

ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

*"Our first teachers.... are our
[nose, ears,] feet, hands, and eyes.
To substitute books for them does
not teach us to reason; it teaches
us to use the reason of others
rather than our own; it teaches us
to believe much and to know little."*

-John & Evelyn Dewey 1962

Οδηγός καλής πρακτικής στην ανάπτυξη προγραμμάτων μη τυπικής εκπαίδευσης

Πρόλογος

Ένα πρωινό, πριν λίγο καιρό ξεκίνησα όπως κάθε μέρα να πάω στο κέντρο εκπαίδευσης (Εστία) όπου εργαζομαι με άτομα με νοητική υστέρηση.

Ήταν μια βροχερή μέρα και ακολούθησα το δρόμο που έπαιρνα συνήθως. Η κίνηση ήταν αφόρητη και αυτό με έκανε να σκεφθώ ότι ίσως θα έπρεπε να ακολουθήσω μια εναλλακτική διαδρομή που προ καιρού ακολούθησα τυχαία και που διαπίστωσα ότι ήταν συντομότερη.

Ενώ σκεφτόμουν αυτή τη διαδρομή, είδα ένα από τους εκπαιδευόμενούς μας (ας τον πούμε Κώστα), να περιμένει στη στάση του λεωφορείου. Το λεωφορείο είχε αργήσει, έβρεχε πολύ και εκείνος ήταν βρεμμένος ως το κόκκαλο. Σταμάτησα για να τον πάρω αλλά επέμενε να περιμένει το λεωφορείο. Αυτή η διαδρομή γινόταν για εκείνον στερεοτυπικά κάθε μέρα (έτσι όπως τον είχε μάθει η οικογένειά του και ο εκπαιδευτής του στο πρόγραμμα κυκλοφοριακής αγωγής). Ήταν γι αυτόν ρουτίνα χρόνια τώρα. Σκέφτηκα να του προτείνω να πάρει κάποιο άλλο λεωφορείο και να ακολουθήσει κάποια εναλλακτική κι αυτός διαδρομή, όμως σκέφτηκα πως αυτό θα τον οδηγήσει στο να χαθεί....

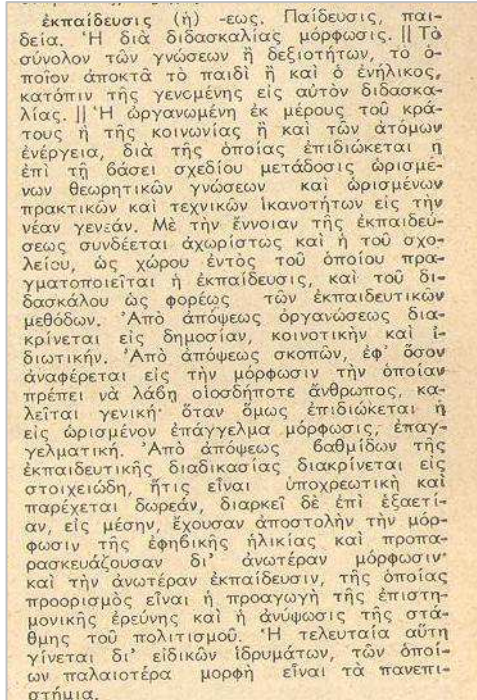
Προχώρησα σκεπτόμενος το Κώστα και στο πώς θα έπρεπε να σχεδιαστεί ένα πρόγραμμα για να μάθει να χρησιμοποιεί και άλλα λεωφορεία και άλλες διαδρομές. Έπρεπε και πάλι η οικογένεια και ο εκπαιδευτής να του μαθουν τη νέα διαδρομή. Δε γινόταν απλά να του δώσουν κάποια οδηγία ή έστω κάποιες γραπτές οδηγίες που να ακολουθεί σε περιπτώσεις βροχής. Έπρεπε να βγουν και πάλι στο δρόμο μαζί του, να σχεδιάσουν βήμα - βήμα τη νέα διαδρομή να τη δοκιμάσουν μαζί, να αξιολογήσουν και να επανασχεδιάσουν. Ήταν η μόνη λύση σκέφτηκα.

Είχα φτάσει πια στην Εστία, είχα αργήσει αλλά μέσα μου είχα λύσει όλους εκείνους τους προβληματισμούς για τις διαφορές της άτυπης, της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης.

Ήταν μια όμορφη μέρα....

ΜΟΡΦΕΣ – ΤΥΠΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Τι σημαίνει εκπαίδευση ;



Εκπαίδευση

είναι η επίδραση που ασκούν οι γενιές των ενηλίκων στις επόμενες γενιές. Αντικείμενό της είναι να δημιουργήσει και να αναπτύξει στο άτομο έναν αριθμό φυσικών, νοητικών και ηθικών ιδιοτήτων και ικανοτήτων, που απαιτούνται από το περιβάλλον του ατόμου.

Ποιός είναι ο ρόλος της εκπαίδευσης?

Η εκπαίδευση έχει ως πρωταρχικό στόχο την μεταφορά της κουλτούρας από γενιά σε γενιά.

Τι σημαίνει μάθηση?

Μάθηση είναι η αλλαγή συμπεριφοράς ενός ατόμου ως αποτέλεσμα της εμπειρίας. Η μάθηση έρχεται μέσα από την εμπειρία, απαιτεί αποφασιστικότητα, είναι πολύπλευρη και ενεργή διαδικασία.

Οι νόμοι που διέπουν τη μάθηση είναι, ο νόμος της προθυμίας, ο νόμος της εξάσκησης, ο νόμος του πρωταρχικού, ο νόμος της επίδρασης, ο νόμος της έντασης και ο νόμος του πρόσφατου.

Τι σημαίνει κουλτούρα?

Το 2002 η UNESCO διατύπωσε πως κουλτούρα είναι το σύνολο διακεκριμένων πνευματικών, υλικών, διανοητικών και συναισθηματικών χαρακτηριστικών μιας κοινωνίας ή μιας κοινωνικής ομάδας και συμπεριλαμβάνει εκτός από τη τέχνη και τη λογοτεχνία, τον τρόπο ζωής, τον τρόπο συμβίωσης, τα συστήματα αξιών, παραδόσεις και "πιστεύω".

Τι είναι η τυπική εκπαίδευση?

Τυπική εκπαίδευση είναι το ιεραρχικά δομημένο και χρονολογικά διαβαθμισμένο "εκπαιδευτικό σύστημα", που ξεκινά από το νηπιαγωγείο και καταλήγει στο πανεπιστήμιο και τις μεταπτυχιακές σπουδές. Περιλαμβάνει εκτός από γενικές ακαδημαϊκές σπουδές, μια ποικιλία προγραμμάτων για τεχνολογική και επαγγελματική εκπαίδευση.

Τί είναι τυπική μάθηση?

Η τυπική μάθηση παρέχεται από εκπαιδευτικό ινστιτούτο, δομημένο (αναφορικά με τις μαθησιακές επιδόσεις, το χρόνο μάθησης ή της μαθησιακής υποστήριξης) και οδηγεί σε απόκτηση πιστοποίησης. Είναι εσκεμμένη από την πλευρά του μαθητευόμενου.

Τί είναι μη-τυπική εκπαίδευση?

Μη-τυπική εκπαίδευση είναι η οιαδήποτε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του καθιερωμένου εκπαιδευτικού συστήματος – που είτε λειτουργεί ξεχωριστά είτε ως σημαντικό χαρακτηριστικό μιας ευρείας δραστηριότητας – που στοχεύει στο να εξυπηρετήσει συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα εκπαιδευομένων και μαθησιακών στόχων.

Τί είναι μη-τυπική μάθηση?

Μη τυπική είναι η μάθηση που δεν παρέχεται από κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα και συνήθως δεν οδηγεί σε απόκτηση διπλώματος. Είναι παρ' όλα αυτά οργανωμένη αναφορικά με τους μαθησιακούς στόχους, το χρόνο μάθησης και τη μαθησιακή υποστήριξη.

Τι είναι η άτυπη εκπαίδευση?

Άτυπη εκπαίδευση (στην Ελλάδα συχνά αναφέρεται και ως εμπειρικός γραμματισμός) είναι η ισόβια διαδικασία μέσω της οποίας κάθε άτομο αποκτά συμπεριφορές, αξίες, ικανότητες και γνώση βασισμένες στην καθημερινή εμπειρία, τις παιδαγωγικές επιρροές και πηγές που βρίσκονται στο περιβάλλον του (από την οικογένεια και τους γείτονες, από την εργασία και το παιχνίδι, από τα μαγαζιά, την βιβλιοθήκη και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης).

Τι είναι άτυπη μάθηση?

Άτυπη μάθηση είναι εκείνη που απορρέει από τις καθημερινές δραστηριότητες που συνδέονται με την εργασία, την οικογένεια και τον ελεύθερο χρόνο. **Δεν είναι οργανωμένη** (αναφορικά με τους στόχους μάθησης, το χρόνο μάθησης και τη μαθησιακή υποστήριξη) και τυπικά δεν οδηγούν σε απόκτηση διπλώματος.

Πως μαθαίνουμε?

Το πώς μαθαίνουμε εξαρτάται από μια πληθώρα παραγόντων – εσωτερικές προϋποθέσεις, προσωπικές ποιότητες ή και εξωτερικούς παράγοντες. **Εξαρτάται επίσης και από το τι μαθαίνουμε.**

Τι είναι η βιωματική μάθηση?

Ο Rogers διαχωρίζει δύο τύπους μάθησης:

- γνωστική (χωρίς νόημα) και
- βιωματική (σημαντική).

Η βιωματική μάθηση επιλαμβάνεται των αναγκών και επιθυμιών του εκπαιδευόμενου. Ο Rogers επίσης απαριθμεί τις περιοχές υπεροχής της βιωματικής μάθησης: προσωπικές εμπλοκές, που ξεκινάνε από το ίδιο το άτομο, αξιολογήσιμες από τον μαθητευόμενο και διάχυτες επιπτώσεις επάνω στον μαθητευόμενο.

Ποιός είναι ο ρόλος του εκπαιδευτή στη βιωματική μάθηση?

Ο ρόλος του εκπαιδευτή – *διευκολυντή* είναι να διευκολύνει τη μάθηση με το να:

- θέτει θετικό κλίμα για τη μάθηση
- διευκρινίζει τους σκοπούς και τους στόχους του
- να οργανώνει και να καθιστά προσβάσιμες τις μαθησιακές πηγές
- εξισορροπεί τα διανοητικά και συναισθηματικά στοιχεία της μάθησης
- να μοιράζεται τα συναισθήματα και σκέψεις με τους μαθητευόμενους, **αλλά να μην κυριαρχεί επάνω τους.**

ΘΕΩΡΙΕΣ – ΜΟΝΤΕΛΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η θεωρία του Vygotsky για την εκπαίδευση

Κυρίαρχο θέμα της θεωρητικής δουλειάς του Vygotsky είναι πως οι κοινωνικές συναναστροφές παίζουν βασικό ρόλο στην εξέλιξη της διανόησης. Χαρακτηριστικά έλεγε:ε.

(1978): *"Κάθε λειτουργία στην πολιτιστική εξέλιξη του παιδιού εμφανίζεται δύο φορές: πρώτα, στο κοινωνικό επίπεδο, και κατόπι στο προσωπικό επίπεδο. Πρώτα, μεταξύ ανθρώπων (interpsychological) και μετά μέσα στο παιδί (intrapsychological)"*.

Μια δεύτερη πλευρά της θεωρίας του Vygotsky είναι η ιδέα πως η πιθανότητα για γνωστική εξέλιξη εξαρτάται από τη «ζώνη άμεση εξέλιξης» (zone of proximal development) (ZPD), ένα επίπεδο εξέλιξης που κατακτάται όταν τα παιδιά αρχίζουν να έχουν κοινωνική συμπεριφορά. Η πλήρης εξέλιξη του ZPD εξαρτάται από την πλήρη κοινωνική συναναστροφή. Το σύνολο των ικανοτήτων που μπορεί να εξελιχθεί με τη βοήθεια του ενηλίκου ή με τη συνεργασία των συνομήλικων, υπερβαίνει αυτά που μπορεί να κατακτήσει μόνο του.

Το μοντέλο Κοινωνικοποίησης

Το μοντέλο κοινωνικοποίησης για την εργασία με νέους, ξεκινά με συλλογισμό παρόμοιο με αυτόν που αποτελεί το θεμέλιο του μοντέλου ελέγχου: **ότι οι νέοι άνθρωποι πρέπει να προσαρμόζονται στις αξίες και τους κανόνες της κοινωνίας, ως μέρος της μετάβασης στην ενηλικιότητα.**

Κύριος στόχος του κοινωνικοποιητικού μοντέλου είναι το να προετοιμάσει τους νέους ανθρώπους για το ρόλο τους στην κοινωνία των ενηλίκων και να τους ενθαρρύνει να εξερευνήσουν τις επιλογές και τις ευκαιρίες που μπορεί να υπάρχουν. Το κοινωνικοποιητικό μοντέλο μπορεί να αντιμετωπιστεί και ως «μοντέλο έλλειψης» κατά το οποίο οι νέοι άνθρωποι παρουσιάζονται να έχουν ανάγκη καθοδήγησης και μειωμένες ικανότητες. Αυτή την έλλειψη φιλοδοξεί η εκπαίδευση και η εν γένει εργασία μαζί τους (youth work) να ελαττώσει ή εκμηδενίσει με διάφορους τρόπους. Ο Cockerill (1992), για παράδειγμα, υποστηρίζει πως κύρια θέματα όπως η ενδυνάμωση και η ισότητα βασίζονται σε ένα 'ελλειμματικό μοντέλο' και η δουλειά με τους νέους συχνά στοχεύει σε μειονεκτούσες ομάδες. Έτσι μια τέτοια εργασία αντιμετωπίζεται συχνά ως «αποστολή σωτηρίας» για τους μειονεκτούντες (Cockerill, 1992). Το μοντέλο κοινωνικοποίησης τέλος, τονίζει ιδιαίτερα τα προσωπικά οφέλη που συνδέονται με την οργανωμένη χρήση του ελεύθερου χρόνου.

