

# ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΝ ΜΙΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

**Δρ. Ιωάννης Δρίτσας**

*Κοινωνικός Λειτουργός*

*Το άρθρο παρουσιάζει ένα συγκεκριμένο μοντέλο συμβουλευτικής εργασίας με παραβατικά άτομα και πρώην χρήστες ναρκωτικών ουσιών. Ο συγγραφέας παραθέτει τα επιχειρηματά του για την ανάγκη χρησιμοποίησης του μοντέλου καθώς και τις θεωρητικές βάσεις του. Στην συνέχεια επικεντρώνει την προσοχή του στα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας και αναλύει κάποιες από τις τεχνικές εργασίας. Αμέσως μετά ακολουθεί μια σύντομη αναφορά στους παράγοντες οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα της διαδικασίας και σε επιμέρους θέματα που, κατά την γνώμη του, χρειάζονται περισσότερη μελέτη και εμπειρική διερεύνηση. Το άρθρο τελειώνει με την περιληπτική παρουσίαση ενός τυπικού συμπεριφοριστικού προγράμματος εκπαίδευσης σε κοινωνικές δεξιότητες και αλλαγής συμπεριφοράς.*

## **Εισαγωγή**

Με τον όρο κοινωνικές δεξιότητες εννοούμε ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες μας βοηθούν να ανταπεξέλθουμε στην καθημερινή επικοινωνία μας με άλλους, με τρόπους που είναι κατάλληλοι και κοινωνικά καθιερωμένοι και αποδεκτοί. Όταν μιλάμε για εκπαίδευση σε αυτές τις δεξιότητες (σε ατομική ή συνήθως ομαδική βάση) τότε εννοούμε την ανάπτυξη και ενίσχυσή τους μέσω μιας συμπεριφοριστικής εκπαιδευτικής διαδικασίας αντιμετώπισης προσωπικών προβλημάτων των πελατών.

Οι σκοποί αυτής της εκπαίδευσης είναι όχι μόνο να προσφέρει βοήθεια στην επίλυση άμεσων και συγκεκριμένων προβλημάτων αλλά επίσης να αναπτύξει ικανότητες απαραίτητες για την αντιμετώπιση παρόμοιων προβληματικών καταστάσεων στο μέλλον.

Η εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες έχει χρησιμοποιηθεί με άτομα που υποφέρουν από κοινωνικές φοβίες, άτομα με ιδιαίτερα χαμηλό βαθμό αυτο-εκτίμησης και αυτο-πεποίθησης, στην εκπαίδευση πολλών επαγγελματικών ειδικοτήτων όπως managers, δάσκαλοι, επαγγελματίες που εφαρμόζουν συμβουλευτική (ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχιατρικοί νοσοκόμοι, επιμελητές ανηλίκων) και με άτομα που παρουσιάζουν παραβατική συμπεριφορά (παραβάτες του Ποινικού Δικαίου καθώς και πρώην χρήστες ναρκωτικών ουσιών). Το άρθρο ασχολείται μόνο με την τελευταία κατηγορία πελατών, και το συγκεκριμένο μοντέλο εκπαίδευσης που θα παρουσιασθεί είναι εκείνο των Βρετανών James McCuire και Philip Priestley (1991) το οποίο θεωρείται το επικρατέστερο και δημοφιλέστερο στο Ηνωμένο Βασίλειο.

### **Γιατί η ανάγκη για εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες**

Όσοι από εμάς έχουν εργασθεί ή είχαν την ευκαιρία να διαβάσουν εμπειρικές έρευνες που αναφέρονται σε προγράμματα για ναρκομανείς, αλκοολικούς και άτομα με παραβατική συμπεριφορά θα γνωρίζουν ότι πολλά από τα άτομα αυτά παρουσιάζουν σημαντικές αδυναμίες και ελλείψεις στους κατωτέρω τομείς:

Πρώτον, αξίες και πεποιθήσεις. Πολλά έχουν γραφεί για παραβατική συμπεριφορά και υποκουλτούρες και ενώ πραγματικά αρκετά από τα προαναφερθέντα άτομα έχουν υιοθετήσει ένα σύστημα αξιών αρκετά διαφορετικό από εκείνο της μη παραβατικής κοινωνίας (Miller, 1958; McGuire και Priestley, 1991), πολλά άλλα είναι αβέβαια και συγκεχυμένα.

Δεύτερον, αυτο-εκτίμηση και αυτο-έλεγχος. Πάρα πολλοί ποινικοί παραβάτες και ιδιαίτερα όσοι έχουν κάνει χρήση ναρκωτικών ουσιών έχουν ιδιαίτερα χαμηλό βαθμό αυτο-εκτίμησης και αυτο-πεποίθησης. Τέτοια άτομα συχνά έχουν μια φатаλιστική θεώρηση του κόσμου, θεωρούν τον εαυτό τους θύμα των περιστάσεων και αυτά σε συνδυασμό με τον εθισμό τους κάνει να αισθάνονται ότι έχουν ελάχιστο ή καθόλου έλεγχο στο τι συμβαίνει στη ζωή τους. Για παράδειγμα, ο Berg (1971) σε μια συγκριτική μελέτη ομάδας αλκοολικών με παρόμοια ομάδα μη αλκοολικών βρήκε ότι οι πρώτοι είχαν υιοθετήσει μια ιδιαίτερη αρνητική και υποτιμητική εικόνα για τον εαυτό τους. Οι Kaplan και Meyerowitz (1970), χρησιμοποιώντας αυτο-συμπληρώμενα ερωτηματολόγια και rating scales για 300 ναρκομανείς που ήταν επίσης ποινικοί παραβάτες και είχαν περάσει το στάδιο σωματικής αποτοξίνωσης με επιτυχία, κατέληξαν σε παρόμοια ευρήματα.

Τρίτον, κοινωνικές δεξιότητες. Συχνά το κοινό θεωρεί τον παραβάτη σαν τον καταφερτζή απατεώνα που με την πονηριά του καταφέρνει να επιζεί και άρα κάθε άλλο παρά εκπαίδευση στις κοινωνικές δεξιότητες χρειάζεται. Και ενώ για πολλούς τριαντάρηδες αυτό είναι πιθανό, τα νεώτερης ηλικίας άτομα συχνά παρουσιάζουν αδυναμία ανταπόκρισης σε καταστάσεις όπως καθημερινή επικοινωνία και συζήτηση, συμμετέχοντας με επιτυχία σε συνεντεύξεις με εργοδότες ή με κρατικές υπηρεσίες, συναντήσεις με την αστυνομία και δικαστές, ελέγχοντας επιθετική και βίαια συμπεριφορά, και, σαν τελευταίο παράδειγμα, χειρισμός ενδο-οικογενειακών συγκρούσεων.

