

Άσκηση Ρόλων στην Ομάδα: Βήματα και Συστημικές Αρχές

Η «άσκηση των ρόλων στην ομάδα: βήματα και συστημικές αρχές», σας δίνεται ως κείμενο βοηθητικό για την κατανόηση της δυναμικής της ομάδας.

Έχοντας ζήσει σε μια πρώτη φάση την άσκηση αυτή στο 2^ο τριήμερο της επιμόρφωσής σας, μπορεί να σας είναι βοηθητική στο να κατανοήσετε πώς η ομάδα επιφορτίζει μέλη της με συμπεριφορές που σηματοδοτούν δικές της ανάγκες. Θεωρώντας ότι τα φαινόμενα αυτά κάνουν την εμφάνισή τους από νωρίς στην διεργασία της ομάδας, κρίναμε ότι θα ήταν βοηθητικό να έχετε αυτό το κείμενο από τώρα.

Παρ' όλα ταύτα υπογραμμίζουμε ότι αυτή η άσκηση δεν προορίζεται για να υλοποιηθεί στο 1^ο διήμερο της επιμόρφωσης των Γ.

Είναι προγραμματισμένη για επόμενη τριήμερο, και αφού προηγουμένως κουβεντιαστεί περισσότερο και εμπεδωθεί στη δική σας επιμόρφωση.

Ευχαριστούμε

Η ομάδα των εμπειρογνωμόνων σχέσεων του Μ.Π.Ε.

Άσκηση Ρόλων στην Ομάδα: Βήματα και Συστημικές Αρχές¹

Μίνας Πολέμη-Τοδούλου¹

Εισάγουμε την άσκηση «**παιχνίδι με ρόλους ομάδας**» με στόχο να κατανοήσουμε τους **άξονες επάνω στους οποίους αναπτύσσεται η διεργασία της ομάδας** και διαρθρώνεται η **αυτο-ηγετικότητα** της.

Αναλυτική περιγραφή της διαδικασίας σε 20 βήματα, με τις αντίστοιχες βοηθητικές αρχές της συστημικής προσέγγισης

Βήματα διαδικασίας	Βοηθητικές αρχές
1. Ζητάμε από τα μέλη στην ολομέλεια να ανατρέξουν στην σχολική τους εμπειρία και να θυμηθούν χαρακτηριστικούς τύπους από την τάξη . Προσκαλούνται δύο εθελοντές από την ομάδα για να καταγράψουν στον πίνακα όλες τις χαρακτηριστικές λέξεις ακριβώς όπως ακούγονται (χωρίς αλλαγές).	« <i>Αξιοποίηση προσωπικής εμπειρίας</i> » « <i>Σύνδεση με εμπειρίες ζωής εκτός της παρούσας επιμόρφωσης</i> »
2. Με τον καταιγισμό ιδεών ακούγονται σε ρυθμό γρήγορο απανωτά χαρακτηριστικά. Προκύπτουν στήλες (3-4) με λέξεις. (10λεπτά)	« <i>Διαφαίνεται η μοναδικότητα της ομάδας, μέσα από τις λέξεις που συλλέγονται στον πίνακα</i> »
3. Ζητάμε στην ολομέλεια να ομαδοποιήσουν τα χαρακτηριστικά ώστε να φτιαχτούν 5 ρόλοι της σχολικής τάξης και να τους δώσουν όνομα (π.χ. σπασίκλας, ταραξίας, πειραχτήρι).	« <i>Ενεργητική συμμετοχή των μελών που τροφοδοτούν την άσκηση με δικό τους μοναδικό περιεχόμενο</i> »

¹ Η άσκηση περιγράφεται αναλυτικότερα με παραδείγματα και το θεωρητικό της υπόβαθρο στο: Πολέμη-Τοδούλου, Μ. «*Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*». Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2005. Στο παρόν κείμενο η άσκηση διαμορφώθηκε και αναλύθηκε σε 20 βήματα, συνοδευόμενα με πολύ συνοπτική αναφορά στο σκεπτικό και στη θεωρητική προσέγγιση, για τις ανάγκες του Μείζονος Προγράμματος Επιμόρφωσης. 2011.