Το μοντέλο του Ενεργού Πολίτη

Ο «ενεργός πολίτης» είναι μια έννοια που συνδέεται με την πρόσβαση του ατόμου στις υπηρεσίες και την κοινωνική ένταξη ή τον κοινωνικό αποκλεισμό. Η πλειοψηφία των

ορισμών για την ιδιότητα του ενεργού πολίτη βασίζονται στην επιχειρηματολογία του Marshall (1950) ότι οι πολίτες πρέπει να έχουν τριών ειδών δικαιώματα: **κοινωνικά, πολιτικά και αστικά.**

Έχουν γίνει αρκετές συζητήσεις αναφορικά με την πρόσβαση των νέων ανθρώπων στα δικαιώματά τους ως πολίτες (Jones and Wallace 1992 and Coles 1995). Ο Williamson (1997), υποστηρίζει πως κατά την τελευταία δεκαετία έχει υπάρξει μια διάβρωση του ενδιαφέροντος για τα δικαιώματα και περισσότερη έμφαση έχει δοθεί στις υποχρεώσεις.

Το μοντέλο του Ενεργού Πολίτη για την εργασία με τους νέους πηγάζει από το ενδιαφέρον να βοηθηθούν οι νέοι άνθρωποι να γίνουν ενεργοί πολίτες στην κοινωνία. Ο Williamson (1997) αν και προτείνει, να χρησιμοποιηθούν στην εργασία με νέους μηχανισμοί που να προάγουν την ενεργή τους συμμετοχή και να εξυπηρετούν, παραμένει σκεπτικός ως προς την ανάπτυξη ενός μοντέλου του Ενεργού Πολίτη για την εργασία με τους νέους, σχετικά μικρός αριθμός νέων ανθρώπων συμμετέχουν και το οικονομικό κόστος είναι μεγάλο.

Η μη-τυπική εκπαίδευση για άτομα με νοητική υστέρηση

Νέοι άνθρωποι με αναπηρίες

Σε γενικές γραμμές το φάσμα της αναπηρίας που δίνει η Disability Discrimination Act (DDA) 2005, καλύπτει όσους έχουν κάποια αναπηρία που επηρεάζει τις καθημερινές του δραστηριότητες. Περιλαμβάνει επίσης ανθρώπους με δυσμορφίες στο πρόσωπο ή με ιστορικό ψυχιατρικής ασθένειας γιατί κι εκείνοι αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω της αναπηρίας τους. Σε νέα φάση θα συμπεριληφθούν και όσοι πάσχουν από HIV ή καρκίνο.

Πρόσφατες έρευνες έδειξαν πως περίπου το 48% των ΑμεΑ δεν θεωρούν τους εαυτούς τους ως ανθρώπους με αναπηρία. Υπάρχει ένα δίλημμα. Σε ποιο σημείο κάποιος με ελαφρύ άγχος γίνεται κάποιος με δυσκολίες ψυχικής ασθένειας? Σε ποιο σημείο κάποια άρθρωση με ελαφριά μορφή αρθρίτιδα, μετατρέπεται σε αρθρίτιδα που επηρεάζει τις δραστηριότητες? Πολλοί κωφοί άνθρωποι δεν θεωρούν την κώφωση ως αναπηρία, αλλά ως ένα θέμα γλώσσας. Ο ορισμός λοιπόν του ποιος πρέπει να χαρακτηρίζεται ως άτομο με αναπηρία είναι πολλές φορές προβληματικός.

Εκτός από το παραπάνω πρόβλημα (του ορισμού της αναπηρίας) ένα άλλο θέμα που συζητιέται έντονα στο καιρό μας είναι η *ανάληψη από τα ΑμεΑ ενηλίκων ρόλων που στη συνέχεια (η ανάληψη) θα τους επιτρέψει την ομαλή κοινωνική ένταξη.*

Πρέπει με λίγα λόγια να στηρίξουμε τους ανθρώπους με αναπηρία να ενδυναμώσουν τους εαυτούς τους, να αναλάβουν ρόλους ενηλικιότητας και να διαμορφώσουν - ζήσουν τη ζωή τους με τους δικούς τους όρους.

Σε όλη την Ευρώπη υπάρχει ένα δυνατό γονεϊκό κίνημα που διεκδικεί εγκαταστάσεις και υπηρεσίες για τα παιδιά τους. Αυτό είναι απολύτως κατανοητό αλλά **η πραγματική πρόκληση είναι οι γονείς να αποστασιοποιηθούν και να επιτρέψουν στα παιδιά του να δώσουν τις δικές τους μάχες.**

Στη περίπτωση των ατόμων με νοητική υστέρηση υπάρχουν απόψεις σύμφωνα με τις οποίες τα άτομα δεν μπορούν να αναλάβουν ενήλικους ρόλους. Σίγουρα όμως υπάρχουν στις μέρες μας ερευνητικά στοιχεία που αποδεικνύουν πως ένας μεγάλος αριθμός ατόμων με νοητική υστέρηση θέτει τη δική του ατζέντα, διεκδικεί την αυτονομία του και εν τέλει ελέγχει τη ζωή του.

Σε πολλά κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οργανισμοί ατόμων με νοητική υστέρηση δείχνουν πως είναι ικανοί να υπερασπιστούν τον εαυτό τους, μερικές φορές με τη βοήθεια κάποιου ειδικού (advocate).

Παρόλο που τα τελευταία τριάντα χρόνια το σύστημα εκπαίδευσης παιδιών και νέων με νοητική υστέρηση έχει βελτιωθεί και εκσυγχρονιστεί, διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών μεγαλώνουν και πληθαίνουν.

Σε έρευνα που έγινε στην Μεγάλη Βρετανία το τελευταίο χρόνο, παρατηρήθηκε ότι ο βαθμός κοινωνικής ενσωμάτωσης νέων με νοητική υστέρηση, που τελείωσαν τις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης, μειώθηκε τη τελευταία πενταετία αν και μόλις το 2000 είχε αρχίσει η εφαρμογή ενός προγράμματος, που εγγυόταν επιτυχημένη επαγγελματική και κοινωνική ενσωμάτωση.

Μια από τις αδυναμίες που αποτελούν κοινή διαπίστωση στο παραπάνω πρόβλημα είναι ότι, το κλασικό εκπαιδευτικό σύστημα άλλοτε καθυστερεί να προσαρμοστεί στις αλλαγές που γίνονται στη κοινωνία μας, άλλοτε απαιτούνται τεράστια ποσά για τη προσαρμογή και εκσυγχρονισμό σε βιβλία και μέσα, με αποτέλεσμα να είναι αδύνατη η προσαρμογή και τέλος το κλασικό σύστημα εκπαίδευσης προσανατολισμένο σε μια «ακαδημαϊκή» διάσταση, αδυνατεί να καλύψει ανάγκες εκπαίδευσης σε δεξιότητες καθημερινής ζωής, αλλά και «λειτουργικότητας» του ατόμου με νοητική υστέρηση.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα των παραπάνω, αποτελούν δυο (μεγάλες) αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στη καθημερινή ζωή των Αθηναίων τη τελευταία πενταετία. Πρώτα η εφαρμογή νέου νομίσματος, του Euro, έφερε μια σειρά αλλαγών και αναγκών εκπαίδευσης, που το κλασικό εκπαιδευτικό σύστημα αδυνατούσε να φέρει εις πέρας, με αποτέλεσμα την ανάγκη χρησιμοποίησης παράλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, για τη καλύτερη εκπαίδευση των μαθητών. Κατόπιν ο εκσυγχρονισμός των μέσων μαζικής μεταφοράς, άλλαξε το κυκλοφοριακό χάρτη της Αθήνας, κάνοντας επιτακτική την (εκ νέου) εκπαίδευση σε βασικούς τομείς προετοιμασίας των μαθητών, όπως κυκλοφοριακή αγωγή, χρήση δημόσιων μέσων μεταφοράς κλπ. Η έκδοση ενός πληροφορικού χάρτη για το metro, χωρίς να έχει προσαρμοστεί σε μορφή (easy to read method) για άτομα με δυσκολίες στην ανάγνωση, δεν έφερε κανένα απολύτως αποτέλεσμα.

Το κενό που διαφαίνεται μέσα από τα παραπάνω, **μπορεί να καλύψει υποστηρικτικά μη τυπική εκπαίδευση**, είτε στηρίζοντας το κλασικό πρόγραμμα με παράλληλα προγράμματα, είτε σαν ξεχωριστό μέρος εκπαίδευσης που αναπτύσσεται δίπλα στις κλασικές τάξεις ή ακόμη και σε χρόνο ξεχωριστό όπως για παράδειγμα στον ελεύθερο χρόνο.

Η ιδέα της μη τυπικής εκπαίδευσης είναι σχετικά νέα για την Ελλάδα. Αν και κάποια εκπαιδευτικά προγράμματα ακολουθούν έναν άτυπο εκπαιδευτικό προσανατολισμό, τις περισσότερες φορές αυτός ο προσανατολισμός δεν είναι καθαρά εκπαιδευτικός αφού σπάνια έχει σχεδιαστεί ως εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Έτσι για παράδειγμα ένα αθλητικό κολυμβητικό πρόγραμμα ενός σχολείου, ενώ όλοι παραδεχόμαστε ότι έχει κάποιους εκπαιδευτικούς στόχους, ουδέποτε σχεδιάστηκε έτσι ώστε να μπορούν να μετρηθούν και αξιολογηθούν τα «εκπαιδευτικά επιτεύγματά» του, όπως για παράδειγμα η βελτίωση της ικανότητας των νέων να αυτοεξυπηρετούνται.

Τα κυριότερα πλεονεκτήματα της μη τυπικής εκπαίδευσης για άτομα με νοητική υστέρηση είναι:

- Η εστίαση στις εξατομικευμένες και πραγματικές ανάγκες του συμμετέχοντα
- Ο προσανατολισμός σε αξίες όπως η διασφάλιση των δικαιωμάτων, η ενίσχυση της συμμετοχής, η εκπαίδευση σε δραστηριότητες καθημερινής ζωής.
- Η μη τυπική εκπαίδευση μπορεί να λειτουργήσει και «θεραπευτικά» βελτιώνοντας την θετική εικόνα του ατόμου και αυξάνοντας το αίσθημα αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης.
- Λόγω του ότι το πεδίο εφαρμογής της μη τυπικής εκπαίδευσης είναι έξω από τα σχολεία ενισχύει τη κοινωνική ένταξη και ευαισθητοποιεί το γενικό πληθυσμό.
- Η δυνατότητα προσαρμογής της σε ιδιαίτερες πληθυσμιακές ομάδες (όπως αυτή των ΑμΝΥ)
- Η τεκμηριωμένη σημασία και συμβολή της σε άτομα που ανήκουν στις «κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες». (UNESCO 1992)
- η δυνατότητα να θέτει ξεκάθαρους και συγκεκριμένους στόχους
- Η ελαστικότητα και προσαρμοστικότητα των προγραμμάτων όχι μόνο στο άτομο αλλά και σε οργανισμούς και σχολεία
- Η κινητοποίηση των συμμετεχόντων με τη παροχή κινήτρων για συμμετοχή
- Ο «επίκαιρος» (on time) χαρακτήρας της και η δυνατότητα εναλλαγής και προσαρμογής της

ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ.

Σκοπός του οδηγού αυτού είναι και να βοηθήσει εκπαιδευτές – εμπυχωτές ατόμων με αναπηρία στην οργάνωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων μη τυπικής εκπαίδευσης.

Ο ρόλος του εμπυχωτή.

Οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται εδώ έχουν συλλεχθεί από διάφορες πηγές και ειδικούς που δραστηριοποιούνται στην εκπαίδευση των νέων εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Έχει επιχειρηθεί μια πρώτη προσαρμογή των πληροφοριών – μεθοδολογιών για νέους με αναπηρία. Η προσέγγιση αφορά εν γένει νέους με αναπηρία και όχι μόνο άτομα με νοητική υστέρηση.

Μια σειρά δέκα βημάτων - φάσεων επιχειρεί να εξοικειώσει τον εμπυχωτή με τις αρχές, τις μεθόδους και παραδείγματα καλής πρακτικής στον τομέα της μη τυπικής εκπαίδευσης. **Τα δέκα αυτά βήματα είναι:**

1. Γνωρίζεις τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύεις ;
2. Ποιές είναι οι εκπαιδευτικές τους ανάγκες ;
3. Τι πρέπει να γνωρίζεις για να οργανώσεις τη δραστηριότητα
4. Πώς θα αναπτύξετε την ικανότητα των νέων στην ομαδική – συνεργατική εργασία ;
5. Πώς θα βελτιώσετε τις επικοινωνιακές ικανότητες των νέων με αναπηρία ;
6. Πώς θα αναπτύξετε την ικανότητα των νέων για πρωτοβουλία ;
7. Πώς θα αναπτύξετε την υπευθυνότητα των νέων
8. Πως θα βοηθήσετε τους νέους να αναπτύξουν καλές συμπεριφορές
9. Πως θα αναπτυχθεί η ικανότητα των νέων για επίπονη προσπάθεια
10. Πως θα αναπτυχθεί η τιμιότητα των νέων

Τέλος περιγράφονται διαδικασίες και μοντέλα αξιολόγησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

1. Γνωρίζοντας τους ανθρώπους με τους οποίους δουλεύεις

Από που ξεκινάω ?