Και φυσικά υπάρχει μια πληθώρα από εμπειρικές έρευνες οι οποίες καταλήγουν ότι όχι μόνο ένας μεγάλος αριθμός ατόμων με παραβατική συμπεριφορά παρουσιάζουν υψηλούς δείκτες στους ανωτέρω τομείς αλλά και ότι αυτές ακριβώς οι ελλείψεις και ανεπάρκειες είναι ένας ακόμη αποφασιστικός παράγοντας που έχει επιτείνει την παραβατικότητα (Kinzel, 1970; Freedman, 1978; Spence, 1979; Kirchner, 1979; Priestley, 1984).

Συμπερασματικά θα ήθελα να τονίσω ότι όσοι χρησιμοποιούν αυτή τη προσέγγιση θα πρέπει να στοχεύουν όχι μόνο στις κοινωνικές δεξιότητες, αλλά επίσης και στις αξίες και στην βελτίωση της γενικότερης εικόνας που έχει ο πελάτης για τον εαυτό του.

### **Θεωρητικές βάσεις της μεθόδου**

Είναι σκόπιμο στο σημείο αυτό να αναφέρω ότι η συμβουλευτική προσέγγιση που παρουσιάζω βασίζεται κατά κύριο λόγο στην συμπεριφοριστική θεωρία της "Κοινωνικής Μάθησης" του Bandura (1970, 1977). Αν

και τα περιορισμένα όρια ενός άρθρου δεν μου επιτρέπουν την λεπτομερή ανάλυση αυτής της θεωρίας είναι σημαντικό να αναφερθώ τουλάχιστον σε δύο κύρια στοιχεία της.

Το πρώτο στοιχείο, ξεπερνώντας παλαιές ντιπερμνιστικές και μηχανιστικές θεωρητικές απόψεις, θεωρεί το άτομο μέλος ευρύτερων κοινωνικών ομάδων το οποίο αναπτύσσεται και εξελίσσεται, παρατηρώντας και μιμούμενος την συμπεριφορά άλλων (σημαντικών για το ίδιο) ατόμων. Το δεύτερο στοιχείο είναι ότι μεμονωμένες δεξιότητες, έχοντας αναλυθεί σε μικρότερα τμήματα και αφομοιωθεί από τον εκπαιδευόμενο, μπορούν στην συνέχεια να προσθεθούν και να αποτελέσουν πιο σύνθετες μορφές συμπεριφοράς.

Είναι επίσης σημαντικό να αναφέρω τις προϋποθέσεις του υπό συζήτηση μοντέλου όπως αυτο-οριζόμενα προβλήματα και εθελοντική συμμετοχή του πελάτη, φανερές και συγκεκριμένες διαδικασίες χαρακτηριζόμενες από την ισότητα όσων λαμβάνουν μέρος και τέλος κοινή λογική και αισιοδοξία.

Οι άνθρωποι είναι πολύ λίγο κινητοποιημένοι να αντιμετωπίσουν προβλήματα τα οποία άλλοι έχουν ορίσει και αποφασίσει για αυτούς. Είναι σημαντικό λοιπόν οι προβληματικές καταστάσεις που θα αποτελέσουν το αντικείμενο της εκπαίδευσης να έχουν αναγνωρισθεί και εκφρασθεί από τους άμεσα ενδιαφερόμενους πελάτες. Η μάθηση διαρκεί περισσότερο και έχει βαθύτερη επίδραση όταν το άτομο έχει μόνο του αποφασίσει να λάβει μέρος, έχει εκδηλώσει τους δικούς του στόχους και έχει μόνο του επιλέξει τα μέσα και διαδικασίες με τις οποίες θα επιτύχει αυτούς τους στόχους. Επιπλέον η εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια, συγκεκριμένα και κατανοητά στάδια και από την ισότητα όσων λαμβάνουν μέρος. Αν μια δραστηριότητα δεν μπορεί να περιγραφεί με τέτοιο τρόπο, ούτως ώστε ακόμη και το λιγότερο μορφωμένο ή προικισμένο μέλος της ομάδας να μπορεί να την καταλάβει, τότε θα πρέπει να παραλειφθεί.

Σαν συνέπεια των ανωτέρω θα πρέπει να τονίσω ότι το μοντέλο δεν επιτρέπει ρόλους αρχηγών και οπαδών. Ο ρόλος του επαγγελματία είναι εκείνος του μηχανικού που δίνει στον ειδικευόμενο μια σειρά από τεχνικές, εξηγώντας πώς λειτουργούν, αλλά αφήνοντας στον τελευταίο την ελευθερία να αποφασίσει ποιές τεχνικές και τον τρόπο χρησιμοποίησής τους.

Τέλος το μοντέλο περιλαμβάνει μια λογική τετραφασική διαδικασία επίλυσης προσωπικών προβλημάτων και προϋποθέτει την αισιόδοξη άποψη ότι ο άνθρωπος αλλάζει και αναπτύσσεται συνέχεια, και ότι μαθαίνοντας καινούργια πράγματα μπορεί να επηρεάσει τον εαυτό του και το περιβάλλον του.

### **Στάδια της συμπεριφοριστικής διαδικασίας επίλυσης προβλημάτων**

- Εκτίμηση του προβλήματος (assessment).
- Λήψη απόφασης σχετικά με τους στόχους (setting objectives)
- Εκπαιδευτική διαδικασία (learning procedure)
- Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και της όλης διαδικασίας (evaluation).

Πριν προχωρήσουμε να εξετάσουμε το κάθε στάδιο ξεχωριστά, είναι σημαντικό στο σημείο αυτό να αναφερθούμε στην αναγκαιότητα επιμερισμού των προβλημάτων σε τρία στοιχεία, το στοιχείο της γνώσης (knowing), της άποψης ή στάσης (attitude or feeling) και το στοιχείο της εφαρμογής ή πρακτικής (doing).

