



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική Αγωγή

(«Δια Βίου Μάθηση και Ειδική Αγωγή»)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής μελών χωρίς αναπηρία στην
μικτή θεατρική ομάδα «Εν δυνάμει»**

Ευσταθία Καρύδα (11s22016)

Θεσσαλονίκη, 2023



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική Αγωγή
(«Δια Βίου Μάθηση και Ειδική Αγωγή»)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής μελών χωρίς αναπηρία στην
μικτή θεατρική ομάδα «Εν δυνάμει»**

Investigation of the motivations for the participation of members without disabilities
in the mixed theatre group "En Dynamei"

Ευσταθία Καρύδα (11s22016)

Επόπτης Α΄: Βαρσάμης Παναγιώτης

Επόπτης Β΄: Παπακωνσταντίνου Δόξα

Επόπτης Γ΄: Καρατσιώρη Μαριάνθη

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Ευσταθία Καρύδα

Θεσσαλονίκη, 2023

Περιεχόμενα

Περίληψη	6
Abstract.....	8
Ευχαριστίες.....	10
Πρόλογος.....	10
Εισαγωγή	11
Κεφάλαιο 1 ^ο Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας - Ανασκόπηση βιβλιογραφίας.....	14
1.1 Σύγχρονη έρευνα σε Ελλάδα και Εξωτερικό	14
1.2 Θεωρία του Αυτοκαθορισμού.....	19
1.3 Εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα	26
Κεφάλαιο 2 ^ο Μεθοδολογία.....	34
2.1 Σκοπός έρευνας.....	34
2.2 Στόχοι της έρευνας	34
2.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	34
2.4 Μεθοδολογία.....	35
2.4.1 Ποιοτική έρευνα σε ομάδες εστίασης.....	35
2.4.2 Είδος έρευνας και Δειγματοληψίας.....	37
2.4.3 Δείγμα.....	37
2.4.4 Ερευνητικό εργαλείο	38
2.4.5 Διαδικασία.....	38
2.4.6 Θεματική Ανάλυση.....	39
2.4.7 Αξιοπιστία και Εγκυρότητα της έρευνας.....	41
Κεφάλαιο 3 ^ο Αποτελέσματα έρευνας.....	43
3.1 Οι αιτίες της συμμετοχής των συνεντευξιζόμενων στην ομάδα «Εν Δυνάμει»	44
3.2 Η ιδιαιτερότητα της ομάδας για την εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους.....	47
3.3 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για συσχέτιση.....	52
3.4 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για αυτονομία.....	55
3.5 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για επιδεξιότητα	58
3.6 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για νεωτερισμό	61
3.7 Εσωτερικά έναντι εξωτερικών κινήτρων	64
Κεφάλαιο 4 ^ο Συζήτηση.....	69
Βιβλιογραφία	115
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....	123
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....	127

Δήλωση

«Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας».

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η επαλήθευση και η πιθανή επέκταση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, με έμφαση στις Βασικές Ψυχολογικές Ανάγκες και στα Εσωτερικά έναντι Εξωτερικών κινήτρων. Η παρούσα έρευνα βασίστηκε στην μικτή θεατρική ομάδα «Έν Δυνάμει» που αποτελείται από άτομα με και χωρίς αναπηρίες. Με τη βοήθεια μίας ομάδας εστίασης μελών χωρίς αναπηρία της θεατρικής, που είναι φοιτητές ή απόφοιτοι δραματικών σχολών εξετάστηκε αν και κατά πόσο οι προθέσεις τους για τη συνεργασία με άτομα με αναπηρία απαντώνται από τη Θεωρία του Αυτοκαθορισμού. Επίσης ερευνήθηκε, τι είναι αυτό που τους ώθησε να επιλέξουν την συγκεκριμένη μικτή ομάδα αντί για μία άλλη θεατρική ή μία με ηθοποιούς αυστηρά τυπικής ανάπτυξης και κατά πόσο ικανοποιήθηκαν οι Βασικές Ψυχολογικές τους Ανάγκες από τη συνεργασία αυτή. Τέλος, σκοπός ήταν να αναδειχθεί το περιβάλλον που ευνοεί ή όχι την κάλυψη αυτών των αναγκών καθώς και προτάσεις για να επιτευχθεί ένα ευνοϊκό περιβάλλον. Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν στον τομέα της εκπαίδευσης καθώς θα αναδείχθηκαν προτάσεις-πρακτικές που μπορούν να υιοθετηθούν και σε εκπαιδευτικές ομάδες. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με την μέθοδο της θεματικής ανάλυσης. Η ομάδα «Έν δυνάμει» αποτελείται από ανθρώπους που επιθυμούν να παραμείνουν ανήσυχοι, δραστήριοι και ευαίσθητοι σε μια ατελείωτη εξερεύνηση μεταξύ των τεχνών. Οι καλλιτεχνικές τους δραστηριότητες έχουν ως στόχο την ένταξη "διαφορετικών" κόσμων και "μη οικείων" θεμάτων στις τέχνες. Τα αποτελέσματα από την ομάδα εστίασης που πραγματοποιήθηκε έδειξαν ότι η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού επαληθεύεται καθώς αποδεικνύεται πως η ικανοποίηση των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών των μελών της ομάδας «Έν Δυνάμει», συμβάλλει στην ακεραιότητα και την ευημερία και ωθεί τους ηθοποιούς να γίνονται όλο και καλύτεροι στο επάγγελμά τους. Το περιβάλλον της ομάδας βασίζεται στην επιτυχή συνεργασία μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία γεγονός που ενισχύει τα εσωτερικά κίνητρα των ατόμων και οδηγεί στην κοινωνική ένταξη, την διατήρηση του πάθους και την δημιουργικότητα. Κλείνοντας, είναι σημαντική η διαπίστωση πως μία μικτή θεατρική ομάδα, όπως η ομάδα «Έν Δυνάμει», μπορεί να προσφέρει σε έναν επαγγελματία ηθοποιό πολλά στοιχεία που μία τυπική ομάδα δεν θα του προσέφερε στον ίδιο βαθμό, υπό τις προϋποθέσεις να υπάρχει η νοοτροπία «παίζω θέατρο πρώτα για όλη την ομάδα ηθοποιών και έπειτα για εμένα» παράλληλα με τον

σεβασμό προς κάθε τι διαφορετικό και με την ανάδειξη σημαντικών προσωπικών βιωμάτων και ιστοριών. Η συγκεκριμένη νοοτροπία μπορεί να έχει προεκτάσεις και σε άλλες ομάδες, πέρα από θεατρικές.

Λέξεις-Κλειδιά: Βασικές Ψυχολογικές Ανάγκες, θεωρία του Αυτοκαθορισμού, ανάγκη για νεωτερισμό, εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα, ομάδα εστίασης, θεματική ανάλυση, αναπηρία, συμπερίληψη, μικτή θεατρική ομάδα.