πρώτο βήμα όταν ξεκινάς να δουλεύεις με νέους ανθρώπους με αναπηρία είναι να προσδιορίσεις τα ψυχολογικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά.

Γιατί πρέπει να τους γνωρίσω?

Πρέπει να τους γνωρίσεις γιατί η συνεργασία σου με την ομάδα, εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο τους αντιλαμβάνεσαι και αυτό καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο σε αντιλαμβάνονται εκείνοι.

Αν θέλεις να επηρεάσεις νέους ανθρώπους πρέπει να τους καταλάβεις. Πρέπει να ξέρεις τι να περιμένεις από αυτούς και πως να τους μιλήσεις.

Τι είναι αυτό που πρέπει να κοιτάζω?

Πρώτα απ' όλα πρέπει να καταλάβεις την αναπηρία τους. Πρέπει να καταλάβεις τους περιορισμούς στη συμπεριφορά τους που οφείλεται στην συγκεκριμένη αναπηρία. Πρέπει να καταλάβεις τι τους αρέσει και τι όχι. Πρέπει να ξέρεις τι περιμένουν από εσένα. Πρέπει να γνωρίζεις το πώς αισθάνονται. Πρέπει να ξέρεις τι κίνδυνοι μπορεί να προκύπτουν για στην ασφάλειά τους. Πρέπει να ξέρεις πόσα γνωρίζουν.

Πώς τα μαθαίνω όλα αυτά?

Χρησιμοποίησε την προηγούμενή σου εμπειρία, θυμήσου τη συμπεριφορά παρόμοιων ομάδων με τις οποίες είχες δουλέψει στο παρελθόν. Μπορείς να διαβάσει βιβλιογραφία που αναφέρεται σε μαθησιακές ιδιαιτερότητες. Πρέπει να μιλήσει με όσους ήδη γνωρίζουν τους νέους. Μπορεί να πρέπει να διαβάσεις μια αναφορά σχετικά με το κάθε άτομο Μπορεί να τους παρατηρήσεις κατά τη διάρκεια μιας δραστηριότητας Μπορείς να μιλήσεις με όσους τους φροντίζουν – εργάζονται ήδη μαζί τους.

Άσκηση αυταξιολόγησης 1: Πόσο καλά γνωρίζεις τους νέους που δουλεύεις μαζί τους ; Φέρε στο νου σου 2 νέους και απάντησε στις παρακάτω ερωτήσεις

- ποιο είναι το αγαπημένο τους χρώμα, ομάδα, φαγητό κλπ
- τι γνωρίζεις για την οικογένειά τους (πόσα αδέρφια έχουν, οικογενειακή κατάσταση κλπ)
- γράψε ένα πρόβλημα τους που οφείλεται στο είδος της αναπηρίας τους και που οι ίδιοι έχουν διατυπώσει
- ανέφερε 2-3 κοντινά τους πρόσωπα – φίλους ή κάποιες δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου ή hobby που έχουν
- περιέγραψε με λίγα λόγια τι γνωρίζουν εκείνοι για σένα και τη ζωή σου

Αφού ολοκληρώσεις τις απαντήσεις σου κάλεσέ τους ατομικά και συζήτησε τες μαζί τους.

Τελικά τους γνωρίζεις αρκετά ?

2. Ποιές είναι οι εκπαιδευτικές τους ανάγκες?

Λοιπόν, έχεις μιλήσει με όλους τους εμπλεκόμενους και γνωρίζεις ποιά είναι τα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου με το οποίο θα δουλέψεις. Το επόμενο βήμα που προτείνουμε είναι η διερεύνηση των εκπαιδευτικών τους αναγκών

Ποιές είναι οι εκπαιδευτικές ανάγκες των ανθρώπων με αναπηρία?

Όταν λέμε ‘εκπαιδευτικές ανάγκες’ των ανθρώπων με αναπηρία αναφερόμαστε σε χαρακτηριστικά σχετιζόμενα με το χαρακτήρα τους, ατομικές και ομαδικές ικανότητες που πρέπει να αναπτύξει το άτομο με σκοπό να γίνει ανεξάρτητο και για να μπορέσει να αναπτύξει αρμονικές σχέσεις με άλλους ανθρώπους. Για παράδειγμα οι νέοι μπορεί να πρέπει να αναπτύξουν την ικανότητα να δουλεύουν ως μέλη μιας ομάδας με σκοπό να πετύχουν το στόχο τους. Μπορεί να πρέπει να ξέρουν πως να ακούνε τους άλλους, πως να εμπλέκονται σε έναν εποικοδομητικό διάλογο, πως να επικοινωνούν τις σκέψεις τους σε μια ομάδα κλπ.

Γιατί όμως να ανακαλύψουμε αυτές τις ανάγκες?

Πρέπει να καταλάβεις τις εκπαιδευτικές ανάγκες των νέων ανθρώπων με τους οποίους θα δουλέψεις γιατί θέλεις να σχεδιάσεις και προετοιμάσεις τους στόχους των δραστηριοτήτων. Κάθε φορά πριν ξεκινήσεις κάποιο πρόγραμμα ή ακόμη και συνεδρία πρέπει να σκέφτεσαι πρώτα: τι είναι αυτό που θέλω να πετύχω? Τι χρειάζεται αυτοί οι νέοι άνθρωποι να αναπτύξουν?

Πώς θα βρείς αυτές τις ανάγκες?

Μπορείς να προσδιορίσεις τις εκπαιδευτικές ανάγκες με πολλούς τρόπους:

- Μίλησε με τους γονείς και όσους τους φροντίζουν τους νέους και μάθε τι πιστεύουν.
- Παρατήρησε και μίλησε με τους νέους με αναπηρία και θα γίνει προφανές το τι πρέπει να αναπτύξουν.
- Μίλησε με τους πιο πεπειραμένους συνεργάτες σου, αυτοί θα είναι σε θέση να σου πουν, υπάρχουν κοινά χαρακτηριστικά στους νέους ανθρώπους με αναπηρία.

Πως να χρησιμοποιήσεις αυτή τη γνώση?

Όταν είναι ξεκάθαρο ποιές ικανότητες ή χαρακτηριστικά σκοπεύεις να εξελίξεις, τότε το επόμενο βήμα είναι να κάνεις χρήση αυτής της γνώσης. Αυτό βασικά σημαίνει να λογικά:

- καταλαβαίνεις ποιά είναι τα χαρακτηριστικά των νέων ανθρώπων με τους οποίους δουλεύεις
- Καταλαβαίνει τι χρειάζεται να αναπτύξουν
- Ξέρεις τις επιπτώσεις που έχουν συγκεκριμένες δραστηριότητες (πχ ο αθλητισμός)
- Ξέρεις τι πόρους έχεις, από άποψη χρημάτων, εγκαταστάσεων, ανθρώπινου δυναμικού, χρόνου και εξοπλισμού

Η αποστολή σου είναι τώρα το να οργανώσεις αυτές τις δραστηριότητες. Πριν όμως φτάσεις εκεί διάβασε το κείμενο που αφορά τη διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών που αναλαμβάνουν τα ΚΕΔΥ. Τι είδους ανάγκες πιστεύεις ότι αξιολογούνται; Αν θέλεις έλα σε επαφή με το αρμόδιο για τη περιοχή σου ΚΕΔΥ και ρώτησε για τον τρόπο και το είδος της διερεύνησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΣΣΕΡΑ - 4.2 Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης & Υποστήριξης Ατόμων με Αναπηρία / ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Κ.Δ.Α.Υ.).

...Ανίχνευση πιθανών εκπαιδευτικών αναγκών στους μαθητές-παραπομπή για αξιολόγηση:

- Το εκπαιδευτικό και το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό του Κ.Δ.Α.Υ., σε συνεργασία με τους προϊστάμενους των διευθύνσεων και γραφείων της εκπαίδευσης, τους συμβούλους ειδικής αγωγής, τους συμβούλους προσχολικής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τους εκπαιδευτικούς των Σ.Μ.Ε.Α. και των άλλων σχολείων προγραμματίζει και διεξάγει, κατ' έτος, έρευνα, τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο, στο σύνολο του μαθητικού πληθυσμού της περιφέρειάς του. Σκοπός αυτών των ερευνών είναι ο εντοπισμός πιθανών ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών στους μαθητές και η έγκαιρη διάγνωση -αξιολόγηση και παρέμβαση.
- Οι μαθητές, για τους οποίους προκύπτουν ενδείξεις ότι εμπίπτουν στις κατηγορίες των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καταγράφονται στο αρχείο του Κ.Δ.Α.Υ. και, σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς τους και τη συγκατάθεση των γονέων ή κηδεμόνων ή των ασκούντων τη γονική μέριμνα, παραπέμπονται για περαιτέρω αξιολόγηση.
- Τα Κ.Δ.Α.Υ. εκτός από τους μαθητές, των οποίων οι ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες προκύπτουν από την ανίχνευση που διεξάγουν, υποχρεούνται να αξιολογούν και τους μαθητές που παραπέμπονται από σχολικές μονάδες με τη σύμφωνη γνώμη του γονέα, καθώς και άλλα παιδιά μετά από αίτημα του γονέα ή του κηδεμόνα ή του ασκούντος τη γονική μέριμνα...

3. Τι πρέπει να γνωρίζεις για να οργανώσεις μια δραστηριότητα?

Τώρα που έχεις καλή κατανόηση των χαρακτηριστικών των νέων με αναπηρία, ξέρεις τι πρέπει να αναπτύξουν, ξέρεις πόσο χρόνο και τι πόρους έχεις. Το επόμενο βήμα σου είναι να οργανώσεις δραστηριότητες.

Ποιές είναι όμως οι οργανωτικές απαιτήσεις όταν δουλεύεις με νέους ανθρώπους με αναπηρία?



Λέγοντας οργανωτικές απαιτήσεις εννοούμε τι χρειάζεται να ξέρεις για το μέγεθος της ομάδας, τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος που θα δουλέψεις, ποια μοντέλα ηγεσίας θα ακολουθήσεις, ποιές μεθόδους επίβλεψης θα υπάρχουν εκεί ώστε οι δραστηριότητες να είναι ασφαλείς από σωματικής και ψυχολογικής πλευράς.

Όταν οργανώνεις δραστηριότητες για και με νέους ανθρώπους με αναπηρία είναι σημαντικό να δουλεύεις σε στενή συνεργασία με γονείς και φροντιστές. Ο τύπος των δραστηριοτήτων είναι στενά συνδεδεμένος με το είδος της αναπηρίας. Ο οδηγός αυτός είναι σχεδιασμένος για ανθρώπους με ελαφριά και μέση νοητική υστέρηση. Όσοι δουλεύουν με νέους με «σοβαρές» ή πολλαπλές αναπηρίες, χρειάζονται εξειδίκευση και βαθιά κατανόηση του κάθε ατόμου. Η προσέγγιση σε αυτή τη περίπτωση είναι εξατομικευμένη και χρήζει ιδιαίτερης προσοχής.

Μέγεθος ομάδας.

Το μέγεθος της ομάδας με την οποία θα δουλέψεις είναι πολύ σημαντικό και καθορίζει κατά πολύ ποιές δραστηριότητες θα οργανώσεις. Βέβαια το μέγεθος εξαρτάται και από το είδος της δραστηριότητας, όμως μια μεγάλη ομάδα δύσκολα συντονίζεται και θα πρέπει να αποφεύγεται στις περιπτώσεις (κυρίως) εξωτερικών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων.

Αν δουλεύεις με νέους ανθρώπους που οικιοθελώς συμμετέχουν (βασική αρχή στη μη τυπική εκπαίδευση) στις δραστηριότητες το μέγεθος της ομάδας μπορεί να διακυμαίνεται από 2-3 το λιγότερο έως 5-8 μικρά σε ηλικία παιδιά.

Στη περίπτωση των ενηλίκων για εξωτερικά προγράμματα μια ομάδα περίπου 8 ατόμων και εφόσον το επιτρέπει το είδος των δραστηριοτήτων είναι ο καλύτερος αριθμός. Σε αυτή τη περίπτωση μπορείς να χωρίσεις την ομάδα σε δύο ή τρεις μικρότερες και το είδος της δραστηριότητας μπορεί να διαφοροποιηθεί σε επίπεδα δυσκολίας.

Η επικοινωνία σε ομάδες μεγαλύτερες των 8 ατόμων γίνεται πιο δύσκολη. Κάποιοι εμπυχωτές χρησιμοποιούν το μέγεθος της ομάδας για να αυξήσουν τη δυσκολία ενός έργου. Ξεκίνησε με μια ομάδα 3-4 ατόμων (για εξωτερικά προγράμματα) και αύξησε το μέγεθός της όσο οι συμμετέχοντες γίνονται πιο ικανοί στην επικοινωνία, στη τήρηση κανόνων και στη λήψη ομαδικών αποφάσεων.

Περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά.