Για παράδειγμα, το να διεκδικήσει κάποιος μια δουλειά με επιτυχία προϋποθέτει κάποια γνώση της αγοράς (knowing), το κίνητρο για εργασία (feeling), και την ικανότητα να κάνει σωστές αιτήσεις καθώς και να περνά

με επιτυχία από συνεντεύξεις με εργοδότες (doing). Μερικές δυσκολίες μπορεί να πηγάζουν από την έλλειψη συγκεκριμένων γνώσεων όπως όταν κάποιος δεν γνωρίζει τα δικαιώματά του σε σχέση με τα επιδόματα πρόνοιας ή εργασίας. Η λύση σε μια τέτοια περίπτωση θα ήταν να του δώσει κάποιος τις πληροφορίες άμεσα ή να δημιουργήσει τις ευκαιρίες για τον ίδιο να τις μάθει. Σε μια άλλη περίπτωση μπορεί ο πελάτης να γνωρίζει τα δικαιώματά του αλλά να αισθάνεται ντροπή να τα διεκδικήσει. Ή σε ένα άλλο παράδειγμα μπορεί το άτομο να είναι ενημερωμένο και αποφασισμένο να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες του αλλά να μη γνωρίζει πώς να το κάνει στην πράξη. Είναι λοιπόν χρήσιμο τόσο στο στάδιο της αρχικής εκτίμησης του προβλήματος όσο και στα στάδια της εκπαίδευσης και τελικής αξιολόγησης να εξετάζουμε το πρόβλημα σε σχέση με τους τρεις παράγοντες.

Στη συνέχεια μπορούμε να αναφερθούμε με περισσότερες λεπτομέρειες στο κάθε στάδιο ξεχωριστά.

### **Αρχική αξιολόγηση**

Το πρώτο στάδιο (assessment) περιλαμβάνει την λεπτομερή περιγραφή προσωπικών προβλημάτων καθώς και την ανάλυση σχετικών θετικών και αρνητικών χαρακτηριστικών του πελάτη. Είναι σημαντικό να τονίσω ότι θα πρέπει να εξηγηθούν και να αναλυθούν στα μέλη της ομάδας οι σκοποί του προγράμματος και του κάθε σταδίου. Τα μέλη μπορούν οποιαδήποτε στιγμή να αποχωρήσουν ή να μην απαντήσουν κάποιες ερωτήσεις. Αν αυτά δεν διευκρινισθούν και συμφωνηθούν από την αρχή τότε είναι πιθανόν ότι η συμμετοχή θα είναι επιφανειακή και οι απαντήσεις ανακριβείς. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι η έκταση χρησιμοποίησης γραπτών μεθόδων αξιολόγησης εξαρτάται από τον βαθμό εκπαίδευσης των μελών, τις δικές τους επιθυμίες καθώς και τον βαθμό εξοικείωσης του εκπαιδευτή. Σαν γενικό κανόνα όμως θα πρέπει να θυμηθούμε ότι οι προαναφερθέντες πελάτες έχουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, συχνά μένουν στο δρόμο, δεν έχουν χρήματα και είναι υποσιτισμένοι, και ως εκ τούτου θα ήταν τουλάχιστον αφελές και μη ρεαλιστικό να τους κατακλύζουμε με γραπτά σημειώματα.

Στη συνέχεια μπορούμε να εξετάσουμε κάποιες από τις μεθόδους αρχικής εκτίμησης σύμφωνα με τους τρεις παράγοντες που προανέφερα, δηλαδή την γνώση, στάσεις, και πρακτική.

Γενικά μιλώντας, είναι σχετικά απλό να αξιολογήσουμε την γνώση (knowing) των μελών σε σχέση με ένα θέμα. Η ομαδική συζήτηση μπορεί να δώσει πληροφορίες για το τι γνωρίζουν σχετικά με, για παράδειγμα, προνοιακά και εργατικά δικαιώματα, κοινοτικές πηγές απασχόλησης στον ελεύθερο χρόνο, ή για τα αποτελέσματα του αλκοόλ στο σώμα τους.

Μια πιο ακριβής τεχνική είναι η χρήση προτάσεων για συμπλήρωση:

- το καλύτερο μέρος να κοιτάξει κάποιος για δουλειά είναι...
- μπορείς να πάρεις πληροφορίες για επιδόματα στην...
- η επίδραση του αλκοόλ στο σώμα μου είναι...
- η ΧΑΝ και η ΧΕΝ προσφέρουν προγράμματα όπως...

Όσον αφορά τον δεύτερο παράγοντα δηλαδή στάσεις και συναισθήματα (feeling) ως προς ένα πρόβλημα ή τον ίδιο τον εαυτό μας υπάρχουν μεταξύ πολλών άλλων οι τεχνικές των ερωτηματολογίων με πολλαπλές απαντήσεις και λίστες επιθέτων:

**Λίστα Αυτο-Εκτίμησης του Rosenberg****(Α=συμφωνώ πολύ, Β=συμφωνώ, Γ=διαφωνώ, Δ=διαφωνώ πολύ)**

- |   |         |
|---|---------|
| 1. Γενικά είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου | A B Γ Δ |
| 2. Μερικές φορές νομίζω ότι δεν αξίζω τίποτα    | A B Γ Δ |
| 3. Νομίζω ότι έχω μερικές καλές ιδιότητες       | A B Γ Δ |
| 4. Δεν έχω και πολλά για να υπερηφανευτώ        | A B Γ Δ |
| 5. Μπορώ να κάνω ότι κάνουν και οι άλλοι        | A B Γ Δ |
| 6. Μερικές φορές αισθάνομαι άχρηστος            | A B Γ Δ |
| 7. Αξίζω τουλάχιστον όσο και άλλοι              | A B Γ Δ |
| 8. Μακάρι να σεβόμουν περισσότερο τον εαυτό μου | A B Γ Δ |
| 9. Βλέπω τον εαυτό μου θετικά                   | A B Γ Δ |
| 10. Γενικά, αισθάνομαι μια αποτυχία             | A B Γ Δ |

**Λίστα Επιθέτων**

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. Χιουμοριστικός | 11. Ευτυχισμένος |
| 2. Εχθρικός       | 12. Ψυχρός       |
| 3. Πιστός         | 13. Βοηθητικός   |
| 4. Βαρετός        | 14. Στενόμυαλος  |
| 5. Αξιόπιστος     | 15. Επιτυχημένος |
| 6. Απαίσιος       | 16. Τεμπέλης     |
| 7. Καλός          | 17. Ενδιαφέρων   |
| 8. Άπιστος        | 18. Εγωϊστής     |
| 9. Ευδιάθετος     | 19. Άπληστος     |
| 10. Άσχημος       | 20. Όμορφος      |

Μια άλλη τεχνική είναι η χρησιμοποίηση της ομαδικής συζήτησης αφού έχει προηγηθεί ένα video film, μια σχετική με το θέμα φωτογραφία, ή μαγνητοφώνηση. Τέτοια ομαδική επικοινωνία είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την έκφραση και ανακάλυψη απόψεων και στάσεων.

