

hombat.eu

Trainers Manual

Greek Edition



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Πώς να εκπαιδεύσετε εκπαιδευτικούς.....	5
2.1.Τι είναι η μη τυπική εκπαίδευση.....	5
2.2.Ο βιωματικός κύκλος της μάθησης.....	5
2.3.Ικανότητες: Δεξιότητες, γνώσεις και στάσεις.....	7
2.4.Μεθοδολογίες βιωματικής εκπαίδευσης.....	8
2.5.Δυναμική της ομάδας.....	13
2.6.Δημιουργώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης.....	14
2.7.Συντονισμός/Διευκόλυνση/Εμπύχωση ομάδων (Facilitation).....	15
2.8.Αρνητικές πτυχές συμπεριφορών στις ομάδες και πως να τις διαχειριστείτε.....	23
2.9.Μαθαίνοντας από το συναίσθημα.....	27
3. Η σημασία της αξιολόγησης και του κριτικού αναστοχασμού.....	39
Βιβλιογραφία.....	46
Πηγές.....	47



Call: REC-DISC-AG-2016

Action grants 2016: European citizenship rights, anti-discrimination, preventing and combating intolerance

“Combating HOMophoBic And Transphobic bullying in schools - HOMBAT”

Project number: 764746

Deliverable 3.9-10-11

Manual for Trainers

Document information

Due date of deliverable	12/11/2018
Actual submission date	05/11/2018
Organisation name of lead contractor for this deliverable	Accept CY and DDG
Revision	

Dissemination Level

PU	Public	X
PP	Restricted to other programme participants (including the Commission Services)	
RE	Restricted to a group specified by the consortium (including the Commission Services)	
CO	Confidential, only for members of the consortium (including the Commission Services)	

The project no 764746 has been funded with support from the European Commission.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

Authors list		
Author	Partner	Date
Stalo Lesta, Konstantinos Papageorgiou	AcceptCY	30/11/2018
Vilma Gabrieliute, Birutė Sabatauskaitė	DDG	30/11/2018
Editor		
Editor	Partner	
Christina Ioannou	KMOP	17/12/2018
Versioning		
Version	Summary	Date
1.0	Development of the Draft version v01	05/11/2018
2.0	Version 2.0 final	17/12/2018

1. Εισαγωγή

Το παρόν εγχειρίδιο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου “HOMBAT - Combating HOMorphoBic And Transphobic (HT) bullying in schools”, το οποίο στοχεύει να συμβάλει στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της ομοφοβίας και τρανσφοβίας στην Ελλάδα, την Κύπρο και τη Λιθουανία. Συγκεκριμένα, οι στόχοι του HOMBAT περιλαμβάνουν:

- Προώθηση και ενίσχυση της πρόληψης και της αντιμετώπισης του ομοφοβικού/τρανσφοβικού (ΟΤ) εκφοβισμού στα σχολεία·
- Ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών και των σχολικών συμβούλων στην πρόληψη και αντιμετώπιση του ΟΤ εκφοβισμού·
- Ανάπτυξη μίας πολυπαραγοντικής συνεργασίας φορέων και την ανταλλαγή απόψεων σχετικά με την καταπολέμηση του ΟΤ εκφοβισμού στα σχολεία·
- Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τον ΟΤ εκφοβισμό στο σχολικό περιβάλλον και στην ενίσχυση της πρόληψης μέσω της έμμεσης μεταβολής των κοινωνικών αντιλήψεων και στάσεων απέναντι στο φαινόμενο αυτό.

Η επίτευξη των παραπάνω στόχων θα βοηθήσει όχι μόνο τους εκπαιδευτικούς αλλά και τους υπόλοιπους επαγγελματίες που εργάζονται στον χώρο της εκπαίδευσης να ενημερωθούν σφαιρικά γύρω από το φαινόμενο του ΟΤ εκφοβισμού και τον αντίκτυπο που έχει στη σχολική επίδοση και την ευημερία των μαθητριών/-θητών. Επίσης, θα έχουν τη δυνατότητα να λάβουν τη στήριξη που χρειάζονται, ώστε να διαδραματίσουν θετικό ρόλο στην πρόληψη του φαινομένου αυτού.

Εκπαίδευση

Μία από τις βασικές επιδιώξεις του έργου HOMBAT είναι η ανάπτυξη των ικανοτήτων και η βελτίωση των γνώσεων των εκπαιδευτικών, των σχολικών συμβούλων και των επαγγελματιών της εκπαιδευτικής κοινότητας -όπως σχολικοί διευθυντές και ψυχολόγοι-, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά το φαινόμενο του ΟΤ εκφοβισμού στο σχολείο.

Εγχειρίδιο

Το παρόν έγγραφο παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για τον τρόπο εκπαίδευσης άλλων εκπαιδευτικών στο αντικείμενο του έργου HOMBAT και απευθύνεται σε επαγγελματίες εκπαίδευσης που είναι σε θέση να εκπαιδεύσουν άλλους εκπαιδευτικούς. Αποτελεί ένα συμπληρωματικό εγχειρίδιο για τις/τους εκπαιδευτριες/-δευτές του έργου και μπορεί να χρησιμοποιηθεί παράλληλα με το εγχειρίδιο για τις/τους εκπαιδευόμενες/-νους, το οποίο προσφέρει περαιτέρω πληροφορίες για τα θέματα που συζητήθηκαν στην εκπαίδευση.

2. Πώς να εκπαιδεύσετε εκπαιδευτικούς

2.1. Τι είναι η μη τυπική εκπαίδευση

Η εκπαίδευση που λαμβάνει χώρα σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος ονομάζεται μη τυπική εκπαίδευση. Παρότι τα σχολεία και τα πανεπιστήμια συνήθως παρέχουν τυπική εκπαίδευση, η μη τυπική εκπαίδευση θεωρείται εξίσου αποτελεσματική και οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα. Αποτελεί ένα πολύ καλό εργαλείο για την ενίσχυση της γνώσης, των δεξιοτήτων και των στάσεων των μαθητριών/-τών και είναι κατάλληλη για την εκπαίδευση ενηλίκων ή παιδιών.

Σύμφωνα με το εγχειρίδιο "Compass: a manual on Human Rights Education with young people" (Council of Europe, 2012) «η μη τυπική εκπαίδευση αναφέρεται σε οργανωμένα, δομημένα προγράμματα και διαδικασίες προσωπικής και κοινωνικής εκπαίδευσης ... σχεδιασμένα για την ανάπτυξη ενός φάσματος δεξιοτήτων και ικανοτήτων εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού προγράμματος...». Όπως αναφέρεται στο ίδιο εγχειρίδιο, η μη τυπική εκπαίδευση θα πρέπει να είναι:

- εθελοντική·
- προσβάσιμη σε όλες/-λους·
- μια οργανωμένη διαδικασία με εκπαιδευτικούς στόχους·
- συμμετοχική, μαθητοκεντρική και βασισμένη στην εμπειρία και τη δράση·
- σχετική με την εκμάθηση δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την καθημερινή ζωή και για την προετοιμασία των συμμετεχουσών/-χόντων, ώστε να γίνουν ενεργοί πολίτες·
- βασισμένη στη συμπερίληψη τόσο της ατομικής όσο και της ομαδικής μάθησης και να υιοθετεί μια συλλογική προσέγγιση·
- ολιστική και προσανατολισμένη στη διαδικασία·
- οργανωμένη με βάση τις ανάγκες των συμμετεχουσών/-χόντων.

2.2. Ο βιωματικός κύκλος της μάθησης

Ο ακρογωνιαίος λίθος της μη τυπικής εκπαίδευσης είναι η βιωματική μάθηση. Αυτό σημαίνει ότι η μάθηση λαμβάνει χώρα μετά/ χάρη στην/ με βάση την αποκτηθείσα εμπειρία. Σε αυτό το πλαίσιο, η μάθηση δεν γίνεται αντιληπτή ως το αποτέλεσμα της ανάγνωσης κάποιου βιβλίου ή της παρακολούθησης μίας διάλεξης. Η βιωματική εκπαίδευση συνιστάται ιδιαίτερα για τις περιπτώσεις που αναμένεται από τις/τους μαθήτριες/-θητές να αποκτήσουν δεξιότητες ή να αναπτύξουν συμπεριφορές. Για παράδειγμα, εάν καθοδηγηθούν μέσα από μια οργανωμένη εμπειρία, η επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων είναι πολύ πιθανή. Αποτελεί μία ενδιαφέρουσα εμπειρία και παρέχει κίνητρα στις/στους μαθήτριες/-θητές. Μπορεί, ακόμη, να τις/τους «συγκινήσει» και όταν έχουν εμπλακεί συναισθηματικά, η δύναμη της γνώσης είναι μεγάλη.

Ο βιωματικός κύκλος της μάθησης του David Kolb (1984) αποτελεί το καταλληλότερο μοντέλο για την κατανόηση της ιδέας αυτής. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, στην αρχή της εκπαιδευτικής ενότητας οι μαθήτριες/-θητές καθοδηγούνται στο πλαίσιο μίας οργανωμένης εμπειρίας, όπως τα παιχνίδια ρόλων, η συζήτηση, η επίδειξη βίντεο, η μελέτη υποθέσεων κλπ. Μετά την ολοκλήρωση της εμπειρίας τους, οι συμμετέχουσες/-χοντες αποστασιοποιούνται για να παρατηρήσουν και να στοχαστούν κριτικά τι έγινε κατά τη διάρκεια της βιωματικής άσκησης. Από τη μία πλευρά, οι μαθήτριες/-θητές αναλογίζονται όλα όσα συνέβησαν κατά τη διάρκεια της άσκησης και από την άλλη, κάνουν μία προσωπική ενδοσκόπηση για να παρατηρήσουν τις προσωπικές τους αντιδράσεις, συναισθήματα και σκέψεις που σχετίζονται με την εμπειρία τους. Μετά την ενδοσκόπηση αυτή και την ανταλλαγή σκέψεων/συναισθημάτων, η συζήτηση στρέφεται προς το τι συμβαίνει στην καθημερινή ζωή, ώστε να χτιστεί μία γέφυρα μεταξύ προσωπικής εμπειρίας και «πραγματικού κόσμου». Συνεπώς, η γενίκευση της οργανωμένης εμπειρίας οδηγεί στη σύνδεση των σημείων για τη δημιουργία μιας νέας εννοιοποίησης/κατανόησης ενός φαινομένου/συμβάντος της καθημερινής ζωής. Στο τέλος κάθε ενότητας, οι μαθήτριες/-θητές ενθαρρύνονται να εξετάσουν ή να εφαρμόσουν τις νεοαποκτηθείσες δεξιότητές τους. Μπορεί κάλλιστα να υποστηριχθεί ότι με αυτό τον τρόπο η βιωματική εκπαίδευση προσφέρει έναν χώρο προετοιμασίας για προσωπική και κοινωνική αλλαγή.



Η εικόνα ανακτήθηκε από: <http://thetrainingthinking.com/o-kuklos-mathisis-ton-tessaron-stadion-tou-david-kolb/>

Συμπερασματικά, τα διάφορα στάδια του βιωματικού κύκλου της μάθησης συνοψίζονται ως εξής:

Βίωμα → ΚΑΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ

Αναστοχασμός → ΤΙ;

Γενίκευση → ΑΡΑ;

Εφαρμογή → ΤΩΡΑ ΤΙ;

2.3. Ικανότητες: Δεξιότητες, γνώσεις και στάσεις

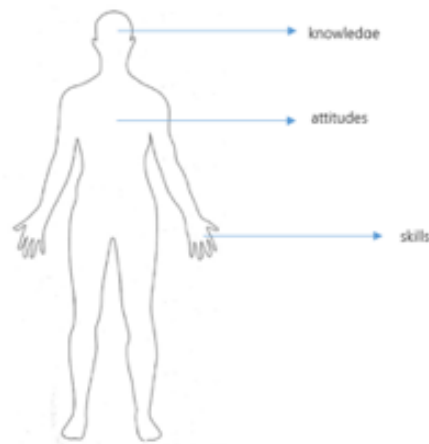
Όπως, αναμένεται οποιαδήποτε εμπειρία μη τυπικής εκπαίδευσης θα συμβάλει στην απόκτηση δεξιοτήτων από τις/τους μαθήτριες/-θητές. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς ορίζει οκτώ βασικές ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση:

1. Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα
2. Επικοινωνία σε ξένες γλώσσες
3. Μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία
4. Ψηφιακή ικανότητα
5. Μεταγνωστικές ικανότητες (Learning to learn)
6. Κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη
7. Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα
8. Πολιτισμική συνείδηση και έκφραση

(Η λίστα ανακτήθηκε από: https://eur-lex.europa.eu/legal_content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=EL)

Για καθεμία ικανότητα, αναμένεται από τις/τους μαθήτριες/-θητές όχι μόνο να αποκτήσουν γνώσεις αλλά και να αναπτύξουν δεξιότητες και στάσεις. Η γνώση αναφέρεται στο να γνωρίζεις κάτι, οι δεξιότητες στο να γνωρίζεις πώς να κάνεις κάτι και οι στάσεις στο πώς να αντιμετωπίζεις μία κατάσταση.

Όπως φαίνεται στην παρακάτω εικόνα, θα μπορούσαμε να συνδέσουμε τη γνώση με το μυαλό, τις δεξιότητες με τα χέρια και τις στάσεις με την καρδιά (Το σχήμα ανακτήθηκε από το European Portfolio for Youth Leaders and Youth Workers, 2007).



Οι αναμενόμενες δεξιότητες των εκπαιδευτικών σε σχέση με τον Ο/Τ εκφοβισμό, σύμφωνα με το παραπάνω μοντέλο, θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- την αναγνώριση και την κατανόηση του τι είναι εκφοβισμός και Ο/Τ εκφοβισμός (ΓΝΩΣΕΙΣ)
- την ευαισθητοποίηση για το πρόβλημα της ομοφοβίας/τρανσφοβίας και τον αντίκτυπο του Ο/Τ εκφοβισμού (ΣΤΑΣΗ)
- την ικανότητα αντίδρασης και χειρισμού περιστατικών Ο/Τ εκφοβισμού στο σχολείο (ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ).

2.4. Μεθοδολογίες βιωματικής εκπαίδευσης

Υπάρχουν ποικίλες μεθοδολογίες που προωθούν τη βιωματική εκπαίδευση και την ενεργό συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η φιλοσοφία όλων των μεθοδολογιών βιωματικής εκπαίδευσης έχουν ως επίκεντρο την/τον μαθήτρια/-θητή, προάγουν τη δημιουργικότητα, ενδυναμώνουν την περιέργεια και το ενδιαφέρον για μάθηση, ενώ συμβάλλουν σημαντικά στην απόκτηση ικανοτήτων. Επιπλέον, οι εν λόγω μεθοδολογίες ενεργοποιούν τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες τόσο σε επίπεδο πνευματικό όσο και σωματικό (τις περισσότερες φορές). Ορισμένα παραδείγματα μεθόδων βιωματικής εκπαίδευσης είναι τα εξής:

Καταιγισμός ιδεών: ο καταιγισμός ιδεών είναι μια πολύ χρήσιμη τεχνική στις περιπτώσεις που εισάγεται ένα νέο θέμα προς συζήτηση, όταν χρειάζεται να παραχθούν νέες ιδέες γρήγορα ή όταν η ομάδα χρειάζεται να μελετήσει μία βασική ιδέα ή ένα περίπλοκο, πολυδιάστατο ζήτημα. Ζητήστε από τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να προτείνουν όσες περισσότερες ιδέες μπορούν για το συγκεκριμένο θέμα. Προσπαθήστε να ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των μελών όλης της ομάδας και καλέστε τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να μοιραστούν όλες τις ιδέες που τους έρχονται στο μυαλό, γρήγορα και αυθόρμητα, η/ο μία/ένας μετά την/τον άλλη/-λο, ακόμη και αν δεν γνωρίζουν καλά το ζήτημα. Ο τρόπος με τον οποίο εκφράζονται οι ιδέες θυμίζει «καταιγίδα». Εξίσου σημαντικό είναι καμία από τις ιδέες που θα εκφραστούν να μην επικριθεί, καταδικαστεί ή λογοκριθεί, όσο «τρελή» και «μη ρεαλιστική» θεωρηθεί. Ο «καταιγισμός» σταματά στο σημείο που παύουν να αναδύονται νέες ιδέες. Στη συνέχεια, η/ο εκπαιδευτικός / συντονιστής/-στρια ζητά από τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να σχολιάσουν τις ιδέες που προτάθηκαν και να εντοπίσουν κοινά σημεία, κατηγορίες ή οτιδήποτε άλλο προκύψει.

Γραφή στον τοίχο: πρόκειται για μία άλλη μορφή καταιγισμού ιδεών, με τη διαφορά ότι οι συμμετέχουσες/-χοντες δεν εκφράζουν τις ιδέες τους φωναχτά αλλά τις γράφουν σε ένα κομμάτι χαρτί (π.χ. χαρτάκι post-it) και το κολλούν στον τοίχο ή τον (χαρτο)πίνακα. Έτσι, δίνεται η ευκαιρία στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες να σκεφτούν σε ατομικό επίπεδο, χωρίς να επηρεάζονται ή να παρασύρονται από τις ιδέες των άλλων μελών της ομάδας. Στη συνέχεια, τα χαρτάκια post-it μπορούν να ομαδοποιηθούν στην περίπτωση που οι συμμετέχουσες/-χοντες εντοπίσουν ομοιότητες μεταξύ των διάφορων ιδεών.

Συζητήσεις σε ομάδες εργασίας και μικρές ομάδες: οι συμμετέχουσες/-χοντες χωρίζονται σε τριάδες ή μικρές ομάδες (συνήθως με μέγιστο αριθμό 4-6 άτομα) και συζητούν ένα συγκεκριμένο θέμα, σενάριο, μία μελέτη περίπτωσης ή προσπαθούν να κάνουν πρόχειρες προτάσεις για ένα συγκεκριμένο πρόβλημα. Οι ιδέες που προτείνονται από τις μικρές ομάδες μπορούν μετέπειτα να συζητηθούν από ολόκληρη την ομάδα. Σε μερικές περιπτώσεις, οι μικρότερες ομάδες μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικές από τη γενική συζήτηση μεταξύ όλων των συμμετεχουσών/-χόντων, καθώς ενθαρρύνουν την ανταλλαγή εμπειριών με έναν πιο φιλικό και υποστηρικτικό τρόπο, με αποτέλεσμα οι συμμετέχουσες/-χοντες να συμμετέχουν πιο ενεργά στη συζήτηση. Οι συμμετέχουσες/-χοντες συχνά νιώθουν πιο άνετα να μοιραστούν τις ιδέες τους με 2-3 άτομα παρά με 20. Οι ομάδες εργασίας μπορούν, επίσης, να αποδειχθούν ένας εξαιρετικός τρόπος για να ενισχυθεί η συμμετοχή των πιο συνεσταλμένων μελών της ομάδας στη συζήτηση, καθώς έχουν την τάση να παραμένουν σιωπηλά μπροστά σε μεγάλες ομάδες.

Δηλώσεις μέσα σε ένα καπέλο ("Statements in a hat"): Η τεχνική αυτή αποτελεί έναν τρόπο ενθάρρυνσης των συμμετεχουσών/-χόντων για να λάβουν μέρος στη συζήτηση, καθώς και έναν τρόπο εμπλοκής των πιο ντροπαλών μελών της ομάδας σε αυτή. Η/Ο εκπαιδευτικός / συντονιστής/-στρια συντάσσει μία λίστα δηλώσεων προς συζήτηση σε μικρά χαρτιά (μία δήλωση ανά χαρτί), τα διπλώνει και τα τοποθετεί μέσα σε ένα καπέλο. Στη συνέχεια, το καπέλο περνάει από τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες και καθμία/καθένας επιλέγει ένα χαρτί στην τύχη και αναφέρει τη γνώμη της/του για την αναγραφόμενη δήλωση. Τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας απαντούν και μελετούν διαφορετικές απόψεις που εκφράζονται για κάθε δήλωση. Όταν χρησιμοποιούμε αυτή τη μέθοδο, καλό θα ήταν να ζητήσουμε από τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να καταγράψουν τις ερωτήσεις τους και να τις τοποθετήσουν μέσα στο καπέλο, ώστε να συζητηθούν αργότερα.

«Το ενυδρείο» (Fish bowl): μία παραλλαγή της συζήτησης στο πλαίσιο μίας μικρής ομάδας, κατά την οποία η συζήτηση λαμβάνει χώρα με την παρουσία παρατηρητών. Συνήθως, 6 περίπου συμμετέχουσες/-χοντες κάθονται σε έναν κύκλο (το «ενυδρείο») και συζητούν ένα συγκεκριμένο θέμα. Δε γίνονται παρεμβάσεις στη συζήτηση από άτομα εκτός του «ενυδρείου», όπως για παράδειγμα από την/τον εκπαιδευτικό / συντονιστή/-στρια ή άλλες/-λους συμμετέχουσες/-χοντες. Αντιθέτως, οι παρατηρητές/-τριες παρατηρούν με προσοχή τη συζήτηση και τα επιχειρήματα που διατυπώνονται. Όταν κάποια/-ος παρατηρήτρια/-ρητής αισθανθεί ότι θέλει να συμβάλει στη συζήτηση, στέκεται πίσω από ένα «ψάρι» και τότε το «ψάρι» πρέπει να φύγει από το «ενυδρείο» και να προσχωρήσει στους παρατηρητές. Το «ενυδρείο» αποτελεί μία πολύ χρήσιμη τεχνική για να αναλάβουν

οι συμμετέχουσες/-χοντες τα «ηνία» της συζήτησης, αλλά και για να συγκρατηθούν οι πιο εξωστρεφείς και ετοιμόλογες/-γοι συμμετέχουσες/-χοντες που ενδεχομένως μονοπωλούν τη συζήτηση σε βάρος των υπόλοιπων μελών της ομάδας.