Το περιβάλλον στο οποίο θα δουλέψεις παίζει καθοριστικό ρόλο στις δραστηριότητες που θα οργανώσεις

- Αν οι δραστηριότητες οργανώνονται στα πλαίσια της τοπικής περιοχής – κοινότητας αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως προβλέψιμο (και ίσως όχι τόσο ενδιαφέρον από την πλευρά των νέων)
- Αν οι δραστηριότητες διοργανώνονται εκτός της τοπικής περιοχής αλλά σε κάποιο κοντινό δάσος ή πάρκο, το περιβάλλον μπορεί πάλι να φαίνεται σχετικά οικείο σε κάποιους από τους νέους και μπορεί να θεωρηθεί ως σχετικά προβλέψιμο. Παρ' όλα αυτά μια αξιολόγηση του κινδύνου θα πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν σε αυτή την περίπτωση.
- Αν οι δραστηριότητες οργανωθούν σε κάποια περιοχή μακριά από εκεί που κατοικούν οι νέοι, αλλά σε ένα περιβάλλον που είναι οικείο στον εμπυχωτή, τότε

πρόκειται για μια πολύ καλή περίπτωση. Οι νέοι θα το θεωρήσουν ενδιαφέρον, το περιβάλλον παρέχει ερεθίσματα και συγχρόνως ο εμπυχωτής έχει πλήρη έλεγχο της κατάστασης.

- Αν οι δραστηριότητες οργανώνονται πολύ μακριά από το καθημερινό περιβάλλον των νέων και σε ένα μέρος στη φύση που δεν είναι υπό τον έλεγχο του εμπυχωτή τότε το οργανωτικό έργο γίνεται πιο δύσκολο. Αυτού του είδους το περιβάλλον μπορεί να είναι πολύ ενδιαφέρον για τους νέους και μπορεί να δώσει το ιδανικό μέρος για να αναπτυχθούν ικανότητες και γνώσεις που είναι αδύνατον να μαθευτούν οπουδήποτε αλλού.

Άσκηση αυτοαξιολόγησης 2:

Είσαι ο (μόνος) εμπυχωτής μιας ομάδας 8 νέων που στα πλαίσια των προγραμμάτων ελεύθερου χρόνου θέλει να υλοποιήσει μια δραστηριότητα προστασίας του περιβάλλοντος.

Παίρνοντας υπόψη σου τα παραπάνω **που θα επέλεγες να υλοποιήσεις τη δραστηριότητα και πόσες μέρες θα διαρκούσε και γιατί**. Παρακάτω παραθέτουμε κάποιες πιθανές απαντήσεις που όμως δεν είσαι υποχρεωμένος να ακολουθήσεις

A. στην αυλή του σχολείου για μισή μέρα

B. στη κοντινή πλατεία για 2 ημέρες

Γ. στο νησί που γεννήθηκες για ένα Σαββατοκύριακο

Ηγεσία.

Υπάρχουν πολλά στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη όταν αποφασίζεται ποιο μοντέλο ηγεσίας θα χρησιμοποιηθεί σε κάθε δραστηριότητα. Κάποια στοιχεία που πρέπει να σκεφτείς είναι τα εξής:

- Τις ηλικίες των μελών της ομάδας (είναι η ομάδα ομοιογενής?).
- Υπάρχουν σημαντικά εκπαιδευτικά προβλήματα στην ομάδα?
- Υπάρχουν σημαντικά θέματα ασφάλειας?
- Υπάρχουν πιθανότητες να προωθηθεί η ανεξαρτησία των νέων ;
- Γνωρίζονται μεταξύ τους από πριν ή η ομάδα αποτελείται από άτομα που δε γνωρίζονται μεταξύ τους?

- Ποιός είναι ο στόχος της εκπαιδευτικής ενότητας? Αν πρέπει να ενθαρρύνουμε τα μέλη να είναι περισσότερο πειθαρχημένα, τότε πρέπει να χρησιμοποιήσουμε διαφορετική μέθοδο ηγεσίας από αυτήν που θα χρησιμοποιούσαμε αν θέλαμε να βελτιώσουμε το δυναμισμό τους.



Μέθοδοι επίβλεψης – εποπτείας.

Κάποια στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη όταν αποφασίζουμε για τις μεθόδους επίβλεψης:

- Το πόσο το περιβάλλον που εργαζόμαστε θεωρείται προβλέψιμο, επικίνδυνο ή ενδιαφέρον και διεγερτικό
- Τις εκπαιδευτικές ανάγκες της ομάδας
- Τα χαρακτηριστικά των ατόμων που αποτελούν την ομάδα (αν έχουμε νέους με κινητικές δυσκολίες τότε η επίβλεψη πρέπει να είναι προτεραιότητα)
- Το περιβάλλον στο οποίο οργανώνουμε τις δραστηριότητες (ένα άγνωστο περιβάλλον συνήθως χρειάζεται στενή επίβλεψη αλλά υπάρχουν περιπτώσεις που το άγνωστο περιβάλλον σε συνδυασμό με περιορισμένη εποπτεία μπορεί εσκεμμένα να επιλεγούν γιατί αυτό μπορεί να εξελίξει το πνεύμα ανεξαρτησίας, κάτι που έχει τεράστια επίπτωση στους νέους με αναπηρία).

Σκεφτείτε 4 χαρακτηριστικά σημεία επίβλεψης - εποπτείας που θα χρησιμοποιούσατε σε μια δραστηριότητα όπως αυτή στη παραπάνω φωτογραφία (ισορροπία σε σκοινί ανάμεσα σε δύο δένδρα)

4. Πώς να αναπτύξετε την ικανότητα των νέων στη συνεργατική δουλειά?

Για τους νέους με αναπηρία, είναι συχνά δύσκολο να δουλεύουν σε ομάδα. Αυτό γίνεται και επειδή στο κλασικό εκπαιδευτικό σύστημα ουδέποτε ενισχύθηκε αυτή η μορφή εργασίας.

Το να δουλεύουν συνεργατικά είναι κάτι που μπορεί να διδαχθεί. Οι δραστηριότητες εξωτερικού χώρου (outdoor activities) έχουν αποδειχτεί ως πολύτιμη βοήθεια για να δημιουργηθεί αυτή η ικανότητα και τις συστήνουμε ανεπιφύλακτα. Μάλιστα ο απώτερος σκοπός αυτής της μαθησιακής διαδικασίας είναι το να ενταχθούν οι νέοι και να δουλέψουν μαζί με νέους χωρίς αναπηρία.

Πώς θα αναπτύξετε την ικανότητα των νέων στη συνεργατική δουλειά, μέσα σε μια ομάδα?

Δίνοντας τον ορισμό. Ο εμπνευστής μπορεί να ζητήσει από τους νέους να δώσουν οι ίδιοι τον ορισμό, να τους ακούσει και να καταλήξει μαζί τους σε συμπεράσματα **όπως συνεργασία σημαίνει να εργάζεσαι μαζί με κάποιον για να πετύχεις ένα στόχο ή συνεργασία είναι να είσαι μέλος μιας ομάδας και να δουλεύετε όλοι μαζί για το καλό της .**

Το αντίθετο της ομαδικής δουλειάς είναι η ατομική δουλειά, που κάποιες φορές μπορεί να είναι περισσότερο εποικοδομητική ανάλογα με τους στόχους. Αυτό δε πρέπει να παραγνωρίζεται επίσης, αλλά να επισημαίνεται κατάλληλα στους νέους ότι υπάρχουν στόχοι που επιτυγχάνονται πιο εύκολα ατομικά και άλλοι που μπορούν να επιτευχθούν μόνο από μια ομάδα και μέσα από τη συνεργασία. Μπορείτε να τους δώσετε μερικά στοιχεία για να οριστεί η συνεργασία - ομάδα:

- ομάδα σημαίνει *βοηθάει ο ένας τον άλλο*, που σημαίνει το προσέχεις το φίλο σου, να προσπαθείς να καταλάβεις τα συναισθήματά και τις ανάγκες του /της και να του/της προσφέρεις τη δική σου ικανότητα ή υλικά.
- ομάδα σημαίνει *το να εμπιστεύεται ο ένας τον άλλον*, να είσαι σίγουρος για την ικανότητα και το λόγο του/της.
- Συνεργασία σημαίνει *το να μοιράζονται όλοι την προσπάθεια και την επιτυχία*, η κάθε συμμετοχή μπορεί να είναι διαφορετική ανάλογα με τις ικανότητες του κάθε ατόμου.
- Συνεργασία σημαίνει *το να παίρνονται αποφάσεις*, λαμβάνοντας υπ' όψιν τη γνώμη όλων των μελών.

Ο κύριος σκοπός αυτού του σταδίου είναι το να αποκτήσουν όλοι μια βαθιά κατανόηση της έννοιας της συνεργασίας.



Αναγνωρίζοντας τις συμπεριφορές συνεργασίας.

Το επόμενο βήμα στη μάθηση της συνεργασίας μπορεί να περιλαμβάνει δύο στρατηγικές.

A. Παρατήρηση άλλων ομαδικών δραστηριοτήτων, και ανάλυση άλλων ομαδικών δραστηριοτήτων επικεντρώνοντας στη συνεργασία.

B. Συμμετοχή σε δράσεις που υπονοούν την ύπαρξη συνεργασίας, ανάλυση της δραστηριότητας και έκφραση των συναισθημάτων σχετικά με την ομαδική συνεργασία

Ο βασικός στόχος αυτού του σταδίου είναι το να μπορέσουν οι νέοι να αναγνωρίσουν μια συνεργατική δραστηριότητα. Η ικανότητα της αναγνώρισης δραστηριοτήτων στις οποίες η συνεργασία είναι σημαντική, είναι μια ένδειξη για την επίτευξη της.

Αξιολόγηση της δραστηριότητας:

Μερικές χρήσιμες παρατηρήσεις - ερωτήσεις για τους νέους και τον εμψυχωτή στο τέλος μιας δραστηριότητας που στόχο έχει την ανάπτυξη του ομαδικού πνεύματος

Έχουν δουλέψει σαν μια 'δεμένη' ομάδα?

Έχουν βοηθήσει ο ένας τον άλλο? Έχουν πάρει αποφάσεις μαζί?

Έχουν μοιραστεί υλικά κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας?

Έχουν όλοι συμμετάσχει στη δραστηριότητα?

Ποιά ήταν τα οφέλη της συνεργασίας?

Ο εμπυχωτής πρέπει να ενθαρρύνει τους νέους να βρουν οι ίδιοι τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους και να χαρακτηρίσουν τους εαυτούς τους ως ομάδα. Ο εμπυχωτής μπορεί να ζητήσει από τους νέους μιας ομάδας να πετύχουν ένα στόχο μέσα από συνεργατική δουλειά. Η άλλη ομάδα μπορεί να τους βλέπει και να κριτικάρει τη δραστηριότητα.

Μαθαίνοντας πως η συνεργασία κάνει καλό στο άτομο.

Επιπλέον εξέλιξη της μάθησης της συνεργασίας μπορεί να επιτευχθεί με την κατανόηση της ιδέας σε επίπεδο ‘αρχής’.

Η στρατηγική που προτείνουμε είναι η εξής: συμμετοχή σε συνεργατικές δραστηριότητες, ανάλυση των δραστηριοτήτων, έκφραση των συναισθημάτων και άντληση συμπερασμάτων με σκοπό να βελτιωθεί η επόμενη συνεργατική δραστηριότητα.

Ο σκοπός αυτού του σταδίου είναι το να μάθουν οι νέοι πως να προτείνουν κάποια ‘αρχή’ για να ακολουθήσουν στην επόμενη δραστηριότητα. Ο εμπυχωτής μπορεί να ζητήσει από την ομάδα να οργανώσει μια πολύπλοκη για αυτούς δραστηριότητα.

Ένα τέτοιο έργο προϋποθέτει πολλές συνεργατικές δραστηριότητες. Στο τέλος, ο εμπυχωτής μπορεί να ζητήσει από τους νέους να αναλύσουν τη δραστηριότητες, να ονομάσουν τις πιο δύσκολες στιγμές και τις πιο διασκεδαστικές.

Σε αυτό το σημείο το πιο σημαντικό πράγμα είναι το να αντλήσουν συμπεράσματα και να τα χρησιμοποιήσουν για να προτείνουν την ‘αρχή’ της επόμενης δραστηριότητας. (για παράδειγμα: πρέπει να εμπιστευόμαστε ο ένας τον άλλον, πρέπει να αποφασίσουμε να ακούμε τις προτάσεις όλων, όλοι πρέπει να συμμετέχουν στη δραστηριότητα, όλοι πρέπει να έχουν γνώμη).

Συμβουλή:

Βιντεοσκοπήστε μια ομαδική δραστηριότητα των νέων όπως για παράδειγμα ένα παιχνίδι ποδοσφαίρου. Δείτε το μαζί τους. Συζητήστε για τη λειτουργία τους ως ομάδα. Επιβραβεύστε στοιχεία ομαδικότητας χωρίς να γίνετε επικριτικοί στο αντίθετο.

Τέλος, η κοινωνική μάθηση είναι μια μέθοδος επίλυσης προβλημάτων. Για να διδάξει τη συνεργασία, ο εμπυχωτής πρέπει να δώσει στους νέους τη δυνατότητα να καταλάβουν πως η συνεργασία είναι ο πιο διασκεδαστικός και εποικοδομητικός τρόπος επίλυσης κάποιων προβλημάτων.

