδα από την αρχή μέχρι σήμερα, υπήρχε κάποια αλλαγή;	Γ1	2 (13,3 %)	0 (0 %)	13 (86,7 %)	15 (100 %)
	Γ2	2 (11,8 %)	0 (0 %)	15 (88,2 %)	17 (100 %)
	Γ3	2 (13,3 %)	0 (0 %)	13 (86,7 %)	15 (100 %)
Σύνολο		6 (12,8 %)	0 (0 %)	41 (87,2 %)	47 (100 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.11: Τα ποσοστά των απαντήσεων της ανοιχτής ερώτησης 1 για την εξελικτική πορεία των τριών τμημάτων μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση.

Συμμετοχική παρατήρηση των τμημάτων συγκριτικά μεταξύ τους, μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση

Στο συγκεκριμένο σημείο οι ερευνητές εστιάζονται στη συμμετοχική παρατήρηση που πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση και το 6^ο εργαστήριο. Παρακάτω, παρουσιάζονται κάποια στοιχεία που αφορούσαν τη σχεσιοδυναμική και την εξελικτική πορεία, για την κάθε ομάδα ξεχωριστά.

Στο τμήμα Γ1 η λεκτική *επικοινωνία* από την πρώτη συνάντηση ήταν εκείνη που είχε το βασικό ρόλο στις συναντήσεις τους. Παρόλα αυτά, αν και ήταν πολύ δύσκολο στα μέλη να επικοινωνήσουν μη λεκτικά, τα σώματα και οι κινήσεις τους πρόδιδαν αμηχανία και ανυπομονησία. Η *συνεργασία* ήταν μερική και όχι ολική κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης των συναντήσεων. Οι *κλίκες*, οι *μονάδες*, οι *δυάδες* και οι *υποομάδες* ήταν εκείνες που είχαν το βασικό ρόλο σε κάθε συνάντηση.

Επιπλέον, οι θετικές *αλληλεπιδράσεις* ήταν μειωμένες, σε σχέση με την αμηχανία, το στρες και την έλλειψη συγκέντρωσης που επικρατούσαν. Οπότε θετικό *κλίμα* μπορεί να ισχυριστεί κάποιος ότι υπήρχε μόνο λόγω της αμηχανίας, καθώς συνεχώς γελούσαν κατά τη διάρκεια των βλεμματικών επαφών των μελών.

Όπως παρουσιάζεται δηλαδή από τα παραπάνω, η *εξελικτική πορεία* ήταν περιορισμένη και ανάπτυξη ισχυρής *σχεσιοδυναμικής* μεταξύ των μελών μέχρι την 6^η συνάντηση της ομάδας.

Στο τμήμα Γ2 από τις πρώτες συναντήσεις εξελίχθηκε η μη λεκτική *επικοινωνία* ενώ, σιγά σιγά τα άτομα ένιωσαν ικανά για να μπορέσουν να επικοινωνήσουν λεκτικά. Η *συνεργασία* από την πρώτη στιγμή και το θετικό κλίμα ήταν δυο στοιχεία που ξεχώριζαν στην ομάδα. Αν και αρχικά, ένιωθαν άβολα με τις ασκήσεις και τις κινήσεις που έκαναν τα μέλη, εύκολα συνήθισαν και σε πολλές συναντήσεις είχαν κατακλειστεί από το *συναίσθημα* που τους παρείχε η ομάδα.

Οι *αλληλεπιδράσεις* των περισσότερων μελών ήταν έντονες και θετικές από την πρώτη στιγμή που σχηματίστηκε η ομάδα, ενώ ελάχιστα ήταν εκείνα που είχαν σχηματίσει υποομάδα μέσα σε αυτή. Μπόρεσαν σε μεγάλο βαθμό να *δεθούν* τα μέλη και να ενεργοποιήσουν τη δύναμη της ομάδας. Η *εξελικτική πορεία* και η *σχεσιοδυναμική* από την άρση των συναντήσεων εξελίσσονταν και βελτιώνονταν, μετατρέποντας τα μέλη σε μια υπαρκτή και κατ' ουσία ομάδα.

Η *ομάδα του Γ3* τον πρώτο καιρό βίωσε την αμηχανία, με αποτέλεσμα να μειονεκτεί στη μη λεκτική *επικοινωνία*, ενώ η λεκτική ήταν εκείνη που βοηθούσε τα μέλη να επικοινωνήσουν μεταξύ τους. Η *συνεργασία* περιοριζόταν κυρίως σε άτομα που γνωρίζονταν μεταξύ τους, ενώ με τον καιρό μειώνονταν οι αναστολές. Επιπλέον, υπήρχαν πολλές *υποομάδες* και μονάδες στην ευρύτερη ομάδα. Οι *αλληλεπιδράσεις* δεν αφορούσαν όλους, αλλά αυξάνονταν αισθητά με τον καιρό.

Παρόλα αυτά, η *φαντασία* των μελών μέσα από τις ασκήσεις ενισχύθηκε, μετατρέποντας κάποιους σε «μικρά παιδιά» και δίνοντας τους καινούριες ιδέες και πειραματισμούς. Έτσι, το θετικό *κλίμα* ενισχύονταν με τον καιρό, βελτιώνοντας τη ροή των συναντήσεων. Τέλος, η *εξελικτική πορεία* και η *σχεσιοδυναμική* ήταν σταθερή μέχρι το 6^ο εργαστήριο, προσφέροντας σιγουριά και ασφάλεια στα μέλη του.

Ενότητα 2^η: Τελική αξιολόγηση

Χαρακτηριστικά δείγματος

Στην τελική αξιολόγηση συμμετείχε όλο το δείγμα της έρευνας, δηλαδή και οι 50 συμμετέχοντες. Από εκείνους το (92 %) ήταν γυναίκες και το (8 %) άνδρες. Ενώ τα χαρακτηριστικά τους ήταν τα ίδια με εκείνα που ίσχυσαν στην ενδιάμεση αξιολόγηση.

Συνολική βαθμολογία της σχεσιοδυναμικής των ομάδων

Συνολικά στον πίνακα 3.12, παρουσιάστηκαν υψηλά ποσοστά στις απαντήσεις που αφορούσαν τη *συνεργασία* (84% & 66%), την *επικοινωνία* (68%), το *σεβασμό* (90% & 76%), την *αποδοχή* (70%, 68%, 88% & 70%) και τη *σύναψη σχέσεων – σχέσεις φιλίας* (70% & 64%). Ως προς τις μεταβλητές της *εχεμύθειας*, της *ειλικρίνειας* και της *οικειότητας*, υπήρχε διαφοροποίηση ως προς τον εαυτό και την ομάδα, δηλαδή ως προς τον εαυτό τους, έδειξαν ότι συμφώνησαν ότι προσέφεραν τα παραπάνω στοιχεία στην ομάδα, ενώ ως προς την ομάδα τους τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν ήταν σίγουροι. Επιπλέον, ως προς τη μεταβλητή της *εμπιστοσύνης*, η ομάδα έδειξε ότι δεν ήταν σίγουρη ούτε για αυτά που προσέφερε στην ομάδα, αλλά ούτε και για αυτά που έλαβε (76%, 56% & 42%). Ως προς τη μεταβλητή που αφορούσε την *ελεύθερη έκφραση των συναισθημάτων*, οι απαντήσεις της ομάδας κυμαίνονταν από το «Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ» στο «Συμφωνώ».

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Ερώτηση	Απαντήσεις			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	
Σχεσιοδυναμική ομάδων				
<i>Συνεργασία</i>				
Αρ. Ερ. 1) Μπορώ να συνεργάζομαι με τα μέλη της ομάδας μου.	0 (0 %)	8 (16 %)	42 (84 %)	2,84
Αρ. Ερ. 2) Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας για την επίτευξη κοινών στόχων.	1 (2 %)	16 (32 %)	33 (66 %)	2,64
<i>Επικοινωνία</i>				
Αρ. Ερ. 3) Δεν συναντώ δυσκολία στην επικοινωνία μου με τα υπόλοιπα μέλη.	4 (8 %)	12 (24 %)	34 (68 %)	2,60
<i>Ανάγκες</i>				
Αρ. Ερ. 4) Κατανοώ τις ανάγκες – επιθυμίες της ομάδας μου.	1 (2 %)	25 (50 %)	24 (48 %)	2,46
<i>Ομοιότητες</i>				
Αρ. Ερ. 5) Αναζητώ σημεία ομοιότητας με τα υπόλοιπα μέλη της	5 (10 %)	22 (44 %)	23 (46 %)	2,36

ομάδας μου.				
<i>Σεβασμός</i>				
Αρ. Ερ. 6)Τα μέλη της ομάδας μου νιώθω ότι με σέβονται.	2 (4 %)	10 (20 %)	38 (76 %)	2,72
Αρ. Ερ. 7)Σέβομαι τη διαφορετικότητα των απόψεων των άλλων μελών.	2 (4 %)	3 (6 %)	45 (90 %)	2,86
<i>Εχεμύθεια</i>				
Αρ. Ερ. 8)Τα μέλη της ομάδας μου είναι εχέμυθα.	10 (20 %)	22 (44 %)	18 (36 %)	2,16
Αρ. Ερ. 9)Τηρώ την εχεμύθεια στην ομάδα μου.	(0 %)	2 (4 %)	48 (96 %)	2,96
<i>Αποδοχή</i>				
Αρ. Ερ. 10)Νιώθω απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη.	35 (70 %)	10 (20 %)	5 (10 %)	1,40
Αρ. Ερ. 11)Η ομάδα μου με αποδέχεται.	5 (10 %)	11 (22 %)	34 (68 %)	2,58
Αρ. Ερ. 12)Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	(0 %)	6 (12 %)	44 (88 %)	2,88
Αρ. Ερ. 13)Λαμβάνω αποδοκιμασία από τα άλλα μέλη.	35 (70 %)	13 (26 %)	2 (4 %)	1,34
<i>Εμπιστοσύνη</i>				
Αρ. Ερ. 14)Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ μας.	4 (8 %)	28 (56 %)	18 (36 %)	2,28
Αρ. Ερ. 15)Εμπιστεύομαι την ομάδα μου.	8 (16 %)	21 (42 %)	21 (42%)	2,26
Αρ. Ερ. 24)Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια στην ομάδα μου.	8 (16 %)	38 (76 %)	4 (8 %)	1,92
<i>Ειλικρίνεια</i>				
Αρ. Ερ. 16)Είμαι ειλικρινής με τα υπόλοιπα μέλη.	1 (2 %)	9 (18 %)	40 (80 %)	2,78
Αρ. Ερ. 17)Τα μέλη της ομάδας είναι ειλικρινή απέναντι μου.	6 (12 %)	29 (58 %)	15 (30 %)	2,18
<i>Οικειότητα</i>				
Αρ. Ερ. 18)Στη διάρκεια των συναντήσεων μειώθηκαν οι αποστάσεις μεταξύ μας.	12 (24 %)	5 (10 %)	33 (66 %)	2,42
Αρ. Ερ. 19)Λαμβάνω ζεστασιά από τα υπόλοιπα μέλη.	5 (10 %)	25 (50 %)	20 (40 %)	2,30
Αρ. Ερ. 20)Εχω αναπτύξει οικειότητα με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	1 (2 %)	13 (26 %)	36 (72 %)	2,70
<i>Συναίσθημα</i>				
Αρ. Ερ. 21)Εκφράζω ελεύθερα τα συναισθήματα μου μέσα στην ομάδα.	6 (12 %)	19 (38 %)	25 (50 %)	2,38

Αρ. Ερ. 22)Τα υπόλοιπα μέλη εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματα τους.	7 (14 %)	31 (62 %)	12 (24 %)	2,1
Αρ. Ερ. 23)Η αποκάλυψη των συναισθημάτων με κάνει να νιώθω ασφαλείς.	1 (2 %)	24 (48 %)	25 (50 %)	2,48
<i>Σύναψη σχέσεων – Σχέσεις φίλιας</i>				
Αρ. Ερ. 25)Η επικοινωνία μέσω των ασκήσεων με βοηθάει να δημιουργήσω σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη.	0 (0 %)	18 (36 %)	32 (64 %)	2,64
Αρ. Ερ. 26)Έχω δημιουργήσει φίλους στην ομάδα.	4 (8 %)	11 (22 %)	35 (70 %)	2,62
<i>Συνοχή</i>				
Αρ. Ερ. 27)Θέλω να συνεχίσουν οι συναντήσεις της ομάδας μου.	3 (6 %)	14 (28 %)	33 (66 %)	2,60
Αρ. Ερ. 28)Η ομάδα θα ήταν διαφορετική αν δεν ήταν υποχρεωτική η παρουσία μου.	19 (38 %)	13 (26 %)	18 (36 %)	2,02

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.12: Τα ποσοστά και οι μέσοι όροι για τη σχεσιοδυναμική που έχουν αναπτύξει μέχρι την τελική αξιολόγηση, τα τρία τμήματα συνολικά.

Η σχεσιοδυναμική των ομάδων ανά τμήμα

Στο τιμήμα Γ1, μεταβλητές όπως ο *σεβασμός* (86,7% & 60%), η *σύναψη σχέσεων – σχέσεις φιλίας* (73,3% & 60%) και τα *προσωπικά οφέλη* (60%), είχαν υψηλά θετικά ποσοστά. Ακόμη, σε αρκετές περιπτώσεις τα μέλη ένιωθαν ότι τα ίδια προσέφεραν στην ομάδα *αποδοχή* (73,3%), *ειλικρίνεια* (60%), *εχεμύθεια* (86,7%) και *οικειότητα* (66,7%), αλλά δεν ένιωθαν τον ίδιο βαθμό σιγουριάς, για όσα εκείνη τους προσέφερε.

Επιπροσθέτως, ως προς τη μεταβλητή της *εμπιστοσύνης*, η ομάδα έδειξε ότι και ένιωθε ανασφαλή για την ύπαρξη της (60%) και τα μέλη δεν την εμπιστεύονταν (40%). Ως προς τη μεταβλητή που αφορούσε τη *συνοχή*, η ομάδα έδειξε να ένιωθε αβέβαιη.