Στην συνέχεια και σε σχέση με τον παράγοντα της πράξης (doing) το δομημένο role-play με μέλη της ομάδας μπορεί να προσφέρει ένα πλούτο πληροφοριών σχετικά με τις πρακτικές ικανότητες αυτών που λαμβάνουν μέρος. Αυτές οι ιδιότητες του role play μπορούν να ενισχυθούν ακόμη περισσότερο με την χρησιμοποίηση μιας video camera ή απλού μαγνητοφώνου και περαιτέρω συζήτηση.

Πριν τελειώσω το στάδιο της αρχικής αξιολόγησης και εκτίμησης θα πρέπει να αναφερθώ σε μερικές άλλες τεχνικές. Αν κάποιος θέλει να αξιολογήσει επαναλαμβανόμενες δυσκολίες στο παρελθόν, για παράδειγμα συνεχής αλλαγή εργασίας ή στέγασης, ένας τρόπος είναι μέσω μιας Ιστορικής Φόρμας (History Form):

**Φόρμα Εργασιακής Ιστορίας**

- |                      |       |       |       |
|----------------------|-------|-------|-------|
| - Είδος εργασίας:    | ..... | ..... | ..... |
| - Διάρκεια εργασίας: | ..... | ..... | ..... |

- Μισθός:	.....	.....	.....
- Μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα:	.....	.....	.....
- Λόγοι αποχώρησης:	.....	.....	.....

Η επόμενη τεχνική δεν προσπαθεί απλώς να ανακαλύψει γιατί τα πράγματα πήγαν στραβά αλλά επίσης και θετικά χαρακτηριστικά του πελάτη:

### Φόρμα Διερεύνησης Εργασιακών Ικανοτήτων

Προηγούμενες Δουλειές (παράδειγμα)	-	Ικανότητες	-	Άλλες Ικανότητες
barman		σωστό σερβίρισμα, χρήση ταμείου, φτιάχνω cocktails, προετοιμασία bar,		κοινωνικός καλή μνήμη καλός συνάδελφος,
.....		.....		.....

Τέλος Ημερολογιακές Φόρμες μας βοηθούν να μελετήσουμε την χρονική εξέλιξη των γεγονότων πριν από προσωπικές κρίσεις ή σημαντικά γεγονότα (όπως μια εργασιακή απόλυση ή καλώντας μια στενή σχέση):

### Ημερολογιακή Φόρμα (7 μέρες πριν το γεγονός)

Ημέρα	Πρωί	Απόγευμα	Βράδυ
.....	.....	.....	.....

Τέτοιες φόρμες μας βοηθούν επίσης να μελετήσουμε την χρήση του ελεύθερου χρόνου και γεγονότα πριν από ξεσπάσματα βίαιης συμπεριφοράς.

### Στάδιο Στόχων

Τώρα μπορούμε να προχωρήσουμε στο δεύτερο στάδιο (objective-setting) όπου τα μέλη θα πρέπει να πάρουν αποφάσεις σχετικά με τους συγκεκριμένους σκοπούς που θέτουν για τον εαυτό τους. Στο προηγούμενο στάδιο προβλήματα θα έχουν ήδη έλθει στην επιφάνεια, γνώσεις, στάσεις και πρακτικές δεξιότητες θα έχουν διερευνηθεί και αυτά όλα προκαλούν τις πρώτες σκέψεις για το τι θα πρέπει να γίνει. Στη συνέχεια θα παραθέσω μερικές τεχνικές οι οποίες μας βοηθούν να μετατρέψουμε τις αρχικές σκέψεις για δράση σε σαφείς και συγκεκριμένους στόχους προσδιοριζόμενοι μέσα σε μια χρονική περίοδο.

Μια πρώτη τεχνική είναι Πίνακες με προτάσεις προς συμπλήρωση:

Πρόβλημα	Στόχοι για δράση
- Χάνω δουλειές επειδή καθυστερώ	Να κοιμάμαι νωρίτερα, να πάρω ένα καλό ρολόι, να βρω μια ενδιαφέρουσα δουλειά....
- Επίσης δεν έχω σύντροφο και φίλους	Να ρωτήσω στην ΧΑΝ για προγράμματα, να επικοινωνήσω με το πολιτικό κόμμα που με εκφράζει....

**Ένα παρόμοιο είδος Πίνακα ακολουθεί:**

Στόχοι για τον	χρειάζομαι	είμαι	χρειάζομαι
επόμενο μήνα	περισσότερο	εντάξει	λιγώτερο
Στη δουλειά	.....	.....	.....
Στο σπίτι	.....	.....	.....
Εαυτός μου	.....	.....	.....
Ελεύθερος χρόνος	.....	.....	.....

Δύο συμπληρωματικές τεχνικές εδώ είναι αυτή της Peer-Counselling, και Ομαδική Συμβουλευτική (Group-Counselling). Στην πρώτη ζητούμε από μέλη με παρόμοια προβλήματα να συζητήσουν μεταξύ τους και να φέρουν στην ομάδα αποφάσεις για το τι μπορεί να γίνει για τα προβλήματά τους. Στην δεύτερη τεχνική όλη η ομάδα προτείνει στόχους για κάθε μέλος. Πιστεύεται ότι η ευκαιρία να ακούσει ένα μέλος πολλές απόψεις, αντιρρήσεις και παρατηρήσεις από όλη την ομάδα καθώς και η δημόσια και δεσμευτική αναγνώριση των στόχων (εκ μέρους του) βοηθάει στο να επιβεβαιώσει και να επιταχύνει την δράση.

Το πλεονέκτημα του να γράφουν οι πελάτες τους στόχους τους σε χαρτί είναι ότι τους υπενθυμίζει τι θα πρέπει να γίνει και τους βοηθάει να παρακολουθήσουν την πρόοδό τους. Επιπρόσθετα μερικές Βρετανικές Οργανώσεις, έχοντας ζητήσει από το προσωπικό τους να προσθέσουν γραπτά τις δικές τους υποχρεώσεις και προσφορά, θεωρούν αυτά τα έγγραφα άτυπα “συμβόλαια” με τον πελάτη.