Η στρατηγική εδώ, είναι το να δώσεις δραστηριότητες που μπορεί να διεξαχθούν και ως συνεργατική δραστηριότητα και ως ατομική. Ο εμπυχωτής μπορεί να δει αν προτιμούν τη συνεργασία ή όχι. Είναι πολύ σημαντικό ο εμπυχωτής να δώσει στους νέους την ευκαιρία να οργανωθούν οι ίδιοι, ακόμη κι αν αυτό είναι μια χρονοβόρα διαδικασία στην αρχή. Τα αποτελέσματα όμως θα είναι ιδιαίτερα επικερδή και πιστέψτε με διασκεδαστικά για όλους.

Δραστηριότητα:

Αφού διαβάσετε το παρακάτω κείμενο (μέρος της θεωρίας του Vygotsky που αναφέρεται και παραπάνω) διακρίνετε 4-5 βασικές ωφέλειες των νέων από τη συμμετοχή σε ομαδικές δραστηριότητες.

Κυρίαρχο θέμα της θεωρητικής δουλειάς του είναι πως οι κοινωνικές συναναστροφές παίζουν βασικό ρόλο στην εξέλιξη της διανόησης. Χαρακτηριστικά έλεγε:ε. (1978): *"Κάθε λειτουργία στην πολιτιστική εξέλιξη του παιδιού εμφανίζεται δύο φορές: πρώτα, στο κοινωνικό επίπεδο, και κατόπι στο προσωπικό επίπεδο. Πρώτα, μεταξύ ανθρώπων (interpsychological) και μετά μέσα στο παιδί (intrapsychological)"*.

Μια δεύτερη πλευρά της θεωρίας του Vygotsky είναι η ιδέα πως η πιθανότητα για γνωστική εξέλιξη εξαρτάται από τη «ζώνη άμεση εξέλιξης» (zone of proximal development) (ZPD), ένα επίπεδο εξέλιξης που κατακτάται όταν τα παιδιά αρχίζουν να έχουν κοινωνική συμπεριφορά. Η πλήρης εξέλιξη του ZPD εξαρτάται από την πλήρη κοινωνική συναναστροφή. Το σύνολο των ικανοτήτων που μπορεί να εξελιχθεί με τη βοήθεια του ενηλίκου ή με τη συνεργασία των συνομήλικων, υπερβαίνει αυτά που μπορεί να κατακτήσει μόνο του.

5. Πώς θα βελτιώσετε τις επικοινωνιακές ικανότητες των νέων με αναπηρίες ?

Για να πετύχουμε το στόχο, οι νέοι με αναπηρία να γίνουν ανεξάρτητοι και να ενταχθούν στην κοινωνία, οι ομαδικές δραστηριότητες παίζουν σημαντικό ρόλο. Οι νέοι με αναπηρία χρειάζεται να μάθουν πότε να μιλούν και να ακούν, πότε να σωμαίνουν, πότε να κάνουν ερωτήσεις και πως να αντιδρούν σε ερωτήσεις, πως να διατυπώνουν ή πως να απαντούν σε μια ερώτηση, πως να μεταφράζουν τις χειρονομίες των άλλων και τις εκφράσεις του προσώπου τους. Όλα αυτά μπορούν να τα μάθουν πολύ αποτελεσματικά μέσα από δραστηριότητες μη τυπικής εκπαίδευσης που στοχεύουν στο να προωθήσουν και ενθαρρύνουν τους νέους ανθρώπους να επικοινωνούν καλύτερα.



Πώς θα βελτιωθούν οι επικοινωνιακές ικανότητες των νέων με αναπηρία?

Προσδιορισμός του νοήματος της επικοινωνίας.

Ο εμπνευστής πρέπει να συζητήσει με τους νέους και να ορίσουν και εξηγήσουν το νόημα την έννοιας. Πρέπει να ακούσουν με προσοχή και να συμπληρώσουν τον όρο της έννοιας.

Ως επικοινωνία μπορεί να οριστεί ως η διαδικασία μεταφοράς πληροφοριών από ένα άτομο σε ένα άλλο άτομο ή ομάδα. Για πολλούς ανθρώπους, επικοινωνία σημαίνει το να μιλάω και να μπορώ να επικοινωνήσω με μηνύματα.

Οι εμπνευστές πρέπει να ρίξουν φως στις κρυφές πλευρές αυτής της διαδικασίας και να τους γνωστοποιήσουν τη σημασία της για την ζωή μας.

Μερικές χρήσιμες πληροφορίες που πρέπει να περάσουμε στους νέους μέσα από δραστηριότητες, παιχνίδια κλπ είναι:

- Επικοινωνία σημαίνει το να δίνω πληροφορίες με σκοπό να τις λάβει και να τις κατανοήσει ο άλλος
- Τα μηνύματα που περιέχουν πληροφορίες μπορεί να είναι ή να μην είναι λεκτικά.
- Οι πληροφορίες μπορεί να μεταδοθούν με κινήσεις του σώματος, χειρονομίες, εκφράσεις του προσώπου, στάσεις του σώματος κλπ.
- Τα περισσότερα μηνύματα και πληροφορίες που ανταλλάσσουμε δεν είναι λεκτικά.
- Λέξεις κλειδιά για την επικοινωνία είναι αποστολέας, μήνυμα, αποδέκτης, πληροφορία παραλήπτης, πομπός, δέκτης κλπ
- Διαβιβαστής (πομπός) μηνυμάτων μπορεί να είναι άτομο ή ομάδα.
- Οι πληροφορίες μπορούν να διαβιβαστούν λεκτικά ή εξωλεκτικά (στάση σώματος κλπ).
- Ένας δέκτης μπορεί να είναι άτομο ή ομάδα.

Μερικές πρακτικές ερωτήσεις για ποιοτική επικοινωνία που πρέπει να έχω υπόψη μου είναι:

- *Ξέρω τι θέλω να διαβιβάσω, να αναγγείλω, να συμβουλευτώ, να προειδοποιήσω, να εξηγήσω;*
- *Ξέρω σε ποιούς θέλω να διαβιβάσω το μήνυμα ; Είναι η κατάλληλη στιγμή; Ακούγομαι; Είναι αυτό ο κατάλληλος τρόπος να διαβιβάσω;*
- *Ξέρω πώς να λαμβάνω τα μηνύματα των νέων (λεκτικά και μη), έχω τη προσοχή μου σε αυτά που θέλει να μου πει το άτομο?*
- *αφήνω το νέο να ολοκληρώσει αυτό που λέει?*

Το εισαγωγικό μέρος ορισμένων δραστηριοτήτων μπορεί να χρησιμοποιηθεί για συζήτηση και καθορισμό επικοινωνίας.

Ο εμπνευστής πρέπει να ενθαρρύνει τους νέους και να συζητήσει την επικοινωνία. Στόχος αυτού του σταδίου είναι να κεντρίσει προσοχή τους και να τους κάνει κοινωνούς των

εννοιών που θα προσεγγίσει. Πριν προχωρήσει στο ίδιο το πρόγραμμα καλό είναι να συζητήσει μαζί τους για τους τρόπους και τα μέσα επικοινωνίας.

Ερώτηση:

Με ποιο τρόπο ενημερώνετε τους νέους που συμμετέχουν στα προγράμματά σας?

Ελέγχετε αν έχουν κατανοήσει τα μηνύματά σας ?

Το επόμενο βήμα μας είναι να διδάξουμε τους νέους να διαχωρίζουν τι είναι καλή επικοινωνία και τι κακή. Πρακτικά τους οδηγούμε στο να γίνονται πιο σαφείς, να διατυπώνουν επιθυμίες και απόψεις, να εκφράζονται. Ο εμπυχωτής προκειμένου να πετύχει αυτά μπορεί **να χρησιμοποιήσει δύο στρατηγικές:**

- Παρατηρείστε δραστηριότητες άλλων εστιάζοντας στο τομέα της επικοινωνίας. καταγράψτε τεχνικές και σημεία που βρίσκετε αποτελεσματικά και σας ταιριάζουν. Δώστε έμφαση στα μη λεκτικά μηνύματα και στις αντιδράσεις των νέων.
- Οργανώστε ή συμμετέχετε σε υπαίθριες δραστηριότητες σχετικές με την επικοινωνία και τα συναισθήματα. οι δραστηριότητες μπορεί να είναι παιχνίδια καθώς επίσης και επίλυση προβλημάτων. Προσπαθήστε οι νέοι μέσα από τις δραστηριότητες να εκφράζουν συναισθήματα και απόψεις σχετικές με το πώς μεταδίδουμε ένα μήνυμα ή μια πληροφορία, σε ποιον μεταδίδουμε τι και σε ποιον όχι, γιατί είναι σημαντικό να μεταδίδουν το σωστό μήνυμα με το σωστό τρόπο κλπ.

Αυτού του είδους οι δραστηριότητες κινητοποιούν το ενδιαφέρον των νέων για θέματα επικοινωνίας κάνοντάς τους να προσέχουν τον τρόπο και το είδος μεταφοράς μηνυμάτων ανεξάρτητα από την αναπηρία ή τα λοιπά προβλήματά τους.

Επισημανση

Να έχετε πάντα υπόψη σας ότι ο καλύτερος τρόπος για να βελτιώσετε τις ικανότητες επικοινωνίας των νέων είναι η ενεργή συμμετοχή τους σε δραστηριότητες συνεργασίας

Μερικοί τρόποι για να αναπτυχθούν οι ικανότητες επικοινωνίας μέσα από τη κοινωνική μάθηση είναι:

- Προτείνοντας δραστηριότητες επίλυσης προβλήματος που έχουν υψηλό ποσοστό επικοινωνίας

- Κατά τη διάρκεια των διάφορων υπαίθριων δραστηριοτήτων οι εμπυχωτές μπορούν να ζητήσουν από τους νέους για να επικοινωνήσουν χωρίς λέξεις (ως παιχνίδι) μόνο με τη χρησιμοποίηση των χειρονομιών - νοημάτων.
- Διακόψτε τη δραστηριότητα που υλοποιείτε κατά καιρούς και ζητείστε από τους νέους να σας πουν τι κατάλαβαν από αυτό που είπατε εσείς ή κάποιος άλλος. Παρακινείστε τους να σας διακόπτουν όταν δεν καταλαβαίνουν.
- Κατά τη διάρκεια των παιχνιδιών (όταν συνήθως οι περισσότεροι απορροφώνται στην επικοινωνία και ο έλεγχος μικραίνει) ο εμπυχωτής μπορεί να σταματήσει τη δραστηριότητα για μερικά λίγα δευτερόλεπτα και να αξιολογήσει.

Δραστηριότητα:

Θυμάστε το "χαλασμένο τηλέφωνο" το παλιό αγαπημένο παιχνίδι ? μη διστάσετε να το χρησιμοποιήσετε κατά κόρον. Βελτιώνει την επικοινωνία, επισημαίνει προβλήματα – παράσιτα και θορύβους ενώ συμβάλλει στη ψυχαγωγία και το καλό κλίμα στην ομάδα

6. Πώς θα αναπτύξετε την ικανότητα των νέων για πρωτοβουλία ;

Μερικοί άνθρωποι πιστεύουν ότι ιδιότητες όπως η πρωτοβουλία είναι έμφυτες αλλά υπάρχουν στοιχεία ότι σε ένα μεγάλο μέρος μπορούμε να μάθουμε να γινόμαστε πιο ενεργοί - δραστήριοι και να υιοθετούμε μια δυναμική στάση στη ζωή μας. Τα ίδια με τα παραπάνω καταδεικνύουν έρευνες που έχουν γίνει σε άτομα με νοητική υστέρηση. Αν θέλουμε τους νέους ανεξάρτητους και ικανούς να πάρουν στα χέρια τους τη ζωή τους, πρέπει να τους διδάξουμε.

Πώς όμως θα αναπτυχθεί η ικανότητα των μαθητών, νέων κλπ να αναπτύξουν πρωτοβουλία και δημιουργικότητα; Ξεκινάμε διευκρινίζοντας τον όρο. Οι εμπυχωτές μπορούν να ζητήσουν από τους νέους για να δηλώσουν την άποψή τους σχετικά με το τι σημαίνει για αυτούς η έξη πρωτοβουλία. Πρέπει να ακούσουν προσεκτικά και να σημειώσουν ιδέες απόψεις κλπ. Μπορούν να δώσουν και παραδείγματα.

Πρωτοβουλία είναι η ετοιμότητα να γίνει ένα πρώτο βήμα σε μια διαδικασία. Το αντίθετο της πρωτοβουλίας είναι η αδράνεια ή η παθητικότητα.

Μερικές σκέψεις χρήσιμες στον καθορισμό της έννοιας της πρωτοβουλίας από τον εμπυχωτή είναι:

- Πρωτοβουλία είναι να είσαι πρόθυμος να βελτιώσεις τον κόσμο γύρω σου, να τον κάνεις καλύτερο
- Πρωτοβουλία σημαίνει να νιώθεις άνετα και όμορφα για αυτό που είσαι και κάνεις

- Πρωτοβουλία σημαίνει να καταλαβαίνεις καθαρά τι γίνεται τριγύρω σου
- Πρωτοβουλία σημαίνει να προσπαθείς να κάνεις τα το καλύτερο χωρίς να φοβάσαι την αποτυχία
- Πρωτοβουλία σημαίνει να παίρνεις υπόψη σου τους κινδύνους γι αυτό που κάνεις και προβλέπεις τις επιπτώσεις του.

Ο εμπυχωτής πρέπει να εξηγήσει στους νέους ότι η πρωτοβουλία μπορεί να οδηγήσει το άτομο στην επιτυχία των στόχων του σε όλα τα είδη δραστηριοτήτων. Επίσης μια ομάδα την οποία χαρακτηρίζει ένας υψηλός βαθμός πρωτοβουλίας είναι πιθανότερο να επιτύχει.