Ασκήσεις δηλώσεων «Συμφωνώ»/«Διαφωνώ»: Κάποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια αναφέρουν αυτή την τεχνική ως «Ψήφισε με τα πόδια σου!» ή «Πάρε θέση!». Οι συμμετέχουσες/-χοντες καλούνται να «λάβουν θέση» σε κάποια δήλωση (την οποία διαβάζει η/ο εκπαιδευτικός / συντονιστής/-στρια), επιλέγοντας να σταθούν σε ένα συγκεκριμένο σημείο του χώρου που αναπαριστά τη «συμφωνία» ή τη «διαφωνία» με μία δήλωση. Εκτός από αυτό, μπορεί να ορισθεί και ένας τρίτος χώρος-επιλογή όπως, «Δεν έχω αποφασίσει»/«Ακόμη το σκέφτομαι»/«Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ». Πολλές φορές, είναι χρήσιμο να ενώσουμε το «συμφωνώ» και το «διαφωνώ» με ένα σκοινί ή κολλητική ταινία, για να συμβολίσουμε τη συνέχεια των απόψεων μεταξύ των δύο άκρων. Η άσκηση «Πάρε θέση!» έχει ως στόχο να βοηθήσει τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να διερευνήσουν τις προσωπικές τους αντιλήψεις, να εκφράσουν και να ακούσουν επιχειρήματα και αντεπιχειρήματα και να θέσουν υπό αμφισβήτηση πολιτισμικές νόρμες και στερεότυπα. Οι ασκήσεις που χρησιμοποιούν τη μεθοδολογία του «Πάρε θέση!» μπορούν συγχρόνως να βοηθήσουν τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να εξετάσουν τους διαφορετικούς τρόπους αντίδρασης σε μία συγκεκριμένη κατάσταση. Με αυτό τον τρόπο, παρακινούνται να ανακαλύψουν τα συναισθήματα που έχουν απέναντι σε διάφορες επιλογές, να συζητήσουν για την αποτελεσματικότητα και την εφαρμοσιμότητα κάθε επιλογής καθώς και να καλλιεργήσουν νέες δεξιότητες (όπως η ενδυνάμωση, η αποφασιστικότητα, η επικοινωνία, η επίλυση διαφορών κλπ.) σε ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον.

Αγώνες Λόγου (Debates): Οι «αναμετρήσεις» αυτές είναι πολύ χρήσιμες για τη συζήτηση αμφιλεγόμενων ζητημάτων και επιτρέπουν την έκφραση αντιτιθέμενων απόψεων με δομημένο τρόπο. Επιπλέον, επιδρούν θετικά στην κατάλυση μύθων και την αμφισβήτηση προκαταλήψεων. Οι συμμετέχουσες/-χοντες χωρίζονται σε 2 ομάδες και στέκονται όρθιες/-οι ή κάθονται αντικριστά. Και οι δύο ομάδες συζητούν μία συγκεκριμένη δήλωση (συνήθως αμφιλεγόμενη). Μία από τις ομάδες θα συμφωνήσει με τη δήλωση, ενώ η άλλη θα διαφωνήσει. Κάθε ομάδα έχει στη διάθεσή της 45 λεπτά για να παρουσιάσει την επιχειρηματολογία της, χωρίς διακοπή, και στη συνέχεια η άλλη ομάδα έχει στη διάθεσή της άλλα 45 λεπτά για να παρουσιάσει τα αντεπιχειρήματά της. Οι ομάδες μπορούν να πραγματοποιήσουν μέχρι 3-4 γύρους αγώνων λόγου πάνω σε μία συγκεκριμένη δήλωση. Επιπρόσθετα, οι αγώνες λόγου θεωρούνται ιδανικοί για την ενεργοποίηση της ομάδας, όμως μπορούν πολλές φορές να οδηγήσουν σε έντονες ανταλλαγές απόψεων. Για τον λόγο αυτό, οι εκπαιδευτικοί / συντονιστές/-στριες οφείλουν να θυμίζουν στις/στους συνδιαλεγόμενες/-νους τους βασικούς κανόνες της ομάδας πριν ξεκινήσουν τη συζήτηση. Ακόμη, επειδή οι συμμετέχουσες/-χοντες κατανέμονται στις ομάδες τυχαία (πριν ακούσουν τη δήλωση), είναι πιθανόν κάποιες/-οι να χρειαστεί να υποστηρίξουν απόψεις που αντιτίθενται στις δικές τους. Αυτός είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να καλλιεργηθεί ενσυναίσθηση και κατανόηση των διαφορετικών απόψεων.

Μελέτες Περιπτώσεων: Οι μελέτες περιπτώσεων είναι σύντομες «ιστορίες» για ανθρώπους και περιστατικά που σκιαγραφούν ένα συγκεκριμένο πρόβλημα. Παρουσιάζουν ένα πραγματικό ή υποθετικό παράδειγμα και δημιουργούν πρόσφορο έδαφος, ώστε η ομάδα να αναλύσει την πολυπλοκότητα του ζητήματος και να βρει πιθανές λύσεις. Η τεχνική αυτή είναι πολύ αποτελεσματική για την εδραίωση θεωρητικών γνώσεων, καθώς μέσα από μία πιο εξειδικευμένη και λεπτομερή διερεύνηση του υποθετικού σεναρίου εξάγονται σπουδαία συμπεράσματα. Οι υπό μελέτη περιπτώσεις πρέπει να σχεδιαστούν με τέτοιο τρόπο, ώστε να θέτουν σε αμφισβήτηση τα εδραιωμένα κοινωνικο-πολιτισμικά πιστεύω που μπορούν να οδηγήσουν στη διαιώνιση των διακρίσεων και της ανισότητας. Οι μελέτες περιπτώσεων, επειδή παρουσιάζουν ένα ζήτημα με γενικευμένο και υποθετικό τρόπο, αποτελούν μία ιδιαίτερα αποτελεσματική μέθοδο για τη συζήτηση ευαίσθητων θεμάτων, όπως οι διακρίσεις, η ανισότητα, ο εκφοβισμός, η κακοποίηση και άλλα συναφή θέματα, καθώς δημιουργούν απόσταση μεταξύ των συμμετεχουσών/-χόντων και της πραγματικής κατάστασης και άρα, καθιστούν τη συζήτηση λιγότερο απειλητική.

Παιχνίδι ρόλων: Τα παιχνίδια ρόλων είναι η δραματοποίηση σύντομων ιστοριών, στις οποίες τα μέλη μίας ομάδας (κατά προτίμηση μικρής) ενσαρκώνουν ρόλους. Οι ιστορίες αυτές χρησιμοποιούνται για την αναπαράσταση μίας πραγματικής κατάστασης και δίνουν στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες την ευκαιρία να εξετάσουν πώς θα αντιδρούσαν και θα ένιωθαν σε ανάλογες καταστάσεις. Αν και υποθετικά, τα σενάρια που αναπτύσσονται είναι κατασκευασμένα, ούτως ώστε να φαίνονται όσο το δυνατόν πιο «ρεαλιστικά» και σχετικά με την πραγματικότητα των συμμετεχουσών/-χόντων. Έτσι, οι συμμετέχουσες/οντες καλούνται να αξιοποιήσουν τις αντίστοιχες εμπειρίες που έχουν βιώσει και να αυτοσχεδιάσουν.

Ακόμη και αν οι συμμετέχουσες/-χοντες δεν γνωρίζουν ή δεν έχουν βιώσει παρόμοιες εμπειρίες, μπορούν να αντλήσουν πληροφορίες από τις κοινωνικές νόρμες, τα κοινά πιστεύω και τη γενική αντίληψη των χαρακτήρων που αναπαρίστανται. Τα παιχνίδια ρόλων αποτελούν ένα πολύ ισχυρό και αποτελεσματικό εργαλείο για την προώθηση μίας βαθύτερης κατανόησης της κατάστασης και την ανάπτυξη ενσυναίσθησης. Οι συμμετέχουσες/-χοντες ταυτίζονται με τους χαρακτήρες και ενθαρρύνονται να αναλογιστούν πώς θα αντιδρούσαν σε παρόμοιες καταστάσεις, αλλά σε ένα ασφαλές περιβάλλον (αυτό της ομάδας εκπαίδευσης).

Παρόλα αυτά, τα παιχνίδια ρόλων πρέπει να χρησιμοποιούνται με προσοχή. Η απέκδυση του ρόλου, δηλαδή η αποστασιοποίηση από τον ρόλο είναι μείζονος σημασίας για την επιστροφή των συμμετεχουσών/-χόντων στην πραγματικότητα και την απαλλαγή από πιθανά έντονα συναισθήματα που ένιωσαν κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει, επίσης, να δοθεί σε τυχόν στερεότυπα που μπορεί να αναδειχθούν κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας (καθώς τα στερεότυπα λειτουργούν πολλές φορές ως σημείο αναφοράς για την άντληση πληροφοριών σχετικά με την αναπαράσταση των ρόλων). Η/Ο εκπαιδευτικός / συντονιστές/-στριες πρέπει να έχει ενεργό ρόλο στην κατάρριψη αυτών των στερεοτύπων αμφισβητώντας τον βαθμό στον οποίο συμβαδίζουν με την πραγματικότητα.

Προσομοιώσεις: Οι προσομοιώσεις μοιάζουν αρκετά με τα παιχνίδια ρόλων, καθώς περιλαμβάνουν και αυτές την ενσάρκωση ενός ρόλου. Ωστόσο, είναι περισσότερο δομημένες και καθοδηγούμενες και συχνά βασίζονται σε ένα λεπτομερές και συγκεκριμένο σενάριο. Αποτελούν την αναπαράσταση μίας πραγματικής κατάστασης και οι «ηθοποιοί» καλούνται να ενεργήσουν, όπως ενεργούν συνήθως οι πραγματικοί άνθρωποι που εμπλέκονται σε αυτήν την «δήθεν» αληθινή κατάσταση. Συνεπώς, οι συμμετέχουσες/-χοντες χρειάζεται να κατανοήσουν πώς θα σκέφτονταν και θα συμπεριφέρονταν αυτοί οι άνθρωποι σε συγκεκριμένες συνθήκες και να προχωρήσουν στην αναπαράσταση των συζητήσεων, σκέψεων, αντιλήψεων και συναισθημάτων που θα είχαν. «Εισερχόμενες/-οι σε μία κατάσταση θεωρούμενη ως πραγματικότητα» οι συμμετέχουσες/-χοντες μπορούν να γνωρίσουν βαθύτερα τις ποικίλες πτυχές που εμπλέκονται και να εξετάσουν τρόπους με τους οποίους μπορούν να αναλάβουν αποτελεσματική δράση. Οι προσομοιώσεις απαιτούν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εμπλοκής εκ μέρους των συμμετεχουσών/-χόντων, ενώ συχνά επιζητούν τη διατύπωση ενισχυτικών επιχειρημάτων για μία άποψη με την οποία η/ο συμμετέχουσα/-ων ενδέχεται να διαφωνεί. Κατά κάποιον τρόπο, οι αγώνες λόγου (η μεθοδολογία περιγράφεται παραπάνω) μπορούν να θεωρηθούν ως ένα είδος προσομοίωσης.

Θέατρο Φόρουμ: Το Θέατρο Φόρουμ είναι μια διαδραστική μορφή θεάτρου που περιλαμβάνει την ενεργό συμμετοχή του κοινού ως έναν τρόπο αναζήτησης διαφορετικών εναλλακτικών λύσεων για την αντιμετώπιση ενός συγκεκριμένου ζητήματος ή προβλήματος. Το Θέατρο Φόρουμ είναι γνωστό και ως «Το Θέατρο των Καταπιεσμένων» και έχει αναπτυχθεί από τον Augusto Boal κατά τη δεκαετία του 1970 ως ένας τρόπος ενδυνάμωσης των ανθρώπων με στόχο να αντιταχθούν στην καταπίεση.

Το Θέατρο Φόρουμ περιλαμβάνει την αναπαράσταση ενός συγκεκριμένου σεναρίου, με τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να λαμβάνουν μέρος σε παιχνίδια ρόλων και να αυτοσχεδιάζουν σε μεγάλο βαθμό. Το έργο περιστρέφεται γύρω από έναν κεντρικό ήρωα, ο οποίος βιώνει μία μορφή καταπίεσης, εκφοβισμού, κακοποίησης, διακρίσεων ή αντιμετωπίζει κάποιο εμπόδιο που είναι δύσκολο να ξεπεραστεί. Αφού το έργο παρουσιαστεί, επαναλαμβάνεται αρκετές φορές, γεγονός που δίνει την ευκαιρία στα άτομα που παρακολουθούν να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην αλλαγή της πορείας της ιστορίας. Με αυτόν τον τρόπο, οι θεατές γίνονται «θεατές-ηθοποιοί» και παίρνουν τη θέση ενός ή περισσότερων χαρακτήρων του έργου (αλλά όχι της/του πρωταγωνίστριας/-στή). Οι νέες/-οι ηθοποιοί είναι ελεύθερες/οι να εξετάσουν εναλλακτικές επιλογές για να βοηθήσουν την/τον πρωταγωνίστρια/-στή. Στόχος είναι να βρεθεί μια εφικτή, επιθυμητή και ρεαλιστική λύση στα εμπόδια που αντιμετωπίζει η/ο πρωταγωνίστρια/-στής. Όλες οι εναλλακτικές επιλογές και τα αποτελέσματα των επιλογών αυτών, εξετάζονται με τη βοήθεια του κοινού μέσω της διαδικασίας δημιουργίας ενός είδους «θεατρικού αγώνα λόγου», στη διάρκεια του οποίου οι εμπειρίες και οι ιδέες προετοιμάζονται με πρόβες και κατόπιν παρουσιάζονται. Η διαδικασία αυτή δημιουργεί μία αίσθηση ενδυνάμωσης, ενώ παράλληλα αναπτύσσεται η αλληλεγγύη εντός της ομάδας και μία έντονη αίσθηση ελπίδας για όσα μπορούν να επιτευχθούν.

2.5. Δυναμική της ομάδας

Όταν εργαζόμαστε με ομάδες είναι σημαντικό να καταλάβουμε πώς αντιδρούν τα μέλη της ομάδας μεταξύ τους και πώς αναπτύσσεται η δυναμική της ομάδας. Ο Bruce Tuckman εισήγαγε ένα ενδιαφέρον μοντέλο που περιγράφει διαφορετικά στάδια κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης μίας ομάδας (1965, όπως παρατίθεται στο <https://www.teambuilding.co.uk/theory/Forming-Storming-Norming-Performing.html>). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, μία ομάδα διέρχεται από τα παρακάτω στάδια:

Σχηματισμός → Ανταλλαγή ιδεών → Διαμόρφωση → Συμπεριφορών → Εκτέλεση → Διάλυση

- 1. Σχηματισμός:** αφού διαμορφωθεί η ομάδα, τα μέλη της συνήθως νιώθουν άβολα, αμήχανα, είναι πέραν του δέοντος ευγενικά, συγκρατημένα και παρατηρούν τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Η βασική τους ανάγκη είναι να νιώθουν ασφάλεια και άνεση χωρίς να τα επικρίνουν. Λαμβάνοντας υπόψη την προσωπικότητα κάθε μέλους, πρόκειται να ανατεθούν διαφορετικοί ρόλοι. Μερικά άτομα θα αναλάβουν πρωτοβουλίες, ενώ κάποια άλλα απλώς θα ακολουθήσουν τους υπολοίπους.
- 2. Ανταλλαγή ιδεών:** κατά το στάδιο αυτό, δημιουργούνται δυναμικές εξουσίας. Κάποιοι άνθρωποι συμπεριφέρονται ανταγωνιστικά μεταξύ τους και φαίνεται ότι ανταγωνίζονται για την ανάληψη του ρόλου του αρχηγού. Κάποια μέλη της ομάδας μπορεί να αμφισβητήσουν ακόμη και τη/το συντονιστή/-στρια. Ενδέχεται να προκύψουν διαφωνίες που μπορεί να κάνουν την ομάδα να «κολλήσει» ή να πάψει να είναι παραγωγική. Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, τα μέλη της ομάδας είναι περισσότερο πρόθυμα να εκφράσουν τις ανάγκες τους και να γίνουν πιο διεκδικητικά. Πρόκειται για ένα στάδιο που περιλαμβάνει υψηλά επίπεδα ενέργειας και συμμετοχής, και άρα δεν θα πρέπει να αποφεύγεται. Η ανταλλαγή ιδεών βοηθά τα μέλη της ομάδας να βρουν «τη θέση τους» εντός της ομάδας και να αποφασίσουν πώς θέλουν να λειτουργούν μαζί ως ομάδα, καθώς και πώς θα κινηθούν στην πορεία. Ωστόσο, στην περίπτωση που η ομάδα δεν ξεπεράσει το στάδιο της ανταλλαγής ιδεών, υπάρχει η πιθανότητα αυτό το στάδιο να αποβεί καταστροφικό για τις διεργασίες της ομάδας.
- 3. Διαμόρφωση Συμπεριφορών:** κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, τα πράγματα ηρεμούν και πάλι, ενώ η δύναμη έχει κατανεμηθεί ανάμεσα στα μέλη της ομάδας. Τα πράγματα γίνονται σαφέστερα και υπάρχει θετική ανταπόκριση εκ μέρους των μελών της ομάδας. Παράλληλα, σε αυτό το στάδιο διαμορφώνονται οι κανόνες συμπεριφοράς της ομάδας.
- 4. Εκτέλεση:** η ομάδα φαίνεται να είναι συνεκτική και τα μέλη της συμμετέχουν ενεργά. Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, η ομάδα είναι έτοιμη να εκπληρώσει επιτυχώς τα καθήκοντά της. Ωστόσο, είναι πιθανό να αναδειχθούν νέοι κανόνες που θα οδηγήσουν σε ένα νέο κύκλο ανταλλαγής ιδεών διαμόρφωσης συμπεριφορών εκτέλεσης.

5. **Διάλυση:** αυτό είναι το τελευταίο στάδιο της ομάδας, προσωρινά ή μόνιμα. Οι άνθρωποι συνήθως επιζητούν μία αίσθηση «κλεισίματος» για τον σκοπό αυτό, μπορεί να χρησιμοποιηθεί κάποιο είδος «ιεροτελεστίας» ως έκφραση σεβασμού για την πορεία της ομάδας. Για τον λόγο αυτό, το συγκεκριμένο στάδιο ονομάζεται συχνά και «πένθος».

2.6. Δημιουργώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης

Για να είναι επιτυχής η μαθησιακή διαδικασία, οι μαθήτριες/-θητές πρέπει να νιώθουν ασφάλεια και σεβασμό μέσα στην ομάδα. Για τον λόγο αυτό, κρίνεται αναγκαίο να θεσπιστούν βασικοί κανόνες εκ των προτέρων, ώστε να εξασφαλιστεί ότι τα άτομα συμπεριφέρονται με αλληλοσεβασμό και η ατμόσφαιρα της ομάδας είναι ωφέλιμη για τη μαθησιακή διαδικασία.

Είναι, εντούτοις, σημαντικό να διευκρινιστεί ότι η βιωματική μάθηση τείνει να ωθεί τα άτομα έξω από τη «ζώνη άνεσης» τους («έξω από το στοιχείο τους»), δηλαδή από την πεπατημένη που συνηθίζουν να ακολουθούν. Οι άνθρωποι έχουν την τάση να παραμένουν στη ζώνη αυτή, όταν κάνουν κάτι που γνωρίζουν καλά ή όταν βρίσκονται σε έναν χώρο όπου αισθάνονται οικεία. Πρόκειται για έναν «ασφαλή χώρο» που παρέχει ενδεχομένως λιγότερα κίνητρα στο άτομο, όμως δεν εμποδίζει τη διαδικασία της μάθησης. Εάν κάποια/-ος περάσει από τη «Ζώνη Άνεσης» στην «Ευέλικτη Ζώνη» (βλέπε το διάγραμμα παρακάτω), γιατί βιώνει κάτι άγνωστο ή/και **ενδεχομένως κάτι που προκαλεί έντονο ενδιαφέρον**, τότε θα επιστρέψει στη «Ζώνη Άνεσης» για να στοχαστεί κριτικά για την εμπειρία της/του (όπως είδαμε στο βιωματικό κύκλο της μάθησης). Σε αυτή την περίπτωση, το άτομο, όχι μόνο μαθαίνει, αλλά επίσης, συμβάλλει στην προσωπική του ανάπτυξη. Ωστόσο, εάν κάποια/-ος ξεπεράσει σε υπερβολικό βαθμό τα όριά της/του, ενδέχεται να μεταβεί στην «Κόκκινη Ζώνη», η οποία ονομάζεται αλλιώς «Ζώνη Πανικού». Σε αυτή τη ζώνη, η δυσκολία για το άτομο είναι τόσο μεγάλη που η μάθηση μπορεί να μην επιτευχθεί, καθώς εξαντλεί την ενέργειά της/του για να ελέγξει το άγχος της/του. Μία/Ένας εκπαιδευτικός / συντονιστής/-στρια οφείλει να ελέγχει αφενός ότι οι συμμετέχουσες/-χοντες εξέρχονται από τη ζώνη άνεσής τους και αφετέρου ότι αυτή η κίνηση δεν τις/τους καταβάλλει.