<p>4. Το κάθε μέλος διαλέγει σε ποιόν ρόλο θέλει να μπει – 4 περίπου μέλη ανά ρόλο. Μετακινούν τις καρτέλες τους και κάθονται ως «ομάδα ενός ρόλου», όπου θέλουν στην αίθουσα. (βήματα 3 και 4=10 λεπτά)</p>	<p>«Σημασία προσωπικής επιλογής» «Η ομάδα με τον τρόπο που διατάσσεται στο χώρο παρέχει πληροφορίες για τη διεργασία της»</p>
<p>5. Δίνεται η οδηγία: «Βγείτε από τον εαυτό σας και μπειτε στα παπούτσια του ρόλου που διαλέξατε.. είσαστε παιδί στο σχολείο και είσαστε αυτός ο χαρακτηριστικός τύπος». «Η κάθε ομάδα να δηλώσει τον ρόλο της ώστε όλοι να γνωρίζουν ποιός είναι ποιός».</p>	<p>«Καλλιέργεια της ενσυναίσθησης» «Ενημερότητα για το πλαίσιο που είμαστε ενταγμένοι»</p>
<p>6. «Θυμηθείτε σχολικά συμβάντα που ζήσατε στα παπούτσια αυτού του ρόλου, ...πώς νοιώσατε, τι σκεφτήκατε, πώς αντιδράσατε. Συζητήστε για λίγο για να μπειτε καλά μέσα στον ρόλο». (αφήνουμε για 5-6 λεπτά να κυλήσει η κουβέντα:)</p>	<p>«Αξιοποίηση προσωπικής εμπειρίας» «Σημαντική η αναγνώριση του συναισθήματος» «Ανάπτυξη εσωτερικού διαλόγου»</p>
<p>7. «Γράψτε ένα γράμμα προς την τάξη (συμμαθητές, δασκάλους, γονείς κλπ) όπου εκφράζετε 'όλη σας την αλήθεια'... για το πώς νοιώθετε, σκέφτεστε, αντιδράτε. Χρησιμοποιείστε γλώσσα και ύφος μέσα από τον ρόλο». (10-15 λεπτά)</p>	<p>«Η ομάδα δομείται επάνω σε κοινό έργο» «Σημαντική η διαμόρφωση ενδο-προσωπικής θέσης πριν τον διαπροσωπικό διάλογο»</p>
<p>8. Προτρέπουμε να αξιοποιηθούν όλες οι διαφορετικές φωνές μέσα στο ρόλο, καθότι το κάθε μέλος φέρνει τη δική του ιδιαιτέρη εμπειρία. Οι αρχικές αντιδράσεις «μα, πώς θα συντάξουμε ένα κείμενο αφού ο καθένας νοιώθει διαφορετικά», απαντώνται με το «όλες οι φωνές είναι αληθινές και χρήσιμες. Δεν είναι καλό να ομογενοποιηθούν σε ένα σύνολο και να χαθούν».</p>	<p>«Ανίχνευση διαφορετικών φωνών ως πλευρών της πραγματικότητας» «Στάση απέναντι στη διαφορά και διαχείρισή της ως πλούτο και όχι ως απειλή». «Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος φωνές – όλες είναι χρήσιμες» «Αποφυγή 'πρόωρης σύνθεσης'».</p>
<p>9. Ο εσωτερικός διάλογος που αναπτύσσεται στον κάθε ρόλο, βοηθά να αναδυθούν όχι μόνο οι φανερές αλλά και οι κρυμμένες του πλευρές και δημιουργεί προϋποθέσεις για σύνθεση σε ένα άλλο επίπεδο.</p>	<p>«Σχεσιακός εαυτός» «Αντοχή στην πολυπλοκότητα αρκετό χρόνο ώστε να αναδυθεί νέα κατανόηση» «Εσωτερικός διάλογος ως βάση για τον διαπροσωπικό».</p>