Οι νέοι πρέπει να ενθαρρυνθούν να σκεφτούν για την έννοια της λέξης και να συζητήσουν τι υπονοεί η πρωτοβουλία. Μπορούν να κληθούν να δημιουργήσουν αφίσες ή κατασκευές με θέμα τη λέξη. Ο κύριος σκοπός αυτού του σταδίου είναι να κεντριστεί η προσοχή τους και να επιτραπεί η εκμάθηση αυτής της έννοιας. Το επόμενο στάδιο σχεδιάζεται για να διδάξει στους νέους συμπεριφορές πρωτοβουλίας.

Η ολοκλήρωση μιας δραστηριότητας είναι μια καλή ευκαιρία για να αναλυθούν και να συζητηθούν οι συμπεριφορές και οι ενέργειές τους. Οι νέοι πρέπει να ενθαρρυνθούν για να σκεφτούν, να μιλήσουν και να εκφράσουν τα συναισθήματα που αναφέρονται στις συμπεριφορές τους και τις συμπεριφορές των φίλων τους.

Μερικές ερωτήσεις που μπορούν να τεθούν σε αυτή τη φάση είναι:

- Έχουν παρουσιάσει ενδιαφέρον για την επίλυση προβλημάτων της ομάδας;
- καταλαβαίνουν την κατάσταση γύρω από τους; είχαν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στους άλλους;
- Προετοιμάστηκαν για πιθανό κίνδυνο στην έναρξη της δραστηριότητας; Γιατί είναι η λήψη της πρωτοβουλίας δύσκολη;
- Ποια ήταν τα κέρδη της λήψης της πρωτοβουλίας για το άτομο και για την ομάδα;

Δραστηριότητα:

Δώστε μια ιδέα για μια ομαδική κατασκευή, ορίστε κάποιους υπεύθυνους και προφασιστείτε ότι πρέπει να φύγετε για λίγο. Αφήστε τους νέους να ολοκληρώσουν κάποια μέρη χωρίς τη παρουσία σας.

Προοδευτικά αυξείτε αρμοδιότητες και όγκο εργασίας.

Επιβραβεύστε την όποια θετική προσπάθεια πρωτοβουλία και αγνοήστε λάθη ή παθητικότητα.

Να είστε σίγουροι ότι χρειάζεται χρόνος και μην απογοητεύετε στην αρχή.

Όλες αυτές οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις τους έχουν ως σκοπό να βοηθήσουν τους νέους να μάθουν και να αναπτύξουν την ικανότητα πρωτοβουλίας.

Όταν υλοποιείτε μια δραστηριότητα στην οποία θέλετε να τονίσετε το τομέα της πρωτοβουλίας μη ξεχνάτε να αξιολογείτε σε όλες τις φάσεις, να υποκινείτε την ενεργή συμμετοχή των νέων και να αναζητάτε τρόπους με τους οποίους θα "φορτώσετε" ευθύνες και αρμοδιότητες στα μέλη τονίζοντας τους την εμπιστοσύνη σας.

Η ανάπτυξη της πρωτοβουλίας είναι ιδιαίτερα σημαντική σε νέους με αναπηρία λόγω της χαμηλής αυτοεκτίμησης που συνήθως του χαρακτηρίζει. Σε αυτό το στάδιο σκοπός μας είναι να ενθαρρύνουμε τους νέους για να συμμετέχουν σε δραστηριότητες και να αναπτύξουν πρωτοβουλίες. Πρέπει να πειστούν ότι η πρωτοβουλία μπορεί να φέρει την επιτυχία για τους ίδιους και για την ομάδα. Ως εμπνευστές οφείλουμε να :

- υπογραμμίζουμε κάθε πρωτοβουλία και να την επιβραβεύουμε άσχετα με το βαθμό επιτυχίας της
- να οργανώνουμε τις δραστηριότητες κατά τέτοιο τρόπο ώστε μπορούν οι νέοι να αναλάβουν πρωτοβουλίες.
- Κάθε φορά που η πρωτοβουλία φέρνει επιτυχία, η συμπεριφορά ενθαρρύνεται για να επαναληφθεί.

Αυταξιολόγηση,

Πόσο ενισχύετε τη πρωτοβουλία?

Παρακολουθείστε μια βιντεοσκοπημένη δραστηριότητα και αναρωτηθείτε, ποια από τα σημεία της που εσείς υλοποιήσατε μπορούσατε να είχατε ενθαρρύνει τους νέους να αναλάβουν.

Μη σκεφτόσαστε λάθη που κάνατε, αλλά βελτιώσεις που μπορείτε να κάνετε στο μέλλον.

7. Πώς θα αναπτύξετε την υπευθυνότητα των νέων

Κυρίαρχη είναι στις μέρες μας και παλαιότερα η ιδέα ότι λόγω των περιορισμένων ικανοτήτων τους οι νέοι με αναπηρία έχουν περιορισμένες ευθύνες.

Αυτή η στάση απέναντι τους είχε καταστρεπτική επίδραση στο τομέα της ανάληψης ενηλίκων ρόλων αλλά και στο τομέα ανάληψης του ελέγχου της ζωής τους. Οι νέοι με αναπηρία μπορούν και πρέπει να έχουν ευθύνες ενηλίκων. Εμείς ως εμπυχωτές έχουμε το ρόλο να τους διδάξουμε τον τρόπο ανάληψης ευθυνών και να τους τις γνωστοποιήσουμε.

Τι σημαίνει όμως "Ευθύνη" και πως αναπτύσσεται το αίσθημα ευθύνης?

Ο εμπυχωτής μπορεί να ζητήσει από τους νέους να εκφράσουν τις απόψεις τους σχετικά με «την ευθύνη», να ακούσει προσεκτικά και έπειτα να συμπληρώσει.

Δραστηριότητα:

Μιλήστε με τους νέους για ευθύνες που έχουν στη καθημερινότητά τους. Ταξινομήστε ανάλογα με το τομέα (σπίτι, δουλειά, σχολείο, φίλους κλπ)

Η ευθύνη είναι μια διακριτική ικανότητα που από το πρόσωπο που την έχει - αισθάνεται απαιτείται ή αναμένεται να εκπληρώσει.

Το αντίθετο της είναι η ανευθυνότητα.

Προκειμένου να ενισχυθεί η κατανόηση της ο βοηθός μπορεί να χρησιμοποιήσει μερικές σκέψεις όπως:

- ευθύνη σημαίνει να έχεις σχέση και να είσαι λογικός στα προβλήματα τα ατομικά και της ομάδας.
- ευθύνη σημαίνει να καταλαβαίνεις τα προβλήματα της ομάδας και να προσπαθείς για τη λύση τους
- ευθύνη σημαίνει να ενεργείς σύμφωνα με τους νόμους και τους ηθικούς κώδικες.
- ευθύνη σημαίνει μια ενεργό τοποθέτηση – στάση που καθορίζει τη συμμετοχή πέρα και από την επίσημη προσδοκία.
- ευθύνη σημαίνει επίσης εμπιστοσύνη, αξιοπιστία, πίστη.

Το εισαγωγικό μέρος ορισμένης δραστηριότητας μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να συζητηθεί και να καθοριστεί ο όρος. Ο εμπυχωτής πρέπει να ενθαρρύνει τους νέους σε σκέψεις και συζητήσεις για την ευθύνη.

Ο στόχος αυτού του σταδίου ήταν να εστιάσουμε τη προσοχή των νέων στην έννοια της ευθύνης και να διευκρινιστούν οι παράμετροι της. Το επόμενο στάδιο είναι η ενδυνάμωση των νέων να διακρίνουν συμπεριφορές υπευθυνότητας και ανευθυνότητας.

Δύο στρατηγικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να διευκολυνθεί η παραπάνω διάκριση:

- a. Παρατηρήστε μια δραστηριότητα που υλοποιούν οι νέοι και κατόπι συζητήστε μαζί τους και αναλύστε θέματα όπως ποιος ήταν υπεύθυνος και γιατί, ποια συμπεριφορά – πράξη κρίνεται ως ανεπαρκώς υπεύθυνη κλπ. Γνωστοποιήστε την έννοια της ευθύνης και των αντίστοιχων λέξεων και υποκινείστε σκέψεις και συζητήσεις γύρω από συμπεριφορές ευθύνης στην ομάδα και τη δραστηριότητα.
- b. Συμμετέχετε σε υπαίθριες δραστηριότητες, αναλύστε τη δραστηριότητα των μελών και ζητείστε τους να εκφράσουν τα συναισθήματα τους σχετικά με την ευθύνη.

Κάθε δραστηριότητα είναι κατάλληλη για να αναπτύξουμε το αίσθημα ευθύνης των νέων. Μη διστάσετε λοιπόν να τους αναθέσετε αρμοδιότητες και υπευθυνότητες. Τα άτομα με νοητική υστέρηση αρέσκονται σε ρόλους υπευθυνότητας.

Δραστηριότητα:

Διοργανώστε μια ημερήσια εκδρομή με την ομάδα σας. Αναθέστε τη προετοιμασία της και την υλοποίησή της στους νέους.

Ορίστε υπεύθυνο για:

- το ποιοι θα συμμετέχουν
- το τι θα πάρετε μαζί σας
- την ενημέρωση των μελών
- το φαρμακείο
- το μεσημεριανό γεύμα
- κλπ κλπ

Συζητήστε με το καθένα ξεχωριστά για τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του. Τονίστε τη σημασία του ρόλου του και κάντε τον να αισθανθεί "πολύτιμος".

Μην αναμιχθείτε στην υλοποίηση εκτός αν καταστεί αναγκαίο...

Μετά την εκδρομή συζητήστε σε ομάδα τα προβλήματα που ανέκυψαν και τα συναισθήματά τους. Αναθέστε τους μόνιμες υπευθυνότητες στην ομάδα.

Ένα σημαντικό σημείο στη συζήτηση με τους νέους, είναι η σύνδεση της υπεύθυνης συμπεριφοράς με την ωριμότητα. Ο εκθειασμός της υπεύθυνης συμπεριφοράς είναι μια καλή μέθοδος για να τους ενθαρρύνει στην υιοθέτηση σχετικής στάσης. Οι νέοι πρέπει να

γνωρίσουν ότι η ευθύνη μπορεί να τους βοηθήσει να επιτύχουν ατομικά και ομαδικά στους στόχους τους.

Συμβουλή

Ένα καλό θέμα για συζήτηση σε θέματα υπευθυνότητας είναι τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να παίρνονται σε μια δραστηριότητα που συμμετέχουν οι νέοι. Για παράδειγμα επιλέξτε το μάθημα της κολύμβησης και συζητείστε για τους κανόνες ασφαλείας στη πισίνα καταγράφοντας τα λεχθέντα από τους νέους.

Συζητείστε μαζί τους ποια είναι η υπεύθυνη συμπεριφορά στη πισίνα.

Δραστηριότητα:

Οργανώστε μια ημέρα μαγειρικής με την ομάδα σας. Αναθέστε τους ευθύνες και αφήστε τους να αναλάβουν **πρωτοβουλίες και υπευθυνότητες**.

Καλή επιτυχία!

Η αξιολόγηση μιας δραστηριότητας μπορεί να οργανωθεί ως παιχνίδι - ανταγωνισμός μεταξύ δύο ομάδων. Οι νέοι θα ενθαρρυνθούν να αναλύσουν τις προσωπικές συμπεριφορές, να εκφράσουν συναισθήματα σχετικά με συγκεκριμένες ενέργειες υπευθυνότητας, εξηγώντας γιατί ενέργησαν με έναν ορισμένο τρόπο. Οι νέοι μπορούν να κληθούν να αυτοαξιολογηθούν. Ο εμπυχωτής πρέπει να τονίσει ότι αυξημένη ευθύνη σχετίζεται και με αυξημένη αξία. Εμπυχωστε τους να **αναπτύξουν ατομικές δραστηριότητες μέσα από τις οποίες πηγάζουν υπευθυνότητες**.

8. Πώς θα βοηθήσετε τους νέους να αναπτύξουν καλές συμπεριφορές

Μέσα στη διαδικασία εκπαίδευσης των νέων με αναπηρία ώστε να καταστούν ανεξάρτητοι ιδιαίτερο ρόλο παίζει η εκμάθηση καλών συμπεριφορών.

Οι νέοι μέσα από τις ομάδες που ανήκουν τείνουν γενικά να επιβάλουν στα μέλη τους τη τήρηση των κανόνων της ομάδας. Εάν λοιπόν οι αξίες και οι συμπεριφορές που προωθούνται μέσα στην ομάδα είναι «υγιείς» δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα, αν όμως η ομάδα, όπως συχνά συμβαίνει, προσπαθεί να επιβάλει και να ενθαρρύνει συμπεριφορές που τους αποθαρρύνουν στην έκφραση των ατομικών τους απόψεων και στην υιοθέτηση υγιών συμπεριφορών τότε ο ρόλος του εμπνευστή είναι ιδιαίτερα σημαντικός.

Πώς θα αναπτύξουμε την ικανότητα των νέων να διακρίνουν και να επιλέγουν τη καλή συμπεριφορά? Πριν από αυτό όμως ας επιχειρήσουμε το καθορισμό του όρου. Ο εμπνευστής μπορεί να ζητήσει από τους νέους να εκφράσουν τις απόψεις τους σχετικά με τη καλή συμπεριφορά, να τους ακούσει προσεκτικά και στο τέλος να συμπληρώσει.