**Στάδιο Εκπαίδευσης**

Φθάνοντας σε αυτό το στάδιο τα μέλη της ομάδας έχουν ήδη προβληματισθεί και ανακαλύψει ιδιαίτερες αδυναμίες αλλά και πλεονεκτήματα σε συγκεκριμένους τομείς, και έχουν θέσει στόχους για το πώς θα αντιμετωπίσουν τις όποιες ελλείψεις. Τώρα λοιπόν είναι η κατάλληλη χρονική περίοδος να αντιμετωπισθούν αυτές οι αδυναμίες σύμφωνα με τους παράγοντες της γνώσης (knowing), των στάσεων (feeling), και της πρακτικής (doing). Ας αναφερθούμε περιληπτικά λοιπόν σε κάποιες από τις τεχνικές για την αντιμετώπιση ελλείψεων στον τομέα των γνώσεων (knowing):

- Κλασσική Διδασκαλία
- Αυτο-Διδασκαλία
- Ομαδική Συζήτηση
- Κλασσική Διδασκαλία. Μπορούμε να συμπεριλάβουμε ομιλίες, video films ή slides, και επισκέψεις σε διάφορες Υπηρεσίες και Οργανώσεις.
- Αυτο-Διδασκαλία. Η διαφορά εδώ είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι αποφασίζουν και ελέγχουν την ταχύτητα, ποιότητα και την διαδικασία της εκπαίδευσης. Τα μέλη αναλαμβάνουν να ερευνήσουν ένα θέμα και να παρουσιάσουν μια σύντομη αναφορά, για παράδειγμα τι προγράμματα δωρεάν επαγγελματικής εκπαίδευσης υπάρχουν, τι είδους προνοιακά επιδόματα, ποιες είναι οι επιδράσεις του αλκοόλ ή των ναρκωτικών στην υγεία, ποιες είναι οι αντιδράσεις των θυμάτων διάρρηξης ή σωματικής επίθεσης, τι προσφέρουν τοπικοί μη εμπορικοί Οργανισμοί για απασχόληση στον ελεύθερο χρόνο, ή που μπορούν να εργασθούν όσοι επιθυμούν να προσφέρουν εθελοντική εργασία.



- Ομαδική Συζήτηση. Σε συνδυασμό με τις προηγούμενες μεθόδους αυτού του είδους η συζήτηση μπορεί να προσφέρει άφθονο γνωστικό υλικό καθώς πολλά από τα μέλη αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα και ίσως έχουν έτοιμες και αξιόπιστες απαντήσεις για κάποια από τα ανωτέρω θέματα.

Στη συνέχεια ας αναφερθούμε σε κάποιες τεχνικές οι οποίες στοχεύουν να επηρεάσουν θετικά τον τρόπο που τα μέλη αισθάνονται ως προς τα προβλήματά τους (feeling):

- Συμβουλευτική κατά άτομο
- Role-play
- Συμβουλευτική κατά ομάδες με παράλληλη χρησιμοποίηση ασκήσεων από την Transactional Analysis ή ασκήσεις κοινωνικής ωριμότητας (growth games).
- Ομαδική συζήτηση με ή χωρίς άμεση αντιμετώπιση κάθε μέλους από όλη την ομάδα (confrontation).

Θα ήθελα να σταθώ ιδιαίτερα στην τεχνική της ομαδικής συζήτησης καθώς έχει παρατηρηθεί ότι μπορεί να έχει μια ιδιαίτερα θετική επίδραση στον βαθμό κινητοποίησης των μελών. Η συμμετοχή σε μια ομάδα (με την προϋπόθεση ότι η επιλογή μελών έχει γίνει σωστά) ενισχύει την αποφασιστικότητα καθώς το άτομο βλέπει και άλλους πρόθυμους να κάνουν κάτι για τον εαυτό τους, προσφέρει ενόραση καθώς τα μέλη ακούνε τα προβλήματα των άλλων και πώς οδηγήθηκαν εκεί που είναι, και τέλος προσφέρει αυτο-βοήθεια καθώς αρκετά μέλη συνήθως είναι πρόθυμα να συμπαρασταθούν σε άλλα με παρόμοια προβλήματα.

Τώρα ερχόμαστε να εξετάσουμε κάποιες τεχνικές που στοχεύουν τον παράγοντα της πρακτικής (doing) των πελατών δηλαδή το πόσο καλά θα εφαρμόσουν τα ανωτέρω:

- Role-Play, και Modelling με χρήση μαγνητοφώνου ή video
- Ανάλυση Σημαντικών Γεγονότων ή Περιστατικών (critical incident analysis)
- Ατομικές Ιστορίες (Case Histories) σαν μέσο εξάσκησης στο πώς να παίρνεις κατά το δυνατόν σωστές αποφάσεις (decision-making).

Το Role-Play είναι μια ιδιαίτερα σημαντική τεχνική όχι μόνο στο στάδιο της αρχικής αξιολόγησης, όπου έχει ήδη εξηγηθεί μπορούμε να καταλάβουμε τις αδυναμίες και δυνατότητες των μελών, αλλά επίσης και στο στάδιο της πρακτικής εκπαίδευσης όπου η συνεχής πρακτική σε συνδυασμό με σχόλια από την ευρύτερη ομάδα επιφέρει βελτιώσεις. Το Modelling είναι μια παραλλαγή του Role-Play. Εδώ έμπειρα μέλη ή ο ίδιος ο εκπαιδευτής λειτουργώντας σαν Model και Πρότυπο αναλαμβάνει ένα από τους ρόλους με σκοπό να επιδείξει πώς μπορούμε να διεκδικήσουμε μια δουλειά, ένα επίδομα, να ζητήσουμε συγγνώμη σε κάποιο τον οποίο έχουμε προσβάλλει ή ενοχλήσει, ή πώς να έχουμε μια θετική παρουσία σε συναντήσεις με αστυνομικούς ή δικαστές.

Μια άλλη τεχνική είναι η ανάλυση σημαντικών γεγονότων. Εδώ ένα μέλος παρουσιάζει ένα ιδιαίτερο σημαντικό γεγονός για αυτό και το αναλύει εξονυχιστικά σύμφωνα με τα εξής κριτήρια: ΤΙ, ΠΟΙΟΣ, ΠΟΥ, ΠΟΤΕ, ΠΙΑΤΙ, ΠΩΣ. Για παράδειγμα, αν υποθέσουμε ότι εργαζόμαστε σε μία ομάδα τα μέλη της οποίας έχουν ένα ιστορικό βίας και συμπλοκών. Ένα μέλος θα μπορούσε σύμφωνα με τα κριτήρια αυτά να περιγράψει ΤΙ ακριβώς συνέβη και ΠΟΙΟΙ ήταν αυτοί που συνεπλάκησαν, ΠΟΥ και ΠΟΤΕ συνέβη η συμπλοκή, ΠΙΑΤΙ και με ΠΟΙΟΥΣ-ΠΩΣ τρόπους θα μπορούσε το επεισόδιο να αντιμετωπισθεί διαφορετικά.