Η εικόνα ανακτήθηκε από: <https://trainingindustry.com/articles/performance-management/comfort-stretch-and-dont-panic/>

2.7. Συντονισμός/Διευκόλυνση/Εμφύχωση ομάδων (Facilitation)

Στα ελληνικά, ο όρος «facilitation» ουσιαστικά σημαίνει «κάνω τα πράγματα πιο εύκολα». (Επειδή ο όρος “facilitator” δεν είναι εύκολο να αποδοθεί στα ελληνικά, επιλέξαμε το «συντονιστής/-στρια») Επομένως, «συντονιστή/-στρια είναι κάποια/-ος που βοηθά τους ανθρώπους να ανακαλύψουν πόση γνώση έχουν ήδη, που τους ενθαρρύνει να μάθουν περισσότερα και να ανακαλύψουν τις δυνατότητές τους» (Compass, 2012). Μέσα από διάφορες τεχνικές, η/ο συντονίστρια/-στής (facilitator) ενθαρρύνει την κριτική σκέψη, την ανταλλαγή ιδεών, την ενεργό συμμετοχή και την αλληλεπίδραση, καθώς και μία αίσθηση «ιδιοκτησίας» της μαθησιακής διαδικασίας. Όπως αναφέρει ο Sam Killermann στο βιβλίο του ‘Unlocking the magic of facilitation’, «ο συντονισμός/η διευκόλυνση είναι το μαγικό ραβδί, που μπορεί να επιτύχει θαυμάσια, υγιή, θετικά αποτελέσματα, όταν βρεθεί σε καλά εκπαιδευμένα χέρια». Κατά κάποιον τρόπο, ο συντονισμός (facilitation) μπορεί να οδηγήσει σε μάθηση μέσω ισχυρής έμπνευσης και να δημιουργήσει πρόσφορο έδαφος για προσωπική ανάπτυξη, εξέλιξη και αλλαγή.

Μία/ένας καλή/-λός συντονίστρια/-στής (facilitator):

- Εφαρμόζει την ενεργητική ακρόαση και ακούει περισσότερο από όσο μιλάει.
- Έχει έναν υποστηρικτικό και ενθαρρυντικό ρόλο, παρά καθοδηγητικό.
- Στοχεύει στην ενεργό συμμετοχή όλων των μελών της ομάδας στη διαδικασία
- Ενθαρρύνει την ομάδα να πάρει πρωτοβουλίες.
- Δίνει ιδιαίτερη προσοχή στο γενικότερο «κλίμα» που επικρατεί στην ομάδα.
- Εστιάζει περισσότερο στη διαδικασία παρά στο περιεχόμενο.
- Εναρμονίζεται με την ομάδα, «έχει τα μάτια της/του ανοιχτά», ακούει και βλέπει όχι μόνο τα προφανή, αλλά και όσα βρίσκονται κάτω από την επιφάνεια. Χρειάζεται να βασίζεται και στη διορατικότητα και το ένστικτό της/του.
- Νιώθει τον «παλμό» και την «ενέργεια» της ομάδας και αντιδρά ανάλογα.
- Μερικές φορές λειτουργεί ως «μεταφράστρια/-στής» των γεγονότων που συμβαίνουν στο εσωτερικό της ομάδας, όχι μόνο αναλογιζόμενη/-νος όσα έχουν ειπωθεί, αλλά και ερμηνεύοντάς τα, ώστε να μπορούν να γνωρίζουν οι συμμετέχουσες/-χοντες τόσο τη μαθησιακή διαδικασία, όσο και τη δυναμική της ομάδας.
- Ανταποκρίνεται στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει η ομάδα· προωθεί την επίλυση των διαφορών· τηρεί τις διαδικασίες εντός των προβλεπόμενων χρονικών πλαισίων και διαχειρίζεται τον χρόνο αποτελεσματικά· επανεστιάζει στον επικείμενο στόχο και βοηθά την ομάδα να προχωρήσει σε περίπτωση που κολλήσει.
- Ενδυναμώνει, υποστηρίζει, εμπνύχώνει και ωθεί την ομάδα να προχωρήσει.

Ο Συντονισμός (facilitation) συγκρινόμενος με τη Διδασκαλία και τη Διάλεξη

Κατά τη διάρκεια της διάλεξης, η/ο «ομιλήτρια/-τής» έχει σχεδόν τον απόλυτο έλεγχο της εμπειρίας και του περιεχομένου της μάθησης. Οι εκπαιδευόμενες/-νοι δεν έχουν πολλά περιθώρια να αναλάβουν πρωτοβουλίες και η συμμετοχή τους στη διαδικασία της μάθησης είναι ελάχιστη. Η διάλεξη είναι χρήσιμη, όταν η ομάδα αποτελείται από μεγαλύτερο αριθμό ατόμων, όταν πρέπει να καλυφθεί ένας συγκεκριμένος όγκος περιεχομένου σε περιορισμένο χρόνο και όταν η/ο ομιλήτρια/-τής έχει συγκεκριμένες γνώσεις που είναι σημαντικό να αποκτηθούν από την ομάδα. Η διάλεξη γίνεται στις/στους μαθητευόμενες/-νους, ενώ η διδασκαλία γίνεται για ή με αυτές/-τούς. Η διδασκαλία επιτρέπει στις/στους μαθήτριες/-θητές να συμμετάσχουν πιο ενεργά στη διαδικασία της μάθησης, ωστόσο η/ο εκπαιδευτικός παραμένει αυτή/-τός που έχει την περισσότερη γνώση (αλλά όχι όλη) σε συνδυασμό με μία περισσότερη παιδαγωγική προσέγγιση. Αν και υπάρχει πίεση χρόνου και στη διδασκαλία, υπάρχει περισσότερη ευελιξία στα χρονικά περιθώρια, ώστε η ομάδα να μπορεί να εμπλακεί στη μαθησιακή διαδικασία έστω σε έναν βαθμό.

Ο συντονισμός (facilitation) ακολουθεί μια διαφορετική προσέγγιση και επιτρέπει στις/στους μαθήτριες/-θητές να συμμετέχουν πλήρως στη διαδικασία της μάθησης. Η μάθηση πραγματοποιείται μέσα από μια διαδραστική, βιωματική προσέγγιση και η ομάδα αναλαμβάνει τον ηγετικό ρόλο στον προσδιορισμό και την κατάκτηση της διαδικασίας μάθησης. Ο συντονισμός (facilitation) αφιερώνει περισσότερο χρόνο στην επίτευξη ενός μαθησιακού στόχου παρά στον διαδραστικό χαρακτήρα μάθησης. Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια του συντονισμού, μερικές φορές μπορεί να θεωρηθεί αναγκαίο να χρησιμοποιηθούν «σύντομες» διαλέξεις ή περισσότερο καθοδηγούμενη «διδασκαλία», ιδίως όταν θέλουμε να παρουσιάσουμε κάποιες έννοιες πριν ζητήσουμε την ανατροφοδότηση των συμμετεχουσών/-χόντων. Η «διάλεξη» και η «διδασκαλία» μπορούν, επίσης, να φανούν χρήσιμες κατά τη διάρκεια του συντονισμού (facilitation), όταν ολοκληρώνουμε μία δραστηριότητα και αφού έχει προηγηθεί ο απολογισμός, γεγονός που θα συμβάλει στην καλύτερη εμπέδωση της γνώσης.

Είδη συντονισμού (facilitation): Οι συντονίστριες/-στές χρησιμοποιούν ένα μεγάλο εύρος τεχνοτροπιών ανάλογα με την εργασία/δραστηριότητα που πρόκειται να πραγματοποιήσουν, το συγκεκριμένο προφίλ των συμμετεχουσών/-χόντων, τον διαθέσιμο χρόνο και τις συγκεκριμένες ανάγκες των μελών της ομάδας. Κάποιες τεχνικές είναι πιο αποτελεσματικές στη διαχείριση συγκεκριμένων καταστάσεων, ωστόσο πολύ συχνά Οι συντονίστριες/-στές μετακινούνται από μία τεχνική σε μια άλλη σύμφωνα με το τι ταιριάζει περισσότερο τη δεδομένη στιγμή.

- **Καθοδηγητική μέθοδος:** δίνουμε στις/στους μαθήτριες/-θητές πληροφορίες, παρέχουμε σαφείς οδηγίες για το πώς κάνουμε κάτι, όπως για παράδειγμα: «Έτσι αναπτύσσουμε ένα σχέδιο εργασίας».
- **Διερευνητικό μέθοδος:** κάνουμε ερωτήσεις, ενθαρρύνουμε τις/τους μαθήτριες/-θητές να μιλήσουν για τις εμπειρίες και τις ιδέες τους, προωθούμε την αλληλεπίδραση και τη διαδραστική μάθηση μεταξύ της ομάδας, εξετάζουμε συναισθήματα, αντιλήψεις και ιδέες.
- **Μέθοδος ανάθεσης:** αναθέτουμε εργασίες, ρόλους και λειτουργίες στα μέλη της ομάδας είτε κατά τη διάρκεια ολόκληρης της εκπαιδευτικής διαδικασίας είτε για συγκεκριμένες δραστηριότητες.

Κύριες δεξιότητες συντονισμού (facilitation)²

Καλές επικοινωνιακές δεξιότητες

- Ακούστε περισσότερο από όσο μιλάτε. Κάνετε το συντονισμό για την ομάδα. Οι ανάγκες της ομάδας έχουν προτεραιότητα και τα μέλη της χρειάζονται το χώρο να εκφράσουν τις απόψεις, τις ερωτήσεις και τις ανησυχίες τους. Δώστε τους αυτό το χώρο μιλώντας λιγότερο.
- Προσπαθήστε να καταλάβετε τις απόψεις συμμετεχουσών/-χόντων (ακόμη και αν διαφωνείτε με αυτές) και δώστε τους συνειδητά την απαραίτητη προσοχή, μην τις/τους κατακρίνετε για τα πιστεύω και τις απόψεις τους.
- Κάντε ανοιχτές ερωτήσεις για να ενθαρρύνετε τη συμμετοχή των μελών της ομάδας και να τα παρακινήσετε να σκεφτούν.
- Δώστε προσοχή στα σήματα μη-λεκτικής επικοινωνίας και διατηρήστε μία ανοιχτή και δεκτική στάση.
- Προσπαθήστε να απαντάτε ξεκάθαρα και συνοπτικά.
- Αναστοχαστείτε, δείξτε σεβασμό, ενσυναίσθηση, «ανεκτικότητα» και κατανόηση.
- Να είστε ειλικρινής. Αν δεν γνωρίζετε κάτι, παραδεχτείτε το. Επιτρέψτε στον εαυτό σας να έχει την ανθρώπινη ιδιότητα της ατέλειας. Δε γνωρίζουμε και δε μπορούμε να γνωρίζουμε τα πάντα.

Εστιάστε στη διαδικασία

- Καθοδηγήστε την ομάδα σας, αλλά χωρίς να προσπαθείτε να ελέγχετε την ίδια ή τη διαδικασία. Ακολουθήστε τον 'παλμό' της, παραμείνετε ανοιχτές/-τοί σε σημάδια και ανταποκριθείτε στις ανάγκες της. Κάθε ομάδα θα «καθορίσει» ουσιαστικά τη δική της πορεία στη μάθηση και έχει την κυριότητα της δικής της μαθησιακής διαδικασίας, η οποία μπορεί να είναι εντελώς διαφορετική από άλλες ομάδες. Κάποιες ομάδες προτιμούν να εστιάσουν σε πιο ορθολογικές, εννοιολογικές πτυχές, άλλες ομάδες συγκεντρώνονται περισσότερο στην εξερεύνηση συναισθημάτων, αντιδράσεων και αντικτύπου. Εάν είστε παρούσα/-ρών και ανοιχτή/-τός, μπορείτε να «διαβάσετε» τα σημάδια τους, να ακούσετε τις ανάγκες τους και να ακολουθήσετε τη διαδικασία τους.
- Εστιάστε στο «πώς» συμβαίνουν τα πράγματα και όχι απλά στο «τι» συμβαίνει ή στο τι θα «έπρεπε» να κάνετε. Εάν κάτι δε λειτουργεί για την ομάδα, να είστε ευέλικτες/-κτοι να εξερευνήσετε εναλλακτικούς, πιο δημιουργικούς τρόπους.

² Οι δεξιότητες διευκόλυνσης που περιγράφονται αναπτύχθηκαν στη βάση των δεξιοτήτων που προτείνονται στο βιβλίο «Unlocking the Magic of Facilitation», των Sam Killermann και Meg Bolger (2016) και στο toolkit «Training of Trainers Course Toolkit» INTRAC (2007) – των Susie Prince και Catherine Squire, με cartoons από τον Bill Crooks

- Ακόμη και αν η διαδικασία κάθε ομάδας είναι διαφορετική, είναι σημαντικό οι διευκολύντριες/-λυντές να μην χάσουν την επαφή με τον τελικό (μαθησιακό) στόχο. Είναι δική μας ευθύνη να καθοδηγήσουμε την ομάδα προς τα εκεί, ωστόσο μπορεί να ακολουθήσουμε διαφορετικά μονοπάτια ή διαφορετικές προσεγγίσεις σύμφωνα με τις ανάγκες/τη διαδικασία κάθε ομάδας.

Ενσυναίσθηση – να μπορείτε να «διαβάσετε» την ομάδα και να ακούσετε τις ανάγκες των συμμετεχουσών/όντων

- Βάλτε τον εαυτό σας στη θέση των ανθρώπων της ομάδας σας και προσπαθήστε να δείτε τα πράγματα από τη δική τους οπτική, να καταλάβετε «από που έρχονται» και τι μπορεί να χρειάζονται.
- Να είστε ενεργά «παρούσες/όντες».
- Προσπαθήστε να αποκτήσετε μια αίσθηση της «ενέργειας» και όσων συμβαίνουν στην ομάδα: Τι προσπαθούν να μεταδώσουν οι συμμετέχουσες/-χοντες με τις εκφράσεις του προσώπου τους; Απολαμβάνουν τις ασκήσεις ή προτιμούν να κάνουν κάτι διαφορετικό; Εμπλέκονται ενεργά, αλληλεπιδρούν, «είναι ζωντανές/-νοί» ή βαριούνται και είναι έτοιμες/οι να τους πάρει ο ύπνος;
- Η ανάπτυξη μιας αίσθησης για το πού βρίσκεται η ομάδα και η ενσυναίσθηση σας επιτρέπουν να απαντήσετε αποτελεσματικά στις ανάγκες της και να δημιουργήσετε ένα ασφαλές, υποστηρικτικό περιβάλλον για μάθηση.

Ρωτώντας τις σωστές ερωτήσεις

Μια καλή ερώτηση είναι μια ερώτηση που οδηγεί πάντα στη μάθηση:

- Οι ανοιχτές ερωτήσεις (τι, πώς, γιατί κλπ.) ενθαρρύνουν τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να μιλήσουν με περισσότερες λεπτομέρειες και να εξηγήσουν τις σκέψεις/τα συναισθήματά τους.
- Οι διερευνητικές ερωτήσεις βοηθούν για την καλύτερη κατανόηση των αντιλήψεων και των απόψεων της ομάδας και ενθαρρύνουν την ενεργό συμμετοχή. Για παράδειγμα, «Μπορείτε να μας πείτε περισσότερα για αυτό;», «Γιατί πιστεύετε ότι είναι σημαντικό;» κλπ.
- Οι ερωτήσεις αναστοχασμού παροτρύνουν τις/τους συμμετέχουσες/όντες να ξανασκεφτούν/επαν-αξιολογήσουν τις απόψεις τους και να εξερευνήσουν περισσότερο τα συναισθήματά τους.
- Οι διευκρινιστικές ερωτήσεις (π.χ. 'μπορείτε να εξηγήσετε τι εννοείτε με αυτό;' ή 'εάν καταλαβαίνω σωστά αυτό σημαίνει ότι;') βοηθούν στην εξερεύνηση αυτών που έχουν ειπωθεί.
- Οι ερωτήσεις που έχουν στόχο τον προβληματισμό οδηγούν σε έναν εναλλακτικό τρόπο σκέψης και συχνά σε μια άλλη οπτική (π.χ. «Εάν κοιτάξουμε αυτό, από μια άλλη οπτική, θα μπορούσαμε να...;», «Θεωρείτε πιθανό ότι κάτι εναλλακτικό από αυτό που είπατε μπορεί να ισχύει για κάποιους ανθρώπους; Πως;»).

- Οι διερευνητικές ερωτήσεις χρησιμοποιούνται για να έχετε μια αίσθηση για το πού βρίσκεται η ομάδα, ποιο είναι το διανοητικό επίπεδο των μελών της, πώς ερμηνεύουν τις διάφορες έννοιες και ποιες μπορεί να είναι οι συναισθηματικές τους αντιδράσεις. Για παράδειγμα, μία εκτιμητική ερώτηση μπορεί να είναι 'Πώς ορίζετε την ταυτότητα φύλου;' ώστε να έχετε μια αίσθηση για το πώς απαντάει η ομάδα (π.χ. «το φύλο είναι ένα φάσμα» εναντίον της άποψης ότι «το φύλο καθορίζεται από τη βιολογία και τα αναπαραγωγικά μας όργανα») γεγονός που θα απαιτούσε διαφορετικές παρεμβάσεις από από την πλευρά του/της συντονιστή/-στριας.
- Οι καθοδηγητικές ερωτήσεις χρησιμοποιούνται όταν χρειάζεται να φτάσουμε σε ένα συγκεκριμένο συμπέρασμα (π.χ. πώς η ανοχή στη διαφορετικότητα δεν είναι απαραίτητα πραγματική αποδοχή, καθώς μπορεί να είναι προσποιητή ανοχή).

Συμπεριλαμβάνοντας και εμπλέκοντας όλα τα μέλη της ομάδας στη διαδικασία

- Όλα τα άτομα είναι ισότιμα μέλη της ομάδας. Είναι δική σας ευθύνη, ως συντονιστής/-στρια, να δημιουργήσετε ένα ασφαλές περιβάλλον ώστε όλα τα άτομα να έχουν χώρο μέσα στην ομάδα, έτσι ώστε, εάν το επιθυμούν, να μπορούν να διεκδικήσουν αυτό το χώρο. Αυτό σημαίνει ότι τα κυρίαρχα άτομα πρέπει να 'περιορίζονται' για να αφήσουν χώρο στα πιο ντροπαλά μέλη.
- Εντάξτε και συμπεριλάβετε όλα τα άτομα ισότιμα. Όλες/-λοι οι συμμετέχουσες/-χοντές είναι σημαντικές/-κοί και έχουν κάτι να προσφέρουν στη συζήτηση και την ομάδα. Ειδικά άνθρωποι με πολύ διαφορετικές απόψεις από την πλειονότητα. (Ωστόσο, εάν οι άνθρωποι είναι εμφανώς ομοφοβικοί, επιθετικοί, κακοποιητικοί ή εάν απειλούν την ασφάλεια της ομάδας με οποιοδήποτε τρόπο, χρειάζεται μία διαφορετικού είδους παρέμβαση, όπως αναφέρεται στην ενότητα 2.10, «Πώς να αντιμετωπίσετε ομάδες που εκφράζουν έντονα αρνητικές στάσεις»).
- Κάποιες/οι από τις/τους συμμετέχουσες/οντες είναι εξωστρεφείς και θα είναι οι πρώτες/οι που θα επέμβουν και θα μοιραστούν την άποψή τους. Ευχαριστείστε τους για την προθυμία τους αλλά βεβαιωθείτε ότι δε θα επισκιάσουν ή υπερισχύσουν άλλα άτομα που είναι ντροπαλά. Άλλες/οι είναι περισσότερο εσωστρεφείς και δε μοιράζονται την άποψή τους τόσο εύκολα. Εφόσον προσπαθείτε να τις/τους συμπεριλάβετε όλες/ους στη συζήτηση, ρωτήστε κάθε τόσο εάν τα άτομα που δεν είχαν την ευκαιρία να μιλήσουν έχουν να προσθέσουν κάτι. Ωστόσο, να είστε διακριτικές/οί και μην τις/τους πιέζετε.
- Δώστε προσοχή στη γλώσσα σας και σιγουρευτείτε ότι χρησιμοποιείτε ουδέτερη, συμπεριληπτική, μη-ετεροκανονική και μη-ετεροσεξιστική γλώσσα. Να είστε περιεκτικές/οί στη χρήση παραδειγμάτων (όσον αφορά το φύλο, την εθνικότητα, τον ερωτικό/σεξουαλικό προσανατολισμό, τους τρόπους ζωής κλπ.) ώστε όλα τα μέλη της ομάδας να μπορούν να νιώσουν ότι

συμπεριλαμβάνονται στη συζήτηση. Κάθε μέλος της ομάδας σας χρειάζεται να νιώθει ότι "εκπροσωπείται" στα διάφορα παραδείγματα και ότι μπορεί να ταυτιστεί με αυτό που συζητείται.