<p>10. Ένας εκπρόσωπος από κάθε ρόλο διαβάζει το γράμμα και τα μέλη μέσα από τους άλλους ρόλους αφουγκράζονται συναισθήματα και σκέψεις που αντηχούν μέσα τους. Γελούν, θυμώνουν, στεναχωριούνται. Εκπλήσσονται με την αποκάλυψη φωνών που συνήθως αποσιωπούνται. (ανάλογα με τον διαθέσιμο χρόνο προσκαλούμε ή όχι την έκφραση αυτών των αντηχήσεων) (10-15 λεπτά)</p>	<p>«Η ομάδα ολοκληρώνεται λειτουργώντας στο ευρύτερο πλαίσιο της» «Σύνδεση τριών επιπέδων: ατόμου-μικρής ομάδας-ολομέλειας» «Συνεχίζεται η καλλιέργεια της ενσυναίσθησης»</p>
<p>11. Σημειώνουμε αλλαγές στο συγκινησιακό κλίμα (μπορεί π.χ. το άκουσμα μιας φωνής στενοχωρημένης και μοναχικής στον «καλό μαθητή», να μαλακώσει τα συναισθήματα των άλλων απέναντί του ή ο «αποδιοπομπαίος» να γεννά απρόσμενη συμπάθεια και εκτίμηση ...)</p>	<p>«Η ενσυναίσθηση αλλάζει το συγκινησιακό κλίμα» «Το μοίρασμα σε ευρύτερο πλαίσιο αναδεικνύει νέα κατανόηση»</p>
<p>12. Αντίστοιχα στον «περιθωριοποιημένο», μπορεί να βγει μια πλευρά μοναχική, που επιθυμεί να συνδεθεί με τους άλλους, ενώ ταυτόχρονα αγωνιά να διατηρήσει την ιδιαιτερότητά του, μη συμμορφούμενος με την επικρατούσα άποψη. Ο «αμφισβητίας» δείχνει την ανάγκη για αλλαγή, ο «γκρινιάρης» διακινεί το συναίσθημα, ο «δημοφιλής» έχει την έγνοια να καλλιεργεί το κοινωνικό «εμείς», κλπ.</p>	<p>«Η διεργασία ομάδας 'φροντίζει' ταυτόχρονα την αλλαγή και τη συνέχεια, το 'εμείς' και το 'εγώ', το συναίσθημα και την σκέψη, το περιεχόμενο και τη διεργασία, την συνοχή και το διαφορετικό, το προσωπικό νόημα και το κοινωνικό» «νέα αντιμετώπιση της παρέκκλισης και του λάθους-έμφαση στην αξιοποίησή του ως πληροφορία»</p>
<p>13. Αν κρίνουμε, μπορούμε σ' αυτό το σημείο (αλλιώς αναβάλουμε για το τέλος της άσκησης), να υπογραμμίσουμε στοιχεία που αναδύθηκαν, σχετικά με τις διαφορετικές ανάγκες μιας ομάδας και πώς οι «ρόλοι» εκφράζουν συμπληρωματικές πλευρές του αυτο-ηγείσθαι στα ζωντανά συστήματα.</p>	<p>«Το αυτό-ηγείσθαι της ομάδας εκφράζεται μέσα από αλληλο-συμπληρούμενους ρόλους, που γίνονται οι 'ηγέτες' διαφορετικών πλευρών της διεργασίας της»</p>
<p>14. Τα μέλη βγαίνουν από το ρόλο και με 3-4 μέλη από άλλους ρόλους διαμορφώνουν νέες ομάδες μεικτής σύνθεσης.</p>	<p>«Η νέα σύνθεση βοηθάει τα μέλη να βγουν από τον ρόλο και εμπλουτίζει τη συζήτηση με πολλές σκοπιές» «Σημασία της στίξης ανά φάση» «Δόμηση-αποδόμηση-αναδόμηση»</p>
<p>15.. «Αναστοχαστείτε την εμπειρία..., ανατρέξτε σε αντίστοιχες εμπειρίες σας σε άλλες ομάδες («πού, πότε ήσασταν σε αντίστοιχο ρόλο στη ζωή σας, στην οικογένεια..., παρέα φίλων.. στην εργασία...)</p>	<p>«Σημασία προσωπικού έργου» «Ο αναστοχασμός ως μοχλός που συνδέει την εδώ και τώρα εμπειρία με εμπειρίες σε άλλα πλαίσια και χρόνους».</p>
<p>16. «Ανταλλάξτε μεταξύ σας στη μικρή ομάδα, ό,τι θεωρείτε σημαντικό για εσάς και κατάλληλο να μοιραστείτε σε αυτό το πλαίσιο».</p>	<p>«Το τι και πόσο θα μοιραστώ είναι στη προσωπική μου ευθύνη». «Το μοίρασμα σε μικρή ομάδα ως μοχλός δημιουργίας νέας οπτικής»</p>