Οι συνέπειες του κάθε διαφορετικού τρόπου αντιμετώπισης μπορούν να αναλυθούν και συζητηθούν από την υπόλοιπη ομάδα.

Τέλος μια άλλη τεχνική είναι η Case Histories και Decision-Making. Ο εκπαιδευτής μοιράζει σε μεμονωμένα μέλη ή σε υποομάδες γραπτές ατομικές ιστορίες, οι οποίες αναφέρονται σε συγκεκριμένα και ρεαλιστικά προβλήματα, τα οποία συνήθως αντιμετωπίζουν οι πελάτες. Μετά από συζήτηση οι υποομάδες φέρνουν τις αποφάσεις τους στην ευρύτερη ομάδα όπου ακολουθεί περαιτέρω ανάλυση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.

## **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ**

### **Η ιστορία μιας απόφασης**

Ο Κώστας, πρώην χρήστης και γνωστός στην αστυνομία, είναι 29 χρόνων, εργάτης, κερδίζει 150.000 τον μήνα και ζει μακριά από την γυναίκα του και τα δύο παιδιά τους, για την συντήρηση των οποίων πρέπει να πληρώνει 60.000 τον μήνα. Ο Κώστας συζεί με μια κοπέλλα που περιμένει παιδί. Η πρώην γυναίκα του τον πιέζει πολύ για περισσότερα χρήματα επειδή πλησιάζει χειμώνας και τα παιδιά έχουν περισσότερες ανάγκες. Ο Κώστας δεν ξέρει τι να κάνει.

Ποιά απόφαση και γιατί θα παίρνατε στη θέση του Κώστα;

### **Στάδιο τελικής αξιολόγησης**

Στο στάδιο αυτό μας ενδιαφέρει να αξιολογήσουμε όχι μόνο τους εκπαιδευόμενους αλλά επίσης και το πρόγραμμα συνολικά. Όσον αφορά τους πρώτους (μέλη ομάδας) μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε γραπτές μεθόδους, προσωπικές συνεντεύξεις και ομαδικές συζητήσεις.

Με τον όρο γραπτές μέθοδοι εννοώ τεχνικές όπως ερωτηματολόγια, προτάσεις προς συμπλήρωση ή πίνακες με επίθετα που ήδη χρησιμοποιήσαμε στο στάδιο της αρχικής εκτίμησης. Για ανθρώπους οι οποίοι είχαν θέσει σαν στόχους να περιορίσουν το ποτό ή να καλύψουν εποικοδομητικά τον ελεύθερο χρόνο σαν ένα τρόπο να μη μπλέκουν με άσχημες παρέες. Προσωπικά ημερολόγια είναι επίσης χρήσιμα.

Οι ατομικές συνεντεύξεις με κάποια ή όλα τα μέλη της ομάδας μπορούν επίσης να προσθέσουν ιδιαίτερες λεπτομέρειες. Όσον αφορά την ομαδική συζήτηση όχι μόνο στο τέλος του προγράμματος αλλά επίσης στο τέλος κάθε ημέρας (για ένα πρόγραμμα το οποίο διαρκεί αρκετές ημέρες ή εβδομάδες) θα πρέπει να δίνουμε στα μέλη την ευκαιρία να εκφράσουν σκέψεις και συναισθήματα για το περιεχόμενο αυτής της ημέρας.

Όσον αφορά την συνολική αξιολόγηση του προγράμματος θέλω να σας αναφέρω το κατώτερο παράδειγμα:

### **ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΙΚΗ ΦΟΡΜΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ**

1. Πόσο απολαύσατε το πρόγραμμα; πολύ - λίγο - καθόλου
2. Πόσο χρήσιμο ήταν το πρόγραμμα; πολύ χρήσιμο - λίγο - καθόλου

## 3. Αξιολογήστε τις δραστηριότητες:

(Α=πολύ χρήσιμες, Β=λίγο χρήσιμες, Γ=καθόλου χρήσιμες)

Γραπές ασκήσεις	A-B-Γ
Role-Play	A-B-Γ
Συζήτηση	A-B-Γ
Συνεντεύξεις	A-B-Γ
Μαθήματα	A-B-Γ
Films	A-B-Γ
Εξωτερικές επισκέψεις	A-B-Γ

4. Γράψτε τρία πράγματα που σας άρεσαν στο πρόγραμμα

5. Γράψτε τρία πράγματα που δεν σας άρεσαν στο πρόγραμμα

6. Τι θα είχατε να προτείνετε για να βελτιωθεί το πρόγραμμα;

7. Άλλα σχόλια

### ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Πρώτα από όλα θα πρέπει να τονίσω ότι το αν η συγκεκριμένη συμβουλευτική προσέγγιση είναι χρήσιμη και μπορεί να επιφέρει μακρόχρονες αλλαγές στις στάσεις και συμπεριφορά των πελατών εξαρτάται από μια πληθώρα παραγόντων όπως:

- προσωπικές στάσεις, βαθμός κινητοποίησης και επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού. Πέρα από συγκεκριμένες προσωπικές στάσεις (που παρουσιάζονται στην αρχή του άρθρου) όσων σκοπεύουν να εφαρμόσουν την προσέγγιση, θα πρέπει επίσης να γνωρίζουν ατομική συμβουλευτική, δυναμικά και στάδια εξέλιξης ομάδων, αξιολογητικά tests, ένα ευρύ φάσμα μεθόδων διδασκαλίας, και τέλος να είναι σε θέση να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν ολοκληρωμένα προγράμματα εκπαίδευσης σε κοινωνικές δεξιότητες.
- Σωστή επιλογή των μελών για τις ομάδες. Υψηλά ποσοστά επιτυχίας έχουν συνδυασθεί με νεαρή ηλικία, έντονη επιθυμία και κινητοποίηση του πελάτη για βελτίωση της κατάστασής του, και μικρό βαθμό παραβατικότητας και χρήσης ναρκωτικών ουσιών. Επιπρόσθετα τα μέλη της ομάδας θα πρέπει να ομοιάζουν, κατά το δυνατόν, σε ηλικία, βαθμό εκπαίδευσης, βαθμό κινητοποίησης για αλλαγή και βελτίωση, ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο θέμα της ομάδας, προηγούμενο χρόνο χρήσης ναρκωτικών και βαθμό παραβατικής συμπεριφοράς.
- Εξωτερικοί παράγοντες όπως η ύπαρξη και η ποιότητα των οικογενειακών σχέσεων ή άλλων ανεπισημών δικτύων κοινωνικής υποστήριξης, η ύπαρξη και βαθμός επίδρασης εκτεταμένων δικτύων υποκοιλούρας και παραβατικής συμπεριφοράς, ο ρόλος και οι επιδόσεις σχετικών κρατικών Υπηρεσιών, το κλίμα της οικονομικής Αγοράς κλπ.