- Ακόμη, θεωρείστε τον εαυτό σας ισότιμο μέλος της ομάδας. Δεν είστε 'πάνω' από την ομάδα. Σίγουρα γνωρίζετε περισσότερα για το θέμα, αλλά αυτό δε θα έπρεπε να έχει ως αποτέλεσμα μια δυναμική εξουσίας.
- Έχετε κι εσείς να μάθετε πολλά από την ομάδα. Είμαστε όλες/οι ένα έργο εν εξελίξει και υπάρχει πάντα μια ευκαιρία για εξέλιξη και ανάπτυξη. Όταν δίνετε στην ομάδα σας το χώρο να εξερευνήσει, να αλληλεπιδράσει, να αμφισβητήσει και να μάθει, και όταν συνδέεστε με τις/τους συμμετέχουσες/οντες με αυθεντικότητα, ενσυναίσθηση και ειλικρίνεια ανοίγετε και τους δικούς σας ορίζοντες σε νέες πιθανότητες και νέους τρόπους δράσης. Αυτό είναι ένα πολύτιμο δώρο που πρέπει να εκτιμάται.

Να είστε δίκαιη/ος και αμερόληπτη/ος

- Μην κρατήσετε θετική ή αρνητική στάση για κάποιο ζήτημα. Είναι πολύ σημαντικό να δημιουργήσετε ένα χώρο για να μπορεί η ομάδα να μοιραστεί και να ακούσει όλες τις διαφορετικές οπτικές, να εισαχθεί στην κριτική σκέψη και σε έναν εποικοδομητικό διάλογο.
- Μην κρίνετε τις/τους άλλους/ες για τις απόψεις τους, όσο στερεοτυπικές και αν φαίνονται. Ακόμη και αν διαφωνείτε, πρέπει να σέβεστε όλες τις απόψεις (εκτός αν είναι προσβλητικές, κακοποιητικές ή υποτιμητικές· σε αυτήν την περίπτωση θα χρειαστείτε μία άλλου είδους παρέμβαση, όπως αναφέρεται στην ενότητα 2.10, «Πώς να αντιμετωπίσετε ομάδες που εκφράζουν έντονα αρνητικές στάσεις»).
- Είναι σημαντικό να γνωρίζετε τις δικές σας στερεοτυπικές αντιλήψεις, προκαταλήψεις και προσωπικά taboos και να προσπαθείτε συνεχώς να τα αφήσετε έξω από τη μαθησιακή διαδικασία της ομάδας. Η προσωπική ενδοσκόπηση και ο αναστοχασμός είναι πολύ σημαντικά για την αποδόμηση των προσωπικών στερεοτύπων.
- Αποφύγετε την ευνοιοκρατία. Μην παίρνετε το μέρος συγκεκριμένων ατόμων, ακόμη και αν έχετε χημεία με αυτές/-τούς. Η εύνοια προς συγκεκριμένα μέλη της ομάδας θα έκανε τα υπόλοιπα μέλη να νιώσουν περιθωριοποιημένα.
- Μην επιβάλλετε την άποψη ή την προσωπική σας οπτική. Και πάλι, αυτό που έχει σημασία είναι η διαδικασία της ομάδας και πρέπει τα μέλη της να φτάσουν στο δικό τους συμπέρασμα.
- **ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΕΙΤΕ ΤΗΝ ΚΡΥΜΜΕΝΗ ΣΟΦΙΑ** της ομάδας σας. Έχει πολλά να προσφέρει στη διαδικασία μάθησης και μπορείτε να μάθετε κι εσείς από αυτήν.

Εμπιστευτείτε το ένστικτό σας

- Εμπιστευτείτε το ένστικτό σας. 'Ακούστε' το συναίσθημά σας, ακόμη κι αν δεν μπορείτε να το εξηγήσετε. Η διαίσθηση δε βασίζεται στη λογική. Η εμπιστοσύνη στη διαίσθηση σημαίνει ότι η/ο συντονίστρια/-στής είναι πραγματικά παρούσα/ών και συνδεδεμένη/ος με την ομάδα.
- Εμπιστευτείτε την ομάδα και τον εαυτό σας.
- Να είστε ανοιχτές/οί στο να 'ακούτε' τα μη-λεκτικά μηνύματα που ανταλλάσσονται/διατυπώνονται μέσα στην ομάδα και απαντήστε ανάλογα.

Ευελιξία

- Το να είστε ευέλικτη/ος σημαίνει ότι κατά καιρούς χρειάζεται να αποφασίσετε γρήγορα, να σκέφτεστε γρήγορα και να βρείτε πιθανές λύσεις όσο το δυνατόν γρηγορότερα. Η ευελιξία συνεπάγεται, επίσης, δημιουργικότητα και σκέψη έξω από την πεπατημένη.
- Μερικές φορές τα πράγματα δεν είναι όπως τα περιμένουμε όταν διεξάγουμε ένα βιωματικό εργαστήριο. Για παράδειγμα, μπορεί να αντιμετωπίσουμε τεχνικές δυσκολίες (με τον προτζέκτορα, τον υπολογιστή, τον εξοπλισμό), έναν αρκετά μικρότερο ή μεγαλύτερο αριθμό ατόμων, μπορεί να υπάρχουν άτομα με ειδικές ανάγκες στην ομάδα μας, για τα οποία δεν έχουμε ενημερωθεί και ούτω καθεξής. Είναι σημαντικό να σκεφτόμαστε και να δρούμε γρήγορα και να βρίσκουμε λύσεις για αυτά τα θέματα.
- Επιπλέον, επειδή κάθε ομάδα έχει τη δική της διαδικασία, μπορεί το αρχικό μας πλάνο για τη διεξαγωγή των ασκήσεων να μην ταιριάζει απόλυτα. Μερικές φορές, μια ομάδα μπορεί να χρειάζεται παραπάνω χρόνο να εξερευνήσει μία έννοια, διότι αυτή είναι θεμελιώδης για την κατανόηση από τα μέλη της ομάδας και δε μπορούν να προχωρήσουν αποδοτικά χωρίς αυτή. Άλλες φορές, η ομάδα μπορεί να περάσει κάποιες έννοιες/δραστηριότητες πολύ πιο γρήγορα και χωρίς πολύ συζήτηση γιατί μπορεί τα άτομα να έχουν διερευνήσει το ζήτημα στο παρελθόν και να νιώθουν ότι έχουν επαρκείς γνώσεις για αυτό. Αυτό που είναι σημαντικό είναι να είμαστε ευέλικτες/οι και να μπορούμε να κάνουμε προσαρμογές ή αλλαγές, στο βαθμό που αυτές είναι δυνατές.

Δημιουργικότητα και χιούμορ

- Προσπαθήστε να εξερευνήσετε, να χρησιμοποιήσετε και να αποκτήσετε εμπειρία σε νέους τρόπους. Μη μένετε στους συνηθισμένους, τυποποιημένους τρόπους δράσης.
- Η ποικιλία είναι απαραίτητη για να κρατάτε την ομάδα απασχολημένη και με ενδιαφέρον.
- Να σκέφτεστε «έξω από το κουτί». Ειδικά αν βιώνετε κάποια δυσκολία μέσα στην ομάδα, μια φρέσκια, νέα οπτική «εκτός του κουτιού» είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να 'ξεκολλήσει' η ομάδα και να προχωρήσει μπροστά.

- Πειραματιστείτε με νέες ιδέες.
- Πάρτε ρίσκα. Εάν 'ακούτε' την ομάδα σας και είστε πραγματικά συνδεδεμένοι μαζί της, τότε τα ρίσκα αυτά θα είναι ευπρόσδεκτα.
- Το χιούμορ είναι επίσης ένα εξαιρετικό εργαλείο όταν χρησιμοποιείται κατάλληλα γιατί βοηθά τα πράγματα να 'προχωρήσουν' και δημιουργεί μια θετική ατμόσφαιρα. Γελάστε μαζί με την ομάδα, αλλά ποτέ εις βάρος της.

Ασφαλής χώρος για ευαλωτότητες

- Οι συμμετέχουσες/οντες μπορεί να νιώθουν ευάλωτες/οι όταν 'εκθέτουν τον εαυτό τους', όταν παίρνουν το ρίσκο να μοιραστούν κάτι οικείο/προσωπικό/δύσκολο/διαφορετικό/αμφιλεγόμενο, έχοντας εμπιστοσύνη ότι το ρίσκο αυτό δε θα οδηγήσει στην κατάρρευσή τους. Με τον ίδιο τρόπο, η ευαλωτότητα μπορεί να πάρει τη μορφή της εμπλοκής των συμμετεχουσών/όντων σε μία δραστηριότητα, συζήτηση ή διαδικασία, χωρίς να είναι ακριβώς σίγουρες/οι προς τα που κατευθύνεται και έχοντας απόλυτη εμπιστοσύνη στη/στο συντονίστρια/-στή να είναι η/ο οδηγός τους.
- Ένα από τα σημαντικότερα καθήκοντά μας ως συντονίστριες/-στές είναι να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον σιγουριάς, ασφάλειας, εμπιστοσύνης, άνεσης και εχεμύθειας μέσα στην ομάδα από την αρχή. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω δραστηριοτήτων που θα 'σπάσουν τον πάγο' και θα αναπτύξουν ομαδικό πνεύμα, μέσω της θέσπισης βασικών κανόνων, της διατήρησης ενός θετικού κλίματος μέσα στην ομάδα, της απάντησης και αντιμετώπισης αρνητικών συναισθημάτων και συμπεριφορών και της ενεργούς ενθάρρυνσης των συμμετεχουσών/-χόντων να εκφράσουν τις απόψεις τους χωρίς να καταδικάζονται, να κρίνονται, να τους γίνεται επίθεση ή να στιγματίζονται.
- Επιτρέπουμε να λάβουν χώρα συζητήσεις μόνο στο πλαίσιο του αμοιβαίου σεβασμού και απαντάμε έγκαιρα σε εκφράσεις αρνητικότητας που προκαλούν ταραχή στην ομάδα. Δεν επιτρέπουμε ποτέ ένα άτομο να γίνει ο 'στόχος' της ομάδας και είναι καθήκον μας να το προστατεύσουμε.
- Δείχνουμε ενσυναίσθηση, καλοσύνη, κατανόηση και υπομονή, ειδικά για τα μέλη της ομάδας μας που μπορεί να είναι ανυπόμονα, απαιτητικά ή δημιουργούν εμπόδια.
- Κάθε μέλος της ομάδας ενθαρρύνεται να μοιράζεται τις σκέψεις και τα συναισθήματά του με την υπόλοιπη ομάδα, μόνο στο βαθμό που νιώθει άνετα. Οι συμμετέχουσες/οντες μπορούν ακόμη και να προσπεράσουν μία ερώτηση (π.χ. να μην απαντήσουν), εάν νιώσουν αυτήν την ανάγκη.
- Δε ζητάμε ευθέως από τις/τους συμμετέχουσες/οντες να μοιραστούν τις προσωπικές τους ιστορίες ή εμπειρίες (εκτός αν οι ίδιες/οι επιλέγουν συνειδητά να το κάνουν) και προσπαθούμε να χρησιμοποιήσουμε παραδείγματα σε ένα γενικότερο πλαίσιο.
- Εάν υπάρξει μια αποκάλυψη ενός ευαίσθητου ζητήματος, το αντιμετωπίζουμε με ευαισθησία και διακριτικότητα. Προσπαθούμε να το γενικεύσουμε ώστε

η προσοχή να μη δίνεται πια στο άτομο που μοιράστηκε την ιστορία, σε μια προσπάθεια να το προστατεύσουμε από το στιγματισμό. Στη συνέχεια, μπορούμε να κάνουμε μια προσωπική συζήτηση με το άτομο αυτό, εάν νιώσουμε ότι υπάρχει ανάγκη.

- Και κυρίως, όπως αναφέρουν οι Killermann και Bolger (2016), αντιμετωπίζουμε την ευαλωτότητα με 'θαρραλέα συμπόνια', συμπόνια που έχει τη ρίζα της στην ενσυναίσθηση, ακόμη και για τις/τους πιο 'δύσκολες/ους' συμμετέχουσες/οντες. Αυτό θα σήμαινε ειλικρινή προσπάθεια να κατανοήσουμε, με γνήσια περιέργεια, μία άποψη που μπορεί να είναι διαμετρικά αντίθετη από τη δική μας και να την εξερευνήσουμε με μια εναλλακτική οπτική.

2.8. Αρνητικές πτυχές συμπεριφορών στις ομάδες και πως να τις διαχειριστείτε³

Συχνά συναντάμε αυτά που θεωρούμε "δύσκολες" συμπεριφορές στην ομάδα μας, οι οποίες θέτουν διάφορες προκλήσεις όσον αφορά τον τρόπο διαχείρισής τους. Παρακάτω παρατίθενται κάποιοι πιθανοί τρόποι αντιμετώπισης αυτών των συμπεριφορών.

Πώς να αντιδράσετε όταν οι συμμετέχουσες/οντες θέλουν να μιλήσουν πολύ και φαίνεται να μην παίρνουν τα πράγματα πολύ σοβαρά

Το χαζολόγημα, τα αστεία και η συχνή κουβέντα μπορεί να αποσυντονίσουν, καθώς δεν επιτρέπουν στην ομάδα να συγκεντρωθεί σε κάποια σοβαρή δραστηριότητα.

Αντιμετωπίστε τα ως εξής:

- Αναθέστε σε αυτά τα μέλη της ομάδας το ρόλο του παρατηρητή κατά τη διάρκεια μιας δραστηριότητας ή μικρής ομαδικής συζήτησης για να τα ενθαρρύνετε να αναπτύξουν άλλες δεξιότητες.
- Χρησιμοποιήστε τις δεξιότητές τους κατάλληλα - για παράδειγμα όταν θέλετε να φτιάξετε τη διάθεση της ομάδας.
- Μεταφέρετε την ενέργειά τους σε μια πιο αποδοτική / αποτελεσματική εργασία, όπως στις δραστηριότητες ενεργοποίησης.
- Καταστήστε τες/τους υπεύθυνες/ους για συγκεκριμένες εργασίες, για να τους αποσπάσετε την προσοχή.
- Συμπεριλάβετε τους σε θεατρικά και παιχνίδια ρόλων.
- Πώς να αντιμετωπίσετε τις άκαμπτες απόψεις
- Μερικές φορές, κάποιες/οι συμμετέχουσες/οντες φαίνεται να εμμένουν άκαμπτα στις απόψεις τους, τις οποίες αναφέρουν ξανά και ξανά, χωρίς να δείχνουν κάποιου είδους μετατόπιση.

³ Βασισμένο στο εγχειρίδιο "Training of Trainers Course Toolkit» που αναπτύχθηκε από τις Susie Prince και Catherine Squire, με cartoons από τον Bill Crook. (2007) « ©INTRAC , UK.

- Δώστε τους χώρο και χρόνο να εξηγήσουν το συλλογισμό τους. Προσπαθήστε να καταλάβετε την οπτική τους και γιατί την έχουν διαμορφώσει (από που προέρχεται).
- Προσπαθήστε να κατανοήσετε τα βαθύτερα κίνητρά τους και προσπαθήστε να τα φέρετε στην επιφάνεια.
- Καταγράψτε την οπτική τους, μαζί με την οπτική των άλλων και στη συνέχεια αναδείξτε τα κοινά σημεία/ την άποψη της πλειονότητας.
- Παρέχετε τους βιβλιογραφία για τον εναλλακτικό τρόπο σκέψης, μεθόδους κλπ. και επιτρέψτε τους να την αφομοιώσουν στο δικό τους χρόνο.
- Να είστε σε επαγρύπνηση για να μην τις/τους επιτρέψετε να υπερισχύσουν την ομάδα. Προκαλέστε εναλλακτικές απόψεις από τις/τους άλλες/ους συμμετέχουσες/οντες, ώστε να υπάρχει μία ισορροπία απόψεων. Εάν είναι ιδιαίτερα επίμονες/οι και σχεδόν 'ενοχλούν την ομάδα', ζητήστε τους ευγενικά να 'κρατήσουν αυτή τη σκέψη', ώστε να δώσετε χώρο και σε άλλες/ους συμμετέχουσες/οντες να μιλήσουν.

Πώς να αντιμετωπίσετε κυρίαρχα μέλη της ομάδας που τους αρέσει να επιδεικνύονται

- Μερικές φορές συναντάμε συμμετέχουσες/οντες που θέλουν συνεχώς να επιδεικνύουν τη γνώση και την εμπειρία τους και φαίνεται σα να επιδιώκουν συνεχώς την προσοχή. Δώστε σε αυτές/ούς τις/τους συμμετέχουσες/οντες το ρόλο της/του παρουσιάστριας/ή (παραδείγματος χάριν αναθέστε τους να παρουσιάσουν τις μικρές ομαδικές συζητήσεις ή αποτελέσματα).
- Βεβαιωθείτε ότι δεν γίνονται αυταρχικές/οί και δεν επισκιάζουν τα άλλα μέλη της ομάδας. Βεβαιωθείτε ότι ανοίγετε συζητήσεις με όλα τα μέλη της ομάδας.
- Σε παιχνίδια ρόλων/προσομοιώσεις δώστε τους το ρόλο του αμφισβητή (αυτές/ούς που θα μπορούσαν να αμφισβητήσουν μια συγκεκριμένη κατάσταση).

Πώς να αντιμετωπίσετε μέλη της ομάδας που παρουσιάζουν απάθεια και παραμένουν αδιάφορα ως προς τη συμμετοχή.

- Ενσωματώστε μια φυσική / ιδιαίτερα διαδραστική εργασία μέσα σε μία από τις δραστηριότητες για να ενθαρρύνετε την εμπλοκή (όπως debate, παιχνίδια ρόλων, «συμφωνώ»-«διαφωνώ» κλπ).
- Κάνετε περισσότερες δραστηριότητες ενεργοποίησης (energizers) για να ανεβάσετε την ενέργεια της ομάδας.
- Αλλάξτε τις μεθόδους που χρησιμοποιείται και εισάγετε κάποιες που χρησιμοποιούν και ατομικές εργασίες ώστε να εμπλέξετε και αυτά τα μέλη (γράψιμο στον τοίχο, σιωπηλό αναστοχασμό, world café, παγωμένες εικόνες κλπ).

- Κάντε μία προσωπική συζήτηση μαζί τους για να δείτε τι συμβαίνει. Μπορεί να έχουν διαφορετικές προσδοκίες. Βρείτε τί τις/τους κινητοποιεί, και δημιουργήστε αντίστοιχες καταστάσεις/ εργασίες.
- Αναθέστε τους μια ενδιαφέρουσα εργασία που θα τις/τους κάνει να εμπλακούν.
- Πώς να αντιμετωπίσετε τα πιο ντροπαλά μέλη της ομάδας ή αυτά που τείνουν να είναι πιο εσωστρεφή/αποστασιοποιημένα.
- Ζητήστε συνεχώς απόψεις, δώστε αξία στην ανατροφοδότηση και ενθαρρύνετε τα άτομα που δεν έχουν μοιραστεί κάτι να μιλήσουν. Ζητήστε τη συνεισφορά όλων των μελών της ομάδας και προσπαθήστε να εντάξετε αυτά τα μέλη στη συζήτηση.
- Επενδύστε χρόνο σε δραστηριότητες που θα αναπτύξουν το ομαδικό πνεύμα, όπως σε δραστηριότητες ενεργοποίησης (energizers).
- Βρείτε ένα ρόλο για αυτές/ούς που θα τις/τους κάνει να εμπλακούν.
- Χρησιμοποιήστε δραστηριότητες που περιλαμβάνουν ατομικές εργασίες για να τις/τους ωθήσετε να μοιραστούν τις απόψεις τους (όπως το γράψιμο στον τοίχο, ο σιωπηλός αναστοχασμός, οι παγωμένες εικόνες κλπ). Περάστε από όλη την ομάδα και ζητήστε συνεισφορές από όλες/ους τις/τους συμμετέχουσες/οντες, μία/έναν μία/έναν για μία συγκεκριμένη ερώτηση.
- Χρησιμοποιήστε πιο συχνές συζητήσεις σε ζευγάρια (αντί σε μικρές ομάδες) ώστε να έχουν την ευκαιρία να μοιραστούν την άποψή τους. Αυτό μπορεί να τους δώσει ενέργεια και να τις/τους ενθαρρύνει να συμμετάσχουν και στη συζήτηση μεταξύ όλης της ομάδας.
- Δώστε τους έναν πιο ηγετικό ρόλο μέσα στην ομάδα: να κρατούν σημειώσεις ή να είναι εισηγητές/-τριες (όπου μπορούν να παρουσιάσουν μαζί με κάποιο άλλο άτομο εάν το επιθυμούν, για να νιώσουν ασφαλείς).
- Επιλέξτε τις/τους να συμμετάσχουν σε ένα debate. Μερικές φορές αυτό είναι αρκετό για να τους δώσει ενέργεια.
- Δείξτε ότι αναγνωρίζετε την άποψή τους σε μία λιγότερο δημόσια συνάντηση, όπως στην ανατροφοδότηση που έχουν δώσει σε συζητήσεις μεταξύ μικρών ομάδων ή σε συζητήσεις σε ζευγάρια.
- Σε ένα διάλειμμα μπορεί να επιλέξετε να τις/τους ρωτήσετε γιατί αποσύρονται από την ομάδα και να δείτε αν υπάρχει κάτι που μπορεί να χρειάζονται και μπορεί να ενισχύσει την εμπλοκή τους.

Πως να αντιμετωπίσετε τις/τους συμμετέχουσες/οντες που αναλαμβάνουν το συνεχή ρόλο της/του 'ειδικού' και θέλουν να μοιραστούν 'επιστημονικά δεδομένα' αλλά με έναν τρόπο που αποσπά την προσοχή.