Abstract

The purpose of this research was to verify and possibly extend the Self-Determination Theory, with emphasis on Basic Psychological Needs and Internal versus External Motivation. This research was based on the mixed theatre group "En Dynamei" consisting of people with and without disabilities. With the help of a focus group of non-disabled members of the theatre group who are students or graduates of drama schools, it was examined whether and to what extent their intentions to work with people with disabilities are answered by Self-Determination Theory. It was also investigated, what it was that prompted them to choose this particular mixed group instead of another theatre group or a group with actors of strictly formal development and whether their Basic Psychological Needs were met by this collaboration. Finally, the aim was to highlight the environment that is conducive or not conducive to meeting these needs as well as suggestions for achieving a conducive environment. The data of this research can be used in the field of education as it highlighted suggestions-practices that can be adopted in educational groups. The analysis of the results was done using the thematic analysis method. The "En Dynamei" group is made up of people who wish to remain restless, active and sensitive in an endless exploration between the arts. Their artistic activities aim to integrate "different" worlds and "unfamiliar" subjects into the arts. The results from the focus group conducted showed the Self-Determination Theory is verified as it is proven that meeting the Basic Psychological Needs of the members of the "En Dynamei" group contributes to integrity and well-being and pushes the actors to become better and better in their profession. The group's environment is based on successful collaboration between people with and without disabilities which enhances the internal motivation of individuals and leads to social inclusion, sustained passion and creativity. In conclusion, it is important to note that a mixed theatre group, such as the "En Dynamei" group, can offer to a professional actor many elements that a typical group would not offer to the same extent, provided that there is the mentality of "I play theatre first for the whole group of actors and then for me" along with respect for everything that is different and with the emergence of important personal experiences and stories. This mindset can have implications for other groups beyond theatre.

Key-Words: basic psychological needs, self-determination theory, need for novelty, internal and external motivation, focus group, thematic analysis, disability, inclusion, mixed theatre group.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ολόθερμα τον επόπτη μου, κ. Βαρσάμη, για την στήριξη και την ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχε καθ' όλη την διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, καθώς και τα μέλη της ομάδας «Εν Δυνάμει» που δέχτηκαν με όρεξη να συμμετέχουν στην έρευνα αυτή. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια και τους φίλους μου που βρίσκονταν στο πλευρό μου.

Πρόλογος

Η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας έγινε στο πλαίσιο απόκτησης μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών από το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση Ενηλίκων » του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, με κατεύθυνση την Ειδική Αγωγή. Το θέμα της εργασίας είναι η διερεύνηση των κινήτρων μελών χωρίς αναπηρία στην μικτή θεατρική ομάδα «Εν Δυνάμει», και συγκεκριμένα πέντε μελών απόφοιτων και φοιτητών δραματικών σχολών. Η ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα αποτέλεσε προϊόν προσωπικού ενδιαφέροντος καθώς έχοντας παρακολουθήσει όλες τις παραστάσεις της ομάδας «Εν Δυνάμει», αισθάνθηκα ότι ο τρόπος λειτουργίας της ομάδας είναι ιδιαίτερος και ασυνήθιστος και δεν είναι τυχαίο το γεγονός πως η ομάδα αποτελείται από αρκετά μέλη που έχουν αποφασίσει να ακολουθήσουν και επαγγελματικά την τέχνη του θεάτρου. Θεώρησα ότι η ομάδα «Εν Δυνάμει» θα μπορούσε να αποτελέσει πρότυπο και για άλλες θεατρικές ομάδες και έχει πολλά στοιχεία να προσφέρει και στην εκπαίδευση. Η εργασία πραγματοποιήθηκε υπό την επίβλεψη του κυρίου Παναγιώτη Βαρσάμη, επίκουρου καθηγητή του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Εισαγωγή

Η δημιουργία παραστάσεων με μικτό θίασο, όπου όλοι οι ηθοποιοί με ή χωρίς αναπηρία έχουν ίσους ρόλους, αντιτίθεται στις κυρίαρχες τάσεις σύμφωνα με τις οποίες οι ηθοποιοί με αναπηρία αναπαριστούν κυρίως δευτερεύοντες ή στερεοτυπικούς ρόλους: "οι ηθοποιοί με αναπηρία έχουν υποβιβαστεί σε δευτερεύοντες ρόλους που απεικονίζουν τους τρελούς, κακούς ή λυπημένους" (Kemp, 2013 όπως αναφέρεται σε Koltsida & Lenakakis, 2017). Στην παρούσα μελέτη θα γίνει διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής μελών χωρίς αναπηρία στην μικτή θεατρική ομάδα «Εν δυνάμει», η οποία αγκαλιάζει το διαφορετικό και μέσω των παραστάσεων της προάγει την ισότητα όλων των ηθοποιών αλλά και όλων των ανθρώπων στην κοινωνία γενικότερα καταρρίπτοντας πολλά στερεότυπα. Συγκεκριμένα, θα μελετηθούν τα κίνητρα πέντε μελών, φοιτητών και απόφοιτων δραματικών σχολών, να επιλέξουν την συγκεκριμένη μικτή θεατρική ομάδα.

Είναι ελάχιστες οι έρευνες που έχουν εξετάσει τα κίνητρα των ατόμων χωρίς αναπηρίες για συνεργασία με άτομα με αναπηρία σε συνδυασμό με την κάλυψη των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών τους (Ελευθεριάδου, 2021). Η παρούσα εργασία δίνει την ευκαιρία για παραγωγή νέων αποτελεσμάτων με βασικό άξονα την θεωρία του Αυτοκαθορισμού και τα κίνητρα των εμπλεκόμενων ατόμων με έμφαση στα άτομα χωρίς αναπηρία, πράγμα που στην έρευνα της Ελευθεριάδου (2021) προτείνεται ως μελλοντική έρευνα. Στην μελέτη της Ελευθεριάδου, πρώτος στόχος ήταν να εξεταστεί αν μία συνεντευξιαζόμενη επέλεξε ελεύθερα, χωρίς πιέσεις ή εμπόδια, να συμμετάσχει σε συνεργασία με άτομα με αναπηρία. Αυτό απαντήθηκε φανερά από την εθελοντική της διάθεση να πάρει μέρος στην θεατρική παράσταση, με την θεατρική ομάδα του λυκείου, αλλά και από το γεγονός πως όταν έμαθε ότι θα συνεργαστεί με άτομα με αναπηρία, δεν άλλαξε την διάθεσή της για συμμετοχή. Έτσι, η θεωρία του Αυτοκαθορισμού επαληθεύεται, ενώ η περίπτωση που μελετήθηκε ταιριάζει περισσότερο με τη μίνι θεωρία της Γνωστικής Αξιολόγησης, η οποία αφορά τα εσωτερικά κίνητρα και την ικανοποίηση των προσωπικών συναισθημάτων (Ελευθεριάδου, 2021). Όπως έχει ήδη αναφερθεί, «στη θεωρία της Γνωστικής Αξιολόγησης θεωρείται ότι τα εγγενή κίνητρα επηρεάζονται από τα διαπροσωπικά περιβάλλοντα και τις επιβραβεύσεις που μπορεί να υπάρξουν, γιατί συμμετέχουν στο εγώ» (Self-Determination Theory.org στο Ελευθεριάδου, 2021). Η

