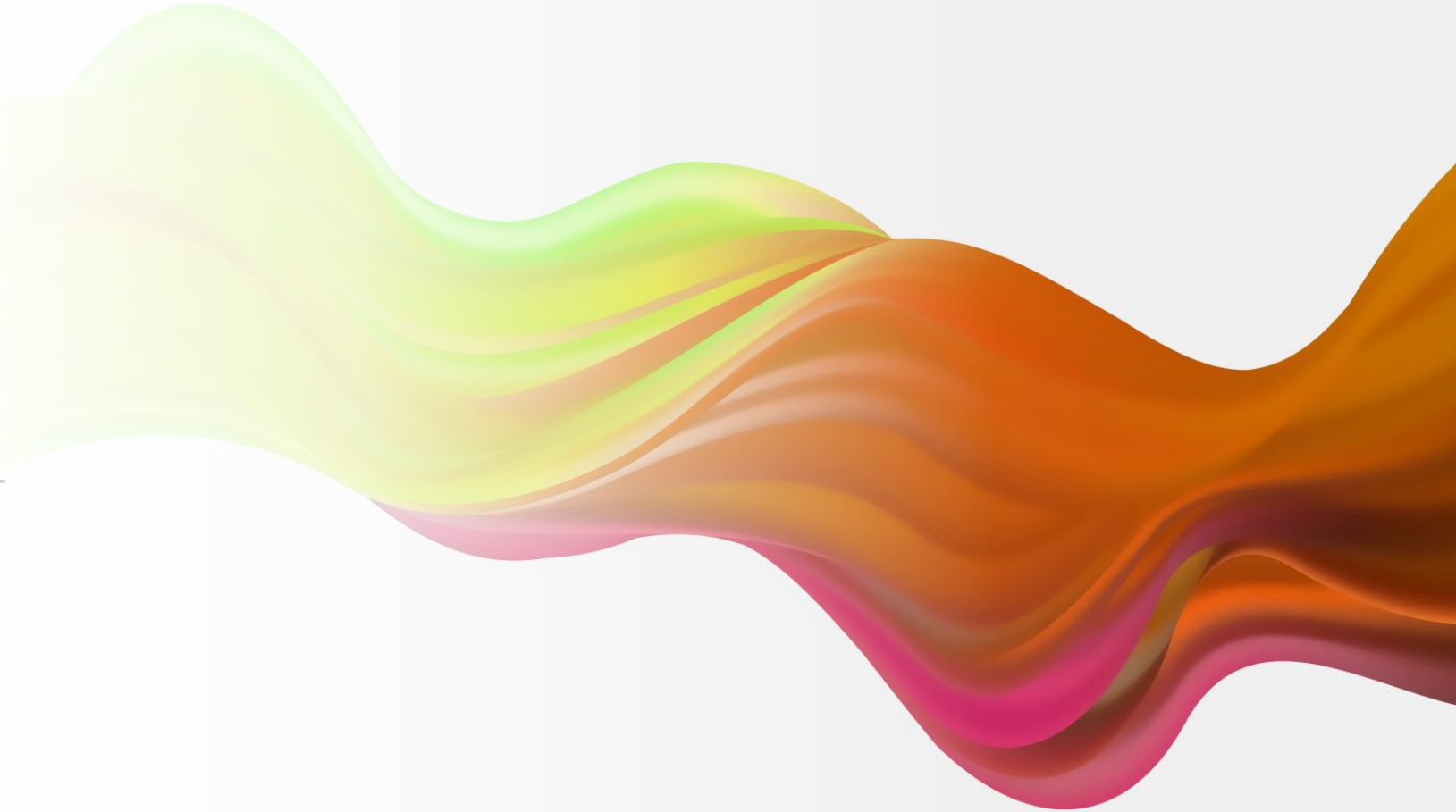


Η σύσταση των Ομάδων- John Rickman (1891- 1951)

Άννα Τσιμπουκλή, Επικ. Καθηγήτρια,
Διά βίου μάθηση, δυναμική ομάδας
και Εκπαίδευση Ενηλίκων



Βασικές Αρχές

Η τάση του ανθρώπου για αναζήτηση υπαρξιακού νοήματος βρίσκει ικανοποίηση στις ομάδες που λειτουργούν ως *‘ασφαλές περιβάλλον’*.