Όσον αφορά τις *ανάγκες* και τις *ομοιότητες*, τα μέλη βρίσκονταν σε ένα μεσαίο στάδιο, κατά το οποίο δεν είχαν αποφασίσει αν τις κατανοούσαν ή τις αναζητούσαν.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Γ1

Ερώτηση	Απαντήσεις (%)			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
<i>Σχεσιοδυναμική Ομάδων</i>				
Αρ. Ερ. 1) Μπορώ να συνεργάζομαι με τα μέλη της ομάδας μου.	0,0	33,3	66,7	2,66
Αρ. Ερ. 2) Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας για την επίτευξη κοινών στόχων.	6,7	40,0	53,3	2,46
Αρ. Ερ. 3) Δεν συναντώ δυσκολία στην επικοινωνία μου με τα υπόλοιπα μέλη.	13,3	20,0	66,7	2,53
Αρ. Ερ. 4) Κατανοώ τις ανάγκες – επιθυμίες της ομάδας μου.	6,7	60,0	33,3	2,26
Αρ. Ερ. 5) Αναζητώ σημεία ομοιότητας με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	0,0	53,3	46,7	2,46

Αρ. Ερ. 6) Τα μέλη της ομάδας μου νιώθω ότι με σέβονται.	13,3	26,7	60,0	2,46
Αρ. Ερ. 7) Σέβομαι τη διαφορετικότητα των απόψεων των άλλων μελών.	6,7	6,7	86,7	2,80
Αρ. Ερ. 8) Τα μέλη της ομάδας μου είναι εχέμυθα.	40,0	26,7	33,3	1,93
Αρ. Ερ. 9) Τηρώ την εχεμύθεια στην ομάδα μου.	0,0	13,3	86,7	2,86
Αρ. Ερ. 10) Νιώθω απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη.	60,0	26,7	13,3	1,53
Αρ. Ερ. 11) Η ομάδα μου με αποδέχεται.	20,0	46,7	33,3	2,13
Αρ. Ερ. 12) Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	0,0	26,7	73,3	2,73
Αρ. Ερ. 13) Λαμβάνω αποδοκιμασία από τα άλλα μέλη.	46,7	46,7	6,7	1,60
Αρ. Ερ. 14) Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ μας.	20,0	60,0	20,0	2,00
Αρ. Ερ. 15) Εμπιστεύομαι την ομάδα μου.	40,0	33,3	26,7	1,86
Αρ. Ερ. 16) Είμαι ειλικρινής με τα υπόλοιπα μέλη.	6,7	33,3	60,0	2,53
Αρ. Ερ. 17) Τα μέλη της ομάδας είναι ειλικρινή απέναντι μου.	33,3	53,3	13,3	1,80
Αρ. Ερ. 18) Στη διάρκεια των συναντήσεων μειώθηκαν οι αποστάσεις μεταξύ μας.	26,7	20,0	53,3	2,26
Αρ. Ερ. 19) Λαμβάνω ζεστασιά από τα υπόλοιπα μέλη.	20,0	60,0	20,0	2,00
Αρ. Ερ. 20) Έχω αναπτύξει οικειότητα με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	0,0	33,3	66,7	2,66
Αρ. Ερ. 21) Εκφράζω ελεύθερα τα συναισθήματά μου μέσα στην ομάδα.	33,3	40,0	26,7	1,93

Αρ. Ερ. 22) Τα υπόλοιπα μέλη εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματα τους.	33,3	46,7	20,0	1,86
Αρ. Ερ. 23) Η αποκάλυψη των συναισθημάτων με κάνει να νιώθω ασφαλείς.	6,7	60,0	33,3	2,26
Αρ. Ερ. 24) Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια στην ομάδα μου.	40,0	60,0	0,0	1,60
Αρ. Ερ. 25) Η επικοινωνία μέσω των ασκήσεων με βοηθάει να δημιουργήσω σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη.	0,0	40,0	60,0	2,60
Αρ. Ερ. 26) Έχω δημιουργήσει φίλους στην ομάδα.	13,3	13,3	73,3	2,60
Αρ. Ερ. 27) Θέλω να συνεχίσουν οι συναντήσεις της ομάδας μου.	6,7	53,3	40,0	2,33
Αρ. Ερ. 28) Η ομάδα θα ήταν διαφορετική αν δεν ήταν υποχρεωτική η παρουσία μου.	13,3	53,3	33,3	2,20

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.13: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές για τη σχεσιοδυναμική που έχει αναπτύξει το τμήμα Γ1, μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Στο τμήμα Γ2, ως προς τις μεταβλητές της **συνοχής** (50% & 77,8%), των **προσωπικών οφελών** (77,8%) και της **ομοιότητας** (44,4%) η ομάδα διέθετε υψηλά θετικά ποσοστά. Αξιοσημείωτο αποτελούσε το γεγονός, ότι τα μέλη ένιωθαν ότι η ομάδα τους τα **αποδέχονταν** (88,9%, 77,8% & 72,2%), αν και εκείνα ήταν αβέβαια ως προς τον εαυτό τους (94,4%). Ως προς τη μεταβλητή της **αμοιβαίας εμπιστοσύνης**, η ομάδα ήταν αβέβαιη για τους άλλους (72,2%), αλλά και για τον εαυτό της (61,1%). Επιπλέον, τα άτομα αν και πίστευαν σχεδόν απόλυτα, ότι τα ίδια ήταν **ειλικρινή** και **εχέμυθα** (94,4% & 100%), δεν επικρατούσε η ίδια σιγουριά και για την υπόλοιπη ομάδα.

Ως προς τη μεταβλητή της **οικειότητας**, οι απαντήσεις της ομάδας κυμαίνονταν ανάμεσα στο «Συμφωνώ» και στο «Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ».

**ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΤΟΥ
ΤΜΗΜΑΤΟΣ Γ2**

Ερώτηση	Απαντήσεις (%)			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
Σχεσιοδυναμική Ομάδων				
Αρ. Ερ. 1) Μπορώ να συνεργάζομαι με τα μέλη της ομάδας μου.	0,0	11,1	88,9	2,88
Αρ. Ερ. 2) Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας για την επίτευξη κοινών στόχων.	0,0	27,8	72,2	2,72
Αρ. Ερ. 3) Δεν συναντώ δυσκολία στην επικοινωνία μου με τα υπόλοιπα μέλη.	5,6	27,8	66,7	2,61
Αρ. Ερ. 4) Κατανοώ τις ανάγκες – επιθυμίες της ομάδας μου.	0,0	44,4	55,6	2,55
Αρ. Ερ. 5) Αναζητώ σημεία ομοιότητας με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	16,7	38,9	44,4	2,27
Αρ. Ερ. 6) Τα μέλη της ομάδας μου νιώθω ότι με σέβονται.	0,0	22,2	77,8	2,77
Αρ. Ερ. 7) Σέβομαι τη διαφορετικότητα των απόψεων των άλλων μελών.	5,6	5,6	88,9	2,83
Αρ. Ερ. 8) Τα μέλη της ομάδας μου είναι εχέμυθα.	16,7	55,6	27,8	2,11
Αρ. Ερ. 9) Τηρώ την εχεμύθεια στην ομάδα μου.	0,0	0,0	100,0	2,83
Αρ. Ερ. 10) Νιώθω απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη.	72,2	22,2	5,6	1,33
Αρ. Ερ. 11) Η ομάδα μου με αποδέχεται.	5,6	5,6	88,9	2,83
Αρ. Ερ. 12) Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	5,6	94,4	0,0	2,94
Αρ. Ερ. 13) Λαμβάνω αποδοκιμασία από τα άλλα μέλη.	77,8	22,2	0,0	1,22
Αρ. Ερ. 14) Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ μας.	5,6	72,2	22,2	2,16
Αρ. Ερ. 15) Εμπιστεύομαι την ομάδα μου.	11,1	61,1	27,8	2,16

Αρ. Ερ. 16)Είμαι ειλικρινής με τα υπόλοιπα μέλη.	0,0	5,6	94,4	2,94
Αρ. Ερ. 17)Τα μέλη της ομάδας είναι ειλικρινή απέναντι μου.	5,6	77,8	16,7	2,11
Αρ. Ερ. 18)Στη διάρκεια των συναντήσεων μειώθηκαν οι αποστάσεις μεταξύ μας.	27,8	11,1	61,1	2,33
Αρ. Ερ. 19)Λαμβάνω ζεστασιά από τα υπόλοιπα μέλη.	5,6	50,0	44,4	2,38
Αρ. Ερ. 20)Έχω αναπτύξει οικειότητα με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	0,0	33,3	66,7	2,66
Αρ. Ερ. 21)Εκφράζω ελεύθερα τα συναισθήματα μου μέσα στην ομάδα.	5,6	38,9	55,6	2,50
Αρ. Ερ. 22)Τα υπόλοιπα μέλη εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματα τους.	11,1	66,7	22,2	2,11
Αρ. Ερ. 23)Η αποκάλυψη των συναισθημάτων με κάνει να νιώθω ασφαλείς.	0,0	55,6	44,4	2,44
Αρ. Ερ. 24)Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια στην ομάδα μου.	0,0	94,4	5,6	2,05
Αρ. Ερ. 25)Η επικοινωνία μέσω των ασκήσεων με βοηθάει να δημιουργήσω σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη.	0,0	55,6	44,4	2,44
Αρ. Ερ. 26)Έχω δημιουργήσει φίλους στην ομάδα.	0,0	33,3	66,7	2,66
Αρ. Ερ. 27)Θέλω να συνεχίσουν οι συναντήσεις της ομάδας μου.	5,6	16,7	77,8	2,72
Αρ. Ερ. 28)Η ομάδα θα ήταν διαφορετική αν δεν ήταν υποχρεωτική η παρουσία μου.	50,0	11,1	38,9	1,89

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.14: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές για τη σχεσιοδυναμική που έχει αναπτύξει το τμήμα Γ2, μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Όσον αφορά το τμήμα Γ3, ως προς τις μεταβλητές της *ειλικρίνειας* (82,4% & 58,8%), της *οικειότητας* (82,4% & 52,9%) και των *προσωπικών οφελών* (82,4%), η ομάδα διέθετε υψηλά θετικά ποσοστά. Επιπλέον, ως προς τη μεταβλητή της

εχεμύθειας, όλη η ομάδα έδειξε να συμφωνούσε για την τήρηση της από τους ίδιους (100%), αν και δεν έδειξαν την ίδια σιγουριά για την υπόλοιπη ομάδα.

Ακόμη, ως προς τη μεταβλητή της *εμπιστοσύνης*, τα μέλη έδειξαν ότι συμφωνούσαν και ως προς την ομάδα (64,7%) και ως προς τον εαυτό τους (70,6%), αλλά ως προς τη μεταβλητή της *συναισθηματικής ασφάλειας*, δεν ένιωσαν σιγουριά (76%).

Τέλος όσον αφορά τη *συνοχή*, τα μέλη επιθυμούσαν να συνεχιστούν οι συναντήσεις τους, ενώ το 41,2% πίστευε ότι η ομάδα θα διέφερε αν δεν ήταν υποχρεωτική η προσέλευση των μελών, σε αντίθεση με το 41,2% που πίστευε το αντίθετο.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Γ3

Ερώτηση	Απαντήσεις (%)			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
<i>Σχεσιοδυναμική ομάδων</i>				
Αρ. Ερ. 1) Μπορώ να συνεργάζομαι με τα μέλη της ομάδας μου.	0,0	5,9	94,1	2,94
Αρ. Ερ. 2) Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας για την επίτευξη κοινών στόχων.	0,0	29,4	70,6	2,70
Αρ. Ερ. 3) Δεν συναντώ δυσκολία στην επικοινωνία μου με τα υπόλοιπα μέλη.	5,9	23,5	70,6	2,64
Αρ. Ερ. 4) Κατανοώ τις ανάγκες – επιθυμίες της ομάδας μου.	0,0	47,1	52,9	2,52
Αρ. Ερ. 5) Αναζητώ σημεία ομοιότητας με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	11,8	41,2	47,1	2,35
Αρ. Ερ. 6) Τα μέλη της ομάδας μου νιώθω ότι με σέβονται.	0,0	11,8	88,2	2,88
Αρ. Ερ. 7) Σέβομαι τη διαφορετικότητα των απόψεων των άλλων μελών.	0,0	5,9	94,1	2,94
Αρ. Ερ. 8) Τα μέλη της	5,9	47,1	47,1	2,41

ομάδας μου είναι εχέμυθα.				
Αρ. Ερ. 9)Τηρώ την εχεμύθεια στην ομάδα μου.	0,0	0,0	100,0	2,70
Αρ. Ερ. 10)Νιώθω απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη.	76,5	11,8	11,8	1,35
Αρ. Ερ. 11)Η ομάδα μου με αποδέχεται.	5,9	17,6	76,5	2,70
Αρ. Ερ. 12)Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	0,0	5,9	94,1	2,94
Αρ. Ερ. 13)Λαμβάνω αποδοκιμασία από τα άλλα μέλη.	82,4	11,8	5,9	1,24
Αρ. Ερ. 14)Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ μας.	0,0	35,3	64,7	2,64
Αρ. Ερ. 15)Εμπιστεύομαι την ομάδα μου.	0,0	29,4	70,6	2,70
Αρ. Ερ. 16)Είμαι ειλικρινής με τα υπόλοιπα μέλη.	0,0	17,6	82,4	2,82
Αρ. Ερ. 17)Τα μέλη της ομάδας είναι ειλικρινή απέναντι μου.	0,0	41,2	58,8	2,58
Αρ. Ερ. 18)Στη διάρκεια των συναντήσεων μειώθηκαν οι αποστάσεις μεταξύ μας.	17,6	0,0	82,4	2,64
Αρ. Ερ. 19)Λαμβάνω ζεστασιά από τα υπόλοιπα μέλη.	5,9	41,2	52,9	2,47
Αρ. Ερ. 20)Εχω αναπτύξει οικειότητα με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	5,9	11,8	82,4	2,76
Αρ. Ερ. 21)Εκφράζω ελεύθερα τα συναισθήματα μου μέσα στην ομάδα.	0,0	35,3	64,7	2,64
Αρ. Ερ. 22)Τα υπόλοιπα μέλη εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματα τους.	0,0	70,6	29,4	2,29
Αρ. Ερ. 23)Η αποκάλυψη των συναισθημάτων με κάνει να νιώθω ασφαλείς.	0,0	29,4	70,6	2,70
Αρ. Ερ. 24)Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια στην ομάδα μου.	11,8	76,0	17,6	2,05
Αρ. Ερ. 25)Η επικοινωνία μέσω των ασκήσεων με βοηθάει να δημιουργήσω σχέσεις με τα υπόλοιπα	0,0	11,8	88,2	2,88

μέλη.				
Αρ. Ερ. 26) Έχω δημιουργήσει φίλους στην ομάδα.	11,8	17,6	70,6	2,58
Αρ. Ερ. 27) Θέλω να συνεχίσουν οι συναντήσεις της ομάδας μου.	5,9	17,6	76,5	2,70
Αρ. Ερ. 28) Η ομάδα θα ήταν διαφορετική αν δεν ήταν υποχρεωτική η παρουσία μου.	41,2	17,6	41,2	2,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.15: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές για τη σχεσιοδυναμική που έχει αναπτύξει το τμήμα Γ3, μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson, για τη σχεσιοδυναμική των ομάδων ως την τελική αξιολόγηση

Τα αποτελέσματα των ελέγχων ανεξαρτησίας αφορούσαν και τα τρία τμήματα της έρευνας (Γ1, Γ2, Γ3). Στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα παρατηρήθηκε ότι δεν υπήρχε μεταξύ των τμημάτων και των απαντήσεων στις ερωτήσεις. Η τιμή της ελεγχοσυνάρτησης αφορούσε τη **συνεργασία** όπου $\chi^2=2,626$ με (βαθμούς ελευθερίας) $df=4$, και το επίπεδο σημαντικότητας (p-value) του ελέγχου ήταν $p=0,622$, αντίστοιχα ακολουθούσε η **επικοινωνία** με ($\chi^2=0,997$, $df=4$, $p=0,910$).