Έχοντας εκφράσει αυτές τις επιφυλάξεις μπορώ να σας αναφέρω μερικές εμπειρικές έρευνες από την πληθώρα που υπάρχουν, και οι οποίες χρησιμοποίησαν στατιστικές τεχνικές σύγκρισης (πειραματική ομάδα και ομάδα ελέγχου) μεταξύ κυρίως νεαρών ατόμων σε διάφορες καταστάσεις (μέσα και έξω από ιδρύματα ή ημιανοικτές κοινότητες) και διάφορες κατηγορίες πελατών. Για παράδειγμα, βίαιη συμπεριφορά (Sarason, 1973), παραβατική ή απλώς αντι-κοινωνική συμπεριφορά (Spence 1979; Priestley, 1984; Lipton, Martinson and Wilks, 1975; McIvor, 1990) οικογενειακές συγκρούσεις (Parsons and Alexander, 1973), άτομα με ιδιαίτερα αρνητικά συναισθήματα για τον εαυτό τους (Spence, 1980; Priestley, 1984) πελάτες με δυσκολίες στο χειρισμό συναντήσεων με την αστυνομία και δικαστήρια (Werner, 1975), πρώην χρήστες ναρκωτικών ουσιών και άτομα που είχαν πρόβλημα με το αλκοόλ (Foy, 1976; Berg, 1971; Kaplan και Meyerowitz, 1970; McIvor, 1990). Η βιβλιογραφία είναι απλά ενδεικτική της ποικιλίας των προβληματικών καταστάσεων. Όλες αυτές οι έρευνες κατέληξαν σε ιδιαίτερα θετικά ευρήματα όσον αφορά την επίδραση της προσέγγισης που παρουσίασα σε στάσεις και συμπεριφορά των πελατών.

Συμπερασματικά θα ήθελα να τονίσω ότι η εκπαίδευση σε κοινωνικές δεξιότητες αναμφισβήτητα αποτελεί μια χρήσιμη συμβουλευτική προσέγγιση καθώς βασίζεται σε συμπεριφοριστικές αρχές και σε αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών (οι οποίες επιβεβαιώνουν την αναποτελεσματικότητα μακρόχρονων και πολυδάπανων “θεραπευτικών προσεγγίσεων βάθους” με παραβατικά άτομα, (McIvor, 1990), και κατά συνέπεια θα πρέπει να χρησιμοποιείται σε συστηματική βάση στην θέση αυτών των προσεγγίσεων (Δρίτσας, 1994) από σχετικές επιστημονικές ειδικότητες στην χώρα μας. Είναι το ίδιο απαραίτητο όμως να τονίσω ότι η προσέγγιση που προτείνω χρειάζεται να απαντήσει με περισσότερη σαφήνεια σε ερωτήματα όπως πόσο διαρκεί η επίδρασή της, ποιοί είναι οι πλέον σημαντικοί παράγοντες (για παράδειγμα ύπαρξη υποστηρικτικών δικτύων, προσωπικότητα πελάτη) που συνεργούν με την εκπαιδευτική διαδικασία, και πώς μπορεί να συνδυασθεί με άλλες προσεγγίσεις όπως οικογενειακή θεραπεία ή βραχυπρόθεσμη ατομική συμβουλευτική με προσυμφωνημένους και προκαθορισμένους στόχους (task-centred casework).

**Στη συνέχεια ακολουθεί ένα παράδειγμα προγράμματος εκπαίδευσης σε κοινωνικές δεξιότητες και αλλαγής στάσεων και συμπεριφοράς.**

## **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΙΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ ΒΟΗΘΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΝΕΥΡΕΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε πελάτες με ένα ιστορικό εκρήξεων βίαιης συμπεριφοράς και με δυσκολίες στο να μείνουν στην ίδια δουλειά.

### **Γενικοί σκοποί προγράμματος**

Να βοηθήσει τα μέλη να διερευνήσουν την επιθετική συμπεριφορά τους, να προβληματισθούν σχετικά με τις συνέπειες και επιπτώσεις της βίας στον εαυτό τους και στους άλλους, και να προσφέρει τεχνικές ελέγχου

τέτοιας συμπεριφοράς. Το πρόγραμμα θα εξετάσει επίσης εργασιακά προβλήματα των μελών και θα ενισχύσει ικανότητες απαραίτητες για την ανεύρεση και διατήρηση εργασίας.

### **Ερέθισμα**

- Προβολή ενός σύντομου σχετικού film ή
- Ο εκπαιδευτής διαβάζει μια προσωπική ιστορία (case history).

### **Στάδιο αρχικής εκτίμησης**

- Προτάσεις προς συμπλήρωση  
 χάνω τον έλεγχό μου όταν....  
 δεν μπορώ να υποφέρω ανθρώπους που....  
 θα χτυπούσα κάποιον που....  
 τα πράγματα που με κάνουν έξαλλο είναι....  
 θεωρώ τους μαύρους....  
 θεωρώ τους τσιγγάνους....  
 θεωρώ τους Αλβανούς....  
 αυτοί που μου λένε τι να κάνω με κάνουν....  
 αυτοί που ανακατεύονται στη ζωή μου είναι....  
 το χειρότερο πράγμα που μου έχουν κάνει είναι....
- Ιστορίες προς συμπλήρωση.

Ο Tony είναι μόνος του σε ένα Bar όπου απολαμβάνει το ποτό του. Ο διπλανός του μιλάει σε μια κοπέλλα σε έντονη φωνή καυχώμενος για τις κομπίνες που έχει κάνει και τους ανθρώπους που έχει δείρει. Αυτή η κατάσταση συνεχίζεται για ώρα και σε κάποια στιγμή μάλιστα πατάει κατά λάθος τον Tony ο οποίος γυρίζει και του λέει....