Οι ομάδες δίνουν τη δυνατότητα στα μέλη τους να ωριμάσουν και να αντιμετωπίσουν εσωτερικές και εξωτερικές πιέσεις, συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις.

Κάθε ομάδα, παρά το περιβάλλον ασφάλειας που μπορεί να προσφέρει, είναι ταυτόχρονα και *παρορμητική, μεταβλητή και ευερέθιστη (...)* και *δεν αντέχει καθυστερήσεις στην ικανοποίηση των επιθυμιών της...*

Οι ομάδες έχουν επίσης την τάση να κατασκευάζουν *‘αποδιοπομπαίους τράγους’*,

Η κατασκευή αποδιοπομπαίων τράγων λειτουργεί ως μηχανισμός άμυνας και μεταβίβασης του άγχους και της εσωτερικής απειλής αλλά και ως μέσο για την αποφυγή της ευθύνης.

Το άγχος και η εσωτερική απειλή προκύπτουν στις ομάδες από ενδο-ψυχικές και διαπροσωπικές συγκρούσεις.

Επτά βασικά σημεία

1^ο : Ο κοινός σκοπός

2^ο: Η αναγνώριση, από τα μέλη της ομάδας, των ορίων της και της σχέσης της με άλλες ομάδες.

3^ο: Η ικανότητα της ομάδας να υποδέχεται νέα μέλη ή να χάνει τα υφιστάμενα μέλη της χωρίς το γεγονός αυτό να προκαλεί ιδιαίτερη αγωνία για την επιβίωση ή την απώλεια της μοναδικότητας της ομάδας.

4^ο: Η δυνατότητα και η ελευθερία ύπαρξης υπό-ομάδων οι οποίες μπορούν να καταλάβουν το δικό τους χώρο και να αξιοποιηθούν ως μέρος της λειτουργίας της ευρύτερης ομάδας.

5^ο: Η αναγνώριση της συνεισφοράς κάθε μέλους της ομάδας -Σε ψυχικό επίπεδο η απόρριψη φαίνεται να αποτελεί μία λιγότερο ή περισσότερο τραυματική εμπειρία, ανάλογα με τις προσωπικές αντοχές (resilience) ή την ευαλωτότητα (vulnerability) κάθε ατόμου.

6^ο: Η δυνατότητα για ελεύθερη κίνηση και έκφραση εντός των ορίων της ομάδας.

7^ο: Η ικανότητα της ομάδας να αναγνωρίζει και να αντιμετωπίζει τα λάθη της

8^ο: Η ανάγκη κάθε ομάδας να αποτελείται από τουλάχιστον τρία μέλη, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων.





Harold Bridger (1909-2005)

<https://www.tavinstitute.org/whats-on/exploring-harold-bridgers-archive>

- ΑΝΟΙΚΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ vs. ΚΛΕΙΣΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ
- Η προσέγγιση του *διπλού στόχου* (double-task).
- Η αποτυχία επίτευξης των εργασιακών στόχων σχετίζεται μεταξύ άλλων και με ασυνείδητες διεργασίες των ομάδων και με τον τρόπο λήψης των αποφάσεων.
- Βαρύτητα στην έννοια της *μετάβασης στην αλλαγή*, μέσα όμως από την οπτική της κατανόησης των ασυνείδητων διαστάσεων της διεργασίας της αλλαγής.
- Η αλλαγή συνδέεται με την ύπαρξη 'μεταβατικών' πλαισίων μάθησης (*transitional learning*), στα οποία δίνεται η δυνατότητα ελέγχου των νέων συνθηκών, σχέσεων και εφαρμογών,
- «*Συναντήσεις εργασίας*' (*working conferences*) που υποστηρίζουν την ταυτόχρονη εξέλιξη των δύο στόχων.
- "Θεσμοί μετάβασης" (*transitional institutions*), βάση της ανάπτυξης της ηγεσίας στους οργανισμούς.
- Η μέθοδός του δίνει τη δυνατότητα στα μέλη των οργανισμών και των ευρύτερων συστημάτων να εξελίσσουν την σκέψη τους και να αναδείξουν τα σύγχρονα διλήμματα τα οποία αντιμετωπίζουν.