Κάποιες/οι συμμετέχουσες/οντες μπορεί να έχουν πολλές γνώσεις για το θέμα συζήτησης και να νιώθουν την ανάγκη να τις μοιραστούν με την υπόλοιπη ομάδα. Παρότι αυτό είναι ευπρόσδεκτο και μπορεί να είναι χρήσιμο κάποιες φορές βοηθώντας την ομάδα να ενισχύσει την κατανόησή της για ένα θέμα, είναι επίσης πιθανό ότι τέτοιες συμπεριφορές μπορεί να αποσπάσουν την προσοχή, ειδικά εάν

αυτές/οί οι συμμετέχουσες/οντες σταματήσουν τη διαδικασία της ομάδας για να μοιραστούν ένα 'επιστημονικό δεδομένο' ή την 'τελευταία έρευνα για ένα ζήτημα', ενίοτε, όταν αυτές οι πληροφορίες είναι αταίριαστες.

- Χρησιμοποιήστε τη γνώση τους με έναν εποικοδομητικό τρόπο. Ζητείστε τους να μοιραστούν την εμπειρία ή τη γνώση τους εάν η ροή της συζήτησης χρειάζεται μια πιο 'επιστημονική' άποψη.
- Ζητήστε μια περίληψη όσων είπαν σε πιο λαϊκούς όρους για να τις/τους ενθαρρύνετε να μιλήσουν λιγότερο επιστημονικά – προσποιηθείτε άγνοια. Ενθαρρύνετέ τους να υιοθετήσουν ένα λιγότερο επιστημονικό τρόπο ομιλίας.
- Τιθασεύστε την ανάγκη τους να μιλήσουν: "Αυτή είναι μια εξαιρετική ιδέα, αλλά χρειάζεται χρόνο. Θα τη διερευνήσουμε μια άλλη φορά".
- Προσθέστε στους βασικούς κανόνες συνύπαρξης ότι δεν χρησιμοποιούμε επιστημονική ορολογία.
- Εάν υπερیشχούν αρκετά και επισκιάζουν άλλα μέλη της ομάδας, ζητήστε τους να 'κρατήσουν αυτή τη σκέψη' ώστε να μπορούν να δώσουν χώρο σε άλλες/ους συμμετέχουσες/οντες να μιλήσουν. Κάποιες φορές είναι, επίσης, χρήσιμο να αποφύγετε την οπτική επαφή μαζί τους, ώστε να τις/τους αποθαρρύνετε να μιλήσουν.
- Ανοίγετε πάντα συζητήσεις προσκαλώντας άλλα μέλη να μιλήσουν: "ας δώσουμε την ευκαιρία σε άλλα άτομα, που δεν είχαν την ευκαιρία να μοιραστούν την άποψή τους, να το κάνουν".

Πώς να διαχειριστείτε κάποια μέλη της ομάδας που γίνονται όλο και περισσότερο κυρίαρχα και θέλουν να αναλάβουν τον έλεγχο

Μερικές φορές μπορεί να παρατηρήσετε ότι ένα ή δύο μέλη τείνουν να εστιάζουν στις δικές τους επιθυμίες, επιθυμούν να κυριαρχούν στην ομάδα και θέλουν τα άλλα μέλη να ακολουθούν την καθοδήγησή τους ή να υποτάσσονται στις επιθυμίες τους. Όταν μέλη της ομάδας παρουσιάζουν αυτήν τη συμπεριφορά, μπορεί να μη συμβιβάζονται εύκολα και ενδέχεται ακόμα και να υπεισέρχονται σε διαφωνίες όταν άλλα μέλη διαφωνούν με τα σχέδιά τους ή παρεμβαίνουν στις επιθυμίες τους.

- Προσπαθήστε να τους κάνετε να δουν τη συνολική εικόνα και να ανακαλύψετε γιατί πιστεύουν ότι η ιδέα τους είναι τόσο καλή. Προσκαλέστε τα άλλα μέλη να δώσουν ανατροφοδότηση στην πρότασή τους άμεσα και αν καταστεί ανάγκη χρησιμοποιήστε τη ψήφο της πλειονότητας.
- Προσπαθήστε να εξερευνήσετε μαζί τους μία κατάσταση που θα είναι ωφέλιμη για όλες/ους.
- Ενθαρρύνετε τα άλλα μέλη να είναι διπλωματικά όταν τις/τους προσεγγίζουν με άλλες ιδέες.
- Κάντε μια προσωπική συζήτηση μαζί τους και εξηγήστε ότι η προσέγγισή τους μπορεί να εξουδετερώνει τις άλλες απόψεις.
- Πώς να αντιμετωπίσετε παρεμβατικές συμπεριφορές που εμποδίζουν τη διαδικασία της ομάδας

- Ορισμένες φορές, κάποια μέλη μπορεί 'να παρεμβαίνουν σε όσα κάνει η ομάδα, 'να χώνονται παντού' 'να βάζουν παντού το χεράκι τους', και να ταράζουν τα άλλα μέλη χωρίς λόγο.
- Δώστε τους μια συγκεκριμένη εργασία για να τις/τους κρατήσετε απασχολημένες/ους.
- Χρησιμοποιήστε ατομικές δραστηριότητες (γράψιμο στον τοίχο, σιωπηλή σκέψη κλπ.) για να ενθαρρύνετε τον αναστοχασμό τους, ώστε να τις/τους προσγειώσετε.
- Συζητήστε τη συμπεριφορά τους προσωπικά (μπορεί να μη γνωρίζουν τη συμπεριφορά τους ή τις επιπτώσεις που έχει στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας ή ίσως δυσκολεύονται να ενσωματωθούν στην ομάδα και προσπαθούν να ταιριάξουν).
- Διενεργείστε περισσότερες δραστηριότητες για την ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων ενεργοποίησης.
- Προτείνετε τρόπους που μπορούν να μεταδώσουν το μήνυμά τους, χωρίς να παρεμβαίνουν και να ταράσσουν τα άλλα μέλη.

2.9. Μαθαίνοντας από το συναίσθημα

Παρότι ο δρόμος της ανάλυσης με τη λογική κατά τη διάρκεια του συντονισμού (facilitation) μπορεί να φαίνεται πιο ασφαλής ή πιο εποικοδομητικός, η έκφραση και η εξερεύνηση των συναισθημάτων έχει μεγάλη αξία, καθώς αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πιο ενσωματωμένη, διαρκή μάθηση (Killermann & Bolger, 2016). Κατ' αρχάς, είναι σημαντικό να διευκρινίσετε στις/στους συμμετέχουσες/οντες ότι τα θέματα που πρόκειται να συζητηθούν μπορεί να προκαλέσουν μια ποικιλία συναισθημάτων. Κανονικοποιήστε το γεγονός ότι ο θυμός, η ενόχληση, η σύγχυση, η δυσφορία είναι συχνές συναισθηματικές αντιδράσεις όταν συζητούνται ευαίσθητα θέματα. Θα μπορούσαμε να ξεκινήσουμε ακόμα και ρωτώντας την ομάδα *"Πιστεύετε ότι θα θέματα που θα συζητήσουμε μπορεί να φέρουν συγκεκριμένα συναισθήματα στην ομάδα; Θα θέλατε να εξηγήσετε γιατί; Πως θα προτιμούσατε να χειριστείτε την έκφραση ποικίλων συναισθημάτων στην πορεία της εκπαίδευσής μας;"*. Με αυτόν τον τρόπο, καλούμε την έκφραση και τη διεργασία συναισθημάτων να αποτελούν μέρος των βασικών κανόνων της ομάδας, και παρέχουμε την ευκαιρία στις/στους συμμετέχουσες/οντες να καθορίσουν ποια είναι τα όριά τους, τι θα τις/τους έκανε να νιώσουν ασφαλείς και τι όχι.

Παρότι η διαχείριση των συναισθημάτων μπορεί να μας φαίνεται μία πρόκληση, είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε ότι παρέχουν μια καλή ευκαιρία για μάθηση. Η αντιμετώπιση των συναισθημάτων και η ενίσχυση της μάθησης μέσω αυτών είναι μία διαδικασία. Αρχικά, τα συναισθήματα πρέπει να αναγνωρίζονται και να κατονομάζονται, χωρίς να φοβόμαστε (οι εκπαιδευτικοί / συντονίστριες/ές) να το κάνουμε. Ο κίνδυνος να μην αναγνωρίσουμε τα συναισθήματα μπορεί να κάνει τις/τους συμμετέχουσες/οντες να νιώσουν ότι ακυρώνονται και αυτό μπορεί να επηρεάσει το περιβάλλον εμπιστοσύνης που δημιουργήθηκε στην αρχή, μέσα στην ομάδα. Κατά δεύτερον, είναι καλό να παρέχουμε χώρο για την εξερεύνηση

των συναισθημάτων κυρίως σε σχέση με την εργασία που γίνεται (π.χ. γιατί είναι χρήσιμο αυτό το συναίσθημα για την καταπολέμηση του εκφοβισμού, τι μπορούμε να μάθουμε από αυτό). Μπορούμε, επίσης, να προσκαλέσουμε τα μέλη της ομάδας να μοιραστούν άλλα περιστατικά όπου ένα άτομο μπορεί να νιώθει το ίδιο και να διερευνήσουμε πώς μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε πρακτικά την κατανόηση αυτού του συναισθήματος στην εργασία μας.

Εάν οι συμμετέχουσες/οντες νιώθουν άνετα, και πάντα αφού ζητήσουμε την άδεια τους, μπορούμε να διερευνήσουμε βαθύτερα τα συναισθήματα που εκφράζονται. Παραδείγματος χάριν, εάν ένα άτομο αποκαλύψει ότι έχει βιώσει εκφοβισμό και την/τον έχει επηρεάσει, μπορεί να είναι χρήσιμο για την ομάδα να κατανοήσει τι μπορεί να βιώνει ένα άτομο που έχει δεχθεί εκφοβισμό σε τέτοιες περιπτώσεις, ποιο είναι το δύσκολο κομμάτι όσον αφορά τα συναισθήματά τους και τι μπορεί να χρειάζονται σε τέτοιες στιγμές. Αυτό μπορεί να γίνει είτε ζητώντας από το άτομο να μοιραστεί περισσότερες λεπτομέρειες, με ευαισθησία και χωρίς να του ασκούμε πίεση ή μπορεί να εξερευνηθεί σε ένα πιο γενικό, από-προσωποποιημένο πλαίσιο, εάν νιώθουμε ότι ρωτώντας το άτομο ευθέως αυτό μπορεί να το βάλει στο στόχαστρο, να το εκθέσει ή να το κάνει να νιώσει ευάλωτη/ος. Η τελευταία προσέγγιση (απο-προσωποποίηση, γενίκευση) είναι συνήθως πιο ασφαλής και δείχνει περισσότερη ευαισθησία. Τέλος, άπαξ και αναγνωρισθούν/κατονομαστούν και εξερευνηθούν τα συναισθήματα, πρέπει να ενσωματωθούν ώστε να είναι δυνατό για τις/τους συμμετέχουσες/οντες να τα καταλάβουν. Η ενσωμάτωση του συναισθήματος σημαίνει το συνδυασμό όλων των σημαντικών στοιχείων που μπορεί να έχουν έρθει στην επιφάνεια κατά τη διάρκεια της συζήτησης αυτής της συγκεκριμένης εμπειρίας και τη σύνδεσή τους με το ζήτημα που καλύπτουμε: συναίσθημα μάθηση (τι μάθαμε από την εξερεύνηση του συναισθήματος) γιατί είναι σημαντικό (για το ζήτημα/το στόχο της μάθησης/το επάγγελμα) και χρησιμότητα (τι μπορεί να μας βοηθήσει να κάνουμε).

Και τέλος, είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι όλα τα συναισθήματα παρέχουν χώρο για μάθηση. Ακόμη και αν κλιμακώνονται σε έντονες συζητήσεις ή συγκρούσεις, οι συγκρούσεις αποτελούν ευκαιρίες εξέλιξης και δημιουργικότητας, αλλαγής και ανάπτυξης! Μέσω της εξερεύνησης των πιο δύσκολων συναισθημάτων ένα άτομο μπορεί να βιώσει μια μετακίνηση οπτικής και εκεί μπορεί να προκύψει η αλλαγή, τόσο σε προσωπικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο (όσον αφορά την αλληλεπίδραση με τα άλλα).

Η Ταξινόμια του Krathwohl

Ένας τρόπος να κατανοήσουμε πώς τα άτομα επεξεργάζονται και εσωτερικεύουν τη μάθηση σε ένα συγκινησιακό ή συναισθηματικό επίπεδο είναι να χρησιμοποιήσουμε την ταξινόμια του συναισθηματικού τομέα συγκινησιακό τομέα ταξινόμιας του Krathwohl η οποία συχνά συνδέεται με τη συμπεριφορική και συναισθηματική αλλαγή. Υπάρχουν 5 επίπεδα στην ταξινόμια: προσοχή (λαμβάνοντας), ενδιαφέρον (απαντώντας), εκτίμηση (δίνοντας αξία), αναδιοργάνωση και χαρακτηρισμός.



Η προσοχή περιγράφει το στο στάδιο που έχουμε γνώση ή ευαισθησία στην για την ύπαρξη συγκεκριμένων ιδεών ή φαινομένων και είμαστε πρόθυμοι να τα επιτρέψουμε. Για παράδειγμα, είμαστε ανοιχτόμυαλες/οι, διαφοροποιούμαστε, αποδεχόμαστε, ακούμε. Για να ενισχύσετε το στάδιο της λήψης μίας ιδέας των μαθητριών/ών / εκπαιδευόμενων (για παράδειγμα την 'αποδοχή', το 'σεβασμό', τις 'διακρίσεις') πρέπει να αιχμαλωτίσετε την προσοχή τους στο θέμα και να τις/τους ενθαρρύνετε να ρωτήσουν, να περιγράψουν, να ακολουθήσουν και να αναγνωρίσουν τις ποικίλες έννοιες.

Το ενδιαφέρον περιγράφει το δεύτερο στάδιο της ταξινόμιας και αναφέρεται στη δέσμευση κατά κάποιο τρόπο σε μια ιδέα ή φαινόμενο, αντιμετωπίζοντάς το ενεργά. Για παράδειγμα, συντασσόμαστε με μία ιδέα, σχολιάζουμε, προτείνουμε, συμμετέχουμε ή αναλαμβάνουμε εθελοντική δράση. Καλλιεργείστε το στάδιο του ενδιαφέροντος στάδιο της απάντησης των μαθητριών/ών / εκπαιδευόμενων ενθαρρύνοντάς τες/τους παραδείγματος χάριν, να αναλάβουν εθελοντικά δράση για να βοηθήσουν, να καλωσορίσουν, τις/τους διαφορετικούς/-ές μαθητές/-τριες όσον αφορά τη σεξουαλικότητα και το φύλο. Σε αυτό το στάδιο, μπορούν, επίσης, να παρακινηθούν να διαβάζουν, να συζητούν και να γράφουν περισσότερο για το θέμα του ερωτικού/σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου.

Εκτίμηση: το να είμαστε πρόθυμοι να δώσουμε αξία σε συγκεκριμένες ιδέες ή φαινόμενα, συμμετέχοντας ενεργά στην εσωτερικεύσή τους. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω της ανάπτυξης επιδεξιότητας στη δημόσια συζήτηση. Προάγετε την εκτίμηση βοηθώντας τις/τους μαθήτριες/ές / εκπαιδευόμενες/ους να συζητήσουν τη νέα ιδέα και να βρουν πιθανούς τρόπους να τη χρησιμοποιήσουν. Τα μαθησιακά αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν όταν οι μαθήτριες/ές / εκπαιδευόμενες/οι εμπλέκονται στο να εξηγήσουν την αποδοχή/τη σεξουαλική ποικιλομορφία/την ταυτότητα φύλου σε άλλους/ες, να ανοίξουν συζητήσεις για το θέμα, να

αιτιολογήσουν την ανάγκη της αποδοχής και της συμπερίληψης, να προτείνουν και να μοιραστούν ιδέες για το πώς το σχολείο μπορεί να γίνει ένα ασφαλές και συμπεριληπτικό μέρος για όλες/ους τις/τους μαθήτριες/ές.

Αναδιοργάνωση: αποτελεί το τέταρτο στάδιο της ταξινόμιας του Krathwohl και περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της νεοαποκτηθείσα αξίας σε αυτές που ήδη υπάρχουν, και τη διαμόρφωση μιας αρμονικής και εσωτερικά σύμφωνης φιλοσοφίας. Αυτό μπορεί να γίνει συζητώντας, διατυπώνοντας θεωρίες, σχηματίζοντας και εξισορροπώντας τις ποικίλες έννοιες. Καλλιεργείστε την αναδιοργάνωση ενθαρρύνοντας τις/τους μαθήτριες/ές / εκπαιδευόμενες/ους να λύσουν προβλήματα χρησιμοποιώντας τη νέα ιδέα και ενσωματώνοντάς την σε μια προ-υπάρχουσα δομή για τη λύση προβλημάτων (συγκρίνοντας, συσχετίζοντας, και συνδυάζοντας αξίες). Στο στάδιο της οργάνωσης, οι μαθήτριες/ές θα αναγνωρίσουν την ανάγκη να απαντήσουν στον ομοφοβικό και τρανσφοβικό εκφοβισμό, με τον ίδιο τρόπο θα αναγνώριζαν την ανάγκη να απαντήσουν σε οποιαδήποτε άλλη μορφή εκφοβισμού, χωρίς να κάνουν κάποιο διαχωρισμό μεταξύ των δύο.

Ο χαρακτηρισμός μέσω του συνόλου των αξιών σημαίνει ότι ένα άτομο δρα με συνέπεια και σύμφωνα με τις αξίες που έχει εσωτερικεύσει. Για παράδειγμα, αναθεωρούμε, απαιτούμε, χαρακτηριζόμαστε υψηλά όσον αφορά τις αξίες, αποφεύγουμε, αντιστεκόμαστε, διαχειριζόμαστε, επιλύουμε. Καλλιεργείστε **το χαρακτηρισμό** ενθαρρύνοντας τις/τους μαθήτριες/ές / εκπαιδευόμενες/ους να μεταφέρουν την ιδέα στην καθημερινή τους ζωή. Κατά τη διάρκεια του χαρακτηρισμού, οι μαθήτριες/ές εμπλέκονται και αλληλεπιδρούν με διεμφυλικές/ούς μαθήτριες/ές εύκολα και φυσικά, χωρίς να μιλούν για αυτό.

Πώς εξηγεί η Ταξινόμια του Krathwohl τον αντίκτυπο στη γνώση, τις στάσεις, τις δεξιότητες και τις συμπεριφορές;

Γνώση: το να γνωρίζουμε

- Οι μαθήτριες/ές γνωρίζουν τι σημαίνει "σεβασμός", "αποδοχή", "πείραγμα", "εκφοβισμός" και "διακρίσεις".
- Οι μαθήτριες/ές γνωρίζουν τι σημαίνει ΛΟΑΤΚΙ και τι σημαίνουν τα αρχικά.
- Οι μαθήτριες/ές γνωρίζουν τις προκαταλήψεις και ποιες πτυχές τους είναι λανθασμένες.
- Οι μαθήτριες/ές γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και που μπορούν να προσφύγουν όταν τους τα αρνούνται.

Στάσεις: το να νιώθουμε και να δίνουμε αξία

- Οι μαθήτριες/ές δείχνουν σεβασμό και προσοχή στη σεξουαλική ποικιλομορφία.
- Οι μαθήτριες/ές ενδιαφέρονται να εξερευνήσουν τα συναισθήματα και τις νόρμες.
- Οι μαθήτριες/ές νιώθουν αυτοπεποίθηση να εκφράσουν τα συναισθήματά τους (όσον αφορά την έλξη προς το ίδιο φύλο).

- Οι μαθήτριες/ές εκτιμούν την ποικιλομορφία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής ποικιλομορφίας.
- Οι μαθήτριες/ές έχουν επαναξιολογήσει το σύστημα αξιών τους όσον αφορά το ρόλο του ενεργού πολίτη και τη σεξουαλικότητα.

Δεξιότητες: το να μπορούμε

- Οι μαθήτριες/ές μπορούν να συμπεριφέρονται με σεβασμό στα ΛΟΑΤΚΙ άτομα.
- Οι μαθήτριες/ές μπορούν να υποστηρίξουν τον αγώνα των ομάδων που δέχονται διακρίσεις.
- Οι εκπαιδευτικοί έχουν εκπαιδευτεί να διαχειρίζονται ομοφοβικά σχόλια μέσα στην τάξη, τόσο με παιδαγωγικούς τρόπους, όσο και με πειθαρχικά μέτρα.
- Συμπεριφορά: το να αναλαμβάνουμε δράση
- Οι μαθήτριες/ές μπορούν να δρουν με σεβασμό απέναντι στα ΛΟΑΤΚΙ άτομα.
- Οι μαθήτριες/ές έχουν την ικανότητα να υποστηρίξουν τον αγώνα των ομάδων που δέχονται διακρίσεις.
- Οι δασκάλες/οι έχουν εκπαιδευτεί να διαχειρίζονται ομοφοβικά σχόλια μέσα στην τάξη, τόσο με παιδαγωγικούς τρόπους, όσο και με πειθαρχικά μέτρα.