ανάγκη της ικανότητας και της αυτονομίας επηρεάζουν την υιοθέτηση εγγενών κινήτρων, τα οποία απαντώνται και στην τέχνη. Γι' αυτό, η συνεντευξιαζόμενη φαίνεται πως ικανοποίησε τις ανάγκες αυτές μέσω της συμμετοχής της στην συνεργασία που προαναφέρθηκε, ορμώμενη από τα εσωτερικά της κίνητρα. Οι Βασικές Ψυχολογικές Ανάγκες που αφορούν την συμμετοχή, την ικανότητα και την αυτονομία φαίνεται να καλύφθηκαν, αφού οι απαντήσεις της συνεντευξιαζόμενης ήταν σχεδόν πάντοτε θετικές και σύμφωνες με τη θεωρία των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών. Η ανάγκη της για συσχέτιση καλύφθηκε από το γεγονός ότι συμμετείχε σε εθελοντική ομάδα, αλληλοεπίδρασε με άτομα που δεν γνώριζε και έμαθε καινούργια πράγματα. Η ανάγκη για ικανότητα καλύφθηκε από το γεγονός ότι η συνεντευξιαζόμενη θεωρεί πως η συνεργασία πέτυχε και αυτό φάνηκε και στην αντίδραση του κοινού και της κριτικής επιτροπής, οι οποίοι επιβράβευσαν την προσπάθεια. Η ανάγκη για αυτονομία καλύφθηκε από την απάντηση που παρέθεσε η συνεντευξιαζόμενη, στην οποία μαρτυρά πως παρόλο που υπήρχε σενάριο, ο αυτοσχεδιασμός εφαρμοζόταν σε μεγάλο βαθμό (Ελευθεριάδου, 2021). Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα για τα μέλη της ομάδας «Εν Δυνάμει», θα εξετασθεί και η κάλυψη της ανάγκης για νεωτερισμό, μία τέταρτη προσθήκη στις βασικές ψυχολογικές ανάγκες, που θα αναλυθεί αργότερα.

Έρευνα που αποτέλεσε επίσης έναυσμα για τον σχεδιασμό της δικής μου μελέτης, είναι η πτυχιακή εργασία της Καραγιάννη (2021) με θέμα την εκτίμηση των ψυχολογικών επιδράσεων του χορού σε συμμετέχοντες μικτής ομάδας χορού. Σκοπός ήταν να διερευνηθούν οι ψυχολογικές επιδράσεις που μπορεί να έχει ο χορός σε μία μικτή ομάδα χορευτών, επικεντρωμένα στην Θεωρία του Αυτοκαθορισμού και συγκεκριμένα στη Θεωρία των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών. Αποδείχθηκε πως η συμπεριληπτική (μικτή) ομάδα χορού είναι μία ομάδα που ευνοεί την ικανοποίηση των τριών Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών ατόμων με κινητική αναπηρία και έχει ως στόχο να νιώθουν οι συμμετέχοντες ψυχολογική ευεξία και να έχουν το εσωτερικό κίνητρο να συνεχίσουν. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι τρεις ανάγκες ικανοποιούνται από τους συμμετέχοντες αλλά σε διαφορετικό βαθμό και έχει φανεί ότι υπάρχει βελτίωση στην ικανοποίηση τους μετά την συμμετοχή στην ομάδα. Ακόμη, διαπιστώθηκε ότι το πλαίσιο, το ιστορικό και ο χρόνος συμμετοχής των συμμετεχόντων μέσα στην ομάδα διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στο ποσοστό ικανοποίησης τους. Ακόμη, φάνηκε πώς ο συμπεριληπτικός και φιλικός χαρακτήρας

της ομάδας όπως και ο αυτοσχεδιασμός και η δημιουργική κίνηση και οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται βοηθούν αρκετά στην ικανοποίηση των αναγκών αυτών και μπορούν να δημιουργήσουν ένα οικείο και φιλικό και ισότιμο περιβάλλον, όπου όλοι είναι αποδεκτοί και νιώθουν πώς συμβάλλουν σε κάτι (Καραγιάννη, 2021).

Η παρούσα έρευνα, εκτός του ότι δίνει την ευκαιρία για παραγωγή νέων αποτελεσμάτων με βασικό άξονα την θεωρία του Αυτοκαθορισμού και τα κίνητρα των εμπλεκόμενων ατόμων με έμφαση στα άτομα χωρίς αναπηρία, θα προτείνει τρόπους βελτίωσης της λειτουργίας της συγκεκριμένης θεατρικής ομάδας και γενικότερα αντίστοιχων ομάδων που μπορεί να δημιουργηθούν ή ήδη υπάρχουν, καταδεικνύοντας και έναν γενικότερο τρόπο σκέψης γύρω από την συνεργασία με άτομα με αναπηρία. Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν στον τομέα της εκπαίδευσης καθώς θα αναδειχθούν προτάσεις-πρακτικές που μπορούν να υιοθετηθούν και σε εκπαιδευτικές ομάδες.

Η ομάδα «Εν Δυνάμει» ιδρύθηκε το 2008 στην Θεσσαλονίκη από την Μαρία Ιωαννίδου και την Ελένη Δημοπούλου (σκηνοθέτης και ηθοποιός) που είναι και η καλλιτεχνική διευθύντρια της ομάδας. Οι «Εν δυνάμει», μέσα από τον αυτοσχεδιασμό, το παιχνίδι ρόλων, την προθέρμανση της φωνής και του σώματος, τον ελεύθερο χορό και την κίνηση, τη μουσική και την χορωδία, πραγματοποιώντας στοχευμένη έρευνα πεδίου, ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις με τα μέλη της, διοργανώνει θεατρικές παραστάσεις που είτε σχετίζονται με το θέμα της αναπηρίας είτε με ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα (Koltsida & Lenakakis, 2017).

Κεφάλαιο 1^ο Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας - Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

1.1 Σύγχρονη έρευνα σε Ελλάδα και Εξωτερικό

Η Ελλάδα βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο όσον αφορά την πρόσβαση στις τέχνες και τις ευκαιρίες των μαθητών ή ατόμων με αναπηρία να έρθουν σε επαφή με τη δραματική τέχνη ή να συμμετάσχουν σε παραστατικές δραστηριότητες και, ακόμη περισσότερο, σε θεατρικές παραστάσεις. Η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινότητα καθώς και η ένταξή τους στο εκπαιδευτικό πλαίσιο και η επαφή τους με πολιτιστικές εκδηλώσεις και τέχνες είναι ελλιπής και, συχνά, ελάχιστη, παρά τη σημαντική θεωρητική πρόοδο της έρευνας στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία, την ενημέρωση των πολιτών, των εκπαιδευτικών, των φορέων και τη νομοθετική ανάπτυξη με στόχο την κατάργηση των αποκλεισμών (Koltsida & Lenakakis, 2017).

Στο παρελθόν έχει γίνει έρευνα για τις συνθήκες εργασίας της μικτής θεατρικής ομάδας «Έν Δυνάμει» και τον αντίκτυπο της στα μέλη με αναπηρία και θα ήταν πολύ ωφέλιμο να ανακαλύψουμε τα κίνητρα συμμετοχής των ατόμων χωρίς αναπηρία στην συγκεκριμένη ομάδα αλλά και γενικότερα. Συγκεκριμένα, στην έρευνα των Λενακάκης και Κολτσίδα το 2017 διερευνήθηκε ο αντίκτυπος της θεατρικής εργασίας στην ομάδα «Έν Δυνάμει», των προβών και των παραστάσεων στα μέλη με αναπηρία, στις κοινωνικές δεξιότητες και τις συναισθηματικές και συμπεριφορικές δυσκολίες. Η ανάδειξη των διαδικασιών σκέψης και δράσης μίας θεατρικής ομάδας χωρίς αποκλεισμούς για τα μέλη με αναπηρία μπορεί να παρέχει περισσότερες δυνατότητες σκέψης και δράσης για οποιονδήποτε εμπυχώνει μικτές ομάδες (Koltsida & Lenakakis, 2017).