Η καλή συμπεριφορά των νέων είναι ένας γενικός όρος που χαρακτηρίζει συμπεριφορές που έχουν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά γνωρίσματα:

- Η συμπεριφορά των νέων πρέπει καθοδηγείται - υιοθετείται από δικές τους αποφάσεις και όχι από πίεση.

- Η θέληση των νέων πρέπει καθορίζεται από τις ιδέες τους ως αποτέλεσμα των σκέψεών τους.

- Οι νέοι πρέπει είναι σε θέση να προτείνουν τους στόχους, να προγραμματίσουν μια δραστηριότητα και να την ολοκληρώσουν.

- καλή συμπεριφορά σημαίνει επίσης ανεξαρτησία, αυτοπροσδιορισμό, αυτοέλεγχο και δημιουργικότητα. Οι νέοι πρέπει να γνωρίζουν τι πρέπει να κάνουν ως άτομο και ως ατομική συμβολή στο στόχο της ομάδας.

Ο εμπνευστής πρέπει να τονίζει στους νέους ότι η ύπαρξη μέρος μιας ομάδας δεν σημαίνει ότι θα χάσει την ταυτότητά του ως άτομο.

Μερικές βασικές αρχές στην υιοθέτηση καλής συμπεριφοράς είναι:

- να επιδεικνύετε πάντα τη καλή συμπεριφορά και να την υποδεικνύετε στους νέους.
- κατά τη διάρκεια μιας δραστηριότητας διακόψτε την για να επισημάνετε κάθε καλό στοιχείο, ζητήστε από την ομάδα να επευφημήσει καλές συμπεριφορές και να αναφέρει παραδείγματα.
- να επιβραβεύετε πάντα τη καλή συμπεριφορά. όχι όμως υπερβολές.
- Αποφύγετε να καυτηριάζετε τη κακή –ανάρμοστη συμπεριφορά. Εντοπίστε και αναφέρετέ την στην ομάδα χωρίς προσωπικές αναφορές. αν χρειάζεται δείτε ατομικά το άτομο με την ανάρμοστη συμπεριφορά.
- Καθιερώστε κίνητρα και **αποφύγετε τιμωρίες κλπ.**

Δραστηριότητα

Διαβάστε πάλι ένα μικρό κείμενο για το κοινωνικοποιητικό μοντέλο που αναφέρεται και παραπάνω. Συνδέστε το με τα γραφόμενα για την ανάπτυξη καλών συμπεριφορών.

Κύριος στόχος του κοινωνικοποιητικού μοντέλου είναι το να προετοιμάσει τους νέους ανθρώπους για το ρόλο τους στην κοινωνία των ενηλίκων και να τους ενθαρρύνει να εξερευνήσουν τις επιλογές και τις ευκαιρίες που μπορεί να υπάρχουν. Το κοινωνικοποιητικό μοντέλο μπορεί να αντιμετωπιστεί και ως «μοντέλο έλλειψης» κατά το οποίο οι νέοι άνθρωποι παρουσιάζονται να έχουν ανάγκη καθοδήγησης και μειωμένες ικανότητες. Αυτή την έλλειψη φιλοδοξεί η εκπαίδευση και η εν γένει εργασία μαζί τους (youth work) να ελαττώσει ή εκμηδενίσει με διάφορους τρόπους. Ο Cockerill (1992), για παράδειγμα, υποστηρίζει πως κύρια θέματα όπως η ενδυνάμωση και η ισότητα βασίζονται σε ένα 'ελλειμματικό μοντέλο' και η δουλειά με τους νέους συχνά στοχεύει σε μειονεκτούσες ομάδες. Έτσι μια τέτοια εργασία αντιμετωπίζεται συχνά ως «αποστολή σωτηρίας» για τους μειονεκτούντες (Cockerill, 1992). Το μοντέλο κοινωνικοποίησης τέλος, τονίζει ιδιαίτερα τα προσωπικά οφέλη που συνδέονται με την οργανωμένη χρήση του ελεύθερου χρόνου.

Επιλέξτε μερικές μας συμπεριφορές μας ως ενήλικες και συζητήστε με τους νέους της ομάδας σας.

9. Πώς θα αναπτυχθεί η ικανότητα των νέων για επίπονη προσπάθεια

Πώς θα αναπτυχθεί η ικανότητα των νέων για επίπονη εργασία?

Συνήθως τα άτομα με νοητική υστέρηση απογοητεύονται εύκολα και εγκαταλείπουν τη προσπάθεια σε πράγματα που δεν καταφέρνουν καλά. Η ανάπτυξη της δυνατότητας να υπερνικηθούν εμπόδια παρά τις προηγούμενες αποτυχίες είναι καίριο σημείο στην εκπαίδευση των νέων με αναπηρία για να κερδίσουν την ανεξαρτησία και τη κοινωνική τους ένταξη.

Η ανάπτυξη της δυνατότητας για επίπονη εργασία δεν είναι εύκολη. Εντούτοις, υπάρχουν βάσιμες ενδείξεις ότι η συμμετοχή σε δραστηριότητες φύσης αναπτύσσουν ικανότητες όπως η επιμονή. Επίσης όπως αναφέρουν διάφοροι ειδικοί της outdoor education δεξιότητες που αποκτούνται υπαίθρια να μπορούν μεταφερθούν και να χρησιμοποιηθούν στη πραγματική ζωή.

Πώς αναπτύσσεται όμως η «επιμονή στη προσπάθεια»;

Καθορισμός του όρου. Η επιμονή στη προσπάθεια είναι ένα γνώρισμα προσωπικότητας που κάνει τους ανθρώπους να συνεχίζουν τις ενέργειές τους ενάντια σε όλες τις δυσκολίες.

Ο ρόλος του εμπνευστή σε αυτή τη περίπτωση είναι να επισημάνει στους νέους τη σημασία του να μην εγκαταλείπουν τη προσπάθεια, να ολοκληρώνουν τις προσπάθειές τους, να συνεχίζουν ως την επίτευξη των στόχων τους.

Βέβαια πρέπει να τονιστεί επίσης ότι η επίπονη εργασία πρέπει να σχετίζεται με σαφείς και λογικούς στόχους και καλό πρόγραμμα επίτευξης. Συνδέεται δε με την εργατικότητα και την υπομονή.



Συμβουλή:

Οργανώστε δραστηριότητες φύσης. Βοηθούν στην απόκτηση καλής φυσικής κατάστασης και συμβάλουν στην ικανότητα επίπονης εργασίας.

Αυτοαξιολόγηση

εσείς τι άνθρωπος είστε?

δώστε 4 χαρακτηριστικά που διακρίνουν κάποιον που του αρέσει η επίπονη εργασία.

10. Πώς θα αναπτυχθεί η τιμιότητα των νέων



Μια από τις ιδιότητες που είναι συνήθως παρούσες στις επιτυχημένες ομάδες και τις ακμάζουσες κοινωνίες είναι η ατομική ροπή των μελών να συμπεριφερθούν ηθικά. Η τιμιότητα είναι βάση της κοινωνίας και πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα στην ανάπτυξη ομάδων είτε αυτές είναι εργασιακές, αθλητικές, ελεύθερου χρόνου κλπ.

Η κατανόηση των ηθικών κανόνων, η τήρηση υποσχέσεων, η υπακοή σε κανόνες, η φιλαλήθεια, είναι μερικές από τις σημαντικότερες συμπεριφορές που αναμένονται στη κοινωνία από κάθε άτομο.

Πώς όμως θα αναπτυχθεί η τιμιότητα και η ακεραιότητα των νέων ; Ο καθορισμός του όρου πρέπει να είναι το πρώτο βήμα. Οι εμπυχωτές μπορούν να ρωτήσουν τους νέους τι είναι αυτό που σκέφτονται όταν ακούν για «την τιμιότητα και την ακεραιότητα».

Η τιμιότητα και η ακεραιότητα είναι μια από τις σημαντικότερες αρχές που πρέπει να κυβερνήσει την αλληλεξάρτηση σε μια κοινωνία.

Τιμιότητα:

- Σημαίνει να συμπεριφερθεί σύμφωνα με νόμους και κανόνες.
- Σημαίνει τη συμφωνία μεταξύ των σκέψεων, των λέξεων και των ενεργειών.
- Σημαίνει να τηρήσουμε τις υποσχέσεις ενάντια στα εμπόδια.
- Σημαίνει να συμπεριφερθεί σύμφωνα με τα ήθη της κοινωνίας.
- Σημαίνει να πει την αλήθεια ακόμα και όταν μπορεί να προκαλέσει την απόρριψη από άλλους και την τιμωρία.

Οι αντίθετοι όροι είναι απιστία, έλλειψη ακεραιότητας που σημαίνουν ότι κάποιος δεν τηρεί τους νόμους, τους κανόνες, τα λεγόμενα ή τις υποσχέσεις του.

Δραστηριότητα:

Κλείνοντας αυτό τον οδηγό των 10 βημάτων στην ανάπτυξη προγραμμάτων μη τυπικής εκπαίδευσης, **πόσα από τα παραπάνω τηρείτε?**

Καταγράψτε ποια από τα παραπάνω βήματα συνήθως τηρείτε στην ανάπτυξη των προγραμμάτων σας και ποια όχι. Αυτό πιστεύουμε ότι θα είναι μια καλή άσκηση αυτοαξιολόγησης.

Αξιολόγηση Προγραμμάτων μη τυπικής εκπαίδευσης.

Σύμφωνα και με την Ευρωπαϊκή Ένωση (1997) οι αξιολογήσεις πρέπει να εμπεριέχουν και να χαρακτηρίζονται από **εγκυρότητα, ανάλυση, συστηματοποίηση, ερευνητική θεμελίωση**. Επίσης μέσω ποικίλων μεθόδων, πρέπει να **αξιολογείται η σαφήνεια, η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων**. Τέλος (και κυριότερο όταν πρόκειται για μη τυπική εκπαίδευση), **η αξιολόγηση πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες των συμμετεχόντων**.

Ως προς το χρονικό σημείο η αξιολόγηση μπορεί να διακρίνεται **σε αρχική, ενδιάμεση ή τελική**, όπως και για καθημερινή, περιοδική κλπ. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι να υπάρχει και μι **α μετα-αξιολόγηση** σε χρονικό διάστημα 3-6 μήνες μετά την λήξη της δραστηριότητας. Αυτό γίνεται για να εξετάσουμε το αν οι αλλαγές και τα αποτελέσματα που επιδιώκαμε με το πρόγραμμα διατηρούνται με τη παρέλευση του χρόνου (αυτό κυρίως όταν στοχεύουμε στην αλλαγή στάσεων, παραδοχών κλπ).

Ένα άλλο σημείο στο οποίο πρέπει να δίνεται σημασία είναι στο είδος της αξιολόγησης. Όπως πρότεινε ο M. Scriven (1967), μπορούμε να κατατάξουμε τις αξιολογήσεις σε δύο κατηγορίες, την **απολογιστική και την διαμορφωτική**.

Η απολογιστική χαρακτηρίζεται κυρίως από διατύπωση τελικών αποτελεσμάτων (κυρίως μετρήσιμα), τη τεκμηρίωση προτάσεων και τη σύγκριση (σε ποιότητα) με άλλα προγράμματα. Είναι κατάλληλη όταν πρέπει να κάνουμε έναν τελικό απολογισμό απόλυτα τεκμηριωμένο και όταν πρόκειται να απευθύνουμε τα αποτελέσματα σε τρίτους φορείς.

Η διαμορφωτική με τη σειρά της διέπεται από τα παρακάτω χαρακτηριστικά τα οποία **τη συνδέουν άμεσα με τη μη τυπική εκπαίδευση:**

- Όχι στενά συνδεδεμένη με το «μετρήσιμο» τελικό αποτέλεσμα, στοχεύει στην διαμόρφωση του προγράμματος και τον επανασχεδιασμό βήμα με βήμα
- Ευέλικτη και προσαρμόσιμη αναδεικνύει πιθανές εναλλακτικές λύσεις στοχεύοντας μετρώντας κυρίως ποιοτικά στοιχεία
- Εντοπίζει αποκλίσεις από τον αρχικό στόχο
- Ευνοεί την αλληλεπίδραση και το διάλογο μεταξύ συμμετεχόντων και εκπαιδευτή – αξιολογητή

Ένας άλλος τρόπος διάκρισης των τύπων της αξιολόγησης είναι ανάλογα με τη θέση του αξιολογητή. Μπορεί δηλαδή να είναι **εσωτερική ή εξωτερική**. Βέβαια και στις δύο περιπτώσεις όταν πρόκειται για μη τυπική εκπαίδευση **η συμμετοχικότητα των συμμετεχόντων** στην αξιολόγηση πρέπει να είναι το βασικό στοιχείο.

Μοντέλα αξιολόγησης. Τα τελευταία χρόνια σε διεθνές επίπεδο έχουν αναπτυχθεί μια σειρά από μοντέλα αξιολόγησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Η επιλογή και εφαρμογή ενός από αυτά ή και κάποιου άλλου εξαρτάται από τις συνθήκες, τη διάρκεια, την ομάδα στόχο, το είδος του προγράμματος και το βαθμό συμμετοχής εκπαιδευομένων και συντελεστών του προγράμματος.