Πώς να αντιμετωπίσετε ομάδες που εκφράζουν έντονες αρνητικές στάσεις

Η συζήτηση για το φύλο, την ταυτότητα, την έκφραση και τα χαρακτηριστικά φύλου, τον ερωτικό/σεξουαλικό προσανατολισμό, τη σεξουαλική ποικιλομορφία, τη συμπερίληψη και τις διακρίσεις μπορεί να οδηγήσει στη διαμόρφωση μίας ατμόσφαιρας φορτισμένης με έντονα, και ενίοτε αρνητικά, συναισθήματα. Συχνά παρατηρείται ότι οι συζητήσεις γύρω από τη σεξουαλική διαφορετικότητα μπορούν να δημιουργήσουν αντικρουόμενες απόψεις, θέσεις, πεποιθήσεις, γιατί αυτά τα ζητήματα αγγίζουν πολύ προσωπικές πτυχές ή τις ευαίσθητες χορδές όλων των ανθρώπων (π.χ. προσωπική ταυτότητα). Από τη μία πλευρά, αυτή η έκφραση συναισθημάτων είναι πραγματικά ευεργετική για τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες, καθώς επιδρά θετικά στη μάθηση και τη γενική εκπαιδευτική διαδικασία ολόκληρης της ομάδας (Dankmeijer, P., 2011). Από την άλλη, όμως, φέρνει την/τον εκπαιδευτικό / συντονίστρια/-στή (facilitator) σε δύσκολη θέση, διότι οφείλει να ανταποκριθεί αποτελεσματικά σε αυτό το συναισθηματικά (και συχνά έντονα) φορτισμένο περιβάλλον.

Οι προκλήσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσει μία/ένας εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής (facilitator) σε μια τέτοια περίπτωση είναι οι εξής (Kerr & Huddleson, 2016):

- Να τηρεί μία ισορροπημένη στάση, δηλαδή να παραμένει αντικειμενική/-κός και να μην συρθεί στη συζήτηση.

- Να ανταποκρίνεται στις ευαισθησίες των συμμετεχουσών/-χόντων και να τις υπερσπίζει: οι ακραίες απόψεις και οι αρνητικές συμπεριφορές μπορούν να κάνουν τις/τους άλλες/-λους συμμετέχουσες/-χοντες να αισθάνονται ότι βάλονται, ότι τους προσβάλλουν, ότι τους παρενοχλούν ή ότι τους περιθωριοποιούν.
- Να εξουδετερώνει την ηλεκτρισμένη ατμόσφαιρα που επικρατεί στην ομάδα και να εμποδίζει την όξυνση των πνευμάτων, έτσι ώστε η ομάδα να μην οδηγηθεί σε σύγκρουση.
- Να έχει επαρκείς και ολοκληρωμένες γνώσεις για το θέμα, ώστε να είναι σε θέση να το αντιμετωπίσει από κοινωνιολογική, πολιτική, ιστορική, πολιτισμική, θρησκευτική και ψυχολογική άποψη.

Για να ανταποκριθεί στις παραπάνω προκλήσεις σε ένα περιβάλλον εκπαίδευσης, η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στή (facilitator) πρέπει πρώτα να κατανοήσει γιατί οι συμμετέχουσες/-χοντες έχουν αυτά τα έντονα συναισθήματα και από πού προέρχονται οι απόψεις και οι θέσεις τους. Για παράδειγμα, είναι πολύ πιθανό οι συναισθηματικές αντιδράσεις να έχουν προκληθεί εξ αιτίας άγνοιας, παραπληροφόρησης, μύθων και στερεοτύπων σχετικά με τη σεξουαλική ποικιλομορφία, μιας πρόσφατης αναταραχής στα μέσα ενημέρωσης, των θρησκευτικών πεποιθήσεων και της δυσκολίας αντίληψης πόσο ρεαλιστικές είναι αυτές οι πεποιθήσεις.

Δεύτερον, μία σημαντική παράμετρος για τον τρόπο με τον οποίο μία/ένας εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στή (facilitator) αντιδρά στα αρνητικά συναισθήματα και στάσεις είναι ο τρόπος με τον οποίο ερμηνεύει τις αντιδράσεις και τα έντονα συναισθήματα των συμμετεχουσών/-χόντων. Με άλλα λόγια, μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά εάν ερμηνεύει τις αντιδράσεις αυτές ως κατάφωρα ομοφοβικές και ως εκ τούτου τηρεί αμυντική στάση, ώστε να «βάλει τα πράγματα στη θέση τους». Αντίθετα, θα έχει μία πολύ διαφορετική αντίδραση αν θεωρεί ότι αυτή η αρνητικότητα εκφράζει μία διαδικασία κατά την οποία οι συμμετέχουσες/-χοντες εργάζονται μέσω των «δυσλειτουργικών πεποιθήσεων» τους («obstructing convictions»).

Κατά τα τελευταία χρόνια, οι ακαδημαϊκοί αναγνώρισαν ότι τα σχολεία μεταβαίνουν από τις εκφράσεις της «παραδοσιακής ομοφοβίας» (σαφείς, ωμές, απλές και ανοικτές αντιρρήσεις κατά της ομοφυλοφιλίας και της σεξουαλικής διαφορετικότητας) στη «σύγχρονη ομοφοβία», σύμφωνα με την οποία οι «σύγχρονοι» ΛΟΑΤΙ-φοβικοί άνθρωποι μπορεί να δηλώνουν πως δεν είναι φοβικοί, αλλά παρουσιάζουν έλλειψη ενδιαφέροντος, ανειλικρινή στήριξη ή ψεύτικη ανοχή προς τα ΛΟΑΤΙ άτομα. Από την άποψη αυτή, επιφανειακά, οι άνθρωποι μπορεί να αναφέρουν ότι δεν έχουν προβλήματα με τη σεξουαλική διαφορετικότητα, αλλά οι συμπεριφορές τους εκφράζουν κοινωνικό αποκλεισμό απέναντι σε ανθρώπους «διαφορετικούς» από πλευράς σεξουαλικότητας και διάφορες μορφές περιθωριοποίησης (Dankmeijer, P., 2017). Στο δημοκρατικό, ανθρωπιστικό και συμπεριληπτικό πλαίσιο των

ανθρωπίνων δικαιωμάτων που λειτουργούν σήμερα τα περισσότερα σχολεία, είναι πιο συνηθισμένο να αντιμετωπίζουμε τη «σύγχρονη αρνητικότητα» παρά την παραδοσιακή, ακατέργαστη ομοφοβία. Από αυτή την οπτική γωνία, είναι πολύ πιο χρήσιμο οι εκπαιδευτικοί / συντονίστριες/-στές να διακρίνουν τη «σύγχυση», την «αίσθηση ανασφάλειας» ή το «αίσθημα εκτοπισμού από τη ζώνη άνεσης» από την «ισχυρή αντίσταση».

Ο επαναπροσδιορισμός της έννοιας της αρνητικότητας στο πλαίσιο «δυσλειτουργικών πεποιθήσεων» («obstructing convictions») επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς / συντονίστριες/-στές να αντιμετωπίζουν τις/τους αρνητικά προδιατεθειμένες/-μένους συμμετέχουσες/-χοντες όχι ως «εχθρούς» (και ως εκ τούτου να περιορίζουν την ενσυναίσθηση και τη σύνδεσή τους με αυτές/ούς), αλλά ως άτομα που συμμετέχουν σε μία διαδικασία εργασίας μέσα από τις μη εποικοδομητικές ιδέες τους, οι οποίοι επανεξετάζουν τις υπάρχουσες πεποιθήσεις τους και αποδομούν παλαιές έννοιες που προκαλούν διακρίσεις και περιθωριοποίηση. Η δημιουργία ενός χώρου όπου οι συμμετέχουσες/-χοντες μπορούν να αυτοαναστοχαστούν, να επαναξιολογήσουν και να αμφισβητήσουν υπάρχουσες ιδέες και στάσεις, συμβάλλει σε μία διαδικασία αποδόμησης στερεοτυπικών, αρνητικών, ακόμη και ομοφοβικών πεποιθήσεων, και τη διαμόρφωση νέων αντιλήψεων και στάσεων που θα βασίζονται στον αμοιβαίο σεβασμό, τη γνήσια συμπερίληψη και ισότητα (Dankmeijer, P., 2018).

Αντιμετωπίζοντας τα αρνητικά συναισθήματα

Η σημασία της αυτογνωσίας και του αυτοαναστοχασμού:

Πριν αντιδράσει σε αρνητικά συναισθήματα, είναι σημαντικό η/ο εκπαιδευτικός / διευκολύντρια/-λυντής να έχει αρχικά επίγνωση της προσωπικής της/του εμπειρίας στα θέματα αυτά, των ευαισθησιών της/του, του συστήματος αξιών, των στάσεων και των αντιλήψεων, ώστε να είναι ευαίσθητοποιημένες/-νοι για το πώς «να παρουσιάσουν τα θέματα αυτά μέσα στην τάξη». Μέσα από μια διαδικασία αυτοαναστοχασμού και αυτογνωσίας, η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής οφείλει να γνωρίζει με ποιον τρόπο οι προσωπικές του εμπειρίες, πεποιθήσεις και στάσεις μπορεί να επηρεάσουν τον τρόπο αλληλεπίδρασης με τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες. Εάν μία/ένας εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής είναι, για παράδειγμα, παθιασμένη/-νος ακτιβιστής/-βίστρια ή ομοφυλόφιλη-λος, πώς ωθείται να αντιδράσει, όταν μία/ένας συμμετέχουσα/-χων εκφράζει έντονα ομοφοβικές συμπεριφορές, γεγονός που τους εμπλέκει προσωπικά; Ομοίως, εάν μία/ένας εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής φαίνεται ότι συμφωνεί ενδόμυχα με κάποιες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα ομοφυλόφιλα άτομα, τι είδους μηνύματα θα μετέδιδε στην ομάδα, αν οι αντιδράσεις της/του αναπαράγουν αυτά τα στερεότυπα (έστω και ασυνείδητα); Σε αυτό το σημείο, η πρόκληση αφορά την/τον εκπαιδευτικό / συντονίστρια/-στή που καλείται να διατηρήσει ισορροπία μεταξύ των προσωπικών της/του αντιλήψεων και αυτών της ομάδας (Kerr & Huddleston, 2016), δηλ. τι σκέφτεται σε προσωπικό επίπεδο και τι μπορεί να εκφράσει ενώπιον άλλων. Αυτό που έχει ζωτική σημασία είναι να δημιουργηθεί ένα ασφαλές περιβάλλον στο πλαίσιο της ομάδας στο οποίο όλες οι απόψεις μπορούν να μελετηθούν με έναν μη πολωμένο και ισορροπημένο τρόπο.

Διατηρώντας την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η υιοθέτηση μιας ισορροπημένης προσέγγισης απαιτεί την έναρξη μιας ανοικτής συζήτησης, ώστε να εκφραστεί ένα ευρύ φάσμα εναλλακτικών απόψεων, με την/τον εκπαιδευτικό / συντονίστρια/-στή να μην αποκαλύπτει τις δικές του απόψεις και να παραμένει αντικειμενική/ός. Παρόλο που είναι δύσκολο, είναι απαραίτητο η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στή να παραμένει όσο το δυνατόν πιο «αμερόληπτη/ος» και να αποφεύγει να εμπλακεί στη συζήτηση ή να συμμετέχει σε μία κατ' ιδίαν διαλογική συζήτηση με τις/τους συμμετέχουσες/-χόντες. Αυτό που έχει μεγαλύτερη σημασία είναι να δημιουργηθεί πρόσφορο έδαφος για τους τις/τους συμμετέχουσες/-χόντες, ώστε να διερευνήσουν, να επανεξετάσουν, να θέσουν υπό αμφισβήτηση και να επαναξιολογήσουν διάφορες θέσεις και απόψεις, και κυρίως τις αρνητικές. Όταν λέμε ότι η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στή πρέπει να είναι όσος το δυνατόν αντικειμενική/ός και αμερόληπτη/ος δεν εννοούμε ότι θα αποδώσει την ίδια βαρύτητα σε αρνητικές απόψεις ή συναισθήματα. Αντίθετα, θα ανοίξει τη συζήτηση με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορούν να διατυπωθούν επιχειρήματα και αντεπιχειρήματα και να εξετάζεται ένα θέμα από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

Σε περίπτωση που οι συμμετέχουσες/-χόντες δυσκολεύονται να παρουσιάσουν αντεπιχειρήματα, τότε η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στή μπορεί να παίξει τον «δικηγόρο του διαβόλου» για να βοηθήσει στην υποκίνηση αυτής της αντίδρασης. Επιπλέον, οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου μπορούν να χρησιμοποιηθούν δημιουργικά για να αμφισβητήσουν τις αρνητικές απόψεις, αλλά σε ένα γενικευμένο πλαίσιο και όχι σε προσωπικό επίπεδο (για παράδειγμα απαντώντας με τις εξής φράσεις: «Θα μπορούσαμε επίσης, να πούμε ότι» ή «Το αντίθετο επιχείρημα που προβάλλεται σε σχέση με αυτό είναι ... » ή « Μερικοί άνθρωποι υποστηρίζουν ότι ... »). Σε καμία περίπτωση, δεν θέλουμε να εκθέσουμε τις/τους συμμετέχουσες/-χόντες. Παρόλο που οι συμμετέχουσες/-χόντες με αρνητικά συναισθήματα μπορεί να φαίνονται «ενοχλητικές/οί» στην ομάδα, αποτελούν μέρος της ομάδας και πρέπει να αντιμετωπίζονται με σεβασμό χωρίς να στιγματίζονται ή να περιθωριοποιούνται. Όταν μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε δημιουργικά τις απόψεις τους, τότε αυτό μπορεί να είναι μία ευκαιρία για μάθηση και προσωπική ανάπτυξη όλων των συμμετεχουσών/-χόντων.

Τέλος, παρότι συνιστάται η αμεροληψία, έτσι ώστε η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στή να μην εκθέτει τις προσωπικές του απόψεις, υπάρχουν στιγμές που μπορεί να το κρίνει χρήσιμο για τις διεργασίες της ομάδας να αποκαλύψει ορισμένες προσωπικές πληροφορίες για μία παρόμοια εμπειρία. Η εκμυστήρευση αυτή μπορεί να προσθέσει στοιχεία σχετικά με ένα θέμα υπό συζήτηση, μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση και ακόμη μπορεί να βοηθήσει τις/τους συμμετέχουσες/-χόντες να διευρύνουν την προοπτική τους. Έτσι, για παράδειγμα, η αποκάλυψη μίας προσωπικής εμπειρίας σχετικά με τον εκφοβισμό στον κυβερνοχώρο (που μπορεί να σχετίζεται ή όχι με τη σεξουαλική ποικιλομορφία) μπορεί να βοηθήσει την ομάδα να κατανοήσει καλύτερα τον αντίκτυπο και τις επιπτώσεις χωρίς να αναφερθεί σε συγκεκριμένες προσωπικές λεπτομέρειες της φύσης του εκφοβισμού (Kerr & Huddleston, 2016.).

Ζητώντας διευκρινίσεις

Ενώ είναι σημαντικό για όλους τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες στην ομάδα να αισθάνονται ότι τις/τους σέβονται και τις/τους συμπεριλαμβάνουν σε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον που εργάζεται με ανοιχτό πνεύμα, εμπιστοσύνη, ειλικρίνεια και μη-επίκριση, συνιστάται η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής να μην αποδέχεται οποιαδήποτε άποψη διατυπώνεται. Για να βοηθήσουμε τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να μελετήσουν και να αμφισβητήσουν τις αρνητικές απόψεις που εκφράστηκαν, η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής μπορεί να θέσει πρώτα ερωτήσεις ανοικτού τύπου για να ζητήσει διευκρινίσεις, π.χ. «Τι εννοείτε όταν λέτε ότι ...», «Μπορείτε να εξηγήσετε τι σημαίνει ... για σας;». (Dankmeijer, P. 2011). Έτσι, καθοδηγείτε τη συζήτηση και δίνετε την ευκαιρία στο άτομο να επανεξετάσει αυτά που είπε, ενώ παράλληλα αφήνετε περιθώρια στην ομάδα να διερευνήσει περαιτέρω παρανοήσεις, προκαταλήψεις ή στερεότυπα.

Κριτικός αναστοχασμός και χρήση παραφράσεων

Μερικές φορές μία/ένας συμμετέχουσα/-χων μπορεί να μην έχει αντιληφθεί πόσο αρνητικές είναι οι απόψεις της/του. Παρέχοντάς τους ανατροφοδότηση μέσα από τον κριτικό αναστοχασμό και τη χρήση παραφράσεων (δηλαδή, συνοψίζοντας ό,τι έχουν πει με δικά μας λόγια) και ελέγχοντας μαζί τους ότι καταλάβαμε σωστά αυτό που εννοούν («Αν κατάλαβα σωστά, αυτό που είπατε είναι ότι Σωστά; Έχω καταλάβει σωστά;»), η/ο συμμετέχουσα/-χων έχει την ευκαιρία να ακούσει τα δικά του λόγια, να κάνει μία παύση, να ξανασκεφτεί και να έχει την ευκαιρία να το εξηγήσει ή να το μελετήσει περαιτέρω. Η πρόθεσή μας όταν αναστοχαζόμαστε κριτικά και παραφράζουμε είναι να λειτουργήσουμε σαν καθρέφτης των λεγομένων των ομιλητριών/-λητών και όχι να επαναλαμβάνουμε τα λόγια τους σαν παπαγάλοι. Ο κριτικός αναστοχασμός και η παράφραση δεν σημαίνει ότι επαναλαμβάνουμε κατά λέξη αυτό που ακούσαμε. Αντιθέτως, σημαίνει ότι προσπαθούμε να αναδιατυπώσουμε την πληροφορία και να αναλογιστούμε τα συναισθήματα ή τις προθέσεις που μπορεί να προκύπτουν από τις δηλώσεις των συμμετεχουσών/-χόντων.

Παρόλο που είναι σημαντικό να επιτρέπεται στο πρόσωπο που έχει εκφράσει αρνητικές απόψεις να στοχαστεί κριτικά ως προς αυτές, εξίσου σημαντικό είναι να αποφύγετε τη διεξαγωγή κατ' ιδίαν συζήτησης με το άτομο αυτό. Ο στόχος δεν είναι να προσπαθήσουμε να αλλάξουμε αυτό το συγκεκριμένο άτομο αλλά αντ' αυτού να δώσουμε τροφή για σκέψη σε όλα τα μέλη της ομάδας για να διερευνήσουν τις θέσεις τους και να δουλέψουν πάνω στις δικές τους προκαταλήψεις ή κρίσεις. Μια καλή τεχνική μετά τον κριτικό αναστοχασμό και την παράφραση είναι η αξιοποίηση των απόψεων ολόκληρης της ομάδας ανοίγοντας συζήτηση και θέτοντας ερωτήσεις σχετικά με το τι γνώμη έχουν οι συμμετέχουσες/-χοντες και αν έχουν διαφορετικές απόψεις να ανταλλάξουν. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να λάβουμε σοβαρά υπόψη ότι δεν πρέπει να επιτρέψουμε να δημιουργηθεί πόλωση κατά τη διάρκεια της συζήτησης (καθώς αυτό μπορεί να οδηγήσει κλιμακωτά σε σύγκρουση), αλλά να αναπτύξουμε διάλογο που θα βασιστεί στον κριτικό αναστοχασμό και την ανακεφαλαίωση των διαφορετικών απόψεων που ακούστηκαν.

Αντιμετωπίζοντας την αρνητικότητα που απορρέει από θρησκευτικές απόψεις και πεποιθήσεις

Οι θρησκευτικές πεποιθήσεις είναι συχνά καλά εδραιωμένες στο σύστημα αξιών ενός ατόμου. Η θρησκευτική ταυτότητα ενός ατόμου μπορεί να αποτελέσει μία από τις σπουδαιότερες πτυχές της προσωπικότητάς ενός ατόμου (Different in More Ways Than One Manual, 2004). Είναι ευρέως γνωστό ότι υπάρχει σύγκλιση μεταξύ των περισσότερων θρησκειών στο γεγονός ότι καταδικάζουν την ομοφυλοφιλία και συγκεκριμένα, την ομοφυλοφιλική συμπεριφορά των ανδρών. Ωστόσο, μία άλλη προσέγγιση αποκαλύπτει ότι η ερμηνεία των θρησκευτικών κειμένων διαφέρει μεταξύ των παραδοσιακών / φονταμενταλιστών πιστών και των πιο φιλελεύθερων, μη φονταμενταλιστών. Ενώ οι φονταμενταλιστές καταγγέλλουν οποιαδήποτε μορφή ομοφυλοφιλικής συμπεριφοράς, οι πιο φιλελεύθεροι πιστοί επιδεικνύουν μία πιο ανεκτική στάση και αναγνωρίζουν ότι «ο Θεός ή ο Αλλάχ δημιούργησε όλους τους άνδρες και τις γυναίκες όπως έχουν, οπότε είναι τέλειοι όπως είναι, σε όλο το εύρος της διαφορετικότητάς τους (Dankmeijer, P. (2011)).