Σύμφωνα με την παραπάνω έρευνα, οι σημαντικές αλλαγές στις κοινωνικές και συμπεριφορικές δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία εμπίπτουν σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει αλλαγές σε βασικές επικοινωνιακές δεξιότητες, όπως η οπτική επαφή, η μίμηση, το ομαδικό και συνεργατικό πνεύμα, η προσαρμοστικότητα, η αλληλεπίδραση, το ενδιαφέρον, η εξωστρέφεια και η συμμετοχή. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει αλλαγές που σχετίζονται με τον έλεγχο, την ανάπτυξη και έκφραση συναισθημάτων, τη συμμόρφωση με τους κανόνες του παιχνιδιού, του ρόλου και της ομάδας. Η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει δεξιότητες που αφορούν την αυτορρύθμιση, την εμπιστοσύνη, την υπεράσπιση του

εαυτού, την επίδειξη πρωτοβουλίας και την ενδυνάμωση. Οι παράγοντες διευκόλυνσης περιλαμβάνουν την επαναληπτικότητα των προβών (άσκηση της πειθαρχίας του ατόμου, υπομονή και τη συγκέντρωση), τις πολλαπλές και ποικίλες ευκαιρίες έκφρασης των σκέψεων, την ισότιμη μεταχείριση όλων των μελών της ομάδας, τις τακτικές συναντήσεις με διαφορετικά άτομα, τις σαφείς οδηγίες, την παράσταση ενώπιον κοινού (ως κίνητρο) και το αίσθημα του ανήκειν σε μια ομάδα (οι ίδιοι παράγοντες διευκόλυνσης εφαρμόστηκαν και στα μέλη χωρίς αναπηρία όσον αφορά τη συμμετοχή στη δημιουργική διαδικασία). Οι συμμετέχοντες ήταν σε θέση να ασκήσουν και να εκφράσουν συναισθήματα και ιδέες με πολύπλευρο, ποικιλόμορφο τρόπο κατά τη διάρκεια ομαδικών δράσεων με τις προσωπικές τους ιστορίες και βιογραφίες ως θέματα. Αυτό επιτεύχθηκε μέσω της επικέντρωσής τους στην ανάπτυξη μη λεκτικών, σωματικών μέσων έκφρασης, στην εδραίωση της αξίας των αισθητικών μέσων μέσω του σκηνικού παιχνιδιού της μεταμόρφωσης και στην ανάδειξη προσωπικών ιστοριών επί σκηνής όπου οι συμβάσεις του δράματος παρέχουν το ασφαλές πλαίσιο που απαιτείται (Koltsida & Lenakakis, 2017).

Λόγω έλλειψης ιστορικού, κατάρτισης και εμπειρίας, οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής συχνά δυσκολεύονται να οργανώσουν και να πραγματοποιήσουν εκδηλώσεις θεατρικής αγωγής στις οποίες συμμετέχουν μαθητές με και χωρίς αναπηρία, και αυτό αποτελεί πρακτικό πρόβλημα για την καθιέρωση και την ενίσχυση μιας πλήρως ενταξιακής πολιτικής στην εκπαίδευση. Η έρευνα του Λενακάκη το 2004 δείχνει ότι η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών στην δραματική ομαδική εμπύχωση μπορεί να παρέχει στους εκπαιδευτικούς τα απαραίτητα εργαλεία για αποτελεσματική εργασία μέσω του δράματος και των τεχνών. Εκτός του ότι συνεπάγεται ένα τεράστιο διδακτικό δυναμικό για έναν δάσκαλο-εμπυχωτή ή έναν θεατροπαιδαγωγό, μια τέτοια επιμόρφωση μπορεί επίσης να ευαισθητοποιήσει για το θέμα, μπορεί να αναδείξει και να αντικρούσει τη σχέση του με την αντικειμενική πραγματικότητα και, ταυτόχρονα, μπορεί να αναπτύξει νέα αντιληπτικά και εκφραστικά μέσα για τους εκπαιδευτικούς-εμπυχωτές και τους μαθητές τους (Λενακάκης 2004), υπηρετώντας έτσι την ένταξη με έναν αποτελεσματικό και δημιουργικό τρόπο (Koltsida & Lenakakis, 2017).

Το αναμφίβολα τολμηρό εγχείρημα της σύμπραξης ατόμων με αναπηρία και ατόμων χωρίς αναπηρία σε μια θεατρική ομάδα αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας μη τυπικής μορφής εκπαίδευσης και μάθησης. Η συνεκπαίδευση και, ειδικότερα, η εμπλοκή μαθητών και μαθητριών με διαφορετικά ενδιαφέροντα,

αφετηρίες και υπόβαθρο με τις ποιότητες του θεάτρου, χρήζει σαφώς εκτενέστερης έρευνας και μελέτης, και όπως διαπιστώθηκε μέσω της παραπάνω έρευνας μπορεί να συμβάλει πειστικά σε δύο κατευθύνσεις: αφενός στην επίτευξη του στόχου της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης και αφετέρου στην ανακάλυψη και δημιουργία νέων, διαφορετικών σεναρίων ζωής κατά τις σκηνικές αναπαραστάσεις της αναπηρίας, πέρα από τις κοινωνικά σκηνοθετημένες ταυτότητες (Koltsida & Lenakakis, 2017).

Σε άρθρο της Rosanna Kataja (2020) στο ηλεκτρονικό περιοδικό “Harvard Political Review”, γίνεται λόγος για την ισότιμη συμβολή ηθοποιών με αναπηρία στην τέχνη συγκριτικά με τους ηθοποιούς χωρίς αναπηρία, ενώ τονίζει πως δυστυχώς, σπάνια βιώνουν την συμπερίληψη στο χώρο του θεάτρου παρά το πάθος τους για αυτό. Αναφέρεται μία παράσταση της μικτής θεατρικής ομάδας ShedHelsinki και προτείνεται να δοθεί ευκαιρία σε ηθοποιούς με αναπηρία να υποδυθούν ρόλους είτε χαρακτήρων με αναπηρίες αλλά και είτε δίχως αυτές, αντιμετωπίζοντας τους όπως ακριβώς και τους ηθοποιούς χωρίς αναπηρία. Η αναπηρία θα πρέπει να θεωρείται μια σημαντική προοπτική στο έργο τέχνης, αλλά να αναγνωρίζεται επίσης ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν να δώσουν περισσότερα από την αναπηρία τους (Kataja, 2020). Οι καλλιτέχνες με αναπηρία ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι δεν αξίζουν μόνο να έχουν κάποιο χώρο για να δουλέψουν αλλά και να τηρούνται τα ίδια πρότυπα με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και να διασφαλιστεί ότι θα υπάρχουν συμπεριληπτικές συμπεριφορές απέναντί τους (Kataja, 2020). Είναι ανάγκη οι παραστατικές τέχνες να είναι ένας τομέας όπου όλοι έχουν αξία. Υπήρξε μια τεράστια κίνηση προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ποικιλομορφίας, αλλά η αναπηρία συχνά παραβλέπεται. Η αναπηρία μπορεί να επηρεάσει οποιονδήποτε σε οποιοδήποτε σημείο της ζωής του, οπότε είναι ευεργετικό για όλους να υπάρχουν οι παραστατικές τέχνες ως πεδίο ένταξης. Η τέχνη έχει συναρπαστική δύναμη και ο τομέας προσφέρει μια σημαντική πλατφόρμα για την παρουσίαση έργων με αντίκτυπο. Όταν επιτρέπουμε στους καλλιτέχνες με αναπηρία να αγωνίζονται για την αριστεία και να πετυχαίνουν στον χώρο, είναι επιτέλους σε θέση να αφηγηθούν τις δικές τους ιστορίες με τη δική τους φωνή, αποτελώντας έτσι ένα φυσικό μέρος των παραστατικών τεχνών και αποθαρρύνοντας την τρέχουσα άποψη της κατωτερότητάς τους στην κοινωνία (Kataja, 2020).