Στατιστικά σημαντική διαφορά παρουσιάστηκε μεταξύ των τμημάτων και των απαντήσεων στην **αποδοχή** με ($\chi^2=12,637$ $df=4$, $p=0,013$) και στην **εμπιστοσύνη** με ($\chi^2=15,878$, $df=4$, $p=0,003$).

**Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της τελικής αξιολόγησης
(Σχεσιοδυναμική)**

Ως προς της μεταβλητή *προσωπικά οφέλη* (π.χ. έκφραση συναισθημάτων, διαχείριση άγχους, αυτογνωσία, αυτοεκτίμηση, ζωντάνια, κ.ά.) τα τρία τμήματα έδειξαν ότι συμφωνούσαν, ως προς την ενίσχυση τους μέσα από τις συναντήσεις (74%). Συγκεκριμένα, το τμήμα Γ1 συμφώνησε με ποσοστό 60%, το τμήμα Γ2 με ποσοστό 77,8% και το τμήμα Γ3 με ποσοστό 82,4%.

ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΗΣ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ 31 ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗ

Ερώτηση	Απαντήσεις	Τμήμα			Σύνολο
		Γ1	Γ2	Γ3	
Αρ. Ερ. 31) Από τη συμμετοχή μου στην ομάδα επωφελήθηκα....	<i>Δεν απάντησε</i>	1 (6,7 %)	1 (5,6 %)	0 (0 %)	2 (4 %)
	<i>Προσωπικά Οφέλη</i>	9 (60 %)	14 (77,8 %)	14 (82,4 %)	37 (74 %)
	<i>Προσωπικά Οφέλη – Σχεσιοδυναμική – Γνώσεις Κ.Ε.</i>	5 (33,4%)	3 (16,8%)	3 (17,7%)	11 (67,9 %)
Σύνολο		15 (100 %)	18 (100 %)	17 (100 %)	50 (100 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.16: Τα ποσοστά των απαντήσεων της ανοιχτής ερώτησης 31, για τη σχεσιοδυναμική που έχει αναπτύξει κάθε τμήμα ως την τελική αξιολόγησης.

Στο *κλείσιμο* του τμήματος Γ1, τα *συναισθήματα* που βίωσαν τα άτομα κυμαίνονταν ανάμεσα στα ανάμεικτα (40%) και στα ευχάριστα συναισθήματα (40%). Το τμήμα Γ2, ως προς τη μεταβλητή που αφορούσε τα αισθήματα που ένιωθε η ομάδα στο κλείσιμο της, το 33,3% απάντησε «Ευχάριστα», το 33,3% απάντησε «Δυσάρεστα» και το 27,8% απάντησε «Ανάμεικτα». Στο τμήμα Γ3, παραπάνω από τα

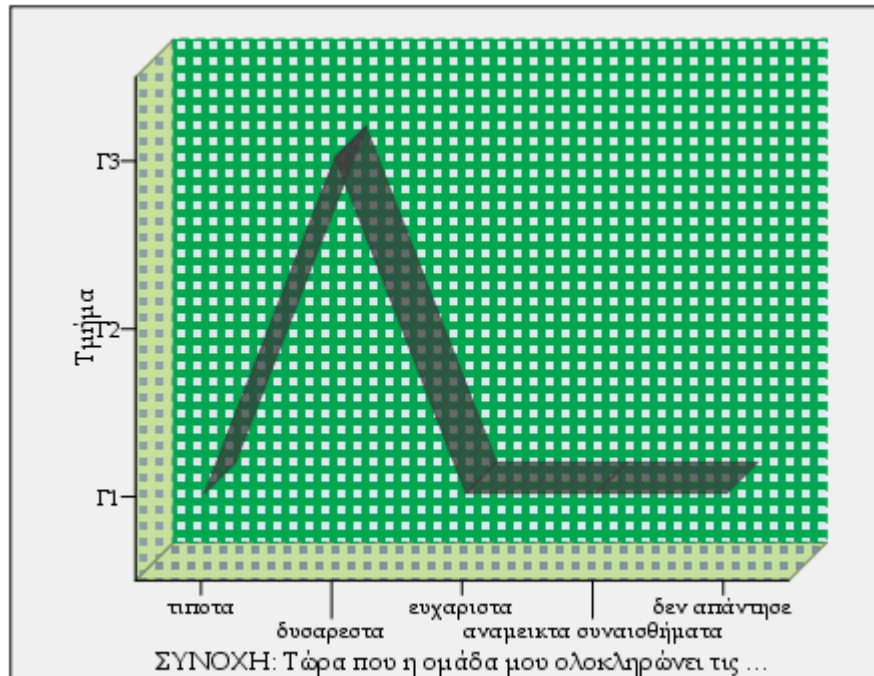
μισά μέλη στο κλείσιμο της ομάδας τους, εξωτερίκευσαν δυσάρεστα συναισθήματα (52,9%).

ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΗΣ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 32 ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗ

Ερώτηση	Απαντήσεις	Τμήμα			Σύνολο
		Γ1	Γ2	Γ3	
Αρ. Ερ. 32) Πώς αισθάνομαι τώρα που τελειώνουν οι συναντήσεις της ομάδας μου;	<i>Δεν Απάντησε</i>	1 (6,7 %)	0 (0 %)	1 (5,9 %)	2 (4 %)
	<i>Τίποτα</i>	1 (6,7 %)	1 (5,6 %)	0 (0 %)	2 (4 %)
	<i>Δυσάρεστα</i>	1 (6,7 %)	6 (33,3 %)	9 (52,9 %)	16 (32 %)
	<i>Ανάμεικτα Συναισθήματα</i>	6 (40 %)	5 (27,8 %)	2 (11,8 %)	13 (26 %)
	<i>Ευχάριστα</i>	6 (40 %)	6 (33,3 %)	5 (29,4 %)	17 (34 %)
Σύνολο		15 (100 %)	18 (100 %)	17 (100 %)	50 (100 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.17: Τα ποσοστά των απαντήσεων της ανοιχτής ερώτησης 32, για τη σχεσιοδυναμική που έχει αναπτύξει κάθε τμήμα ως την τελική αξιολόγησης.

ΓΡΑΦΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 32



ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Γράφημα των απαντήσεων της ανοιχτής ερώτησης 32, για τη σχεσιοδυναμική που είχε αναπτυχθεί ως την τελική αξιολόγηση.

Η εξελικτική πορεία (A & B) μέχρι το τέλος των συναντήσεων

Στον Πίνακα 3.16 παρουσιάζεται το συνολικό άθροισμα των βαθμολογιών στα οποία είχε κατηγοριοποιηθεί η εξελικτική πορεία των ομάδων και τα ποσοστά που η κάθε μία κατηγορία (2 στο σύνολό τους) συγκέντρωσε. Δηλαδή, παρουσιάζεται το συνολικό άθροισμα της εξελικτικής πορείας το οποίο καθορίστηκε από τις 4 κλειστού τύπου ερωτήσεις και τις 3 ανοιχτού τύπου ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Οι κλειστού τύπου ερωτήσεις είχαν κλίμακα βαθμού συμφωνίας από το 1 έως το 3 (1-«Διαφωνώ», 2-«Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ», 3-«Συμφωνώ»). Επομένως όταν οι συμμετέχοντες απαντούσαν «1» σε όλες τις ερωτήσεις κλειστού τύπου, η συνολική τους βαθμολογία θα ήταν 4 (1*4), ενώ επιλέγοντας το 3, θα ήταν 12 (3*4).

Επιπλέον, οι δύο από τις τέσσερις ερωτήσεις: ερωτ. 29^A και 30^A αφορούσαν την εξελικτική πορεία των ομάδων μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση. Ενώ, οι ερωτήσεις που αφορούσαν την εξελικτική πορεία των ομάδων μέχρι την τελική αξιολόγηση, αναφέρονταν στις 29^B και 30^B.

Ως προς τη μεταβλητή της *συνεργασίας*, οι ομάδες έδειξαν ότι ήταν περιορισμένη (56%) το πρώτο διάστημα, ενώ προς το τέλος των συναντήσεων, ήταν καλύτερη (78%) σε σημαντικό βαθμό. Τα ίδια ποσοστά προέκυψαν και στην εξέλιξη της *επικοινωνίας* (αρχικά 46% & στο τέλος 80%), στο εσωτερικό των τμημάτων.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΩΝ ΤΡΙΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Ερώτηση	Απαντήσεις			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
<i>Εξελικτική πορεία</i>				
<i>Συνεργασία</i>				
Αρ. Ερ. 29 ^A) Η συνεργασία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	3 (6 %)	19 (38 %)	28 (56 %)	2,50
Αρ. Ερ. 29 ^B) Η συνεργασία προς το τέλος αναλογικά είναι καλύτερη.	39 (78 %)	9 (18 %)	2 (4 %)	1,50
<i>Επικοινωνία</i>				
Αρ. Ερ. 30α) Η	3 (6 %)	24 (48 %)	23	2,40

επικοινωνία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.			(46 %)	
Αρ. Ερ. 30 ^β) Η επικοινωνία προς το τέλος ήταν επικοινωνιακή.	40 (80 %)	9 (18 %)	1 (2 %)	1,23

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.18: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές για την εξελικτική πορεία που έχουν αναπτύξει τα τρία τμήματα, μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Στο τμήμα Γ1, ως προς τις μεταβλητές της *συνεργασίας* (66,7%) και της *επικοινωνίας* (73,3%), η ομάδα πίστευε ότι ήταν περιορισμένες όταν ξεκίνησαν οι συναντήσεις της ομάδας τους. Ταυτόχρονα όμως, φτάνοντας στη λήξη των συναντήσεων υψηλό ποσοστό ατόμων, πίστευε ακόμη ότι η συνεργασία (60%) και η επικοινωνία (60%) ήταν περιορισμένες.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Γ1

Ερώτηση	Απαντήσεις			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
Εξελικτική Πορεία				
Αρ. Ερ. 29 ^α) Η συνεργασία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	6,7	26,7	66,7	2,60
Αρ. Ερ. 29 ^β) Η συνεργασία προς το τέλος αναλογικά είναι καλύτερη.	60,0	26,7	13,3	1,67
Αρ. Ερ. 30 ^α) Η επικοινωνία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	6,7	20,0	73,3	2,67
Αρ. Ερ. 30 ^β) Η επικοινωνία προς το τέλος ήταν επικοινωνιακή.	60,0	33,3	6,7	1,33

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.19: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές για την εξελικτική πορεία που έχει αναπτύξει τα τμήμα Γ1, μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Ως προς τη μεταβλητή της *συνεργασίας*, το τμήμα Γ2 έδειξε να συμφωνούσε ότι ήταν περιορισμένη στο αρχικό στάδιο (55,6%), ενώ μέχρι το κλείσιμο τα μέλη έδειξαν να συμφωνούσαν ότι βελτιώθηκε (72,2%). Επιπλέον, ως προς τη μεταβλητή της *επικοινωνίας*, η ομάδα έδειξε να συμφωνούσε ότι ήταν επικοδομητική προς το τέλος των συναντήσεων (77,8%).

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Γ2

Ερώτηση	Απαντήσεις			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
<i>Εξελικτική Πορεία</i>				
Αρ. Ερ. 29 ^α) Η συνεργασία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	5,6	38,9	55,6	2,50
Αρ. Ερ. 29 ^β) Η συνεργασία προς το τέλος αναλογικά είναι καλύτερη.	0,0	27,8	72,2	2,72
Αρ. Ερ. 30 ^α) Η επικοινωνία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	5,6	66,7	27,8	2,22
Αρ. Ερ. 30 ^β) Η επικοινωνία προς το τέλος ήταν επικοδομητική.	0,0	22,2	77,8	2,78

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.20: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές για την εξελικτική πορεία που έχει αναπτύξει τα τμήμα Γ2, μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Στο τμήμα Γ3, ως προς τις μεταβλητές της *συνεργασίας* και της *επικοινωνίας* για το αρχικό στάδιο της ομάδας, οι απαντήσεις των μελών κυμαίνονταν ανάμεσα στο «Συμφωνώ» (47,1% & 52,9%) και στο «Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ» (47,1% & 41,2%). Ενώ, προς το τέλος των συναντήσεων, τα άτομα πίστευαν απόλυτα ότι αναλογικά η συνεργασία και η επικοινωνία ήταν επικοδομητική (100%).

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Γ3

Ερώτηση	Απαντήσεις			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
Εξελικτική Πορεία				
Αρ. Ερ. 29 ^α) Η συνεργασία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	5,9	47,1	47,1	2,41
Αρ. Ερ. 29 ^β) Η συνεργασία προς το τέλος αναλογικά είναι καλύτερη.	0,0	0,0	100,0	3,00
Αρ. Ερ. 30 ^α) Η επικοινωνία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	5,9	52,9	41,2	2,35
Αρ. Ερ. 30 ^β) Η επικοινωνία προς το τέλος ήταν εποικοδομητική.	0,0	0,0	100,0	3,00

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.20: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές για την εξελικτική πορεία που έχει αναπτύξει τα τμήμα Γ3, μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson, για την εξελικτική πορεία της τελικής αξιολόγησης

Τα αποτελέσματα των ελέγχων ανεξαρτησίας αφορούσαν και τα τρία τμήματα της έρευνας (Γ1, Γ2, Γ3). Στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα παρατηρήθηκε ότι δεν υπήρχε μεταξύ των τμημάτων και των απαντήσεων στις ερωτήσεις. Η τιμή της ελεγκοσυνάρτησης για τη **συνεργασία** ήταν $\chi^2=2,290$ με (βαθμούς ελευθερίας) $df=4$, και το επίπεδο σημαντικότητας (p-value) του ελέγχου ήταν $p=0,683$, αντίστοιχα ακολουθούσε και η **επικοινωνία** με ($\chi^2=8,689$, $df=4$, $p=0,069$).

Στατιστικά σημαντική διαφορά παρουσιάστηκε μεταξύ των τμημάτων και των απαντήσεων στη συνεργασία προς το τέλος των συναντήσεων, με ($\chi^2=11,706$, $df=4$, $p=0,020$) στην επικοινωνία προς το τέλος των συναντήσεων, με ($\chi^2=12,089$, $df=4$, $p=0,017$).

Συνολικός πίνακας μέσης τιμής των ποσοστών όλων των κλειστών ερωτήσεων της σχεσιοδυναμικής, κάθε τμήματος ξεχωριστά

Από τον παρακάτω πίνακα γίνεται φανερό, το συνολικό ποσοστό των απαντήσεων («Συμφωνώ», «Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ», «Διαφωνώ») που δόθηκαν από κάθε τμήμα. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι συνολικές μέσες τιμές κάθε τμήματος ξεχωριστά.

Γενικά, ως προς τη μεταβλητή της ύπαρξης *σχεσιοδυναμικής*, το τμήμα Γ1 έδειξε να διαφωνούσε (65%). Στο τμήμα Γ2 αυξήθηκε ο βαθμός συμφωνίας των μελών στο 53,2%. Ενώ, με διαφορά υπερίσχυσαν τα άτομα του τμήματος Γ3 που συμφώνησαν ότι υπήρχε σχεσιοδυναμική στο εσωτερικό των ομάδων τους (72,1%).