Όσον αφορά τα εργασιακά προβλήματα των μελών ο εκπαιδευτής μπορεί να χρησιμοποιήσει role-play με θέμα "γιατί απολύθηκα", Φόρμες Εργασιακής Ιστορίας και Φόρμες Εργασιακών Ικανοτήτων ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της ομάδας.

Στο τέλος αυτού του σταδίου θα υπάρχει μια πληθώρα πληροφοριών σχετικά με το προφίλ εργασίας και βίας των μελών καθώς και την σημασία αυτής της συμπεριφοράς για τα μέλη συμπληρωμένη από ομαδική συζήτηση.

### **Στάδιο προσωπικών στόχων των μελών**

Πιθανοί στόχοι μπορεί να είναι:

- να αποφύγω ορισμένα μαγαζιά ή παρέες,
- να μάθω να αντιμετωπίζω επεισόδια λεκτικά και όχι με ξύλο,
- να μάθω να χαλαρώνω,
- να πληροφορηθώ τις ιατρικές και νομικές συνέπειες και επακόλουθα μιας εμπλοκής,

- να βρω δουλειά σε ένα συγκεκριμένο τομέα,
- να ελέγχω τον θυμό μου με τους συναδέλφους,
- να βρω μια θέση σε εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΟΑΕΔ,
- να παρουσιάζω καλύτερα τον εαυτό μου,
- να διεκδικήσω με επιτυχία ένα εργατικό επίδομα.

### **Στάδιο Εκπαίδευσης**

- Διδασκαλία σχετικά με τα πιθανά αίτια της βίαιης συμπεριφοράς,
- αυτο-διδασκαλία σχετικά με τις νομικές και ιατρικές συνέπειες μιας σωματικής συμπλοκής,
- ανάλυση σημαντικών γεγονότων (critical incident analysis),
- role play πιθανών καταστάσεων που μπορούν να οδηγήσουν σε συμπλοκές και εναλλακτικών τρόπων αντιμετώπισης,
- διδασκαλία τεχνικών χαλάρωσης,
- διδασκαλία τεχνικών διαπραγμάτευσης,
- εθελοντικές συναντήσεις με θύματα βίας όπου τα μέλη απολογούνται ή προσφέρουν προσωπική και κοινοτική αποζημίωση,
- διδασκαλία σχετικά με τα επαγγέλματα που υπάρχουν, πώς να βρίσκω κενές θέσεις εργασίας, πώς να γράψω αιτήσεις,
- role play σε συνεντεύξεις με εργοδότες,
- ομιλίες, ταινίες ή φυλλάδια σχετικά με τα δικαιώματά μου στην δουλειά και επιδόματα ανεργίας,
- επισκέψεις σε εργοστάσια και ΟΑΕΔ,
- υποομάδες αναλαμβάνουν να φέρουν σε πέρας μικρές εργασίες,
- ανάλυση συμπλοκής με συναδέλφους.

### **Στάδιο τελικής αξιολόγησης**

Εδώ μπορούν να υπάρχουν τρεις σκοποί:

- να μάθουμε αν το πρόγραμμα ήταν χρήσιμο για όλα τα μέλη ή μόνο για κάποια από αυτά και αν ναι ποια μέλη ακριβώς,
- να μάθουμε ποια τμήματα του προγράμματος ήταν χρήσιμα και ποια όχι και γιατί,
- να αξιολογήσουμε την επίδοση των εκπαιδευτών. Τα ανωτέρω θα πρέπει να γίνουν σε τρεις φάσεις:
- σύντομη αξιολόγηση στο τέλος κάθε ημέρας,
- αξιολόγηση από τα ίδια τα μέλη καθώς προσπαθούν να εφαρμόσουν στην καθημερινή τους ζωή ότι έχουν μάθει,
- αξιολόγηση μετά από ένα χρονικό διάστημα αρκετών μηνών ούτως ώστε να εξακριβωθεί, για παράδειγμα, ποια μέλη εξασφάλισαν εργασία ή μια θέση σε εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, και ποια μέλη είχαν επεισόδια βίαιης συμπεριφοράς χρησιμοποιώντας στοιχεία από την αστυνομία ή αναφορές τρίτων (οικογενειακών προσώπων ή φίλων).

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Bandura, A (1970). Aggression, a social learning analysis. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
2. Bandura, A (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
3. Berg, L (1971). Effects of alcohol intoxication on self concept. Journal of studies on alcohol, 32.
4. Δρίτσας, Ι (1994). A critique of the Juvenile Justice System in Athens (αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή που χρηματοδοτήθηκε από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών).
5. Foy, W (1976). Social skills training to teach alcoholics to refuse drink effectively. Journal of studies on alcohol, 37.
6. Freedman, J (1978). An analysis of skills deficits in delinquents. Journal of clinical psychology, 46.
7. Kaplan, B and Meyerowitz, H (1970). Social and psychological corellates of drug abuse. Social science and medicine, 4.
8. Kinzel, F (1970). Body-byffer zones in violent prisoners. American Journal of Psychiatry, 127.
9. Kirchner, P (1979). Assertion and aggression in adult ofenders. Behaviour therapy, 10.
10. Lipton, R and Martinson, R, and Wilks, J (1975). The effectiveness of correctional treatment. Praeger, New York.
11. McGuire, J and Priestley, P (1991). Skills and stratagems for going straight. Batsford, London.
12. McIvor, G (1990). Sanctions for serious offenders: a review of the literature. University press, Stirling.
13. Miller, b(1958). Lower class culture generating delinquency. Journal of social issues, 14.
14. Parsons, V and Alexander, F (1973). Short term family intervention. Journal of clinical psychology, 41.
15. Priestley, P and McGuire, J and Flegg, D and Welham, D (1991). Social skills and personal problem solving. University press, Cambridge.
16. Priestley, P. (1984) Social Skills in prison and the community. Kegan Paul, London.
17. Sarason, G(1973). Modelling and group discussion in the rehabilitation of delinquents. Journal of counseling psychology, 20.
18. Spence, S (1979). Social skills training with male offenders. Behaviourla psychotherapy, 7.
19. Spence, S (1980). A counsellor's manual. Windsor, London.
20. Werner, S (1975). Preparing delinquents for encounters with the police. Criminal justice and behaviour, 2.