Επιπρόσθετα, σε άρθρο των Nijkamp & Cardol (2020), παρουσιάζονται μελέτες περιπτώσεων θεάτρου χωρίς αποκλεισμούς, όπου ηθοποιοί με και χωρίς

νοητική αναπηρία συνεργάστηκαν και τονίζεται ότι προκειμένου να ενθαρρυνθεί η συμπερίληψη στο θέατρο, όλοι οι συμμετέχοντες χωρίς αναπηρία πρέπει να είναι ανοιχτοί στους διαφορετικούς τρόπους έκφρασης των συναδέλφων τους. Οι τρόποι αυτοί συχνά είναι μη λεκτικοί, και οι ηθοποιοί χωρίς αναπηρία πρέπει να εκτιμούν αυτή την έκφραση και να παρέχουν χώρο γι' αυτήν. Αυτό αποτελεί καλλιτεχνική πρόκληση για τους θεατρικούς δημιουργούς και συνεπάγεται οι ηθοποιοί χωρίς αναπηρία να αλλάξουν τον τρόπο υποκριτικής τους, πράγμα που μπορεί να τους ωφελήσει και αυτούς, καθώς τους επιτρέπει να γίνουν πιο ενσυναίσθητικοί και συνεπώς καλύτεροι ηθοποιοί. Όλοι οι συμμετέχοντες με και χωρίς αναπηρία πρέπει να αναπτύξουν από κοινού νέους τρόπους εργασίας και συνδημιουργίας, με αποτέλεσμα νέες δεξιότητες και απόψεις. Στα συμπεράσματα του παραπάνω άρθρου υποστηρίζεται πως πράγματι, η συμμετοχή στο θέατρο χωρίς αποκλεισμούς, έδωσε τη δυνατότητα στους ηθοποιούς χωρίς αναπηρία να δουν το πρόσωπο των συναδέλφων τους πίσω από την αναπηρία και να γίνουν επαγγελματίες που στο μέλλον μπορούν να συνεργαστούν ισότιμα με όλους τους συναδέλφους τους (Nijkamp & Cardol, 2020).

Επιπλέον, είναι σημαντικό να ειπωθεί ότι σε πρόσφατη έρευνα των Schnellert et al. (2023) αναφέρεται ότι τα άτομα με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία συχνά παραλείπονται και παραβλέπονται στις συζητήσεις για τη σεξουαλική υγεία και τη σεξουαλικότητα, θέμα που πρωταγωνιστεί και σε μία από τις παραστάσεις της ομάδας «Εν Δυνάμει» με τίτλο «Ερωτευμένα Άλογα». Οι Schnellert et al. δημιούργησαν ένα συμμετοχικό θεατρικό ερευνητικό έργο με σκοπό να ανταποκριθεί στις ανάγκες των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία όσον αφορά τη σεξουαλική τους δράση και τη σεξουαλική τους ιδιότητα ως πολίτες. "Γιατί η σεξουαλικότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία θεωρείται συχνά ως "επικίνδυνη" ή "ακατάλληλη" από τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς, το προσωπικό υποστήριξης, τους επαγγελματίες, τους δικαστές και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, καθώς και από εκείνους που έχουν την πιο καθημερινή επαφή μαζί τους;" (Gill, 2015). Το ερώτημα αυτό είναι στο επίκεντρο του θεατρικού έργου θεατρικού ερευνητικού έργου με τίτλο «Romance, Relationships, and Rights» (Ρομάντζο, Σχέσεις και Δικαιώματα), το οποίο προέκυψε όταν ο διευθύνων σύμβουλος ενός κοινοτικού οργανισμού διαβίωσης προσέγγισε ερευνητές στο «University of British Columbia's Canadian Institute for Inclusion and Citizenship» για να μάθει πώς αυτοί, ως οργανισμός, θα μπορούσαν να

ανταποκριθούν καλύτερα στις ανάγκες των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία όσον αφορά τη σεξουαλική τους δράση και τη σεξουαλική τους ιδιότητα ως πολίτες (Schnellert et al., 2023).

Για να διαταράξουν τον σεξουαλικό *ικανοτισμό* (μετάφραση του όρου *ableism*) και τις παραδοσιακές θεατρικές ιεραρχίες, στραφήκανε συνεργατικά στο συμμετοχικό και με αναπηρία θέατρο, με στόχο να προωθήσουν και να προάγουν τη σεξουαλική ιδιότητα του πολίτη των ατόμων με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία, οι οποίοι αυτοαποκαλούνται ως αυτοσυνήγοροι - εκείνοι που μιλούν και ενεργούν με εξουσία (Schnellert et al., 2023). Οι αυτό-συνήγοροι συχνά θεωρούνται ότι δεν έχουν τη γνωστική ικανότητα για σεξουαλικότητα, παρά θεωρούνται σεξουαλικοί αντιπρόσωποι με ποικίλες σεξουαλικότητες. Τέτοιες πεποιθήσεις είναι προϊόντα του σεξουαλικού *ικανοτισμού* (*ableism*) (Gill, 2015). Ο σεξουαλικός *ικανοτισμός* αναφέρεται στα συστήματα που προσδίδουν στη σεξουαλικότητα "προσδιορισμούς προσόντων [βάσει κριτηρίων] ικανότητας, νοημοσύνης, ηθικής, σωματικότητας, εμφάνισης, ηλικίας, φυλής, κοινωνικής αποδοχής και συμμόρφωσης με το φύλο" (Gill, 2015). Ο σεξουαλικός *ικανοτισμός* παρουσιάζει την νοητική αναπηρία ως χαρακτηριστικό ή κατάσταση που αποκλείει κάποιον από τη σεξουαλική δράση και αναιρεί τα δικαιώματα αυτών των ατόμων ως σεξουαλικών όντων (McCarthy et al., 2020, Theodore et al., 2018). Επιπλέον, αρνείται την κατανόηση της αναπηρίας ως πολύτιμη διαφορά που αποδίδει μοναδικές προοπτικές προσωπικότητας, ικανότητας, δράσης, σεξουαλικότητας και ικανότητας (Gill, 2015). Για τους αυτό-συνηγόρους, οι οποίοι συχνά στερούνται την πρόσβαση στην εκπαίδευση για τη σεξουαλική υγεία και θεωρούνται από την κοινωνία ως μη σεξουαλικοί, η χρήση του θεάτρου μπορεί να φωτίσει αυτές τις αδικίες και να πυροδοτήσει ένα διάλογο για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης (Schnellert et al., 2023).