Αυτό αποδεικνύει ότι στα τρία τμήματα δεν διαφοροποιούνταν σε μεγάλο βαθμό οι μέσες τιμές τους, ενώ οι απαντήσεις και των τριών τμημάτων βρίσκονταν κοντά στο «3», δηλαδή στο «Συμφωνώ».

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗ

Τμήμα	Απαντήσεις			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
Γ1	15,7%	38,8%	45,5%	2,2
Γ2	8,9%	37,9%	53,2%	2,4
Γ3	5,3%	25,4%	69,5%	2,5

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.21: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές, όλων των κλειστών απαντήσεων που αφορούν τη σχεσιοδυναμική (Αρ. Ερ. 1 – 28) που αναπτύχθηκε μέχρι την τελική αξιολόγηση, ανά τμήμα.

Συνολικός πίνακας μέσης τιμής των ποσοστών όλων των κλειστών ερωτήσεων της εξελικτικής πορείας, κάθε τμήματος ξεχωριστά

Από τον παρακάτω πίνακα γίνεται φανερό, το συνολικό ποσοστό των απαντήσεων («Συμφωνώ», «Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ», «Διαφωνώ») που δόθηκαν από κάθε τμήμα. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι συνολικές μέσες τιμές κάθε τμήματος ξεχωριστά.

Συνολικά, ως προς τη μεταβλητή της *εξέλιξης*, το τμήμα Γ1 έδειξε να διαφωνούσε (65%). Στο τμήμα Γ2, οι απαντήσεις της ομάδας κυμαίνονταν ανάμεσα στο «Συμφωνώ» (45,9%) και στο «Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ» (38,9%). Τέλος, ήταν μεγάλο το ποσοστό των μελών (72,1%) του τμήματος Γ3 που πίστευε ότι υπήρχε *εξέλιξη* στην ομάδα τους.

Επιπλέον, οι μέσες τιμές των απαντήσεων διαφοροποιούνταν από τμήμα σε τμήμα, λαμβάνοντας το Γ1 το μικρότερο μέσο όρο 2,07 και το Γ3 το μεγαλύτερο μέσο όρο 2,69.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΜΕΣΕΣ ΤΙΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

Τμήμα	Απαντήσεις			Μέση Τιμή (mean)
	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	
Γ1	65,0%	26,7%	8,4%	2,07
Γ2	15,3%	38,9%	45,9%	2,56
Γ3	3,0%	25,0%	72,1%	2,69

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.22: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές, όλων των κλειστών απαντήσεων που αφορούν την εξελικτική πορεία (Αρ. Ερ. 29α – 30β) που αναπτύχθηκε μέχρι την τελική αξιολόγηση, ανά τμήμα.

**Κατηγοριοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της τελικής αξιολόγησης
(Εξελικτική Πορεία)**

Το πρώτο διάστημα, η ομάδα (Γ1) έδειξε να συμφωνούσε ότι το *κλίμα* ήταν μέτριο (60%). Ενώ, προς το τέλος των συναντήσεων, η ομάδα έδειξε να πιστεύει ότι το κλίμα κυμαινόταν από το «Μέτριο» έως το «Ευχάριστο».

Τα μέλη του Γ2 έδειξαν μέσα από τις απαντήσεις τους, ότι το κλίμα ήταν μέτριο όταν συστάθηκε η ομάδα τους (72,2%), ενώ στο κλείσιμο οι περισσότεροι ένιωθαν ότι ήταν ευχάριστο (83,3%).

Ακόμη, όσον αφορά το κλίμα της ομάδας του Γ3, τα μέλη πίστευαν ότι κυμαίνονταν ανάμεσα στο μέτριο (47,1%) και στο δυσάρεστο (52,9%), ενώ στο τέλος του εργαστηρίου όλοι ένιωθαν ευχάριστα μέσα σε αυτή (94,1%).

ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΩΝ ΑΝΟΙΧΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

Ερώτηση	Απαντήσεις	Τμήμα			Σύνολο
		Γ1	Γ2	Γ3	
Αρ. Ερ. 33α) Πώς ήταν το κλίμα της ομάδας μου αρχικά;	<i>Δεν Απάντησε</i>	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
	<i>Δυσάρεστο</i>	6 (40 %)	4 (22,2 %)	9 (52,9 %)	19 (38 %)
	<i>Μέτριο</i>	9 (60 %)	13 (72,2 %)	8 (47,1 %)	30 (60 %)
	<i>Ευχάριστο</i>	0 (0 %)	1 (5,6 %)	0 (0 %)	1 (2 %)
Αρ. Ερ. 33β) Πώς είναι το κλίμα της ομάδας μου τώρα;	<i>Δεν Απάντησε</i>	1 (6,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (2 %)
	<i>Δυσάρεστο</i>	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (5,9 %)	1 (2 %)
	<i>Μέτριο</i>	7 (46,7 %)	3 (16,7 %)	0 (0 %)	10 (20 %)
	<i>Ευχάριστο</i>	7 (46,7 %)	15 (83,3 %)	16 (94,1 %)	38 (76 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.23: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές, όλων των ανοιχτών απαντήσεων που αφορούν την εξελικτική πορεία (Αρ. Ερ. 33^α & 33^β) που αναπτύχθηκε μέχρι την τελική αξιολόγηση, ανά τμήμα.

Στο τμήμα Γ1 το 66,7% πίστευε ότι υπήρξε θετική αλλαγή στην ομάδα τους. Το τμήμα Γ2 έδειξε να συμφωνούσε ότι πραγματοποιήθηκαν **θετικές αλλαγές** κατά τη διάρκεια των συναντήσεων κατά 94,4 %. Ενώ τέλος, το 100% του τμήματος Γ3 έδειξε να πιστεύουν ότι υπήρχε θετική εξέλιξη.

ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΗΣ ΑΝΟΙΧΤΗΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 34 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

Ερώτηση	Απαντήσεις	Τμήμα			Σύνολο
		Γ1	Γ2	Γ3	
Αρ. Ερ. 34) Παρακολουθώντας την ομάδα μου, έχω εντοπίσει κάποια αλλαγή;	<i>Δεν Απάντησε</i>	2 (13,3 %)	1 (5,6 %)	0 (0 %)	3 (6 %)
	<i>Υπήρξε Αρνητική Αλλαγή</i>	2 (13,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (4 %)
	<i>Δεν Υπήρξε Αλλαγή</i>	1 (6,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (2 %)
	<i>Υπήρξε Θετική Αλλαγή</i>	10 (66,7 %)	17 (94,4 %)	17 (100 %)	44 (88 %)
Σύνολο		15 (100 %)	18 (100 %)	17 (100 %)	50 (100 %)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.24: Τα ποσοστά και οι μέσες τιμές, της ανοιχτής ερώτησης της εξελικτικής πορείας (Αρ. Ερ. 34) που αναπτύχθηκε μέχρι την τελική αξιολόγηση, ανά τμήμα.

Συμμετοχική παρατήρηση των τμημάτων συγκριτικά μεταξύ τους, το διάστημα από την ενδιάμεση μέχρι την τελική αξιολόγηση.

Στο συγκεκριμένο σημείο οι ερευνητές εστιάζονται στη συμμετοχική παρατήρηση που πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, μέχρι και την τελική αξιολόγηση, δηλαδή το 12^ο εργαστήριο. Παρακάτω, παρουσιάζονται κάποια στοιχεία που αφορούν τη σχεσιοδυναμική και την εξελικτική πορεία, για την κάθε ομάδα ξεχωριστά.

Στο τμήμα Γ1 η λεκτική **επικοινωνία** συνέχιζε να έχει τον πρωταγωνιστικό ρόλο στις συναντήσεις των μελών της ομάδας, ενώ η μη λεκτική είχε μέχρι το τέλος τον δευτερεύοντα ρόλο. Το υπερβολικό **χιούμορ** ήταν στοιχείο σε όλες τις συναντήσεις εξ ολοκλήρου. Επιπλέον, τα άτομα παρέμεναν προσηλωμένα στις **κλίκες** τους, δυσκολευόμενοι να συνεργαστούν με τα υπόλοιπα μέλη.

Ως αποτέλεσμα, οι θετικές **αλληλεπιδράσεις** ήταν μειωμένες, και το θετικό **κλίμα** περιορισμένο, παραμένοντας η ομάδα στις συναντήσεις λόγω υποχρεωτικής παρουσίας του εργαστηρίου.

Έτσι, δεν υπήρχε ιδιαίτερα εμφανής **εξελικτική πορεία** και **ανάπτυξη σχεσιοδυναμικής** μεταξύ των μελών μέχρι και το στάδιο λήξης της ομάδας.

Στο τμήμα Γ2 από την 6^η συνάντηση και μετά τα μέλη **επικοινωνούσαν** το ίδιο ικανά και στη λεκτική και στη μη λεκτική επικοινωνία. Υπήρχε **συνεργασία** μεταξύ των περισσότερων μελών μέχρι και το τέλος των συναντήσεων, πέρα από μια κοπέλα που είχε απομονώσει η ομάδα, αλλά και η ίδια είχε επιλέξει να απομονωθεί. Ακόμη, η **κλίκα** που υπήρχε με τη δημιουργία της ομάδας, μέχρι το τέλος είχε δημιουργήσει αρκετές συνδέσεις με τα μέλη της ομάδας.

Μετά το 6^ο εργαστήριο, η ομάδα προσπαθούσε να εισαχθεί στις ασκήσεις ακόμη με πιο ενεργό τρόπο και διάθεση, μετατρέποντας το **κλίμα της ομάδας** συνήθως σε θετικό.

Οι **αλληλεπιδράσεις** των περισσότερων μελών ήταν έντονες και κυρίως θετικές από τα περισσότερα μέλη, και ήταν αξιοπρόσεκτη η προσπάθεια που έκανα έστω και στο τέλος, μετά τη **σύγκρουση** με το απομονωμένο μέλος, να το αποδεχτούν και να το κρατήσουν στην ομάδα. Σε μεγάλο βαθμό λοιπόν, τα μέλη **δέθηκαν** με την ομάδα, δημιουργώντας καινούριες φιλίες και γνωρίζοντας καλύτερα καινούρια άτομα. Ως

αποτέλεσμα, η *εξελικτική πορεία* και η *σχεσιοδυναμική* εξελίχθηκε, αποκτώντας η ομάδα αρκετές γνώσεις για τη διαδικασία εξέλιξης και την ομάδα.

Η ομάδα του Γ3 για αρκετό διάστημα παρέμενε σταθερή στην *πορεία* της και η *επικοινωνία* είχε σταθεροποιηθεί σε ένα ικανοποιητικό σημείο, εκτοξευόμενη σε καινούρια επίπεδα από το σύνολο των μελών τις τελευταίες δύο συναντήσεις της ομάδας. Όσο περνούσαν οι συναντήσεις η *συνεργασία* βελτιωνόταν, με αποτέλεσμα το *κλίμα* να μετατρέπεται σε αρκετά θετικό, τα μέλη να επεκτείνουν τους πειραματισμούς τους και οι αλληλεπιδράσεις να αυξάνονται με σταθερούς ρυθμούς.

Τελικά, μετατράπηκε σε μία ενεργή ομάδα, με φανερή εξέλιξη από την πρώτη της συνάντηση, δημιουργώντας στα μέλη της μια γλυκιά ανάμνηση των όσων συνέβησαν στο εσωτερικό της, αν και αποκτήθηκαν κυρίως στοιχεία γνωστικά, παρά απελευθέρωσης και βαθιάς γνωριμίας των ατόμων που την αποτελούσαν. Εξελίσσοντας έτσι, τη *σχεσιοδυναμική* και την *εξελικτική πορεία* μέχρι ένα συγκεκριμένο βαθμό.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι η μελέτη της εξελικτικής πορείας και της σχεσιοδυναμικής τριών ομάδων, κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης των μέσων προγράμματος. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν αφορούσαν: πρώτον, τη θεωρητική προσέγγιση και τη μεθοδολογία του θεατρικού παιχνιδιού ως μέσο προγράμματος για την εργασία με ομάδες, δεύτερον, την εξέλιξη της επικοινωνίας και της συνεργασίας μεταξύ των μελών των τριών τμημάτων και τέλος τη σύγκριση της εξελικτικής πορείας των τμημάτων μεταξύ τους.

Τμήμα Γ1

Στην ενδιάμεση αξιολόγηση, η ομάδα έδειξε να συμφωνεί κυρίως ως προς τη *συνεργασία*, την *επικοινωνία*, το *σεβασμό*, την *εχεμύθεια*, και την *επίλυση συγκρούσεων*. Αντιθέτως, τα μέλη διαφώνησαν για τη *συναισθηματική ασφάλεια*.

Πιο συγκεκριμένα, από την παρατήρηση προέκυψε ότι τα άτομα *επικοινωνούσαν* κυρίως λεκτικά και *συνεργάζονταν* μόνο με οικεία πρόσωπα, λόγω της αμηχανίας που ένιωθαν. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συνάρτηση με την κ. Κατσορίδου (2002), η οποία αναφέρει ότι η πλειοψηφία των μελών αισθάνεται αβέβαια κι ανήσυχα στο αρχικό στάδιο λειτουργίας της ομάδας. Η συνεργασία των μελών κυριαρχείται από άγχος και έλλειψη συντονισμού, ενώ η επικοινωνία χαρακτηρίζεται από πολύ ομιλία.

Στην τελική αξιολόγηση, τα μέλη έδειξαν ότι συμφωνούσαν ως προς την ύπαρξη του *σεβασμό*, της *σύναψη σχέσεων* – *σχέσεις φιλίας* και των *προσωπικών οφελών* στο εσωτερικό της ομάδας τους. Επίσης, οι συμμετέχοντες συμφωνούσαν ότι οι ίδιοι ήταν *ειλικρινείς*, αν και αμφέβαλαν για την υπόλοιπη ομάδα. Για την *εμπιστοσύνη* ανέφεραν ότι, δεν ήταν σίγουροι ότι υπήρχε στην ομάδα, καθώς οι ίδιοι δεν την εμπιστεύονταν.

Η συμμετοχική παρατηρήτρια εντόπισε ότι η λεκτική *επικοινωνία* συνέχιζε να έχει πρωταγωνιστικό ρόλο στις συναντήσεις της ομάδας, ενώ η μη λεκτική είχε ακόμη δευτερεύοντα ρόλο. Επιπλέον, τα άτομα παρέμεναν προσηλωμένα σε μικρότερες υποομάδες, δυσκολευόμενα να συνεργαστούν με τα υπόλοιπα μέλη. Είναι αποδεκτό ότι για να μειωθούν οι εσωτερικές απειλές, η ομάδα πρέπει να έχει άμεσες σχέσεις. (Douglas, 1997)

Στην ενδιάμεση αξιολόγηση, τα μέλη απάντησαν για την *εξελικτική πορεία* ότι υπήρχαν αλλαγές στην ομάδα, χωρίς να διευκρινίζεται ως προς ποια κατεύθυνση. Ακόμη, το *κλίμα* μέσα στην ομάδα περιγραφικά ότι δεν ήταν τόσο ευχάριστο. Όπως υποστηρίζει ο κ. Ναυρίδης (2005), το πρώτο διάστημα δεν υπάρχει οικειότητα με το χώρο και τον τρόπο λειτουργίας της νεοσύστατης ομάδας και τα μέλη έχουν τυπικές σχέσεις μεταξύ τους, δημιουργώντας ένα όχι τόσο ευχάριστο κλίμα.