Συνιστάται μία/ένας εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής να προσεγγίσει τα ζητήματα της ομοφυλοφιλίας και της θρησκείας συζητώντας τις θρησκευτικές πεποιθήσεις χωριστά από τα θρησκευτικά κείμενα. Η άμεση συζήτηση για τα θρησκευτικά κείμενα υποδηλώνει ότι η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής έχει ήδη βαθιά γνώση των θρησκευτικών κειμένων σε όλες τις θρησκείες (δηλαδή του Χριστιανισμού, του Ισλάμ, του Ιουδαϊσμού, του Ινδουισμού, του Βουδισμού) και έχει τις ικανότητες να συμμετάσχει σε αυτή τη συζήτηση. Ακόμη και στην περίπτωση που θεωρείται χρήσιμο να συζητηθούν τα θρησκευτικά κείμενα, είναι σημαντικό να παρέχονται όλες οι ερμηνείες, τόσο φονταμενταλιστικές όσο και φιλελεύθερες, ώστε να προωθούν την κριτική σκέψη και να αφήνουν στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες περιθώρια να μελετήσουν αυτές τις διαφορετικές ερμηνείες και να διαμορφώσουν δική τους άποψη. Επιπλέον, ίσως είναι χρήσιμο να επισημανθεί ότι οι θρησκευτικές πεποιθήσεις διαμορφώνονται σε ένα διεπιστημονικό πλαίσιο, το οποίο συνεπάγεται μια αλληλεπίδραση ιστορικών, κοινωνικών, πολιτισμικών και πνευματικών στοιχείων. Η διάκριση μεταξύ των πραγματικών θρησκευτικών κειμένων και της έννοιας της πνευματικότητας συχνά συμβάλλει στην εύρεση ενός σημείου επαφής για περαιτέρω διερεύνηση της ανοχής και της αποδοχής.

Εντούτοις, η συζήτηση για τα θρησκευτικά κείμενα είναι συχνά περιττή. Ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να συζητήσουμε για τις θρησκευτικές πεποιθήσεις αναφορικά με τα ΛΟΑΤΙ ζητήματα είναι να τα εντάξουμε στο ευρύτερο πλαίσιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο της ισότητας, του σεβασμού, της ελευθερίας της έκφρασης, του δικαιώματος προσωπικής επιλογής και του δικαιώματος προστασίας από παρενόχληση και διακρίσεις, η/ο εκπαιδευτικός / συντονίστρια/-στής φέρνει στην επιφάνεια μια σειρά διλημάτων που προκύπτουν λόγω της επικαλούμενης «ασυμβατότητας» αυτών των δικαιωμάτων με τη θρησκεία (Dankmeijer, P. (2011)). Ο στόχος είναι να καθοδηγήσουν τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες, ώστε να συμμετάσχουν σε μία πιο κριτική συζήτηση, να διερευνήσουν αυτές τις ασυμβατότητες, να αναπτύξουν την ενσυναίσθηση προς τα ΛΟΑΤΙ άτομα και να βελτιώσουν την κατανόηση των αρνητικών επιπτώσεων σε αυτά. Σε μία συζήτηση για την ομοφυλοφιλία και τη θρησκεία, δεν ζητάμε από

τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να αλλάξουν τη θρησκευτική τους ταυτότητα ή να γίνουν λιγότερο θρησκευόμενες/-νοι, αλλά τους ζητάμε να επαναξιολογήσουν τις πεποιθήσεις και τις θέσεις τους καθώς και να καλλιεργήσουν συμπεριφορές που προωθούν την ισότητα, την συμπερίληψη και την αποδοχή.

Αντιμετωπίζοντας αρνητικά συναισθήματα που είναι προσβλητικά, λεκτικά επιθετικά και επιβλαβή

Παρόλο που οι συμμετέχουσες/-χοντες γνωρίζουν τους βασικούς κανόνες συνύπαρξης της ομάδας και το πλαίσιο διαφωνιών που διεξάγονται με σεβασμό, ίσως σε κάποιες περιπτώσεις μερικοί άνθρωποι να φορτίζονται υπερβολικά συναισθηματικά και να καταλήγουν να είναι επιθετικοί σε λεκτικό επίπεδο, χρησιμοποιώντας υποτιμητική γλώσσα και λέξεις που πληγώνουν για να μιλήσουν για τη ΛΟΑΤΙ κοινότητα. Στην απίθανη περίπτωση που μία/ένας συμμετέχουσα/-τέχων γίνει επιθετική/-κός, είναι σημαντικό να απαντήσετε αμέσως και να ορίσετε με σαφήνεια κάποια όρια. Αν και αναγνωρίζουμε ότι οι συζητήσεις για τη σεξουαλική ποικιλομορφία μπορούν να εγείρουν έντονα συναισθήματα και έντονες αντιδράσεις σε άτομα, πρέπει να καταστεί σαφές ότι η επιθετική, υποτιμητική και καταχρηστική συμπεριφορά είναι απαράδεκτη. Χρειάζεται να βοηθήσουμε το άτομο να αναστοχαστεί κριτικά ότι αυτό που είπε υπερέβη τα όρια και ότι τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας μπορεί να αισθάνονται προσβεβλημένα ή ότι απειλείται η γενική ασφάλεια της ομάδας.

Υπενθυμίστε στην ομάδα τους βασικούς κανόνες συνύπαρξης και προσπαθήστε να αποκλιμακώσετε την κατάσταση επανεστιάζοντας την ομάδα στο ζήτημα που μας ενδιαφέρει. Ελαττώστε την κλιμάκωση αποβάλλοντας κάθε είδους πόλωση από τη συζήτηση, επικεντρώνοντας την προσοχή σας στον αντίκτυπο που έχουν οι ετεροκανονικές απόψεις και αντιλήψεις στα ΛΟΑΤΙ άτομα και καθοδηγώντας την ομάδα να ανακαλύψει ένα σημείο επαφής με βάση το οποίο μπορούν όλοι να εργαστούν για να επιφέρουν αλλαγές.

Μερικές φορές, ίσως αξίζει να εξεταστούν οι λόγοι που κρύβονται πίσω από τις ισχυρές αντιδράσεις σε ένα γενικό πλαίσιο. Τις περισσότερες φορές οι ακραίες αντιδράσεις υποδαυλίζονται από ετεροκανονικές, εσφαλμένες αντιλήψεις, μύθους και στερεότυπα γύρω από τη σεξουαλική διαφορετικότητα, τον φόβο και τις «δυσλειτουργικές πεποιθήσεις» τους («obstructing beliefs»). Επιπλέον, συχνά οι λόγοι πίσω από τέτοιες αντιδράσεις δεν είναι ρεαλιστικοί και χρειάζεται να τοποθετηθούν σε ένα ρεαλιστικό πλαίσιο για να αποφευχθούν οι έντονες αντιδράσεις σε περίπτωση κλιμάκωσης.

Τι γίνεται αν η κλιμάκωση οδηγήσει σε σύγκρουση; Τρόποι διαχείρισης συγκρούσεων

Εάν μια ομάδα εκφράζει πολύ ισχυρά συναισθήματα τα οποία διαρκώς κλιμακώνονται και το περιβάλλον φορτίζεται, είναι πιθανό να προκύψει σύγκρουση. Ορισμένες φορές η σύγκρουση είναι αναπόφευκτη λόγω των διαφορετικών αντιλήψεων, εμπειριών, κοινωνικού και πολιτισμικού υποβάθρου, θρησκευτικών πεποιθήσεων, αξιών και διαφορετικών εκφράσεων της σεξουαλικής διαφορετικότητας στο πλαίσιο της ομάδας. Παρόλο που τείνουμε να φοβόμαστε τη σύγκρουση, διότι ενέχει την πιθανότητα να είναι καταστροφική, οφείλουμε επίσης να αναγνωρίσουμε ότι μπορεί να είναι εξίσου εποικοδομητική, αν αντιμετωπιστεί και διοχετευθεί κατάλληλα.

Η σύγκρουση αποβαίνει καταστροφική, όταν τα επιχειρήματα είναι μονόπλευρα και απειλείται η ασφάλεια των μελών της ομάδας. Ο θυμός, το συναίσθημα και ο τόνος της προσέγγισης έχουν εκτροχιαστεί. Υπάρχει επιθετικότητα που εκδηλώνεται στη γλώσσα του σώματος ή/και στον εκφοβισμό. Η θετική δυναμική της ομάδας φαίνεται να διαταράσσεται. Εναλλακτικά, η σύγκρουση είναι εποικοδομητική όταν αξιοποιείται ως ευκαιρία για τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να ανακαλύψουν διάφορες προοπτικές, να συζητήσουν νέες ιδέες και νέες έννοιες, να αρχίσουν να εστιάζουν σε κοινούς στόχους (δηλαδή να διερευνούν ποιο είναι το σημείο επαφής μεταξύ τους, σε τι συμφωνούν όλοι και τι προσδιορίζουν ως κοινό πρόβλημα) και να μελετούν πώς να φέρουν θετική αλλαγή σε αυτή την προβληματική κατάσταση. Αν οι συγκρούσεις αξιοποιηθούν εποικοδομητικά, μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της συνοχής και του δεσίματος της ομάδας, ενώ παράλληλα, μπορούν να ευνοήσουν την προσωπική και ομαδική ανάπτυξη.

Μια ενδεδειγμένη αποτελεσματική προσέγγιση των συγκρούσεων είναι να τις προβλέπουμε εκ των πρότερων. Όταν ετοιμάζουμε μια δραστηριότητα, είναι σημαντικό να αναρωτηθούμε ποια μέρη της δραστηριότητάς μας είναι τα πιο αμφιλεγόμενα, ποια ευαίσθητα σημεία μπορεί να αγγίξουν στην ομάδα μας και ποια τμήματα / ορολογίες / θέματα είναι πιθανό να εγείρουν έντονες αντιδράσεις. Αναγνωρίζοντας την πιθανότητα εμφάνισης συγκρούσεων και την πρόβλεψή τους, οι εκπαιδευτικοί / συντονίστριε/-ές αποδεσμεύονται από το να λαμβάνουν προσωπικά τις συγκρούσεις ή/και να θεωρούν ότι ίσως είναι το αποτέλεσμα μίας δικής τους πράξης. Δεν ευθύνονται οι εκπαιδευτικοί / συντονίστριε/-ές για τις συγκρούσεις που προκύπτουν, καθώς μερικές φορές αποτελούν αναπόφευκτο μέρος της διαδικασίας.

Για να περιορίσουμε τη σύγκρουση και να την αποδυναμώσουμε, πρώτα πρέπει να αναγνωρίσουμε τι συμβαίνει και να αναλογιστούμε το γεγονός ότι το θέμα εγείρει πολύ έντονα συναισθήματα στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες. Εκτός από αυτό, πρέπει να τονίσουμε ότι αν και είναι ωφέλιμο για κάθε άτομο να αναγνωρίζει και να εκφράζει τα συναισθήματά του, είναι πολύ επικίνδυνο να αφήνουμε τον εαυτό μας να παρασύρεται από αυτά. Τα συναισθήματα μπορούν να ιδωθούν ως «παιδιά», τα οποία χρειάζονται αφενός την προσοχή και το σεβασμό μας και αφετέρου την καθοδήγησή μας. Έτσι, καλούμε τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να λάβουν μέρος σε μία πιο γόνιμη συζήτηση, να αναλύσουν τις σκέψεις τους μιλώντας μόνο για τον εαυτό τους και χρησιμοποιώντας δηλώσεις/προτάσεις σε α' ενικό πρόσωπο. Τους υπενθυμίζουμε, επίσης, να προσέχουν τη γλώσσα που χρησιμοποιούν, ώστε να μην προσβάλλουν ο ένας τον άλλον και να αναφερθούν στους βασικούς κανόνες ακρόασης χωρίς επίκριση, με αμοιβαίο σεβασμό και χωρίς διακοπές, όταν το άλλο άτομο εκφράζει την άποψή του, και όλοι να αναλαμβάνουν πλήρως την ευθύνη για των λεγομένων και των ενεργειών τους.

Η ανάπτυξη ορισμένων ειδικών δεξιοτήτων διαμεσολάβησης θα μπορούσαν να φανούν ιδιαίτερα χρήσιμες. Για παράδειγμα, το μοντέλο διαμεσολάβησης τεσσάρων (4) φάσεων θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως εξής: προσδιορισμός της σύγκρουσης (και του κοινωνικού περιβάλλοντος της σύγκρουσης) ► αναγνώριση των ισχυρών συναισθημάτων που προέκυψαν ► καθοδήγηση των συμμετεχουσών/-χόντων με στόχο να δημιουργήσουν ένα κοινό όραμα για το τι θέλουν να επιτύχουν τελικά (δηλαδή κοινώς διαπιστωθέν πρόβλημα) ► επίτευξη συμφωνίας για τον τρόπο επίλυσης του προβλήματος (Bayer C.T.H & Schernick B.T, 1970).

Χρησιμοποιώντας τις προαναφερθείσες τεχνικές, της παράφρασης και του κριτικού αναστοχασμού, προσπαθήστε να εστιάσετε τη συζήτηση σε ένα θέμα και να αφήσετε χώρο στον οποίο μπορούν να διερευνηθούν τα συναισθήματα, οι αντιλήψεις, οι παρανοήσεις και οι επικρίσεις των συμμετεχουσών/-χόντων. Έτσι, σε πρώτο επίπεδο πρέπει να επιτευχθεί αμοιβαία κατανόηση των δύο διαφορετικών απόψεων που εκφράζονται. Ωστόσο, για να επιλυθεί η σύγκρουση, είναι σημαντικό να καθοδηγήσουμε τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες ώστε να ανακαλύψουν μία επωφελή για όλες/ους κατάσταση ("a win-win situation"), δηλαδή στην οποία κερδίζουν όλες/οι. Δεδομένου ότι ο απώτερος στόχος αυτής της εκπαίδευσης είναι να παράσχει στις/στους εκπαιδευτικούς τις γνώσεις και τις δεξιότητες για να αναλάβουν δράση για την καταπολέμηση του ομοφοβικού και του τρανσφοβικού εκφοβισμού, το σημείο επαφής για όλες/-λους τις/τους εκπαιδευτικούς, ανεξάρτητα από τις διαφωνίες τους σε θέματα που σχετίζονται με τη σεξουαλική διαφορετικότητα, είναι το γεγονός ότι όλες/-λοι θέλουν το σχολικό περιβάλλον να είναι συμπεριληπτικό και ασφαλές για όλα τα παιδιά. Καμία/Κανένας εκπαιδευτικός δεν θέλει κανένα παιδί να παρενοχλείται, να βλάπτεται ή να κακοποιείται. Προς αυτή την κατεύθυνση, ενθαρρύνουμε τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να αναζητήσουν λύσεις σε μια κοινώς διαπιστωμένη προβληματική κατάσταση (δηλαδή τα παιδιά που εκφοβίζονται, παρενοχλούνται, κακοποιούνται κ.λπ.), στο πλαίσιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (ισότητα, σεβασμός, ελευθερία έκφρασης, δικαίωμα προσωπικής επιλογής και δικαίωμα προστασίας από την παρενόχληση και τις διακρίσεις) και της μη ενοχοποίησης του θύματος.

3. Η σημασία της αξιολόγησης και του κριτικού αναστοχασμού

Ένα από τα βασικά στοιχεία κατά τη διοργάνωση και την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι η αξιολόγηση. Η αξιολόγηση ενός εργαστηρίου ή ενός προγράμματος κατάρτισης συμβάλλει στη βελτίωση του σχεδιασμού: οι εκπαιδευτρίες/-δευτές μπορούν να προσαρμόσουν το πρόγραμμα και να το οργανώσουν με διαφορετικό τρόπο. Παράλληλα, βοηθά στη βελτίωση της κατάρτισης που θα παρακολουθήσουν οι μελλοντικές/-κοί συμμετέχουσες/-χοντες. Επιπρόσθετα, ο κριτικός αναστοχασμός προσφέρει τη δυνατότητα αύξησης της αυτογνωσίας και συγχρόνως αντικατοπτρίζει τα συναισθήματα και τις αποκτηθείσες εμπειρίες του ατόμου. Πέραν αυτού, σχηματίζουμε μία εικόνα των ατομικών μας επιτευγμάτων. Με άλλα λόγια, η αξιολόγηση μας βοηθά να αναγνωρίσουμε, να κατονομάσουμε και να δώσουμε αξία στα επιτεύγματα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την αξιολόγηση μας βοηθούν να αποδείξουμε ότι η εκπαίδευση είχε προστιθέμενη αξία

Τι είναι η εκπαιδευτική αξιολόγηση;

Τόσο για τις/τους εκπαιδευτρίες/-δευτές όσο και για τις/τους συντονίστριες/-στές, η αξιολόγηση αφορά τη μαθησιακή διαδικασία, επομένως θα την ονομάσουμε εκπαιδευτική αξιολόγηση.

«Η εκπαιδευτική αξιολόγηση είναι μια μέθοδος (διαδικασία) για να αποδείξουμε αν οι προσδοκίες και οι στόχοι μίας εκπαιδευτικής διαδικασίας ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα (τα αποτελέσματα της διαδικασίας)». (Nydia Elola, Lilia V. Toranzos 2000 Evaluación educativa: una aproximación conceptual. Page 2.2)

Με άλλα λόγια, θα διερευνήσουμε και θα συλλέξουμε πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία μάθησης, το περιεχόμενο, τις μεθόδους, το περιβάλλον και τα αποτελέσματα των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Η εκπαιδευτική αξιολόγηση συνεπάγεται κρίση και παρέχει εξηγήσεις και συμπεράσματα.

Η αξιολόγηση συχνά αναφέρεται σε τέσσερα διαφορετικά επίπεδα (γνωστά ως «επίπεδα Kirkpatrick»):

1. **Αντίδραση** - Τι νιώθει η/ο εκπαιδευόμενη/-νος για την εκπαίδευση;
2. **Μάθηση** - Ποιες γνώσεις αποκόμισε η/ο εκπαιδευόμενη/-νος;
3. **Συμπεριφορές** - Ποιες δεξιότητες ανέπτυξε η/ο εκπαιδευόμενη/-νος, δηλαδή ποιες νέες πληροφορίες χρησιμοποιεί στην εργασία ή την καθημερινή της/του ζωή;
4. **Αποτελέσματα ή αποτελεσματικότητα** - Ποια ήταν τα αποτελέσματα, δηλαδή, η/ο εκπαιδευόμενη/-νος εφαρμόζει τις νέες δεξιότητες ή είναι διατεθειμένη/-νος να τις εφαρμόσει στο μέλλον;

Ποια είναι η κατάλληλη χρονική στιγμή για τη διεξαγωγή της αξιολόγησης;

Η αξιολόγηση είναι μια διαρκής και συνεχής διαδικασία. Συνήθως φανταζόμαστε ότι η αξιολόγηση πραγματοποιείται στο τέλος ή μετά το εργαστήριο, εντούτοις είναι σημαντικό να έχουμε επίσης κατά νου την αρχική και την ενδιάμεση αξιολόγηση, καθώς μας δίνει μία εικόνα για την εξέλιξη της σε διαφορετικά και διακριτά στάδια της εκπαίδευσης. Οι πληροφορίες που λαμβάνουμε εγκαίρως μας επιτρέπουν να κάνουμε τις απαραίτητες αλλαγές ώστε να βελτιωθούμε περαιτέρω κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Ακόμη, κατά την εφαρμογή κάθε μεθόδου στη διάρκεια των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων ή των σχολικών δραστηριοτήτων, κρίνεται σκόπιμο να περιλαμβάνεται και η αξιολόγηση της δραστηριότητας που μπορεί να γίνει με ποικίλους δημιουργικούς τρόπους.

Η αρχική αξιολόγηση / αξιολόγηση των αναγκών είναι η αξιολόγηση που πραγματοποιείται στην αρχή της εκπαίδευσης. Πριν ξεκινήσουμε την οργάνωση της εκπαίδευσης, μία καλή ιδέα είναι να αφιερώσουμε λίγο χρόνο για να ελέγξουμε τους σκοπούς, τους στόχους και τις μεθοδολογίες μας. Ορισμένες ερωτήσεις που μπορεί να θέλετε να θέσετε στον εαυτό σας σε αυτό το στάδιο θα μπορούσαν να είναι οι εξής:

- Οι στόχοι της εκπαίδευσής μας συμβαδίζουν με τον γενικό στόχο του προγράμματος;
- Οι επιλεγείσες μέθοδοι εξυπηρετούν την εκπλήρωση αυτού του στόχου;
- Το πρόγραμμα καλύπτει όλα όσα θέλουμε να αντιμετωπίσουμε; Είναι ρεαλιστικό;

- Διαθέτει η ομάδα μας την απαραίτητη εμπειρογνώσια και ικανότητα για την υλοποίηση αυτού του προγράμματος ή χρειαζόμαστε κάποιου είδους υποστήριξη;
- Οι μέθοδοι συμμορφώνονται με τις προτιμήσεις των συμμετεχουσών/-χόντων και τα μαθησιακά στυλ; Υπάρχει περίπτωση να προκύψουν δυσκολίες στην κατανόηση των εν λόγω μεθόδων;

Οι πληροφορίες σχετικά με τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες είναι ένα άλλο σημαντικό μέρος της αρχικής αξιολόγησης. Συνιστάται να ληφθεί ένα αρχικό «στιγμιότυπο των συμμετεχουσών/-χόντων» συμπεριλαμβανομένου του ιστορικού τους, των προσδοκιών και του επιπέδου των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους. Οι πληροφορίες που σχετίζονται με το προφίλ των συμμετεχουσών/-χόντων είναι ζωτικής σημασίας για τον σχεδιασμό του προγράμματός σας και συγκεκριμένα με έναν τρόπο που θα ταιριάζει στις ανάγκες τους και που συγχρόνως θα βοηθά τις/τους εκπαιδευτριες/-δευτές να προσαρμόσουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα στη συγκεκριμένη ομάδα. Το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο εκτίμησης αναγκών είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για τη συλλογή των απαιτούμενων πληροφοριών λίγες εβδομάδες πριν από την εκπαίδευση.