<p>17. «Ως ομάδα γράψτε παράγραφο με διαπιστώσεις-συναισθήματα- ερωτήματα με την οποία θέλετε να τροφοδοτήσετε την ολομέλεια στο κλείσιμο της συνάντησης». (Υπογράψτε την με τα ονόματά σας).</p>	<p>«Αυτοποίηση: μαθαίνουμε δρώντας, συν-παράγουμε γνώση, συνδεόμενοι με τον εαυτό μας και μεταξύ μας» «Σημασία ομαδικού έργου» «Ευθύνη για προσωπική συμβολή σε αυτό»</p>
<p>18. Οι μικρές ομάδες ‘ανοίγουν’ τα καθίσματά τους προς την ολομέλεια. «Ποια ομάδα θέλει να ξεκινήσει;». Οι εκπρόσωποι διαβάζουν τις παραγράφους με σειρά που αναδύεται αυθόρμητα, χωρίς δική μας υπόδειξη.</p>	<p>«Η ομαδική ταυτότητα ενισχύεται με την παρουσίαση του έργου της σε ευρύτερο πλαίσιο» «Η αυθόρμητη αλληλουχία των μηνυμάτων των μικρών ομάδων εκφράζει καλύτερα την ολομέλεια»</p>
<p>19. Υπογραμμίζουμε πώς συνδέονται μεταξύ τους όσα λένε οι ομάδες, αναδεικνύοντας τον κεντρικό προβληματισμό της ολομέλειας. (αξιοποιούμε και μη λεκτικές ενδείξεις). Συνδέουμε με την θεωρία για το πώς οι ομάδες λειτουργούν και αναπτύσσουν την αυτό-ηγετικότητα τους.</p>	<p>«Η συμβολή κάθε ομάδας- μέλους της ολομέλειας, είναι σημαντική και αναντικατάστατη» «Έμφαση στη σύνδεση υποομάδων της ολομέλειας αναδεικνύει ένα άλλο επίπεδο κατανόησης και ανήκειν» «Σημασία του κλεισίματος»</p>
<p>20. Είναι η στιγμή που τα μέλη της ομάδας βιώνουν την ολοκλήρωση μιας διεργασίας «συμπαγωγής γνώσης», βήμα-βήμα, επάνω στο θέμα της λειτουργίας της ομάδας, που εμπεριέχει τις δικές τους σκέψεις, συναισθήματα, εικόνες, που τους συνδέουν μεταξύ τους και με την ζωή τους ευρύτερα.</p>	<p>«Το συγκινησιακό κλίμα αλλάζει με την συνειδητοποίηση της αλληλουχίας» «Η ‘ζώνη επικείμενης ανάπτυξης’ διευρύνεται μέσα στην ολομέλεια όπου η ομάδα βιώνεται ως σοφότερη από τα άτομα-μέλη της» «ένα σύστημα(π.χ. τις ηγετικές υπο-διεργασίες της ομάδας) το κατανοείς την ώρα που το δημιουργείς»</p>

Βοηθητικά σημεία της θεωρίας

Η ομάδα, καθώς αναπτύσσεται για να υλοποιήσει το έργο της, χρειάζεται διαρκώς να φροντίζει τις επιμέρους διεργασίες της που αφορούν τις βασικές ανάγκες των μελών της και τους **άξονες λειτουργίας** της. Οι άξονες αυτοί βρίσκονται σε αλληλοσυσχέτιση μεταξύ τους, αλληλεξάρτηση και συναλλαγή και είναι οι εξής:

Αυτονομία - η ανάγκη να διατηρούμε την δική μας αυτόνομη πορεία ανάπτυξης και τον προσωπικό μας χώρο σε σχέση με την:

Αλληλεξάρτηση - η ανάγκη να ανήκουμε, να μοιάζουμε με τους άλλους να συλλειτουργούμε, να καλλιεργούμε ομαδικό πνεύμα

Σταθερότητα - συνέχεια και οργάνωση - η διατήρηση και συνέχιση παλιών οικείων καταστάσεων και προσεγγίσεων, σε σχέση με την:

Αλλαγή – ροή - ευελιξία - η ανάγκη για εξέλιξη και αναδόμηση μέσα από την ανατροπή, η επαφή με το καινούργιο και το απροσδόκητο.

Ιδιαιτερότητα - η δυνατότητα να αφουγκραζόμαστε το ιδιαίτερο δικό μας νόημα ζωής και αντίληψη των πραγμάτων, σε σχέση με την:

Συμμόρφωση - η ανάγκη να συγκλίνουμε και να μοιραζόμαστε κοινό νόημα, πρότυπα και αντιλήψεις.

Αποτελεσματικότητα στο έργο –έμφαση στο περιεχόμενο - Η ανάγκη μας να είμαστε αποδοτικοί σε αυτό που αναλαμβάνουμε, σε σχέση με την:

Έμφαση στις σχέσεις και στην διεργασία - η ανάγκη να εκφράζουμε τα συναισθήματά μας και να καλλιεργούμε κλίμα οικειότητας.

Φροντίδα για το νοητικό κανάλι έκφρασης και επικοινωνίας σε σχέση με την:

Φροντίδα για το αναλογικό κανάλι έκφρασης και επικοινωνίας.

Η συγκεκριμένη «άσκηση ρόλων ομάδας» έχει αποδειχθεί πολύ χρήσιμη για την κατανόηση αυτών των αξόνων. Στόχος της είναι η ευαισθητοποίηση στην ανάδυση και στην αξιοποίηση ρόλων μέσα στη δυναμική της ομάδας παιδιών ή συναδέλφων, στο άμεσο σχολικό ή εργασιακό πλαίσιο καθώς και στην ευρύτερη ομόλογη ομάδα συμμαθητών ή συναδέλφων.

Οι ρόλοι όπως αναδύονται σηματοδοτούν τις ανάγκες της ομάδας σε εκείνη την φάση εξέλιξής της. Αξίζει να αναφερθεί ότι μέσα από την έρευνα των A. Beck και C. Lewis (*The Process of Group Psychotherapy: Systems for Analyzing Change*, 2000, Washington, DC: APA Books.), έχει περιγραφεί η ανάδειξη των «ηγετικών ρόλων», ανάλογα με την φάση ανάπτυξης της ομάδας. Δηλαδή για παράδειγμα ο «ηγέτης του έργου» εμφανίζεται νωρίτερα από τον «συγκινησιακό ηγέτη» που προβάλλεται μέσα από τις συμπεριφορές των μελών όταν η ομάδα διαπραγματεύεται το επίπεδο της οικειότητας. Ο «αποδιοπομπαίος τράγος» φέρνει στο προσκήνιο την ανάγκη να εξεταστεί η σύγκλιση αναγκών και να αποσαφηνιστούν οι όροι ύπαρξης στην ομάδα και «ο αμφισβητίας» εμφανίζεται στη φάση της επαναδιαπραγμάτευσης του συμβολαίου και της σχέσης με το πρόσωπο κύρους και της δέσμευσης.