Οι ερευνητές σε διάφορους τομείς στρέφονται όλο και περισσότερο σε πρακτικές που βασίζονται στο θέατρο για να συνδημιουργήσουν με τις φωνές των αυτό-συνηγόρων και να τις μοιραστούν για να φωτίσουν τις ανισότητες (Delgado & HummDelgado, 2017, Lipkin & Haddad, 2018, Massa et al., 2020). Το θέατρο με κοινωνική συμμετοχή στοχεύει "στη βελτίωση της ζωής των ατόμων και στη δημιουργία καλύτερων κοινωνιών" (Nicholson, 2014), αφηφώντας τις τροπικότητες του ειδικού "καλλιτέχνη" και αναγνωρίζοντας το καλλιτεχνικό δυναμικό σε κάθε έναν από εμάς. Από τη χρήση του συμμετοχικού θεάτρου για τη νομοθέτηση νόμων

συναίνεσης χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία στην Ιρλανδία (Arstein-Kerslake & Flynn, 2016) μέχρι τη δημιουργία μιας σκηνής θεάτρου Φόρουμ για την συμμετοχή του κοινού στην "Επανεξέταση των δυνατοτήτων γονέων" στον Καναδά (Ignagni & Fudge Schormans, 2016), το θέατρο μπορεί να αποτελέσει ένα αποτελεσματικό εργαλείο για τους αυτό-συνηγόρους ώστε να μοιραστούν τις δικές τους ιστορίες τους με τους δικούς τους όρους. Το συμμετοχικό θέατρο μπορεί να δημιουργήσει χώρους για ομάδες να διεκδικήσουν τη δράση τους και να ρίξουν φως σε ζητήματα που πολύ συχνά αγνοούνται (Kuppers & Robertson, 2007), ιδίως όσον αφορά τη σεξουαλική υγεία (Löfgren-Mårtenson, 2012).

1.2 Θεωρία του Αυτοκαθορισμού

Η θεωρία του Αυτοκαθορισμού (Self-determination theory-SDT) είναι μια εμπειρικά τεκμηριωμένη θεωρία των ανθρώπινων κινήτρων και της προσωπικότητας σε κοινωνικά πλαίσια, η οποία διαφοροποιεί τα κίνητρα ως προς το αν καθιστούν το άτομο αυτόνομο ή ελεγχόμενο (Deci & Ryan, 2012).

Η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού (ή Αυτοπροσδιορισμού) (Ryan & Deci, 2017 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2022) έχει γίνει μια θεωρία με μεγάλη επιρροή για τα ανθρώπινα κίνητρα και την ευημερία με τεράστια ερευνητικά στοιχεία. Προσφέρει ένα σχέδιο για την κατανόηση της παρακινητικής βάσης της προσωπικότητας και της κοινωνικής συμπεριφοράς, καθώς και της σχέσης των βασικών ψυχολογικών αναγκών με την ευημερία, την ψυχολογική άνθηση και την υψηλή ποιότητα ζωής. Αποκλίνει από τις περισσότερες ιστορικές και σύγχρονες προσεγγίσεις για τα ανθρώπινα κίνητρα που έχουν αντιμετωπίσει τα κίνητρα ως μια ενιαία έννοια – δηλαδή ότι κάποιος έχει περισσότερα ή λιγότερα κίνητρα - η SDT, αντίθετα, έχει επικεντρωθεί σε ποικίλες μορφές κινήτρων (από αυτόνομα έως ελεγχόμενα κίνητρα) για να προβλέψει αποτελέσματα όπως η απόδοση, η εμπλοκή, η ζωτικότητα και η ψυχολογική υγεία. Η θεωρία, συγκεκριμένα, διακρίνει τα κίνητρα μεταξύ αυτόνομων και ελεγχόμενων. Το να είναι κανείς αυτόνομος περιλαμβάνει δράση με πλήρη αίσθηση της βούλησης, της έγκρισης και της επιλογής, ενώ το να είναι κανείς ελεγχόμενος περιλαμβάνει το αίσθημα της εξωτερικής πίεσης και του εξαναγκασμού, την υπόσχεση ενδεχόμενης ανταμοιβής, τον φόβου μίας τιμωρίας, την

εγωιστική εμπλοκή, είτε άλλους εξωτερικούς παράγοντες. Εκατοντάδες μελέτες έχουν δείξει ότι όταν οι άνθρωποι παρακινούνται αυτόνομα, είτε από εσωτερικά κίνητρα είτε από καλά εσωτερικευμένες (άρα αυτόνομες) μορφές εξωγενών κινήτρων, επιδεικνύουν υψηλότερο ενδιαφέρον, ενθουσιασμό, ζωτικότητα και αυτοπεποίθηση, με αποτέλεσμα καλύτερη απόδοση, δημιουργικότητα, επιμονή και συνολική ευημερία (Ryan & Deci 2017 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2022).

Πρόκειται για μια προσέγγιση των ανθρώπινων κινήτρων και της προσωπικότητας που χρησιμοποιεί παραδοσιακές εμπειρικές μεθόδους, ενώ παράλληλα χρησιμοποιεί μια μεταθεωρία του οργανισμού που υπογραμμίζει τη σημασία των εσωτερικών πόρων του ανθρώπου για την ανάπτυξη της προσωπικότητας και την αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Έτσι, το πεδίο της είναι η διερεύνηση των εγγενών τάσεων ανάπτυξης και των έμφυτων ψυχολογικών αναγκών των ανθρώπων που αποτελούν τη βάση για την αυτοπαρακίνηση και την ολοκλήρωση της προσωπικότητάς τους, καθώς και για τις συνθήκες που ευνοούν αυτές τις θετικές διαδικασίες. Επαγωγικά, χρησιμοποιώντας την εμπειρική διαδικασία, έχουμε εντοπίσει τρεις τέτοιες ανάγκες –την ανάγκη για επάρκεια (Harter, 1978 από White, 1963 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), για συσχέτιση (Baumeister & Leary, 1995 από Reis, 1994 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) και για αυτονομία (deCharms, 1968, Deci, 1975 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000)- οι οποίες φαίνεται να είναι απαραίτητες για τη διευκόλυνση της βέλτιστης λειτουργίας των φυσικών τάσεων για ανάπτυξη και ολοκλήρωση, καθώς και για εποικοδομητική κοινωνική ανάπτυξη και προσωπική ευημερία (Ryan & Deci, 2000). Ωστόσο, σε έρευνα του 2016, προτάθηκε η προσθήκη της ανάγκης για νεωτερισμό ως τέταρτη Βασική Ψυχολογική Ανάγκη και ακολούθησαν κι άλλες έρευνες που προσπάθησαν να συμπληρώσουν την Θεωρία του Αυτοκαθορισμού με την ανάγκη για καινοτομία/νεωτερισμό ή να παράσχουν περαιτέρω στοιχεία γύρω από αυτό το ζήτημα (González-Cutre et al., 2016).

