

Διδάσκουσα: Δρ. Μόσχου Δ. Καλλιόπη



Το πλαίσιο της Ομαδικής
Συμβουλευτικής

Ατομική συμβουλευτική

Η ατομική συμβουλευτική, σύμφωνα με τους Ehly & Dustin (1989), αφορά την παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στο άτομο, για αντιμετώπιση κάποιου θέματος-προβλήματος που το απασχολεί, σε οποιονδήποτε τομέα ανάπτυξης κι αν αυτό αναφέρεται.

Ομαδική συμβουλευτική

Αντίθετα η ομαδική συμβουλευτική εφαρμόζεται σε σύνολα-ομάδες ατόμων, π.χ. στη σχολική τάξη. Φυσικό είναι, ανάλογα με την περίπτωση, να ενδείκνυται περισσότερο η μία ή η άλλη μορφή συμβουλευτικής. Ακόμη ο σύμβουλος, σύμφωνα με τους Hamblin, (1981) και Γεώργα (1990), προκειμένου να ασκήσει ομαδική συμβουλευτική, πρέπει να είναι εξοικειωμένος με την έννοια της ομάδας και τα χαρακτηριστικά της, δηλαδή τη συνοχή και τη δυναμική της.

Πλεονεκτήματα ομαδικής συμβουλευτικής

- ✓ Το άτομο να βιώνει το αίσθημα του «ανήκειν», του μοιράσματος συναισθημάτων, ιδεών, προβλημάτων,
- ✓ Να προωθηθούν και να καλλιεργηθούν οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας,
- ✓ Να ενθαρρυνθούν τα θετικά συναισθήματα, όπως η εμπιστοσύνη, η αμεσότητα, η ενσυναίσθηση,
- ✓ Να έρθουν σε επαφή τα άτομα και με άλλους τρόπους συμπεριφοράς και αντίδρασης σε προβλήματα-καταστάσεις που μπορούν να απασχολούν και τα ίδια. Έτσι τους ανοίγονται νέοι πνευματικοί ορίζοντες, και πολλές φορές είναι δυνατόν να βρουν λύση στο δικό τους ατομικό πρόβλημα μέσα από τον τρόπο αντιμετώπισης προβλημάτων του άλλου και
- ✓ Να παρέχεται άμεση ανατροφοδότηση-αξιολόγηση του εαυτού και των άλλων (Kottler & Kottler, 2000).



Τα βήματα του σχεδιασμού της δομής μιας συνάντησης

Καθορισμός της θεματικής ενότητας της συγκεκριμένης συνάντησης

Διαμόρφωση των επιμέρους στόχων της συνάντησης

Επιλογή μεθόδων για την επίτευξη των στόχων

Επιλογή δραστηριοτήτων για κάθε μέθοδο

Σχεδιασμός ολόκληρης της δομής της συνάντησης

Χρησιμοποιούμενες μέθοδοι

Στο σύνολο της ομάδας: τα μέλη έχουν την ευκαιρία να ακούσουν και να μοιραστούν προσωπικά τους ζητήματα, να μάθουν μέσα από την εμπειρία των άλλων, να βρουν κοινά σημεία και να νιώσουν ότι ανήκουν κάπου.

Σε υποομάδες: υπάρχει μεγαλύτερος και πιο ασφαλής χώρος για ανταλλαγή ιδεών και συναισθημάτων καθώς και για να βγουν στην επιφάνεια και να δουλευτούν οι διαφορετικότητες των μελών.

Ομαδική εργασία: η ομάδα καλείται να συνεργαστεί για ένα κοινό σκοπό και έτσι κάθε μέλος έχει την ευκαιρία να αναλάβει διάφορους ρόλους καθώς και να βιώσει τις επιπτώσεις της επιτυχίας και της αποτυχίας, του ανταγωνισμού και της συνεργασίας.

Σε дуάδες: τα μέλη βιώνουν τις δυσκολίες και τα πλεονεκτήματα της πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης.

Ατομικά: τα μέλη έχουν την ευκαιρία να εστιάσουν στις προσωπικές τους σκέψεις και συναισθήματα και να ανακαλύψουν τις δικές τους δυνάμεις, τις οποίες μπορούν έπειτα να τις μοιραστούν με την ομάδα.

Δομή της κάθε συνάντησης
Η μορφή που συνήθως παίρνει η μορφή της συνεδρίας αποτελείται από 4 μέρη:

(α) Το άνοιγμα (opening): Σύνδεση των μελών με τις εργασίες της προηγούμενης συνάντησης.

(β) Το κύριο μέρος (working): Επικέντρωση στους στόχους.

(γ) Τη συζήτηση (processing): Επεξεργασία των όσων διαδραματίστηκαν στο κύριο μέρος.

(δ) Το κλείσιμο (closing): Έμφαση στη μετάβαση έξω από την ομάδα.



- **Οι ικανότητες του συντονιστή ομάδας**

Η σχέση των λειτουργιών αυτών με την έκβαση της ομάδας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Συγκεκριμένα, η φροντίδα και η απόδοση νοήματος βρέθηκαν να έχουν γραμμική σχέση με την αποτελεσματικότητα της ομάδας. Δηλαδή, όσο περισσότερο ο συντονιστής χρησιμοποιεί συμπεριφορές φροντίδας και απόδοσης νοήματος, τόσο πιο αποτελεσματική είναι η ομάδα. Τουναντίον, η συναισθηματική ενεργοποίηση και η διοικητική λειτουργία είχαν κωδωνοειδή σχέση με την έκβαση της ομάδας. Αυτό σημαίνει ότι όταν ο συντονιστής παρουσίαζε υπερβολικά συχνά ή υπερβολικά σπάνια συμπεριφορές συναισθηματικής ενεργοποίησης και διοικητικής λειτουργίας, η ομάδα ήταν λιγότερο αποτελεσματική (Yalom, 2006)

Τα χαρ/κά του συντονιστή

Εμπιστοσύνη στη διαδικασία της ομάδας.

Αυτοπεποίθηση του συντονιστή για τον εαυτό του και τις ικανότητές του.

Θάρρος για ανάληψη ρίσκου, αναζήτηση νέων εμπειριών, έκθεση και ανάπτυξη.

Προθυμία παραδοχής λάθους.Επιθυμία για οργάνωση και σχεδιασμό.

Ευελιξία στο να αλλάξει μια σχεδιασμένη διαδικασία ώστε να ανταποκρίνεται στη διαδικασία της ομάδας.

Αντοχή απέναντι στην αμφισβήτηση.

Επίγνωση του εαυτού του και των προσωπικών του ζητημάτων που μπορεί να παρεμβαίνουν στο ρόλο του μέσα στην ομάδα (αντιμεταβίβαση).

Αίσθηση του χιούμορ.

- **Προβληματικές περιπτώσεις στην ομάδα**

Παιδιά που μονοπωλούν

- Παιδιά που επιζητούν την προσοχή της ομάδας
- Παιδιά που συμμετέχουν λίγο ή καθόλου Δημιουργία υπο-ομάδων
- Διαφωνίες Δευτερεύουσες (ή παράπλευρες) συνομιλίες
- Δυσφορία ή ανησυχία της ομάδας
- Παιδιά που αποτυγχάνουν να μείνουν στο θέμα
- Παιδιά με επίμονες συμπεριφορές

Βασική Βιβλιογραφία:

- Βασιλόπουλος, Σ. (2011). Ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες για παιδιά. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρης
- Βασιλόπουλος, Σ. (2016). Ψυχοεκπαιδευτικά ομαδικά προγράμματα. Αθήνα: Gutenberg