Τα γνωστότερα μοντέλα αξιολόγησης (Βεργίδης & Καραλής, 1999) είναι ,

- Η ανταποδοτική αξιολόγηση (Robert Stake), που βασίζεται στο τρίπτυχο, υπάρχουσα κατάσταση, παρέμβαση και τελικό αποτέλεσμα
- Το μοντέλο των 4 επιπέδων του Kirkpatrick που μελετά την ανταπόκριση στο πρόγραμμα, τη μάθηση, τη συμπεριφορά και τέλος το αποτέλεσμα
- Το CIPP model το οποίο διατυπώθηκε πριν από 40 χρόνια περίπου από το Stufflebeam και το οποίο με διάφορες αλλαγές και βελτιώσεις θεωρείται από τα πλέον έγκυρα. Βασίζεται στην αρχή του δημιουργού του ότι ο βασικός λόγος της αξιολόγησης δεν είναι η απόδειξη αλλά η βελτίωση. Χωρίζεται σε 4 φάσεις, πρώτα είναι η φάση της **αξιολόγησης του πλαισίου** (οργανωτικό πλαίσιο, ομάδα στόχου, προβλήματα, διερεύνηση αναγκών κλπ). Ακολουθεί η φάση **της εισόδου** όπου μελετούνται στοιχεία όπως το χρονοδιάγραμμα, η εκτίμηση των δυνατοτήτων, η μελέτη παρόμοιων προγραμμάτων, ο προϋπολογισμός, η διερεύνηση εναλλακτικών λύσεων. Η Τρίτη φάση, αυτή της **αξιολόγησης της διαδικασίας** , αφορά την παρακολούθηση, εποπτεία και συνεχή παρακολούθηση του προγράμματος και στοχεύει τόσο στο να επανατροφοδοτεί συμμετέχοντες και εκπαιδευτές όσο και να διαμορφώνει τη συνέχεια. Η τελευταία φάση αυτού του μοντέλου είναι η φάση της **αξιολόγησης του αποτελέσματος**. Εδώ εκτιμάται και αναλύεται η αξία του αποτελέσματος (και όχι απλά καταγράφεται το τελικό αποτέλεσμα) καθώς και οι θετικές και αρνητικές επιπτώσεις του προγράμματος. Στην ουσία η φάση αυτή δεν είναι παρά μια ενδιάμεση φάση αξιολόγησης για ένα νέο πρόγραμμα ή απλά για τη βελτίωση κάποιων παρομοίων.

Ανακεφαλαιώνοντας λοιπόν τα παραπάνω αλλά και παίρνοντας υπόψη μας τις βασικές αρχές της μη τυπικής εκπαίδευσης ένα πρόγραμμα μη τυπικής εκπαίδευσης με βάση το CIPP μοντέλο, θα μπορούσε να αξιολογηθεί στα παρακάτω στοιχεία – άξονες:

Άξονες αξιολόγησης

φάση	Διερεύνηση - αξιολόγηση	μέθοδος
Πλαίσιο (context)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Έρχεται να καλύψει μια ανάγκη? ▪ Είναι επίκαιρο? ▪ Καλύπτει αδυναμίες του πεδίου της κλασσικής εκπαίδευσης? ▪ Βασίζεται σε αξίες ? ▪ Ταιριάζει με τη φιλοσοφία του φορέα υλοποίησης? ▪ Εκτίμηση ανταπόκρισης 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Μελέτη αναγκών ▪ Διερευνητικά τεστ ▪ Μελέτες περιπτώσεων ▪ Συνεντεύξεις ▪ Δελφική μέθοδος ▪ Ανάλυση τεκμηρίων, ερευνών κλπ.
Είσοδος (input)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Εκπονείται από πιστοποιημένους εκπαιδευτές? ▪ Σχεδιάζεται – διαμορφώνεται από κοινού με τους συμμετέχοντες? ▪ Περιλαμβάνει καινοτόμες μεθόδους μάθησης αποφεύγοντας τη παραδοσιακή μέθοδο? ▪ Βασίζεται στην εθελοντική συμμετοχή των εκπαιδευομένων? ▪ Αναπτύσσει παραγωγικά προγράμματα συμμετοχής? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Πιλοτικές εφαρμογές ▪ Ανάλυση και υιοθέτηση καλών πρακτικών από άλλα προγράμματα ▪ Ποικιλία και καινοτομία ▪ Υιοθέτηση «μοδάτων» και δημοφιλών αντικειμένων ▪ Μελέτη διαθέσιμων πόρων
Διαδικασία (process)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ευελιξία, ελαστικότητα, διαλλακτικότητα ▪ Προσαρμοστικότητα και επανασχεδιασμός ▪ Δημιουργεί ενδιαφέρον και προκαλεί συμμετοχή ▪ Η μάθηση έρχεται μέσα από τη συμμετοχή και τη δράση ▪ Μαθησιοκεντρικό, βασίζεται στις ανάγκες και τις ανησυχίες του συμμετέχοντα ▪ Εμπεριέχει αποτυχίες και επιτυχίες ▪ Προσδιορισμός πιθανών προβλημάτων, επίλυση, εναλλακτική λύση 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Συνεργασία με τους συμμετέχοντες ▪ Καταγραφή δραστηριοτήτων
Αποτέλεσμα (product)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Επήλθε αλλαγή σε γνώσεις, ικανότητες, στάσεις, συνύπαρξη με άλλους ; ▪ Συσχέτιση αρχικού σχεδιασμού, διαδικασίας και αποτελέσματος ▪ Αποτίμηση αξίας και πλεονεκτημάτων του προγράμματος ▪ Μετα - αξιολόγηση 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Διαμόρφωση κριτηρίω τελικής αξιολόγησης ▪ Καταγραφή εκτιμήσεων από φορείς χρηματοδότησης ▪ Ποιοτική και ποσοτική ανάλυση

Χαρακτηριστικά ενός καλού προγράμματος μη τυπικής εκπαίδευσης.

Υπάρχουν 10 βασικά σημεία αρχές τα οποία αν ληφθούν υπόψη μπορούν να βοηθήσουν στο σχεδιασμό ενός καλού προγράμματος. Αυτά είναι:

- **Μη ανταγωνιστικό.** Είναι βασικό το πρόγραμμα να μην ευνοεί τον ανταγωνισμό μεταξύ των συμμετεχόντων. Πρέπει να είναι προσαρμοσμένο στις ατομικές του ανάγκες και τη προσωπική βελτίωση και όχι στη νίκη – έπαθλο.
- **Ανοικτό για όλους.** Σε ένα σωστά σχεδιασμένο πρόγραμμα έχουν θέση όλοι οι συμμετέχοντες ανάλογα την ικανότητα και την επιθυμία τους.
- **Σε εθελοντική βάση.** Η εθελοντική συμμετοχή είναι βασικό στοιχείο της επιτυχίας του προγράμματος αλλά και της ενεργούς συμμετοχής του ατόμου.
- **Ευελξία.** Το πρόγραμμα φτιάχνεται σε συνεργασία με τους νέους, υλοποιείται με τρόπο τέτοιο που ταιριάζει στις ανάγκες τους και τροποποιείται ανάλογα με τις συνθήκες.
- **Ισορροπημένο.** Η έννοια της ισορροπίας έχει σχέση με την επιλογή των δραστηριοτήτων. Πρέπει να υπάρχει ποικιλία δραστηριοτήτων, καθηκόντων, ρόλων σωστά και ισορροπημένα μοιρασμένα με τρόπο που να ευνοεί την συμμετοχή όλων στον ίδιο βαθμό.
- **Προοδευτικό.** Το σχέδιο μας πρέπει να βασίζεται στις βασικές αρχές της μάθησης, να είναι προοδευτικά δυσκολότερο και να προχωρεί βήμα με βήμα από το εύκολο στο δύσκολο.
- **Να εστιάζει στην επίτευξη προσωπικών στόχων.** Οι στόχοι είναι ατομικοί αλλά και συνολικοί για την ομάδα. Πρέπει να τίθενται από την αρχή σε συνεργασία με τους συμμετέχοντες και να είναι ρεαλιστικοί, εφικτοί και συγκεκριμένοι.
- **Να ΑΞΙΟΛΟΓΕΙΤΑΙ.** Η αξιολόγηση σε κάθε φάση είναι βασικό χαρακτηριστικό κάθε σχεδίου μη τυπικής εκπαίδευσης. Η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται ξεχωριστά με κάθε συμμετέχοντα αλλά και σε ομάδα και να εξετάζει όλες τις παραμέτρους και τα θέματα.
- **Προσωπική ανάπτυξη.** Βασικός στόχος μας είναι η προσωπική ανάπτυξη των συμμετεχόντων αλλά όπως αναφέρει και ο Freire μέσω της ατομικής ανάπτυξης θα επέλθει τελικά και η συνολική.
- **Διασκεδαστικό, ψυχαγωγικό.** Ένα πρόγραμμα ευχάριστο σίγουρα πετυχαίνει τους στόχους του σε μεγαλύτερο βαθμό από ένα «βαρετό».

Βιβλιογραφία για τον οδηγό

Coombs, P.H. (1968) *World Educational Crisis: a systems approach*, New York: Oxford University Press.

Combs, P.H with Prosser, C. and Ahmed, M. (1973) *New Paths to Learning for Rural Children and Youth*, New York: International Council for Educational Development.

Eraut, M. (2000) *Non-formal learning, implicit learning and tacit knowledge*, in F. Coffield (Ed) *The Necessity of Informal Learning*, Lawrence and Wishart.

Fordham, P. (1993) 'Informal, non-formal and formal education programmes' in YMCA George Williams College ICE301 Lifelong Learning Unit 2, London: YMCA George Williams College.

Freire, P. (1980) *Pedagogy of the Oppressed*, New York: Continuum.

Freire, P. (1973) *Education for Critical Consciousness*, New York: Continuum.

Helen Colley, Bryony Hoskins, Teodora Parveva, and Philipp Boetzelen (2005) 'Social inclusion and young people', *Proceedings of research seminar 31 October - 2 November 2005*, Council of Europe & European Commission Youth Research Partnership.

Hodkinson, P. and Hodkinson, H. (2001) *Problems of measuring learning and attainment in the workplace: complexity, reflexivity and the localized nature of understanding*. Paper of seminar *Context, Power and Perspective: Confronting the Challenges to Improving Attainment in Learning at Work*, University College Northampton, 8th-10th November.

Hunt, D.M. (1986) *Formal vs. informal mentoring: towards a framework*, in W.A. Gray and M.M. Gray (Eds) *Mentoring: Aid to Excellence in Career Development, Business and Professions – Proceedings of the First International conference on Mentoring Vol.II*, Vancouver: International Association for mentoring.

Jeffs, T. and Smith, M. K. (1990,1999) (eds) *Using Informal Education. An alternative to casework, teaching and control*, Milton Keynes: Open University Press.

Morch, S. and Stadler, S. (2003) 'Competences and employability', pp.205-222 in Lopez Blasco, A. McNeish and Walther, A. (eds) *Young people and contradictions of inclusion*. Policy Press: Bristol

Simkins, T. (1977) *Non-formal Education and Development. Some critical issues*, Manchester: Department of Adult and Higher Education, University of Manchester.

Croft, T., Crolla, V. and Mida-Briot, B. (2003) *T-Kit on Social Inclusion*, Council of Europe Publishing

Polanyi, M (1967) *The Tacit Dimension* (1983 Doubleday reprint)

Βιβλιογραφία για τη μη τυπική εκπαίδευση

1. *Non-Formal Education: Flexible Schooling Or Participatory Education?* των Alan Rogers - 2004
2. **Principles and Practice of Informal Education: Learning Through Life. Author: L. Richardson.**
3. **UNESCO (1972) Learning to Be (prepared by Faure, E. et al), Paris: UNESCO.**
4. **Rubenson, K.(1982) Interaction Between Formal and Non-Formal Education Paris, Paper for Conference of the International Council for Adult Education.**
5. **Tight, M. (1996) Key Concepts in Adult Education and Training, London: Routledge.**

Σχετικές ιστοσελίδες

1. <http://unesdoc.unesco.org> . Πρόκειται για το δικτυακό τόπο της Unesco με δεκάδες αναφορές έρευνες, δοκίμια και άρθρα για τη μη τυπική εκπαίδευση.
2. <http://www.infed.org> . Ιστοσελίδα με πλούσιο υλικό για τη μη τυπική την άτυπη και τη δια βίου εκπαίδευση.
3. <http://www.adeanet.org/wqnf/> . Ιστοσελίδα με πλούσιο υλικό για τη χρήση της μη τυπικής εκπαίδευσης ως μέσο ανάπτυξης χωρών του τρίτου κόσμου. Με πλούσια αρθρογραφία σε αγγλική και γαλλική γλώσσα.
4. <http://www.eaicy.org/> . Η ιστοσελίδα ενός Ευρωπαϊκού δικτύου για τη μη τυπική εκπαίδευση.
5. http://www.coe.int/t/dg4/youth/default_en.asp . Η ιστοσελίδα του τομέα νεότητας του Συμβουλίου της Ευρώπης. Με εξαιρετικό εκπαιδευτικό υλικό για την εκπόνηση, χρηματοδότηση, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων κοινωνικής ένταξης, μη τυπικής εκπαίδευσης κλπ κλπ
6. <http://www.youth-partnership.net/youth-partnership/index.html> . Ιστοσελίδα από τη συνεργασία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης στον τομέα της μη τυπικής εκπαίδευσης των νέων. Σεμινάρια, εκπαιδευτικά προγράμματα κλπ κλπ.
7. <http://www.salto-youth.net/> . Εκπαιδευτικός φορέας της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο τομέα της εκπαίδευσης νέων και youthworkers. Εξαιρετικά εγχειρίδια, σεμινάρια και ιδέες.