Η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού είναι σήμερα μια από τις σημαντικότερες θεωρίες κινήτρων στην κοινωνική ψυχολογία, δεδομένου ότι υπάρχουν σημαντικά στοιχεία για την ικανότητά της να προβλέπει την ανθρώπινη συμπεριφορά σε πολλαπλά πλαίσια συμπεριφοράς (Deci & Ryan, 1991, Deci & Ryan, 2000). Αν και τα αξιώματα της θεωρίας έχουν δοκιμαστεί και εφαρμοστεί ευρέως, πρόκειται για μια

"ζωντανή" θεωρία που τροποποιείται και εξελίσσεται καθώς ανακαλύπτονται νέες εφαρμογές και διαδικασίες. Ένας βασικός μοχλός παρακίνησης που ορίζεται στη θεωρία του αυτοπροσδιορισμού είναι η ικανοποίηση τριών βασικών ψυχολογικών αναγκών για αυτονομία, ικανότητα και συσχέτιση. Από τη διατύπωσή της, οι τρεις αυτές ανάγκες θεωρούνται "βασικές" και θεμελιώδεις για την ανάπτυξη αποτελεσματικών προσανατολισμών παρακίνησης και βέλτιστης λειτουργίας, παρά τις άλλες προτάσεις για άλλες ανάγκες (Ryan & Deci, 2000). Η ανάγκη για νεωτερισμό, που ορίζεται ως η ανάγκη να βιώσουμε κάτι που δεν έχουμε βιώσει προηγουμένως ή που αποκλίνει από την καθημερινή ρουτίνα, είναι μια πρόσθετη βασική ανάγκη παράλληλα με τις ανάγκες που προτείνονται στη Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού.

Η ανάγκη για νεωτερισμό λοιπόν, περιλαμβάνει την εγγενή επιθυμία να αναζητά κανείς και να συμμετέχει σε νέες δραστηριότητες, να αισθάνεται νέες αισθήσεις και να βιώνει νέα πλαίσια και καταστάσεις (González-Cutre et al., 2020). Η επάρκεια αναφέρεται στην αίσθηση ότι κάποιος μπορεί να ολοκληρώσει με επιτυχία βέλτιστα απαιτητικά καθήκοντα (Deci & Ryan, 2002 όπως αναφέρεται στο Gunnell et al., 2013). Η αυτονομία αναφέρεται στην αίσθηση της βούλησης πάνω στη συμπεριφορά ή στο αίσθημα της αυτοκυβέρνησης, ενώ η συσχέτιση αναφέρεται σε εμπειρίες ουσιαστικών συνδέσεων ή του ανήκειν με τους άλλους (Deci & Ryan, 2002 όπως αναφέρεται στο Gunnell et al., 2013). Σύμφωνα με τους Deci και Ryan, η εκπλήρωση αυτών των βασικών ψυχολογικών αναγκών μέσα σε ένα δεδομένο πλαίσιο συμβάλλει στη βέλτιστη ανάπτυξη, ακεραιότητα και ευημερία, ενώ η ματαίωση των ψυχολογικών αναγκών θα οδηγήσει σε μεγαλύτερο κατακερματισμό της ψυχολογίας και παρακμή (Deci & Ryan, 2002 όπως αναφέρεται στο Gunnell et al., 2013).

Σε περίπτωση που ένα άτομο έχει επιτύχει τις ανάγκες του, αυτό επηρεάζει το αποτέλεσμα της ευεξίας που θα αισθανθεί. Βέβαια, έχει σημασία το περιεχόμενο των αξιών που το έκαναν να επιτύχει αυτό το αποτέλεσμα. Αν οι αξίες του δεν είναι σύμφωνες με τις βασικές ψυχολογικές ανάγκες, δεν θα αποδώσουν ζωτικότητα και ευεξία. Επίσης, τα αποτελέσματα της ικανοποίησης έναντι της απογοήτευσης θα αποδειχθούν ανεξάρτητα από το αν το άτομο επιθυμεί ή εκτιμά ρητά τις ανάγκες και ανεξάρτητα από το κοινωνικοπολιτισμικό του πλαίσιο (Ryan & Deci, 2017).

Μεγάλο μέρος της έρευνας που καθοδηγείται από την θεωρία του Αυτοκαθορισμού έχει επίσης εξετάσει περιβαλλοντικούς παράγοντες που παρεμποδίζουν ή υπονομεύουν την αυτοπαρακίνηση, την κοινωνική λειτουργία και την προσωπική ευημερία. Αν και έχουν διερευνηθεί πολλές συγκεκριμένες επιβλαβείς επιδράσεις, η έρευνα δείχνει ότι αυτές οι επιζήμιες επιδράσεις μπορούν να περιγραφούν με τον πιο λιτό τρόπο από την άποψη της ματαίωσης των τριών βασικών ψυχολογικών αναγκών. Έτσι, η θεωρία του Αυτοκαθορισμού δεν ασχολείται μόνο με την ειδική φύση των θετικών αναπτυξιακών τάσεων, αλλά εξετάζει επίσης τα κοινωνικά περιβάλλοντα που είναι ανταγωνιστικά προς αυτές τις τάσεις (Ryan & Deci, 2000).

Παρόλο που η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού είναι μια μακρο-θεωρία, αποτελείται από έξι μίνι-θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί σε διαφορετικούς χρόνους για να εξηγήσουν ένα σύνολο παρακινήτων φαινομένων που προέκυψαν από προγράμματα έρευνας στο εργαστήριο και σε εφαρμοσμένα περιβάλλοντα (Deci & Ryan, 2022).

1. Η θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης (Cognitive Evaluation Theory) εξηγεί ένα σύνολο φαινομένων που σχετίζονται με την εσωτερική παρακίνηση και τις συνθήκες του κοινωνικού πλαισίου που την υπονομεύουν, την διατηρούν ή την ενισχύουν. Τα ενδογενή (intrinsic) κίνητρα αναφέρονται στο εγγενές (inherent) κίνητρο που ενεργοποιεί τους ανθρώπους να κάνουν πράγματα που βρίσκουν ενδιαφέροντα και ευχάριστα. Ένα πρότυπο παράδειγμα ενδογενούς κινήτρου είναι το παιχνίδι των μικρών παιδιών- το παιχνίδι είναι αυθόρμητο, και παρόλο που γεννά ικανότητες, γίνεται για τον εαυτό του. Όταν οι άνθρωποι παρακινούνται εσωτερικά για μια δραστηριότητα, τη βρίσκουν ενδιαφέρουσα, αντλούν προσωπικές ανταμοιβές άμεσα και είναι απόλυτα πρόθυμοι να την κάνουν ακόμη και αν δεν λαμβάνουν καμία άλλη ανταμοιβή ή συνέπεια (Deci & Ryan, 2022).