Η ενδιάμεση αξιολόγηση είναι η ευκαιρία μας να ελέγξουμε την εξέλιξη της εκπαίδευσης. Πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ή μετά από κάθε εργαστήριο (όταν η εκπαίδευση αποτελείται από επιμέρους διδακτικές ενότητες/μαθήματα). Μπορεί να φανεί εξαιρετικά χρήσιμη, ιδίως αν παρατηρήσουμε ορισμένες δυσκολίες στην ομάδα - όπως κόπωση, κρυμμένα συναισθήματα ή έλλειψη συγκέντρωσης. Ο έλεγχος της προόδου των συμμετεχουσών/-χόντων μπορεί να σας βοηθήσει αμέσως να υποδείξετε τη λύση - ένα παιχνίδι για «σπασίμο του πάγου», ένα σύντομο διάλειμμα, μια προσαρμογή στο πρόγραμμα, όπως π.χ. να επιμένετε σε κάποια ορισμένη δραστηριότητα περισσότερο και ίσως να παραλείψετε κάποια άλλη λιγότερο σημαντική, να παρατείνετε σε διάρκεια έναν συγκεκριμένο προβληματισμό κτλ.

Η τελική αξιολόγηση συνήθως προγραμματίζεται στο τέλος της εκπαίδευσης και ακολουθείται από διαμορφωτική και συνολική αξιολόγηση. Παρακάτω, θα βρείτε μερικές μεθόδους που βοηθούν τις/τους συμμετέχουσες/-χόντες και την ομάδα να αξιολογήσουν την εκπαίδευση ή το εργαστήριο.

Διαμορφωτική / Συνολική αξιολόγηση

«Όταν ο μάγειρας δοκιμάζει τη σούπα ενώ μαγειρεύει, αυτό θεωρείται διαμορφωτικό. Όταν οι φιλοξενούμενοι δοκιμάζουν την ήδη τελειωμένη σούπα, αυτό θεωρείται συνολικό» (Robert Stakes, professor of education and director of CIRCE at the University of Illinois, quoted in "Evaluation and Education: A Quarter Century". Chicago: University of Chicago Press, 1991: p. 169.)

Η διαμορφωτική αξιολόγηση συνοδεύει τη μαθησιακή διαδικασία και μπορεί να συμβάλει σε αυτήν. Αποτελείται από συνεχή εκτίμηση, διεξοδική ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων. Η συνολική αξιολόγηση εξετάζει τα συνολικά και τελικά αποτελέσματα (εκπλήρωση των στόχων, μαθησιακά επιτεύγματα, οργανωτικές

συνέπειες και αντίκτυπος σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο). Με άλλα λόγια, συνίσταται στην επαλήθευση των αναμενόμενων αποτελεσμάτων και στην εξαγωγή συμπερασμάτων στο τέλος της διαδικασίας.

Ποια μέθοδο να επιλέξω;

Οι μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην αξιολόγηση ποικίλλουν ανάλογα με την ομάδα, τις/τους εκπαιδευτριες/-δευτές και άλλες μεθόδους που επιλέχθηκαν στην εκπαίδευση. Κάποιοι χρησιμοποιούν δημιουργικές μεθόδους, οι οποίες είναι χρήσιμες ειδικά σε ομάδες που είναι λιγότερο ομιλητικές, π.χ. ζωγραφική, μη λεκτική έκφραση, θέατρο. Οι δημιουργικές μέθοδοι μπορούν να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να εκφράσουν τα προβλήματα που προκύπτουν ως αποτέλεσμα της διαδικασίας που αποτελούν μέρος της δραστηριότητας και που μπορούν να προκαλέσουν ανάμεικτα συναισθήματα. Χρησιμοποιώντας αντικείμενα ως σύμβολα, σχέδια ή γλώσσα του σώματος, προσφέρετε στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες εναλλακτικούς τρόπους για να εκφράσουν τις ανησυχίες και τις ιδέες τους. Η λεκτική έκφραση αυτών των ιδεών στη συνέχεια μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο δεύτερο βήμα.

Είναι πολύ σημαντικό να χρησιμοποιήσουμε μία ποικιλία μεθόδων, διότι παρέχουν στους συμμετέχοντες/-ουσες διαφορετικά στιλ επικοινωνίας και ίσες ευκαιρίες για να εκφράσουν τις απόψεις τους.

Οι μέθοδοι αξιολόγησης θα πρέπει επίσης να παρουσιαστούν διεξοδικά. Κρίνεται σκόπιμο να εξηγήσετε στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες, προτού ξεκινήσετε τη δραστηριότητα αξιολόγησης, ποιος είναι ο σκοπός της, γιατί την έχετε επιλέξει, ποιος είναι ο σκοπός της διεξαγωγής της αξιολόγησης και συγκεκριμένα πώς θα αξιοποιηθούν τα αποτελέσματα. Εκτός αυτού, αν πρόκειται να διανεύουμε τα ερωτηματολόγια προς συμπλήρωση, μία καλή ιδέα είναι να συνδυάσουμε διαφορετικές προσεγγίσεις. Μόλις οι συμμετέχουσες/-χοντες συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια, καλέστε τους για μια πιο συμμετοχική ανταλλαγή απόψεων μέσω ομαδικής άσκησης.

Τι είναι ο Κριτικός Αναστοχασμός;

Ο κριτικός αναστοχασμός δίνει την ευκαιρία να μοιραστείτε τα συναισθήματα και τις ιδέες που έχουν συγκεντρώσει οι συμμετέχουσες/-χοντες κατά τη διάρκεια της ημέρας ή κατά τη διάρκεια μίας συγκεκριμένης δραστηριότητας. Οι αναστοχασμοί χρησιμοποιούνται μετά από ορισμένες ειδικές δραστηριότητες που συνιστάται να πραγματοποιούνται στο τέλος της ημέρας όταν οι συμμετέχουσες/-χοντες αξιολογούν και αναστοχάζονται κριτικά την εμπειρία που έχουν αποκτήσει.

Συχνά δεν αναστοχαζόμαστε κριτικά τις εμπειρίες μας, αλλά γνωρίζουμε απλώς ότι αισθανόμαστε καλά ή κακά για κάτι που έχει συμβεί. Ωστόσο, η αξιολόγηση και η επανεξέταση αποτελούν βασικά στοιχεία της διαδικασίας μάθησης για να μιλήσουμε σχετικά με το τι έχουν μάθει οι συμμετέχουσες/-χοντες και πώς συνδέεται με τη ζωή τους, την τοπική τους κοινότητα και τον ευρύτερο κόσμο.

Ο κριτικός αναστοχασμός έχει πολλαπλά οφέλη:

- Δίνει τη δυνατότητα στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες να ανταλλάσσουν εμπειρίες μεταξύ τους.
- Επιτρέπει στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες να εκφράσουν τα συναισθήματά τους και μέσω αυτού να αποκτήσουν επίγνωση των συναισθημάτων τους.
- Επιτρέπει στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες να οργανώσουν και να διαρθρώσουν τη ροή των ιδεών και των προτάσεων.
- Αποτελεί μία ευκαιρία να μάθουν από άλλες/-λους.
- Βοηθά τις/τους εκπαιδευτριες/-δευτές να κρατούν επαφή με την ομάδα.

Είναι εξέχουσα σημασίας το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια του κριτικού αναστοχασμού όλοι έχουν την ευκαιρία να εκφράσουν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους. Η υπόλοιπη ομάδα ακούει χωρίς να σχολιάζει, εκτός εάν υπάρχουν κάποιες ερωτήσεις που ζητούν διευκρινίσεις. Η διαδικασία του αναστοχασμού μπορεί να είναι αρκετά ειλικρινής και οικεία και για τον λόγο αυτό, καλό θα ήταν να υπενθυμίζετε τους κανόνες της ομάδας καθώς και να κάθεστε σε κύκλο, χωρίς να αφήνετε μεγάλη απόσταση ή κενά ανάμεσα στα μέλη. Οι εκπαιδευτριες/-δευτές θα πρέπει να γνωρίζουν τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες που συνήθως τείνουν να «καταλαμβάνουν μεγαλύτερο χώρο» από άλλους, ούτως ώστε να διασφαλίσουν ότι όλοι οι συμμετέχουσες/-χοντες έχουν επαρκή χρόνο για να μιλήσουν. Κατά συνέπεια, θα ήταν χρήσιμο να διευκρινίσετε πόσα λεπτά ακριβώς έχουν στη διάθεσή τους ή πόσες προτάσεις μπορούν να διατυπώσουν.

Δραστηριότητες για κριτικό αναστοχασμό και αξιολόγηση

Γράμμα στον εαυτό σου

Το «Γράμμα στον εαυτό σου» είναι μία από τις πιο απλές και συνηθέστερα χρησιμοποιούμενες μεθόδους προσωπικής αξιολόγησης. Μπορεί να επιτύχει πολύ ενδιαφέροντα και σπουδαία αποτελέσματα σχετικά με τον αντίκτυπο ενός προγράμματος. Δεδομένου ότι πρόκειται για μια προσωπική μέθοδο, μπορεί επίσης να βοηθήσει τη/τον συμμετέχουσα/-χοντα να αποκτήσει επίγνωση της προόδου που σημείωσε από τη συμμετοχή της/του, κάτι που δεν επρόκειτο να αντιληφθεί διαφορετικά.

Οι συμμετέχουσες/-χοντες μπορούν να γράψουν στη γλώσσα τους και αυτό που γράφουν μένει εντελώς μεταξύ της/του συμμετέχουσας/-χοντα και... του εαυτού τους.

Ζητήστε από τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να γράψουν ένα γράμμα: πώς αισθάνονταν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, αν έμειναν ικανοποιημένοι/-ες από τις δραστηριότητες, τι έχουν μάθει, τι έχουν αποκομίσει, ποιο μέρος του προγράμματος έχουν απολαύσει περισσότερο/λιγότερο, ποιο είναι το σχέδιο δράσης τους για την εφαρμογή αυτών που έμαθαν μόλις επιστρέψουν στην καθημερινότητα, πώς φαντάζονται ότι θα χρησιμοποιήσουν τα πράγματα έμαθαν μελλοντικά στη ζωή τους.

Θα μπορούσατε επίσης να τους ζητήσετε να σκεφτούν τι θα φαντάζονταν ότι θα έκαναν με τα πράγματα που έμαθαν σε διάστημα δύο μηνών. Με ποιόν έχουν μοιραστεί την εμπειρία αυτή; Τι είδους δραστηριότητες έχουν καταφέρει να οργανώσουν και ούτω καθεξής.

Αφού ολοκληρώσουν τη σύνταξη του γράμματος, το σφραγίζουν σε ένα φάκελο στον οποίο γράφουν το ονοματεπώνυμό τους και την διεύθυνση ταχυδρομείου της κατοικίας τους. Η ομάδα που ήταν υπεύθυνη για το σεμινάριο στέλνει τα γράμματα στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες για παράδειγμα, δυο μήνες μετά. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα στις/στους συμμετέχουσες/-χοντες να συγκρίνουν τις αρχικές προσδοκίες και τα συναισθήματά τους, καθώς επίσης τις/τους παρακινεί να αναθεωρήσουν τις δεσμεύσεις τους.

Μέθοδοι κριτικού αναστοχασμού εντός της ομάδας

Ο λεκτικός αναστοχασμός στην ομάδα μπορεί να οργανωθεί μέσω της υποβολής ερωτήσεων προς την ομάδα. Οι συμμετέχοντες αναστοχάζονται καθισμένοι σε κύκλο τα εξής:

- Υπήρχαν αξιόλογες στιγμές σήμερα;
- Ποια συναισθήματα σας έμειναν κατά τη διάρκεια της ημέρας;
- Υπάρχουν πράγματα/ερωτήματα που εξακολουθούν να στροβιλίζονται στο κεφάλι σας;
- Μάθατε κάτι «καινούργιο» σήμερα;
- Υπάρχει κάτι στο οποίο θέλετε να δώσετε μεγαλύτερη προσοχή;

Οι αναστοχασμοί με ολόκληρη την ομάδα έχουν το πλεονέκτημα ότι οι συμμετέχουσες/-χοντες μαθαίνουν τις εντυπώσεις όλων των μελών της ομάδας και μπορούν να δημιουργήσουν μια αίσθηση κοινής ευθύνης για την ομαδική ζωή και το πρόγραμμα στο σύνολο της ομάδας. Αν η ομάδα είναι μεγαλύτερη από 15 άτομα, θα σας προτείνουμε δραστηριότητες όπως ο «Ζωντανός πίνακας για βελάκια» που επιτρέπει σε όλα τα μέλη της ομάδας να εκφραστούν. Ανάλογα με τον χρόνο που έχετε στη διάθεσή σας, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα ζάρι και να ζητήσετε από τα άτομα να απαντούν σε ερωτήσεις ένας-ένας από το 1 έως το 6. Βεβαιωθείτε ότι έχετε γράψει έξι (6) ερωτήσεις στον πίνακα ή τις έχετε συμπεριλάβει σε μία παρουσίαση, ούτως ώστε όλοι να μπορούν να τις δουν. Κάθε άτομο απαντά μόνο στην ερώτηση ανάλογα με τον αριθμό που έχει εμφανιστεί στο ζάρι που έριξε. Αυτό μπορεί να γίνει εξίσου επιλέγοντας ένα χαρτί στο οποίο θα αναγράφονται οι αριθμοί από το 1 έως το 6.

Ο Ζωντανός Στόχος

Ένας ενεργητικός τρόπος αξιολόγησης της ημέρας είναι να προσκαλέσετε τις/τους συμμετέχουσες/-χοντες να μετακινούνται γύρω από το δωμάτιο ανάλογα με τη θέση τους πάνω σε δηλώσεις που διαβάζονται σχετικά με το πρόγραμμα ή σε άλλες πτυχές του προς αξιολόγηση.

Θα χρειαστείτε ένα κενό, αρκετά μεγάλο δωμάτιο για αυτή τη δραστηριότητα. Στη μέση του δωματίου υπάρχει ένα αντικείμενο (π.χ. καρέκλα, χαρτί, κλπ.). Αυτό το αντικείμενο αντιπροσωπεύει το κέντρο του στόχου. Η/Ο συντονίστρια/συντονιστής διαβάζει δηλώσεις σχετικά με τη δραστηριότητα και οι συμμετέχουσες/-χοντες επιλέγουν ένα σημείο στο δωμάτιο ανάλογα με τη στάση τους απέναντι σε αυτή τη δήλωση. Όσο περισσότερο συμφωνείτε με τις δηλώσεις που διαβάζει η/ο συντονίστρια/-στής, τόσο πιο κοντά μετακινείστε στο κέντρο του στόχου.

Όσο περισσότερο διαφωνείτε, τόσο πιο μακριά από αυτό το σημείο θα πρέπει να μετακινηθείτε.

Αφού όλες/-λοι έχουν λάβει θέση, οι υπόλοιπες/-ποι συμμετέχουσες/-χοντες μπορούν να τους ζητήσουν να εξηγήσουν τους λόγους για τους οποίους έχουν επιλέξει τη συγκεκριμένη θέση.

Μερικά παραδείγματα προτάσεων/δηλώσεων είναι τα εξής:

- Ο ρυθμός και το χρονοδιάγραμμα του προγράμματος ήταν καλά προγραμματισμένα.
 - Οι μέθοδοι σε αυτή τη δραστηριότητα ήταν μονότονες.
 - Το γεγονός ότι βρισκόμουν σε μία ομάδα σχολικών συμβούλων με ενδυνάμωσε.
 - Νιώθω έτοιμη/-μος να αναγνωρίσω τον ομοφοβικό εκφοβισμό.
 - Έχασα τα θεωρητικά κεφάλαια.
 - Ένωσα ασφαλώς στην ομάδα.
 - Το φαγητό ήταν υπέροχο.
- ...και ούτω καθεξής.

Αξιολόγηση εντός της ομάδας

Μην παραλείψετε να καθίσετε με την ομάδα εκπαιδευτριών/-δευτών για να κάνετε και εσείς από την πλευρά σας αξιολόγηση και κριτικό αναστοχασμό. Είναι χρήσιμο όχι μόνο να αξιολογήσετε τις διδακτικές ενότητες του εκπαιδευτικού προγράμματος, αλλά και να μοιραστείτε τα συναισθήματά σας όσον αφορά το ρόλο της/του συντονίστριας/-στή. Ο ομαδικός αναστοχασμός και η αξιολόγηση της ομάδας παρέχει προσωπική υποστήριξη και γνώσεις για τον τρόπο διοργάνωσης της επόμενης εκπαίδευσης.

Βιβλιογραφία

- All different, All Equal Education pack: <http://www.eycb.coe.int/edupack/19.html#4>
- Bayer C.T.H & Schernick B.T (1970). "Youth Leadership Development Programme (YLDP) Module "Conflict Management"© Friedrich Ebert Stiftung . Retrieved from: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/namibia/05912.pdf>
- Christou, M. & Lesta, S. (2013) "Gender sensitive career counselling: a manual for school counsellors". Mediterranean Institute of Gender Studies, Nicosia.
- David Hayes (2000). Cascade training and teachers' professional development ELT Journal Volume 54/2 (pp.135-145)
- Harry Kipkemoi Bett, Cogent Education (2016), The cascade model of teachers' continuing professional development in Kenya: A time for change? PROFESSIONAL EDUCATION & TRAINING | REVIEW ARTICLE 3: 1139439 <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2016.1139439>
- Kerr D. and Huddleston T. (editors) (2016). "Living with Controversy. Teaching Controversial Issues Through Education for Democratic Citizenship and Human Rights (EDC/HRE). Training pack for teachers." © Council of Europe, July 2016.
- Killermann, S. & Bolger, M. (2016) Unlocking the magic of facilitation. Impetus Books, Austin, Texas.
- Kolb, D.A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. NJ: Prentice Hall.
- Management study guide: <https://www.managementstudyguide.com/training-evaluation.htm>
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen Germany , Editor (2004) "Different in More Ways Than One: Providing Guidance for Teenagers on Their Way to Identity, Sexuality and Respect" Manual. Authors: Pascal Belling, Flora Bolter, Peter Dankmeijer, Martin Enders, Margherita Graglia, Karen Kraan, Stefan Timmermanns, Wolfgang Wilhelm. Produced with the contribution of the European Community Action Programme to combat discrimination. Düsseldorf, August 2004. Retrieved from <https://www.gale.info/en/projects/different-in-more-ways-than-one>
- Mpho M. Dichaba and Matseliso L. Mokhele (2012), Does the Cascade Model Work for Teacher Training? Analysis of Teachers' Experiences. Int J Edu Sci, 4(3): 249-254
- Prince, S. and Squire, C. (2007). «Training of Trainers Course Toolkit» ©INTRAC, UK.
- Taylor, M. (2007) European Portfolio for Youth Leaders and Youth workers. Council of Europe, Brussels. Retrieved from: https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8494916/Portfolio_en.pdf/b79d4522-1979-493e-b441-16e7153c5428
- T-Kit on Educational Evaluation in Youth Work: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-10-educational-evaluation-in-youth-work>

Πηγές

(Υλικό που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους Εκπαιδευτές και τους Εκπαιδευόμενους)

- Activities for reviewing: <https://www.coe.int/en/web/compass/activities-for-reviewing>
- Dankmeijer, P. (editor) (2011). «GALE Toolkit Working with Schools 1.0. Tools for school consultants, principals, teachers, students and parents to integrate adequate attention of lesbian, gay, bisexual and transgender topics in curricula and school policies.» Amsterdam: GALE The Global Alliance for LGBT Education.
- Retrieved from www.lgbt-education.info
- Eusitce, K. (2012). What can schools do to tackle homophobic bullying? The Guardian | Teacher's blog. Retrieved from <https://www.theguardian.com/teacher-network/2012/jul/03/tackling-homophobic-bullying-schools-teachers>
- O'Connell, S. (2013). Tackling homophobic bullying in schools (Adapted for NI by CPSSS December 2013). Optimus Education: Safeguarding Hub.
- Retrieved from http://www.belb.org.uk/Downloads/cpsss_talking_homophobic_bullying.pdf
- Stonewall | A UK-based organization supporting lesbian, gay, bi and trans people. <https://www.stonewall.org.uk>
- For information about how to get involved in education: <https://www.stonewall.org.uk/get-involved/education>
- For education resources: <https://www.stonewall.org.uk/our-work/education-resources>
- For the educational movie FIT (2010) and downloadable lesson plans: <https://www.stonewall.org.uk/get-involved/education/secondary-schools/fit-dvd-and-lesson-plans>
- Dankmeijer, P. (2017). "GALE European Report 2017 on the Implementation of the Right to Education for Students who are Disadvantaged because of their Expression of Sexual Preference or Gendered Identity". Amsterdam: GALE, Retrieved from: <https://www.gale.info/doc/gale-products/GALE-European-report-2017.pdf>
- Different in More Ways than One: Providing Guidance for Teenagers on their Way to Identity, Sexuality and Respect (2004). Editor: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Deutschland). Retrieved from: <https://www.gale.info/en/projects/different-in-more-ways-than-one>
- Compass: a manual on Human Rights Education with young people" (Council of Europe, 2012) retrieved from www.coe.int/compass
- Killermann, S. & Bolger, M. (2016). "Unlocking the Magic of Facilitation: 11 key concepts you didn't know you didn't know» <https://www.teambuilding.co.uk/theory/Forming-Storming-Norming-Performing.html>



Flombat



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)