Στην τελική αξιολόγηση του τμήματος Γ1, ως προς τις μεταβλητές της *συνεργασίας* και της *επικοινωνίας*, η ομάδα δείχνει να διαφωνεί ως προς τη βελτίωση τους. Επιπλέον, υπάρχει βελτίωση του κλίματος της ομάδας, καθώς οι απαντήσεις κυμαίνονται από το «Μέτριο» στο «Ευχάριστο». Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συνάρτηση με την κ. Κατσορίδου (2002), η οποία υποστηρίζει ότι, η πορεία της ομάδας μπορεί να περιέχει σημεία παλινδρόμησης ή καθήλωσης, όταν η ομάδα δεν μπορεί να αξιοποιήσει τις δυνάμεις της.

Τμήμα Γ2

Όσον αφορά τη *σχεσιοδυναμική* της ενδιάμεσης αξιολόγησης του τμήματος Γ2, παρατηρήθηκαν υψηλά θετικά ποσοστά ως προς τη *συνεργασία*, την *επικοινωνία*, το *σεβασμό*, την *κατανόηση*, την *αποδοχή* και την *οικειότητα*. Αντιθέτως, τα μέλη έδειξαν να διαφωνούν ως προς τη δημιουργία *σχέσεων φιλίας*.

Από την παρατήρηση προέκυψε ότι, από τις πρώτες συναντήσεις αναπτύχθηκε η μη λεκτική *επικοινωνία*. Επιπλέον, η *συνεργασία* και το θετικό *κλίμα* ήταν δυο στοιχεία που ξεχώριζαν στην ομάδα, από την πρώτη στιγμή. Όπως υποστηρίζει η κ. Κοντογιάννη (2000), το θεατρικό παιχνίδι, ενισχύει την επικοινωνία και τις αλληλεπιδράσεις της ομάδας.

Στην τελική αξιολόγηση παρουσιάστηκαν υψηλά θετικά ποσοστά στην *επικοινωνία*, στο *σεβασμό*, στην αναζήτηση *όμοιων στοιχείων*, στη *συνοχή* και στα *προσωπικά οφέλη*. Επιπλέον, τα άτομα αν και πίστευαν σχεδόν απόλυτα, ότι τα ίδια είναι *ειλικρινή* και *εχέμυθα*, δεν επικρατούσε η ίδια σιγουριά και για την υπόλοιπη ομάδα.

Επιπρόσθετα, από την περιθωριακή παρατήρηση προέκυψε ότι τα μέλη *επικοινωνούσαν* το ίδιο ικανά στη λεκτική και στη μη λεκτική επικοινωνία. Ακόμη, υπήρχε *συνεργασία* μεταξύ των περισσότερων μελών. Οι *αλληλεπιδράσεις* της ομάδας ήταν θετικές, ακόμη και μετά από μία σύγκρουση που δημιουργήθηκε στο εσωτερικό της ομάδας. Όπως υποστηρίζει η κ. Κατσορίδου (2002), όσο περνούν οι συναντήσεις, οι αλληλεπιδράσεις γίνονται βαθύτερες, ενώ η ίδια η σύγκρουση αν αντιμετωπιστεί από την ομάδα, κάνει τις σχέσεις βαθύτερες.

Στην ενδιάμεση αξιολόγηση τα μέλη απάντησαν στην *εξελικτική πορεία* ότι συμφωνούν ως προς το ότι υπήρξαν αλλαγές στην ομάδα τους και συγκεκριμένα αναφέρθηκαν σε θετικές αλλαγές, αν και το *κλίμα* που υπήρχε ήταν μέτριο. Ως προς τη μεταβλητή της *συνεργασίας*, τα μέλη έδειξαν να συμφωνούν ότι ήταν περιορισμένη μέχρι την ενδιάμεση αξιολόγηση. Ως προς την *επικοινωνία*, η ομάδα αισθάνθηκε ότι υπήρξε εξ αρχής.

Στην τελική αξιολόγηση, η πλειονότητα των μελών πίστευε ότι η *επικοινωνία* και η *συνεργασία* ήταν επικοδομητικές. Ακόμη, η ομάδα συμφώνησε ότι το *κλίμα* ήταν ευχάριστο. Στη συγκεκριμένη ομάδα, οι σχέσεις μπορούν να χαρακτηριστούν βαθύτερες διότι, στην τελική αξιολόγηση παρουσιάστηκαν υψηλά θετικά ποσοστά στην επικοινωνία, στη συνεργασία, στο σεβασμό και στη συνοχή. Όπως υποστηρίζει η κ. Κατσορίδου (2002), η πορεία της ομάδας είναι ανοδική, εφόσον οι σχέσεις των μελών γίνονται βαθύτερες.

Τμήμα Γ3

Στην ενδιάμεση αξιολόγηση, όσον αφορά τη *σχεσιοδυναμική* της ομάδας, παρουσιάστηκαν υψηλά θετικά ποσοστά στη *συνεργασία*, στην *επικοινωνία*, στο *σεβασμό*, στην *κατανόηση*, στην *αποδοχή* και στην *οικειότητα*.

Πιο συγκεκριμένα, από την παρατήρηση προέκυψε ότι τα άτομα *επικοινωνούσαν* κυρίως λεκτικά και *συνεργάζονταν* μόνο με οικεία πρόσωπα, λόγω της αμηχανίας που ένιωθαν. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συνάρτηση με τις κ. Αρχοντάκη – Φιλίππου (2003), οι οποίες αναφέρουν ότι στο αρχικό στάδιο της ομάδας, τα μέλη δυσκολεύονται να εκφραστούν άμεσα, απέναντι σε καινούρια άτομα. Στην τελική αξιολόγηση, υψηλά ποσοστά παρουσιάστηκαν στη *συνεργασία*, και στο *σεβασμό*.

Στην ενδιάμεση αξιολόγηση, όσον αφορά την *εξελικτική πορεία* του τμήματος Γ3, η ομάδα έδειξε να συμφωνεί ως προς την ύπαρξη *αλλαγών*, αν και το *κλίμα* το πρώτο διάστημα κυμαίνονταν ανάμεσα στο «Μέτριο» και στο «Δυσάρεστο».

Επιπλέον, ως προς τις μεταβλητές της *συνεργασίας* και της *επικοινωνίας*, τα μισά μέλη έδειξαν να συμφωνούν, ενώ τα άλλα μισά είχαν κάποιες αμφιβολίες ότι ήταν περιορισμένες στο αρχικό στάδιο των συναντήσεων.

Στην τελική αξιολόγηση, η ομάδα πίστευε απόλυτα ότι αναλογικά η *συνεργασία* και η *επικοινωνία* ήταν εποικοδομητικές και το *κλίμα* ευχάριστο. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συνάρτηση με την κ. Κατσορίδου (2002), η οποία αναφέρει ότι, κάθε τι για να φτάσει σε ένα σημείο ωριμότητας και να εξελιχθεί, πρέπει να περάσει από κάποια στάδια. Όσο περνούν τα στάδια, τα μέλη της ομάδας επικοινωνούν επαρκώς και κατανοούν τους ρόλους τους, τις δυνατότητες και τις αδυναμίες τους, δηλαδή αλληλεπιδρούν αποτελεσματικά.

Σύγκριση μεταξύ των τμημάτων

Ως προς τη μεταβλητή της *σχεσιοδυναμικής*, συνολικά παρουσιάζεται ότι και τα τρία τμήματα συμφώνησαν ως προς την ύπαρξη της, αλλά σε διαφορετικό βαθμό. Στο τμήμα Γ1 τα ποσοστά των μελών που συμφώνησαν είναι παρόμοια με εκείνα των

μελών που είχαν αμφιβολίες για την ύπαρξη *σχεσιοδυναμικής*. Στο τμήμα Γ2 το μεγαλύτερο ποσοστό των μελών έδειξε να συμφωνεί ως προς την ύπαρξη *σχεσιοδυναμικής*. Το τμήμα Γ3 επίσης, έδειξε να συμφωνεί με υψηλότερα ποσοστά ως προς την ύπαρξη *σχεσιοδυναμικής*, από τα άλλα δύο τμήματα.

Επίσης, ως προς τη μεταβλητή της *εξελικτικής πορείας* συνολικά, τα τρία τμήματα είχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους. Το τμήμα Γ1 στο σύνολο του διαφώνησε ότι υπήρχε *εξέλιξη* στην ομάδα. Στο τμήμα Γ2 οι απαντήσεις των μελών έδειξαν κυρίως να συμφωνούν ότι είχε εξέλιξη η ομάδα τους, αν και παρουσιάστηκε ένας μεγάλος αριθμός ατόμων που είχαν αμφιβολίες για την *εξελικτική πορεία* της. Τέλος, το τμήμα Γ3 στο σύνολο του παρουσίαζε τον υψηλότερο βαθμό συμφωνίας, ως προς τη *εξέλιξη*, από τα άλλα δύο τμήματα.

Όσον αφορά την ανάπτυξη κάθε ομάδας, από τμήμα σε τμήμα, τα μέλη διαφάνηκαν να έχουν εντοπίσει κλιμακωτές *αλλαγές*. Το τμήμα Γ1 είναι αυτό που σε μικρότερο βαθμό συμφώνησε ως προς τις θετικές *αλλαγές*. Στο τμήμα Γ2 όλα τα μέλη συμφώνησαν ότι έχουν εντοπίσει θετικές *αλλαγές* στην ομάδα τους και το ίδιο έδειξαν και οι απαντήσεις των μελών του τμήματος Γ3.

Τέλος, η *συνεργασία* και η *επικοινωνία* αναπτύχθηκαν και τροποποιήθηκαν από το αρχικό στάδιο λειτουργίας των ομάδων. Το τμήμα Γ1 συμφώνησε ότι στο αρχικό στάδιο η *συνεργασία* και η *επικοινωνία* ήταν περιορισμένες, ενώ φτάνοντας στο τέλος των συναντήσεων έδειξε να διαφωνεί ως προς τη βελτίωση τους. Το τμήμα Γ2 συμφώνησε ότι η *συνεργασία* ήταν περιορισμένη στο αρχικό στάδιο, ενώ ως προς την *επικοινωνία* τα μέλη δεν ήταν σίγουρα ότι ήταν περιορισμένη. Στην τελική αξιολόγηση, η ομάδα συμφώνησε ότι αυτά τα δύο στοιχεία είχαν βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό. Τέλος, στο τμήμα Γ3, ήταν παρόμοια τα ποσοστά των μελών που συμφώνησαν με εκείνων που ένιωθαν αμφιβολίες, ως προς την περιορισμένη *επικοινωνία* και *συνεργασία* στο αρχικό στάδιο. Φτάνοντας στο τέλος των συναντήσεων όλη η ομάδα έδειξε να συμφωνεί ότι αυτά τα δύο στοιχεία είχαν βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό.

Αδυναμίες και δυνατά σημεία της μελέτης

Η συγκεκριμένη έρευνα, αποτελεί μελέτη περίπτωσης τριών ομάδων. Ως γνωστό η μελέτη περίπτωσης, αφορά ένα μικρό αριθμό ατόμων και δεν είναι μία αντιπροσωπευτική έρευνα για το γενικό πληθυσμό. Τα αποτελέσματα της, επομένως δεν μπορούν να γενικευτούν. Παρόλα αυτά, οι ερευνήτριες είχαν τη δυνατότητα να διερευνήσουν με μεγαλύτερη λεπτομέρεια, τα αποτελέσματα που προέκυψαν, μέσα από τη χρήση της.

Ο αριθμός των τμημάτων που δημιουργήθηκαν το εξάμηνο διεξαγωγής της έρευνας, ήταν τρία. Πρόκειται για μία αδυναμία της έρευνας, εφόσον αν τα τμήματα ήταν περισσότερα θα μπορούσε να υπάρξει σύγκριση μεταξύ τους και να επικεντρωθούν οι ερευνητές, σε μεγαλύτερο βαθμό στα στοιχεία που ενισχύουν το δέσιμο στην ομάδα. Οπότε, θα βοηθούσε να υπήρχαν περισσότερα τμήματα προκειμένου να μεγαλώσει το δείγμα. Ως αποτέλεσμα, τα ποσοτικά αποτελέσματα θα είχαν μεγαλύτερο βαθμό εγκυρότητας, λόγω του μεγαλύτερου δείγματος. Από την άλλη, αν υπήρχαν περισσότερα μέλη στα τμήματα, δεν θα ήταν δυνατό να επικοινωνήσουν σε μεγάλο βαθμό και να δημιουργηθούν αλληλεπιδράσεις μεταξύ τους.

Ένας άλλος περιορισμός που αφορά περισσότερο τον τρόπο λειτουργίας του συγκεκριμένου μαθήματος, αλλά αναπόφευκτα επηρέασε και την παρούσα έρευνα είναι, η περιορισμένη χρονική διάρκεια των συναντήσεων. Το συγκεκριμένο εργαστήριο διήρκησε δώδεκα συναντήσεις σε όλο το εξάμηνο (δηλαδή 24 ώρες). Η ομάδα χρειάζεται χρόνο για να ωριμάσει και να αναπτύξει συνοχή, ενώ πρέπει να περάσει από συγκεκριμένα στάδια ανάπτυξης.

Η έλλειψη σταθμισμένου ερωτηματολογίου, που αφορά την ενδιάμεση και την τελική αξιολόγηση, αποτελεί ακόμη ένα περιορισμό της έρευνας, ως προς την αξιοπιστία και την εγκυρότητα. Εφόσον, για να είναι έγκυρα τα ερωτηματολόγια της έρευνας, θα πρέπει να μπορούν να αποδώσουν τις θεωρητικές έννοιες για τις οποίες κατασκευάστηκαν. Ενώ, για να είναι αξιόπιστα ως εργαλεία, θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα να δοθούν τα ίδια αποτελέσματα σε επαναλαμβανόμενες μετρήσεις.

Επιπλέον, η παρατηρήτρια – ερευνήτρια, κατά τη διάρκεια των συναντήσεων δεν είχε μία συγκεκριμένη φόρμα παρατήρησης. Κάτι τέτοιο δυσκόλεψε την καταγραφή των αλληλεπιδράσεων, της εξελικτικής πορείας και της σχεσιοδυναμικής.

Επιπρόσθετα, η «φύση» του εργαστηρίου μπορεί να προκαλέσει σύγχυση στους συμμετέχοντες, εφόσον επεξεργάζεται στοιχεία όπως το γνωστικό μέρος της κοινωνικής εργασίας με ομάδες, θέματα αυτογνωσίας, και την ανάπτυξη σχεσιοδυναμικής και ταυτόχρονα είναι ένα εργαστηριακό μάθημα.