Οι ρόλοι που αναδύονται σε κάθε ομάδα δρουν συμπληρωματικά μεταξύ τους. Στον βαθμό που καταφέρνουμε, ως συντονιστές της ομάδας, να αξιοποιούμε την πληροφορία που φέρνουν – μέσα από τις διαφορετικές τους φωνές – επαναπροσδιορίζουμε το πλαίσιο της συνάντησης (διαδικασία, στόχο, προτεραιότητες δομή, ρυθμό, κλπ), πετυχαίνοντας έτσι ένα καλύτερο κλίμα σχέσεων και μάθησης. Σημαντική απόρροια αυτής της αξιοποίησης είναι ότι τα μέλη εκείνα που είχαν «επιφορτιστεί» με κάποιο «ρόλο φροντίδας της διεργασίας» - παραπάνω από όσο αναλογεί σε ένα άτομο-μέλος μέσα σε μια λειτουργική ομάδα – «απελευθερώνονται» από αυτό το φορτίο και μπορούν να είναι στην ομάδα περισσότερο «ο εαυτός τους». Έτσι μετακινούνται με ευελιξία και σε άλλους ρόλους... δηλαδή, δεν παγιώνονται κάποια μέλη στο ρόλο του αμφισβητία και κάποια άλλα στο ρόλο του καλού μαθητή, στο πειραχτήρι, ή στο ρόλο του περιθωριοποιημένου. Αυτή η αποφόρτιση των μελών από παγιωμένους ρόλους είναι εξαιρετικής σημασίας στην λειτουργία μιας οποιασδήποτε ομάδας. Αποτελεί κλειδί στην διαχείριση δύσκολων συμπεριφορών και στη δημιουργία καλού συγκινησιακού κλίματος

Στην «άσκηση των ρόλων στην τάξη» που περιγράφεται παραπάνω, η κάθε συγκεκριμένη ομάδα με έναν δικό της μοναδικό τρόπο δημιουργεί τον κατάλογο χαρακτηριστικών τύπων στην σχολική τάξη, από τους οποίους διαμορφώνει στη συνέχεια 5-6 διαφορετικούς ρόλους. Η πείρα δεκαετιών με αυτήν την άσκηση έχει δείξει πως καμιά ομάδα δεν ταυτίζεται με την άλλη στον τρόπο ορισμού και ονομασίας των ρόλων ή σε αυτό που εκφράζεται στα γράμματα. Παρ' όλα αυτά, επειδή οι ρόλοι αναδύονται με βάση συγκεκριμένους άξονες λειτουργίας, κοινούς για όλα τα ζωντανά κοινωνικά συστήματα, τα μηνύματα, που τίθενται από τον κάθε ρόλο στον διάλογο μεταξύ τους μέσα από τα γράμματα, εκφράζουν την ιδιαίτερη φροντίδα της κάθε φωνής για κάποια πλευρά της διεργασίας. Συνήθως, στον έμπειρο ειδικό της ομάδας, είναι αρκετά ευδιάκριτο ποια πλευρά της διεργασίας έχει αναλάβει ο κάθε ρόλος να εκφράζει και να φροντίζει.

Μέσα από αυτήν την άσκηση δίνεται η αφορμή στον εκπαιδευτή να μιλήσει για τους άξονες λειτουργίας της ομάδας και να δείξει πώς τους εκφράζουν οι διαφορετικές συμπεριφορές των ατόμων-μελών, δίνοντας (σε ένα άλλο επίπεδο, μη ανοικτά εκφρασμένο) πληροφορίες χρήσιμες, όπως: «κουραστήκαμε στην μεγάλη ομάδα των 20...είναι ώρα για χαλάρωση και για φροντίδα των σχέσεών μας σε μια μικρότερη ενότητα, όπως αυτή της μικρής ομάδας ή της δυάδας», ή «θέλουμε να προχωρήσουμε λίγο στο έργο και είναι ώρα να εκφράσουμε τα διευκρινιστικά μας ερωτήματα» ή «θέλουμε λίγο χρόνο ακόμα για να διαμορφώσουμε την προσωπική μας άποψη» ή «έχουμε ανάγκη να συνδέσουμε αυτό που γίνεται εδώ με τα προσωπικά μας ενδιαφέροντα ώστε να έχουμε ενεργό το κίνητρό μας» κλπ.)

Αυτή η άσκηση, όπως άλλωστε οι περισσότερες βιωματικές ασκήσεις που αντλούν από εμπειρίες ζωής και δίνουν χώρο στον εσωτερικό (μέσα στο ρόλο) και στον διαπροσωπικό (ανάμεσα στους ρόλους) διάλογο, καθιστά τα μέλη της ομάδας «συμπαγωγούς της γνώσης» στο εδώ και τώρα της συγκεκριμένης ομάδας και επικυρώνει στην συνείδηση των μελών την βασική αρχή ότι «τα σημαντικά τα ξέρουμε, αλλά δεν ξέρουμε ότι τα ξέρουμε».

Βοηθητικά σημεία στην υλοποίηση της άσκησης.

- Όσο δουλεύουν οι ομάδες, μελετούμε τη σύνθεση των χαρακτηριστικών από τα οποία πρόεκυψαν οι ρόλοι. Προσπαθούμε να καταλάβουμε ποιος ρόλος έχει επιφορτιστεί με ποιά πλευρά της φροντίδας της διεργασίας. Συνήθως, το «φυτό» έχει αναλάβει την αποτελεσματικότητα στο έργο, το πειραχτήρι την διακίνηση τους συναισθήματος, την χαλάρωση, την οικειότητα. Μπορεί να μην είναι τόσο καθαρά τα πράγματα και να χρειάζεται περισσότερη σκέψη. Το σκεπτικό είναι ότι, σίγουρα μεταξύ των ρόλων όπως έχουν παραχθεί, όλοι οι άξονες έχουν βρει τον «φροντιστή» τους - καμιά φορά περισσότεροι ρόλοι μοιράζονται την φροντίδα κάποιου άξονα... Όταν αρχίσουν να διαβάζονται τα γράμματα, θα είμαστε πιο έτοιμοι, έχοντας κάνει αυτήν την προεργασία, να δείτε πιο ολοκληρωμένα ποιοι ρόλοι έχουν «αναλάβει» ποιές ανάγκες της ομάδας. Με το διάβασμα του τελευταίου γράμματος συνήθως γίνεται ακόμα πιο καθαρό.
- Στο σημείο που έχουν εκφραστεί οι ρόλοι και διαφαίνεται με ποιά ιδιαίτερη φροντίδα της διεργασίας έχει επιφορτιστεί ο καθένας, μπορεί να θελήσετε να αναδείξετε τους

άξονες λειτουργίας της ομάδας, δίνοντας λίγα σημεία θεωρίας για να τους προϊδεάσετε για την κουβέντα που θα ακολουθήσει. Επισυνάπτονται οι βασικοί άξονες σε Α4 διαφάνειες για δική σας αξιοποίηση όταν κρίνετε.

- Καμιά φορά οι ομάδες όταν δουλεύουν στους ρόλους ρωτούν αν πρέπει να μείνουν πιστά στα χαρακτηριστικά του ρόλου που έχουν αναγραφεί στον πίνακα. Το νόημα της άσκησης δεν ζητά κάτι τέτοιο: ας ξεκινήσουν με οδηγό αυτά τα χαρακτηριστικά, αλλά όταν μπουν καλά στον ρόλο μεταξύ τους, τους ενθαρρύνουμε να τον ζήσουν και να τον εκφράσουν όπως τους βγαίνει.
- Παρακαλούμε να μας παραδώσετε στο τέλος όλες τις καταγραφές της άσκησης: α) τον κατάλογο των χαρακτηριστικών στον πίνακα και ποια εντάχθηκαν σε ποιό ρόλο (μπορείτε να φωτογραφήσετε / αντιγράψετε επί τόπου / ή να έχει γραφτεί από την αρχή σε μεγάλο χαρτί) β) τα γράμματα των ρόλων γ) τις διαπιστώσεις των ομάδων δ) τις δικές σας σημειώσεις από την όλη διαδικασία.

¹ Η *Μίνα Πολέμη-Τοδούλου* είναι Ψυχολόγος-Ψυχοθεραπεύτρια, ειδική σε θέματα ομάδας και οικογένειας. Μέλος της Συμβουλευτικής Επιστημονικής Επιτροπής του Αθηναϊκού Κέντρου Μελέτης του Ανθρώπου (Α.Κ.Μ.Α.). Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής και Συντονίστρια Εμπειρογνομόνων για τις σχέσεις και την ομάδα στην σχολική κοινότητα, του Μείζονος Προγράμματος Επιμόρφωσης.