Ο κίνδυνος για τη δημιουργία δυσκολιών από την πλευρά των σπουδαστών /-στριών με την ύπαρξη του περιθωριακού παρατηρητή ήταν υψηλός. Η παρουσία μίας ερευνήτριας κατά τη λειτουργία των ομάδων, η οποία λαμβάνει το ρόλο της παρατηρήτριας και δε συμμετέχει ενεργά στις δραστηριότητες, θα μπορούσε να επηρεάσει την ομάδα και τα μέλη να μη νιώσουν τον ίδιο βαθμό ελευθερίας. Οι συμμετέχοντες από την πρώτη επαφή μαζί της ενημερώθηκαν ότι, η παρατηρήτρια ήταν φοιτήτρια του τμήματος και είχε και η ίδια παρακολουθήσει το εργαστήριο στο παρελθόν. Επίσης, τα μέλη πληροφορήθηκαν ότι ανά πάσα στιγμή αν θεωρήσουν ότι η παρουσία της παρατηρήτριας παρεμβαίνει στη διαδικασία του εργαστηρίου, ή για οποιαδήποτε άλλη δυσκολία σχετικά με την παρουσία της παρατηρήτριας, θα πρέπει να ενημερώσουν προσωπικά – αν προτιμούν – την καθηγήτρια. Σε μία τέτοια περίπτωση, η παρατήρηση δε θα συνεχιζόταν για το συγκεκριμένο τμήμα. Επιπρόσθετα, δόθηκαν και άλλες ευκαιρίες για να εκφράσουν την τυχόν δυσαρέσκεια τους για τη διαδικασία της παρατήρησης κατά το αρχικό «Συμβόλαιο» της ομάδας, κατά την ενδιάμεση και την τελική αξιολόγηση. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι κατά τις αξιολογήσεις, τα μέλη ανέφεραν συχνά ότι η παρουσία της παρατηρήτριας ήταν τόσο διακριτική «που ξεχνούσαν ότι υπήρχε».

Επίσης, οι ελληνόγλωσσες πηγές είναι περιορισμένες. Η δυσκολία που αντιμετωπίστηκε από της ερευνήτριες ήταν οι ανεπαρκείς πηγές σχετικά με τις ομάδες, τη σχεσιοδυναμική, την εξελικτική πορεία και το θεατρικό παιχνίδι. Παρόλα αυτά, αποτελεί και το δυνατό σημείο της συγκεκριμένης έρευνας, λόγω της έλλειψης ελληνόγλωσσων και ξενόγλωσσων πηγών, εφόσον συλλέχθηκαν αρκετά στοιχεία για τη γνώση των ομάδων Κοινωνικής Εργασίας και της χρήσης θεατρικού παιχνιδιού σε αυτές.

Επιπροσθέτως, η μεθοδολογία της έρευνας αποτελεί πλεονέκτημα, καθώς πρόκειται για μικτή προσέγγιση. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν είναι η χορήγηση ερωτηματολογίου που δόθηκε σε δύο φάσεις των ομάδων, ώστε να συλλεχθούν οι αλλαγές που είχαν επέλθει, ενώ υπήρξε και η περιθωριακή παρατήρηση, η οποία αποτελεί άλλο ένα εργαλείο που ολοκληρώνει την εικόνα για κάθε ομάδα. Στα ερωτηματολόγια περιέχονταν εκτός από τις κλειστές και ανοιχτές ερωτήσεις, κατά τις οποίες μπορούσαν να δοθούν περισσότερες διευκρινίσεις από τα μέλη. Μέσω της περιθωριακής παρατήρησης, ο ερευνητής λαμβάνει υλικό που δεν είναι σε θέση να αποκαλυφθεί από τα ερωτηματολόγια και τις κλειστές ερωτήσεις.

Προτάσεις για Μελλοντικές έρευνες

Πρώτα από όλα, θα ήταν ενδιαφέρον να διερευνηθούν οι ίδιες μεταβλητές σε ομάδες που διαρκούν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και να πραγματοποιηθεί σύγκριση μεταξύ τους για τυχόν διαφοροποιήσεις. Επίσης, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να πραγματοποιηθεί σε άλλες ομάδες πληθυσμού, μεγαλύτερης ή μικρότερης ηλικίας από το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας, χωρίς να υπάρχει γνωστικό αντικείμενο.

Επιπλέον, μία δεύτερη πρόταση είναι να πραγματοποιηθεί μία παρόμοια έρευνα με άλλα μέσα προγράμματος, εκτός θεατρικού παιχνιδιού. Από την έρευνα μπορούν να διερευνηθούν στοιχεία όπως, η σχεσιοδυναμική, η αποτελεσματικότητα των μέσων, κ.λ.π. Τρίτον, μία άλλη έρευνα αφορά τη σύγκριση ομάδων που κάνουν χρήση καλλιτεχνικών μέσων, όπως δραματοθεραπεία, μουσικοθεραπεία, εικαστική θεραπεία, με ομάδες που δεν χρησιμοποιούν καλλιτεχνικά μέσα.

Τέλος, μία ακόμη πρόταση αφορά τη χρησιμοποίηση διαφορετικής κλίμακας από αυτή που χρησιμοποιήθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα, δηλαδή τριτοβάθμια κλίμακα Likert. Επιπλέον, θα ήταν χρήσιμο να δημιουργηθούν φόρμες παρατήρησης, κατά τις οποίες να καταγράφονται όσα είναι χρήσιμα για τη διερεύνηση των ομάδων. Ακόμη, στο μέλλον θα μπορούσε μία επόμενη έρευνα να χρησιμοποιήσει σταθμισμένο ερωτηματολόγιο για την πραγματοποίησή της.

Τελικά συμπεράσματα

Αυτό που προκύπτει τελικά είναι ότι, η κάθε ομάδα έχει τη δική της οντότητα, δομή και λειτουργία. Οι ομάδες διαφοροποιήθηκαν μεταξύ τους, όσον αφορά τη δυναμική τους, αν και δόθηκαν στα μέλη τα ίδια σταθερά μέσα. Το χρονικό διάστημα που διήρκησε η ομάδα, αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα που συνέβαλε στη διαφοροποίηση τους. Ακόμη, το κάθε μέλος διαφέρει από το άλλο, και αυτό είναι το κύριο στοιχείο που τροποποιεί τις ομάδες, εφόσον ο κάθε ένας έχει διαφορετικά στοιχεία και χαρακτηριστικά από τον άλλο. Όσον αφορά τη συστημική θεώρηση, σε κάθε σύστημα κάθε μέλος συνδέεται με όλα τα άλλα μέλη με ένα πλέγμα σχέσεων που υπερβαίνει τα μέλη και καθορίζει την πορεία και την εξέλιξη όλων. Ως αποτέλεσμα, κάθε σύστημα που δημιουργείται λειτουργεί πέρα από το σύνολο των ατόμων, με βάσει τις αναδυόμενες ιδιότητες του συστήματος.

Μεγάλο μέρος και των τριών τμημάτων συνολικά δείχνει να έχει την άποψη ότι υπάρχει σχεσιοδυναμική στην ομάδα τους. Ως αποτέλεσμα, πρόκειται για ένα στοιχείο που ενώ δεν συναντάτε στον ίδιο βαθμό, τελικά δημιουργείται και εξελίσσεται στην κάθε ομάδα. Επίσης, όλα τα τμήματα αναγνωρίζουν αλλαγές στην ομάδα τους, από την πρώτη συνάντηση μέχρι την τελευταία. Η πλειονότητα των μελών αναφέρεται σε θετικές αλλαγές, όχι όμως στον ίδιο βαθμό από όλους.

Ακόμη, η εξελικτική πορεία αναπτύσσεται σε κάθε ομάδα και βρίσκεται σε συνάρτηση με τις αλληλεξαρτώμενες μεταβολές και την προοδευτική κίνηση προς κάποιο στόχο. (Παπαδόπουλος, 1994) Όταν όμως, η ομάδα δεν έχει στόχους που να την κρατούν ενωμένη, τότε και η ίδια μπορεί να παλινδρομήσει ή να καθηλωθεί. Δηλαδή, μπορεί οι διαπροσωπικές σχέσεις των μελών να γίνουν βαθύτερες, να επικρατήσει η κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών τους και να δραστηριοποιηθούν γενικότερα επιδιώκοντας να καλύψουν τις ανάγκες τους. Αν όμως, παρατηρηθούν σημεία παλινδρόμησης ή καθήλωσης, αυτό σημαίνει ότι η ομάδα δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις εσωτερικές της συγκρούσεις και να αξιοποιήσει τις δυνάμεις της, παραμένοντας έρμαιο των αδυναμιών της.

Ο κοινωνικός λειτουργός – εμπνευστής, το θεατρικό παιχνίδι, οι ενότητες (τέσσερις φάσεις του θεατρικού παιχνιδιού), ο χώρος και τα υλικά αποτελούν τα σταθερά μέσα κάθε συνάντησης, ενώ ο αριθμός των μελών και η ψυχοσυναισθηματική τους κατάσταση αποτελούν τους μεταβαλλόμενους παράγοντες.

Ως αποτέλεσμα, ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής και το θεατρικό παιχνίδι είναι δύο σημαντικά στοιχεία που μπορούν να δημιουργήσουν σχεσιοδυναμική στην ομάδα όμως, χωρίς τη συνδρομή των μελών, δεν υπάρχει δυνατότητα για ανάπτυξη.

Συγκεκριμένα ο κοινωνικός λειτουργός – εμπυχωτής, είναι το μοναδικό πρόσωπο που έχει τη δυνατότητα, να δημιουργήσει θετικό κλίμα στην ομάδα, να βοηθήσει και να ενισχύσει τις αλληλεπιδράσεις των μελών. Ο ρόλος του διαφοροποιείται από στάδιο σε στάδιο και συνεχώς μειώνεται η ενέργεια του και η συμμετοχή του όσο περνούν οι συναντήσεις. (Κουρετζής, 2008) Επιπλέον, λειτουργεί με βάση τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της ομάδας, προσέχοντας το ρόλο και τη θέση του. Ακόμη, οφείλει να προσέχει τις μεταβολές, να παρατηρεί την εξέλιξη και να διαμορφώνει αναλόγως τις συναντήσεις και τις δραστηριότητες της ομάδας. Τα παραπάνω, πραγματοποιούνται πάντα σε συνεργασία με τα μέλη της ομάδας, αφού τα ίδια μπορεί να ζητήσουν την τροποποίηση των δραστηριοτήτων ή ο ίδιος ο κοινωνικός λειτουργός να κατανοήσει μέσα από τη γνώση του τι χρειάζεται η ομάδα και να προτείνει.

Τέλος, το θεατρικό παιχνίδι αποτελεί μέσο το οποίο, ενθουσιάζει, διασκεδάζει και διευρύνει τη φαντασία των μελών, όσο έρχονται σε επαφή με τις δραστηριότητες που περικλείει. Ενώ από την άλλη, υπάρχουν άτομα που δεν μπορούν να ξεπεράσουν τις φοβίες και τις αναστολές τους προς αυτό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσσες βιβλιογραφικές πηγές

01. Αρχοντάκη, Ζ. & Φιλίππου, Δ. (2003) *205 Βιωματικές Ασκήσεις για εμφύχωση ομάδων*, Γ' Έκδοση. Αθήνα: Καστανιώτη.
02. Βουτσινά, Κ. (1991) *Το θεατρικό παιχνίδι*. Αθήνα: Δίπτυχο.
03. Γεώργας Δ. (1995) *Κοινωνική Ψυχολογία*. Τόμος Β'. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
04. Γιαννίτση, Σ. (1997) *Ψυχοσωματική και Ομαδική Ψυχοθεραπεία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
05. Δημητρίου, Σ. (1984) *Λεξικό Ορών 3: Γλωσσολογίας Β', Β' Έκδοση*. Αθήνα: Καστανιώτη.
06. Ευδοκίμου – Παπαγεωργίου, Ρ. (1999) *Δραματοθεραπεία Μουσικοθεραπεία: η επέμβαση της τέχνης στην ψυχοθεραπεία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
07. Ζευγαρίδης, Σ. & Σταματιάδης, Γ. (1997) *Διοίκηση και εποπτεία προσωπικού*. Αθήνα: Interbooks.
08. Ιωσηφίδης, Θ. (2008) *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας και κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
09. Καλλινικάκη, Θ. (1998) *Κοινωνική Εργασία: Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική τη; Κοινωνικής εργασίας*. Ε' Έκδοση. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
10. Καντάς, Α. (1995). *Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση: Οργανωτική και βιομηχανική Ψυχολογία*, Μέρος 3^ο. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
11. Κατσορίδου – Παπαδοπούλου, Χ. (2002) *Κοινωνική Εργασία με Ομάδες: μια μορφή προσέγγισης για συνεργασία & δράση*, Β' Έκδοση. Αθήνα: Έλλην.
12. Καψάλης, Α. (2000), *Παιδαγωγική Ψυχολογία*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
13. Κοντογιάννη, Ά. (1989) *Το βιβλίο της δραματοποίησης*. Αθήνα: Άλκηστis.
14. Κοντογιάννη, Α. (1991) *Η δραματοποίηση για παιδιά*. Αθηνά: Άλκηστis.
15. Κοντογιάννη, Ά. (1984) *Το αυτοσχέδιο θέατρο στο σχολείο*. Αθήνα: Άλκηστis.

16. Κοντογιάννη, Α. (2000). *Η δραματική τέχνη στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
17. Κουρετζής, Λ. (1990) *Το θέατρο για παιδιά στην Ελλάδα*. Αθήνα: Καστανιώτη.
18. Κουρετζής, Λ. (1991) *Το θεατρικό παιχνίδι*. Αθήνα: Καστανιώτη.
19. Κουρετζής, Λ. & Κοντογιάννη, Α. (1993) *Θεατρική Αγωγή*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
20. Λέτσιος, Κ. (2001) *Το Ψυχόδραμα. Η επιστήμη της ομάδας στην ψυχοθεραπευτική προοπτική*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
21. Λουμπράνο – Κωτούλα, Κ. & Κόμη, Μ. (2006) *Η ομάδα, το σώμα και η ψυχοθεραπεία: ομαδική – σωματική ψυχοθεραπεία. Θεωρίες, δυναμική και πρακτική*. Αθήνα: Θυμάρι.
22. Μουδατσάκης, Τ. (1994) *Η θεωρία του δράματος*. Αθήνα: Καρδαμίτσα.
23. Μπακιρτζής Κ. (2002) *Επικοινωνία και Αγωγή*. Αθήνα: Gutenberg.
24. Μπακιρτζής, Κ. (2003) *Η δυναμική της αλληλεπίδρασης στην επικοινωνία*, Β' Έκδοση. Αθήνα: Gutenberg.
25. Ναυρίδης, Κ. (2005) *Ψυχολογία των ομάδων*. Αθήνα: Παπαζήσης.
26. Νόβα-Κάλτσουνη, Χ. (2006) *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα : Gutenberg.
27. Σαρρής, Ν. (1995). *Εισαγωγή στην κοινωνιομετρία, την ομαδική ψυχοθεραπεία και το ψυχόδραμα*. Αθήνα. Δανιάς.
28. Σύγχρονη Ψυχολογία, Δ' Τόμος, Μετάφρ. Οικονομοπούλου Ν. Αθήνα: Ευρωεκδοτική.
29. Τσαρούχη, Κ. (1999). *Διδάσκοντας και μαθαίνοντας μέσα από τη δραματική τέχνη. Στάδια συμμετοχής των παιδιών και των εκπαιδευτικών στη δημιουργία και παρουσίαση μιας θεατρικής εμπειρίας στο Ο.Μ.Ε.Ρ. Παγκόσμια Οργάνωση Προσχολικής Αγωγής, 2.ΜΕΤΑ-πτυχιακά: Εξελίξεις και προοπτικές στη προσχολική και πρωτοσχολική αγωγή με τη συνεργασία της Δ.Ο.Ε*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
30. Φιλιππάκης, Μ. *Κοινωνικό Θέατρο, Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Πρακτικός Οδηγός για Εμψυχωτές*, Β' Έκδοση. Αθήνα: Λευκό Αερόστατο.
31. Χυτήρης, Λ. (2001) *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Interbooks.
32. Ψαρρού, Μ. & Ζαφειρόπουλο, Κ. (2004) *Επιστημονική Έρευνα: θεωρία & εφαρμογές στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Τυποθήτω.

Ξενόγλωσσες βιβλιογραφικές πηγές

- ✓ Bales, R. (1970) *Personality and interpersonal behavior*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- ✓ Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- ✓ Belski, J. & Most, R. (1981) *From exploration to play*. *Developmental Psychology*.
- ✓ Benson, T. (1994) *Needed play leaders: The adults role in children's play*. New Orleans: Paper presented at the Annual Conference of the Southern Early Childhood Association.
- ✓ Blanchet, A. – Trognon, A. (1997) *Ψυχολογία Ομάδων*. Μετάφρ. Παπαδόπουλος Δ. Αθήνα: Σαββάλας.
- ✓ Brissett, D. & Edgley, C. (1990) *Life as theatre: A dramaturgical sourcebook*. New York: Aldine de Gruyter.
- ✓ Cartwright, D. & Zander, A. (1968) *Group Dynamics: research and theory*. 3erd. Edition. London: Tavistock Publications.
- ✓ Coser, A. (1972) *Λεξικό Κοινωνικών Επιστημών. Γ' Τόμος*.
- ✓ Douglas, T. (1997) *Η επιβίωση στις ομάδες: βασικές αρχές της συμμετοχής σε ομάδες*, Μετάφρ. Αραμπατζής Γ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- ✓ Doyal, L. & Cough, I. (1991) *A theory of human needs*. London: Macmillan.
- ✓ Enard, W., Przeworski, M., Fisher, S., Lai, C., Wiebe, V., Kitano, T., Monaco, A. & Paabo, S. (2002) *Molecular evolution of FOXP2, a gene involved in speech and language*. *Nature*. 418.
- ✓ Festinger, L. (1954) *A theory of social comparison processes*. Human Relations.
- ✓ Geldard K. & Geldard D. (2004) *Η συμβουλευτική ψυχολογία στα παιδιά*. Μετάφρ. Μεταξάς Σ. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.
- ✓ Giffin, H. (1984) *The coordination of meaning in the creation of shared make believe reality*. In I. Bretherton (Ed.), *Symbolic play: The development of social understanding*. New York: Academic Press.
- ✓ Hayes, N. (1998) *Εισαγωγή στην Ψυχολογία, Α' Τόμος, Γ' Έκδοση*. Μετάφρ. Σπανούδης Ι. & Σύρμαλη Κ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- ✓ Heiden, A. et al. (1995) *Εισαγωγή στην Κλινική Ψυχολογία*, Επιμ. Καλαντζί-Αζίζι & Αναγνωστόπουλος Φ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- ✓ Henwood, K., & Pidgeon, N. (1995). Grounded theory and psychological research. *The Psychologist*.
- ✓ Homans, G. (1958) *Social behavior as exchange*. *American Journal of Sociology*.
Howard, K. & Sharp, J. (2001) *Η επιστημονική μελέτη*, Μετάφρ. Νταλάκου Β. Δ' Έκδοση. Αθήνα: Gutenberg.
- ✓ Javeau, C. (2000) *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο: το ερωτηματολόγιο του καλού ερευνητή*, Μετάφρ. Τζαννόνε – Τζώρτζη, Κ. Β' Έκδοση. Αθήνα: Τυποθήτω.
- ✓ Jennings, S. (1986) *Creative Drama*. Oxon: Winslow Press.
- ✓ Lewin, K. (1948) *Resolving Social Conflicts*. New York: Harper & Row.
- ✓ Lewin, K. (1951) *Field theory in social science*. New York: Harper & Row.
- ✓ Mellou, E. (1995) Dramatic play is the appropriate name. *Early Child Development and Care*.
- ✓ Moreno, J. L. (1953). *Who Shall Survive? Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Psychodrama*. Beacon, NY: Beacon House.
- ✓ Northen, (1969) *Social work with groups*. New York: Columbia University Press.
- ✓ Payne, M. (2000) *Σύγχρονη θεωρία της κοινωνικής εργασίας*, Δ' Έκδοση. Μετάφρ. Στρατιδάκη Σ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- ✓ Robson, C. (2007) *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Μετάφρ. Νταλάκου Β. & Βασιλικού Κ. Αθήνα: Gutenberg.
- ✓ Rogers, C. (1991) *Ομάδες Συνάντησης*, Μετάφρ. Ντούργα Α. Αθήνα: Δίοδος.
- ✓ Rubin, K. , Bukowski, W. & Parker, J. (1998) Peer interactions, relationships, and groups. In W. Damon (Series Ed.) & R. M. Lerner (Vol. Ed.), *Handbook of Child Psychology, Vol 1. Theoretical models of human development*. 5th Ed. New York: Wiley.
- ✓ Satir, V. (1972) *Πλάθοντας ανθρώπους*, Μετάφρ. Στυλιανούδη Λ. Αθήνα: Κέδρος.
- ✓ Satir, V. (1989) *Ανθρώπινη επικοινωνία*, Μετάφρ. Ντούργα Α. Αθήνα: Δίοδος.
- ✓ Schirrmacher, R. (1998) *Τέχνη & Δημιουργική Ανάπτυξη των παιδιών*, Μετάφρ. Γαζεριάν Τ. Β' Έκδοση. Αθήνα: Έλλην.
- ✓ Smilansky, S. (1968) *The effect of sociodramatic play on culturally disadvantaged preschool children*. New York: John Wiley and Sons.

- ✓ Silverman, D. (1993). *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage.
- ✓ Way, B. (1967). *Development through drama*. Harlow: Longman.
- ✓ Wilson G. – Ryland G. (1949) Κοινωνική Εργασία με ομάδες, εκδ. μόνιμου επιτροπής επιμορφώσεως εις την κοινωνικήν εργασίαν εν συνεργασία με το Unitarian Service Committee των Η.Π.Α.
- ✓ Woods, P. (1993). *Critical events in teaching and learning*. Lewes: Falmer Press.
- ✓ Yablonsky, L. (1976) *Psychodrama*. New York: Basic Books.
- ✓ Yalom, I. (2006) *Θεωρία και πράξη της ομαδικής ψυχοθεραπείας*. Μετάφρ. Ανδριτσανού Ε. & Κακατσάκη Δ. Αθήνα: Άγρας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1^ο Μέρος

Παρουσίαση των πινάκων της ενδιάμεσης και της τελικής αξιολόγησης, στους οποίους περιέχονται αναλυτικά ο έλεγχος χ^2 του Pearson

Ενδιάμεση αξιολόγηση (Σχεσιοδυναμική)

**ΕΛΕΓΧΟΣ Χ² ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗΣ
ΞΕΧΩΡΙΣΤΑ**

Ερώτηση	Χ ²		
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Σχεσιοδυναμική Ομάδας			
<i>Συνεργασία</i>			
4)Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών.	1,803	2	0,406**
<i>Επικοινωνία</i>			
5)Υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των μελών.	0,991	2	0,609**
<i>Σεβασμός</i>			
6)Υπάρχει σεβασμός μεταξύ των μελών.	0,991	2	0,609**
<i>Κατανόηση</i>			
7)Υπάρχει κατανόηση μεταξύ των μελών.	1,465	2	0,481
<i>Αποδοχή</i>			
8)Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	4,0244	4	0,403
9)Με αποδέχονται τα μέλη της ομάδας μου.	4,190	2	0,123**
<i>Αυθεντικότητα</i>			
10)Υπάρχει αυθεντικότητα μεταξύ των μελών.	4,321	2	0,115
11)Είμαι ειλικρινής με τα μέλη της ομάδας μου.	7,536	2	0,023*
<i>Εμπιστοσύνη</i>			
12)Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια.	7,084	4	0,132
17)Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μέσα στην ομάδα.	2,725	4	0,605
<i>Εχεμύθεια</i>			
13)Πιστεύω ότι τηρείται η εχεμύθεια στην ομάδα.	7,357	4	0,118**
<i>Οικειότητα</i>			
14)Συχνά αισθάνομαι οικειότητα στην ομάδα.	2,252	4	0,690
<i>Σχέσεις φιλίας</i>			
16)Εχω δημιουργήσει σχέσεις φιλίας.	3,560	2	0,169
<i>Επίλυση συγκρούσεων</i>			
18)Η ομάδα μου είναι σε θέση να επιλύσει συγκρούσεις.	10,500	4	0,033*

**Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική των ομάδων

* Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική των ομάδων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.9: Έλεγχος χ^2 σε κάθε ερώτηση σχεσιοδυναμικής.

Όπως παρατηρείται, οι μεταβλητές που παρουσιάζονται με (*) διαφέρουν, αφού το Sig (2-tailed) είναι $< 0,05$ και άρα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την σχεσιοδυναμική μέσα στις ομάδες. Ενώ, στις υπόλοιπες μεταβλητές με (**) δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική μέσα στις ομάδες.

Τελική αξιολόγηση (Σχεσιοδυναμική)

ΈΛΕΓΧΟΣ χ^2 ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΣΧΕΣΙΟΔΥΝΑΜΙΚΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Ερώτηση	χ^2		
	Value	df	Asymp. Sig (2-sided)
Σχεσιοδυναμική ομάδας			
1)Μπορώ να συνεργάζομαι με τα μέλη της ομάδας μου.	4,968	2	0,083
2)Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας για την επίτευξη κοινών στόχων.	2,626	4	0,622**
3)Δεν συναντώ δυσκολία στην επικοινωνία μου με τα υπόλοιπα μέλη.	0,997	4	0,910**
4)Κατανοώ τις ανάγκες – επιθυμίες της ομάδας μου.	6,861	4	0,143
5)Αναζητώ σημεία ομοιότητας με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	2,803	4	0,591
6)Τα μέλη της ομάδας μου νιώθω ότι με σέβονται.	6,469	4	0,167
7)Σέβομαι τη διαφορετικότητα των απόψεων των άλλων μελών.	1,126	4	0,890**
8)Τα μέλη της ομάδας μου είναι εχέμυθα.	7,346	4	0,119

9)Τηρώ την εχεμύθεια στην ομάδα μου.	4,861	2	0,088
10)Νιώθω απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη.	1,858	4	0,762**
11)Η ομάδα μου με αποδέχεται.	12,637	4	0,013*
12)Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	4,366	2	0,133
13)Λαμβάνω αποδοκιμασία από τα άλλα μέλη.	6,718	4	0,152
14)Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ μας.	10,895	4	0,028*
15)Εμπιστεύομαι την ομάδα μου.	15,878	4	0,003*
16)Είμαι ειλικρινής με τα υπόλοιπα μέλη.	7,074	4	0,132
17)Τα μέλη της ομάδας είναι ειλικρινή απέναντι μου.	17,615	4	0,001*
18)Στη διάρκεια των συναντήσεων μειώθηκαν οι αποστάσεις μεταξύ μας.	2,483	4	0,648**
19)Λαμβάνω ζεστασιά από τα υπόλοιπα μέλη.	5,293	4	0,258
20)Έχω αναπτύξει οικειότητα με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	4,332	4	0,363
21)Εκφράζω ελεύθερα τα συναισθήματα μου μέσα στην ομάδα.	11,123	4	0,025*
22)Τα υπόλοιπα μέλη εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματα τους.	8,417	4	0,077
23)Η αποκάλυψη των συναισθημάτων με κάνει να νιώθω ασφαλείς.	6,201	4	0,185
24)Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια στην ομάδα μου.	11,950	4	0,018*
25)Η επικοινωνία μέσω των ασκήσεων με βοηθάει να δημιουργήσω σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη.	7,426	2	0,024*
26)Έχω δημιουργήσει φίλους στην ομάδα.	4,037	4	0,401
27)Θέλω να συνεχίσουν οι συναντήσεις της ομάδας μου.	5,921	4	0,205
28)Η ομάδα θα ήταν διαφορετική αν δεν ήταν υποχρεωτική η παρουσία μου.	9,683	4	0,046*

**Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική των ομάδων

* Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική των ομάδων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.21: Έλεγχος X^2 για την ύπαρξη σχεσιοδυναμικής στα τρία τμήματα.

Όπως παρατηρείται, οι μεταβλητές που παρουσιάζονται με (*) διαφέρουν, αφού το Sig (2-tailed) είναι $< 0,05$ και άρα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την σχεσιοδυναμική μέσα στις ομάδες. Ενώ, στις υπόλοιπες μεταβλητές με (***) δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική μέσα στις ομάδες.

Τελική αξιολόγηση (Εξελικτική πορεία)

ΕΛΕΓΧΟΣ X^2 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

Ερώτηση	X^2		
	Value	df	Asymp. Sig (2-sided)
Εξελικτική πορεία			
29 ^α) Η συνεργασία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	2,290	4	0,683**
29 ^β) Η συνεργασία προς το τέλος αναλογικά είναι καλύτερη.	11,706	4	0,020*
30 ^α) Η επικοινωνία μεταξύ των μελών αρχικά ήταν περιορισμένη.	8,689	4	0,069**
30 ^β) Η επικοινωνία προς το τέλος ήταν εποικοδομητική.	12,089	4	0,017*

** Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική των ομάδων

* Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική των ομάδων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.28: Έλεγχος X^2 για την εξελικτική πορεία μεταξύ των τμημάτων.

Όπως παρατηρείται, οι μεταβλητές που παρουσιάζονται με (*) διαφέρουν, αφού το Sig (2-tailed) είναι $< 0,05$ και άρα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την σχεσιοδυναμική μέσα στις ομάδες. Ενώ, στις υπόλοιπες μεταβλητές με (***) δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχεσιοδυναμική μέσα στις ομάδες.

2^ο Μέρος

*Παρουσίαση των πινάκων της ανοιχτής ερώτηση 31 της
τελικής αξιολόγησης, ανά τμήμα και συνολικά*

Ερώτηση «31» τελικής αξιολόγησης

«Από τη συμμετοχή μου στην ομάδα που επωφεληθήκα σε;»

Κατηγοριοποίηση απαντήσεων μελών ομάδας, όσον αφορά τα οφέλη που έλαβαν από τη συμμετοχή τους στην ομάδα.

ΤΜΗΜΑ Γ1

Κατηγοριοποίηση	Μέλη ομάδας	Απαντήσεις
<i>Προσωπικά οφέλη</i>	9	«Επικοινωνία-χιούμορ-έκφραση συναισθημάτων-συνεργασία», «Να κατανοήσω ότι όταν υπάρχουν κλίκες δεν δένεται η ομάδα», «Ατομικό-φιλικό επίπεδο», «Κοινωνική- να μοιράζομαι συναισθήματα», «Εμπιστοσύνη στην ομάδα», «Διαχείριση άγχους».
<i>Δεν απάντησε</i>	1	
<i>Προσωπικά οφέλη – Σχεσιοδυναμική</i>	1	«Μη λεκτική επικοινωνία- εχεμύθεια-δημιουργία ομάδας»
<i>Προσωπικά οφέλη – Γνώσεις Κ.Ε.</i>	4	«Αυτοσυγκέντρωση-χαλάρωση-αντιλήφθηκα διαφορετικά την ομάδα πως γίνεται και εξηγούνται οι δραστηριότητες», « Βιωματικές ασκήσεις-να αποδέχομαι τους άλλους-να επικοινωνώ με ομαδικό πνεύμα-να σέβομαι την ομάδα», «Κοινωνικότητα-εμπειρίες στον συντονισμό της ομάδας-συνεργασία-να σέβομαι τους άλλους».

ΤΜΗΜΑ Γ2

Κατηγοριοποίηση	Μέλη ομάδας	Απαντήσεις
Προσωπικά οφέλη	14	«Αυτογνωσία – αυτοεκτίμηση», «Στις σχέσεις με τους άλλους με τον εαυτό μου», «Επικοινωνία», «Συνεργασία», «Φιλικό επίπεδο-προβληματίστηκα για άλλα προβλήματα», Να γνωρίσω τη γλώσσα του σώματος- να νιώθω πιο άνετα όταν εκφράζομαι μ' αυτό», «Αποδοχή της διαφορετικότητας του άλλου», «Αισθάνομαι-ηρεμώ», «Μη λεκτική επικοινωνία», «Άρχισα να σκέφτομαι πώς να δείχνω το συναίσθημα-επίπεδο γνωριμιών», «Κοινωνικότητα».
Δεν απάντησε	1	
Προσωπικά οφέλη – Σχεσιοδυναμική	1	«Επικοινωνία-κατανόηση ως ένα βαθμό του εαυτού μου».
Προσωπικά οφέλη – Γνώσεις Κ.Ε.	1	«Γνώσεις για το αντικείμενο μου-γνώσεις για τις προσωπικές σχέσεις»
Προσωπικά οφέλη – Σχεσιοδυναμική – Γνώσεις Κ.Ε.	1	«Γνώσεις-συμμετοχή-ομαδικότητα-εμπιστοσύνη».

ΤΜΗΜΑ Γ3

Κατηγοριοποίηση	Μέλη ομάδας	Απαντήσεις
Προσωπικά οφέλη	15	«Εμπιστοσύνη – φιλία – οικειότητα – δημιουργικότητα – συναίσθημα», «Επίπεδο γνωριμιών – βίωμα ορισμένων ασκήσεων – συνεργασία», «Φαντασία», «Να ανακαλύψω τον εαυτό μου – σεβασμός – αυτογνωσία», «Επικοινωνία – ελευθερία λόγου», «κοινωνικότητα – αλληλεπίδραση», «Θάρρος», «Ενεργητικότητα – ζωντάνια – διασκέδαση», «Αυτοπεποίθηση – αυτοεκτίμηση – εξωτερίκευσης συναισθημάτων», «Εχεμύθεια – ειλικρίνεια», «Ενεργητική συμμετοχή – ανάπτυξη αυτοπεποίθησης και αυτοσεβασμού»,

		«Εκφραστικό επίπεδο – μη λεκτική επικοινωνία.
<i>Προσωπικά οφέλη – Σχεσιοδυναμική</i>	1	«Επικοινωνία-συνεργασία-αποδοχή»
<i>Προσωπικά οφέλη – Γνώσεις Κ.Ε.</i>	1	«Επίπεδο γνωριμιών-γνώσεις για το θεατρικό παιχνίδι-άφησα το σώμα μου να εκφραστεί ελεύθερα».

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 31 ΓΙΑ ΟΛΑ ΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ.

Κατηγοριοποίηση	Μέλη ομάδας	Απαντήσεις
<i>Προσωπικά οφέλη</i>	38	«Επικοινωνία, Χιούμορ, Έκφραση συναισθημάτων, Συνεργασία», «Να κατανοήσω ότι όταν υπάρχουν κλίκες δεν δένεται η ομάδα», «Ατομικό-φιλικό επίπεδο», «Να είμαι κοινωνική, να μοιράζομαι συναισθήματα», «Εμπιστοσύνη στην ομάδα», «Διαχείριση άγχους», «Αυτογνωσία, αυτοεκτίμηση», «Στις σχέσεις με τους άλλους-εαυτό μου», «Προβληματίστηκα για άλλα προβλήματα», « Να γνωρίσω τη γλώσσα του σώματος, να νιώθω πιο άνετα όταν εκφράζομαι μ' αυτό», «Αποδοχή της διαφορετικότητας του άλλου», «Αισθάνομαι, ηρεμώ», « Επίπεδο γνωριμιών», «Φιλία, οικειότητα, δημιουργικότητα», «Βίωμα ορισμένων ασκήσεων», « Φαντασία», «Σεβασμός», «Ελευθερία λόγου», «Ενεργητικότητα, ζωντάνια, διασκέδαση», «Αυτοπεποίθηση», « Εχεμύθεια, ειλικρίνεια», «Ενεργητική συμμετοχή, ανάπτυξη αυτοσεβασμού», «Μη λεκτική επικοινωνία».
<i>Προσωπικά οφέλη - Σχεσιοδυναμική</i>	3	«Μη λεκτική επικοινωνία, εχεμύθεια, δημιουργία ομάδας», «Επικοινωνία, κατανόηση ως ένα βαθμό του εαυτού μου», «Επικοινωνία, συνεργασία, αποδοχή».

<p><i>Προσωπικά οφέλη – Γνώσεις Κ.Ε.</i></p>	<p>6</p>	<p>«Αυτοσυγκέντρωση, χαλάρωση, αντιλήφθηκα διαφορετικά την ομάδα πως γίνονται και εξηγούνται οι δραστηριότητες», «Βιωματικές ασκήσεις, να αποδέχομαι τους άλλους, να επικοινωνώ με ομαδικό πνεύμα, να σέβομαι την ομάδα», «Κοινωνικότητα, εμπειρίες στον συντονισμό της ομάδας, συνεργασία, να σέβομαι τους άλλους», «Να κάνω φίλιες, να συμβιβάζομαι στην ομάδα, Συνεργασία, να μάθω για το θεατρικό παιχνίδι, να νιώσω σαν μικρό παιδί», «Γνώσεις για το αντικείμενο μου, γνώσεις για τις προσωπικές σχέσεις», «Επίπεδο γνωριμιών, γνώσεις για το θεατρικό παιχνίδι, άφησα το σώμα μου να εκφραστεί ελεύθερα».</p>
<p><i>Προσωπικά οφέλη – Σχεσιοδυναμική – Γνώσεις Κ.Ε.</i></p>	<p>1</p>	<p>«Γνώσεις, Συμμετοχή, Ομαδικότητα, Εμπιστοσύνη»</p>

3^ο Μέρος

Παρουσίαση του ερωτηματολογίου της ενδιάμεσης αξιολόγησης, όπως παραδόθηκε στους συμμετέχοντες της έρευνας.

A. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Παρακαλώ συμπληρώστε κάποια στοιχεία που αφορούν εσάς.

Κωδικός		
Τμήμα	Γ1	Γ2	Γ3

B. Η ΟΜΑΔΑ ΜΟΥ

Παρακαλώ σκεφτείτε τις παρακάτω προτάσεις που αφορούν την πορεία της ομάδας από το ξεκίνημα της μέχρι σήμερα.

1. Παρατηρώντας την ομάδα μου από την αρχή μέχρι σήμερα, τί παρατηρώ ;

.....
.....
.....
.....
.....

2. Πως αισθάνομαι το κλίμα της ομάδας μου τώρα;

.....
.....
.....
.....
.....

3. Παρατηρώντας την ομάδα μου από την αρχή μέχρι σήμερα, υπάρχει το 'αίσθημα του ανήκειν' σε αυτήν;

.....
.....
.....
.....
.....

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά την κάθε πρόταση και στη συνέχεια υποδείξτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας επιλέγοντας την εναλλακτική που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

1. Όχι

2. Δεν Ξέρω

3. Ναι

4) Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών.	1	2	3
5) Υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των μελών.	1	2	3
6) Υπάρχει σεβασμός μεταξύ των μελών.	1	2	3
7) Υπάρχει κατανόηση μεταξύ των μελών.	1	2	3
8) Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	1	2	3
9) Με αποδέχονται τα μέλη της ομάδας μου.	1	2	3
10) Υπάρχει αυθεντικότητα μεταξύ των μελών.	1	2	3
11) Είμαι ειλικρινής με τα μέλη της ομάδας μου.	1	2	3
12) Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια.	1	2	3
13) Πιστεύω ότι τηρείται η εχεμύθεια.	1	2	3
14) Συχνά αισθάνομαι οικειότητα στην ομάδα.	1	2	3

15) Το κλίμα της ομάδας

είναι:.....

16) Έχω δημιουργήσει σχέσεις φιλίας.	1	2	3
17) Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μέσα στην ομάδα.	1	2	3
18) Η ομάδα μου είναι σε θέση να επιλύσει συγκρούσεις.	1	2	3

Σας ευχαριστούμε

πολύ για την συμμετοχή σας!

4^ο Μέρος

Παρουσίαση του ερωτηματολογίου της τελικής αξιολόγησης, όπως παραδόθηκε στους συμμετέχοντες της έρευνας.

A. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Παρακαλώ συμπληρώστε κάποια στοιχεία που αφορούν εσάς.

Χρονολογία γέννησης						
Εξάμηνο φοίτησης	A'	B'	Γ'	Δ'	Ε'	Στ'	Ζ'
Τμήμα	Γ1		Γ2	Γ3			
Εργάζεστε;					Κωδικός		
Ναι <input type="checkbox"/>	Όχι <input type="checkbox"/>					

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά την κάθε πρόταση και στη συνέχεια υποδείξτε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας επιλέγοντας την εναλλακτική που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

1. Διαφωνώ 2. Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ 3. Συμφωνώ

B. Ο ΕΑΥΤΟΣ ΜΟΥ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ

Παρατηρώντας τον εαυτό μου **ΤΩΡΑ** μετά από τη συμμετοχή μου στο εργαστήριο.

1) Μπορώ να συνεργάζομαι με τα μέλη της ομάδας μου.	1	2	3
2) Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας προς την επίτευξη κοινών στόχων.	1	2	3
3) Αισθάνομαι ότι δε συναντώ δυσκολία στο να επικοινωνήσω με τα υπόλοιπα μέλη.	1	2	3
4) Μπορώ να κατανοήσω τις ανάγκες και τις επιθυμίες της ομάδας μου.	1	2	3
5) Ως μέλος της ομάδας αναζητώ να βρω φανερά σημεία ομοιότητας με τα υπόλοιπα άτομα.	1	2	3
6) Μέσα στην ομάδα νιώθω ότι τα μέλη με σέβονται.	1	2	3
7) Μπορώ να σεβαστώ τη διαφορετικότητα των απόψεων των υπολοίπων μελών.	1	2	3
8) Πιστεύω ότι τα μέλη της ομάδας μου είναι εχέμυθα.	1	2	3
9) Τηρώ την εχεμύθεια στην ομάδα μου.	1	2	3

10) Νιώθω απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη.	1	2	3
11) Αισθάνομαι ότι η ομάδα μου με αποδέχεται.	1	2	3
12) Αποδέχομαι τα μέλη της ομάδας μου.	1	2	3
13) Λαμβάνω αποδοκιμασία από τα άλλα μέλη της ομάδας.	1	2	3
14) Θεωρώ ότι υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ μας.	1	2	3
15) Εμπιστεύομαι την ομάδα μου.	1	2	3
16) Είμαι ειλικρινής με τα υπόλοιπα μέλη.	1	2	3
17) Νιώθω ότι τα μέλη της ομάδας είναι ειλικρινή απέναντι μου.	1	2	3
18) Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων μειώθηκαν οι αποστάσεις μεταξύ μας.	1	2	3
19) Λαμβάνω ζεστασιά από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.	1	2	3
20) Έχω αναπτύξει οικειότητα με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μου.	1	2	3
21) Εκφράζω ελεύθερα τα συναισθήματα μου μέσα στην ομάδα.	1	2	3
22) Θεωρώ ότι τα υπόλοιπα μέλη εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματά τους.	1	2	3
23) Η αποκάλυψη των συναισθημάτων μου στην ομάδα με κάνει να συνδεθώ με εκείνη.	1	2	3
24) Αισθάνομαι συναισθηματική ασφάλεια στην ομάδα μου.	1	2	3
25) Η επικοινωνία μου μέσω των ασκήσεων του εργαστηρίου, παίζει βασικό ρόλο στη δημιουργία σχέσεων μου με τα υπόλοιπα μέλη.	1	2	3
26) Έχω δημιουργήσει φίλους μέσα στην ομάδα.	1	2	3
27) Επιθυμώ να συνεχιστούν οι συναντήσεις στην ομάδα μου.	1	2	3
28) Θεωρώ ότι η ομάδα μου θα ήταν διαφορετική, αν δεν ήταν υποχρεωτική η παρουσία μου στο εργαστήριο.	1	2	3

Αισθάνομαι ότι από την συμμετοχή μου στην ομάδα επωφεληθήκα σε:

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....
- 5).....

Τώρα που η ομάδα μου ολοκληρώνει τις συναντήσεις αισθάνομαι.....
.....

Γ. Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΜΟΥ

Παρακαλώ σκεφτείτε τις παρακάτω προτάσεις που αφορούν την πορεία της ομάδας από το ξεκίνημα της μέχρι σήμερα.

29) Η συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας:			
• στην αρχή, ήταν περιορισμένη.	1	2	3
• προς το τέλος των εργαστηρίων αναλογικά ήταν καλύτερη.	1	2	3
30) Η επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας:			
• στην αρχή, ήταν περιορισμένη.	1	2	3
• προς το τέλος των εργαστηρίων ήταν πιο εποικοδομητική.	1	2	3

Το κλίμα της ομάδας μου αρχικά
ήταν.....
τώρα είναι

Παρατηρώντας τη συμμετοχή μου στην ομάδα από το πρώτο έως το τελευταίο εργαστήριο:

- a. Τι έχει αλλάξει στον εαυτό μου.....
.....
.....
- b. Τι έχει αλλάξει στην ομάδα μου.....
.....
.....

**Σας ευχαριστούμε
πολύ για την συμμετοχή σας!**