Οι έρευνες αυτές διαπίστωσαν, για παράδειγμα, ότι οι εξωγενείς ανταμοιβές καθώς και οι προθεσμίες, οι αξιολογήσεις και η στενή εποπτεία τείνουν να μειώνουν τα εσωτερικά κίνητρα των ανθρώπων για τη δραστηριότητα (π.χ. Deci et al. 1999 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022), ενώ η παροχή επιλογών και η αναγνώριση των συναισθημάτων των ανθρώπων τείνουν να ενισχύουν τα εσωτερικά τους κίνητρα. Η Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού εξηγεί ότι τα εξωτερικά γεγονότα, όπως οι

ανταμοιβές, οι τιμωρίες, και οι αξιολογήσεις μπορούν να υπονομεύσουν τα συναισθήματα αυτονομίας των ανθρώπων, ενώ η επιλογή και η αναγνώριση τείνουν να υποστηρίζουν την ικανοποίηση της αυτονομίας τους, επηρεάζοντας έτσι αναλόγως τα εσωτερικά τους κίνητρα. Άλλες έρευνες αποκάλυψαν ότι η θετική ανατροφοδότηση συνήθως ενισχύει τα ενδογενή κίνητρα, ενώ η αρνητική ανατροφοδότηση τείνει να το υπονομεύει. Αυτό εξηγείται από την άποψη της βασικής ψυχολογικής ανάγκης για επάρκεια: η θετική ανατροφοδότηση ικανοποιεί την ανάγκη για επάρκεια, ενώ η αρνητική ανατροφοδότηση την ανατρέπει, έχοντας έτσι, αντίστοιχα, τις θετικές και αρνητικές επιδράσεις στα εσωτερικά κίνητρα. Ακόμα, άλλες έρευνες έχουν δείξει ότι όσο πιο εσωτερικά παρακινούμενοι είναι οι άνθρωποι, τόσο καλύτερα μαθαίνουν εννοιολογικό υλικό, τόσο πιο αποτελεσματικοί είναι στην επίλυση προβλημάτων, τόσο πιο δημιουργική είναι η εργασία τους και τόσο μεγαλύτερη ευεξία επιδεικνύουν. Συνολικά, οι έρευνες αναδεικνύουν τους κρίσιμους ρόλους που διαδραματίζουν οι υποστηρίξεις για επάρκεια και για αυτονομία στην ενίσχυση των εγγενών κινήτρων, τα οποία είναι κρίσιμα στην εκπαίδευση, τις τέχνες, τον αθλητισμό και σε πολλούς άλλους τομείς (Deci & Ryan, 2022).

2. Η θεωρία της οργανικής ολοκλήρωσης (Organismic Integration Theory) είναι μια θεωρία σχετικά με τους διάφορους τύπους εξωγενών κινήτρων που προκύπτουν από διαφορετικούς βαθμούς εσωτερίκευσης (internalization) και μετασχηματισμού της αξίας και της ρύθμισης μίας συμπεριφοράς. Η θεωρία της οργανικής ολοκλήρωσης παρέχει μια ταξινόμηση των διαφορετικών πηγών ή τύπων εξωγενών κινήτρων, καθένα από τα οποία έχει τα δικά του χαρακτηριστικά και τη δική του δυναμική, αλλά τα οποία επίσης διαφέρουν συστηματικά ως προς τη σχετική αυτονομία τους, με διακριτά πλεονεκτήματα που συνδέονται με τις πιο αυτόνομες μορφές εξωγενών κινήτρων (Deci & Ryan, 2022). Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την θεωρία αυτή μπορεί κανείς να διαβάσει το άρθρο των Deci & Ryan (2022) "*Self-Determination Theory*".

3. Η θεωρία της αιτιότητας των προσανατολισμών (Causality Orientations theory) περιγράφει τις ατομικές διαφορές στις τάσεις των ανθρώπων να προσανατολίζονται σε περιβάλλοντα και να ρυθμίζουν τις συμπεριφορές τους με βάση τους γενικούς προσανατολισμούς τους προς τους τρεις τύπους αιτιότητας που σχετίζονται με τους τρεις προσανατολισμούς αιτιότητας (Ryan & Deci 2017 όπως

αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022). Οι τρεις τύποι είναι οι εξής: Αυτόνομος, Ελεγχόμενος και Απρόσωπος προσανατολισμός. Όσο ισχυρότερος είναι ο προσανατολισμός αυτονομίας του ατόμου, τόσο περισσότερο το άτομο ενεργεί από ενδιαφέρον και εκτίμηση αυτού που κάνει, έχει μία εσωτερικά αντιλαμβανόμενη θέση αιτιότητας και ενεργεί με αυτόνομο τρόπο σε διάφορους τομείς και πλαίσια. Ο ελεγχόμενος προσανατολισμός δείχνει τον προσανατολισμό ενός ατόμου προς εξωτερικές (external) ή εσωστρεφείς (introjected) ενδείξεις- συμπεριφέρεται σύμφωνα με το να επιτύχει ανταμοιβές, να έχει αισθήματα αυτοεκτίμησης ή έγκριση από τους άλλους, αντιλαμβάνεται ότι η θέση αιτιότητας είναι εξωτερική και γενικά ελέγχεται σε όλες τις καταστάσεις. Ο απρόσωπος προσανατολισμός χαρακτηρίζεται από άγχος σχετικά με ανικανότητα ή μη συμπάθεια, συχνά περιλαμβάνει τον προσανατολισμό προς ενδείξεις που φαίνεται να επιβεβαιώνουν τις φόβους τους, συνεπάγεται υψηλό βαθμό ακινητοποίησης και έχει ένα απρόσωπο αντιληπτό τόπο αιτιότητας που συνδέεται με την αίσθηση ότι δεν έχουν κανέναν έλεγχο πάνω στα αποτελέσματα που φαίνονται σημαντικά γι' αυτούς. Η θεωρία της αιτιότητας των προσανατολισμών υποστηρίζει ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν κάθε προσανατολισμό σε κάποιο βαθμό, και επίσης ότι διαφορετικά πλαίσια μπορούν να ενισχύσουν τον έναν ή τον άλλο προσανατολισμό, καθιστώντας τον πιο έντονο (Deci & Ryan, 2022).

Η έρευνα δείχνει ότι ο αυτόνομος προσανατολισμός σχετίζεται στενά με πιο αποτελεσματική απόδοση και με ισχυρότερη αίσθηση ψυχολογικής ευεξίας και υγείας, ότι ο ελεγχόμενος προσανατολισμός σχετίζεται με περισσότερη ακαμψία και αμυντικότητα και με χαμηλότερη ευεξία- και ότι ο απρόσωπος προσανατολισμός σχετίζεται με τα χειρότερα αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένης της σημαντικά κακής κατάστασης (Deci & Ryan, 2022).

Οι προσανατολισμοί θεωρούνται ως κοινωνικοαναπτυξιακά αποτελέσματα. Στο βαθμό που τα άτομα έχουν βρεθεί σε περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την ικανοποίηση της αυτονομίας, της επάρκειας και της ανάγκης για συσχέτιση, είναι πιθανό να έχουν υψηλό επίπεδο του προσανατολισμού αυτονομίας- στο βαθμό που έχουν βρεθεί σε περιβάλλοντα που ανατρέπουν την αυτονομία, είναι πιθανό να έχουν υψηλό επίπεδο προσανατολισμού ελέγχου και στον βαθμό που έχουν βρεθεί σε περιβάλλοντα που ματαιώνουν όλες τις βασικές ανάγκες, είναι πιθανό να αναπτύξουν υψηλότερο απρόσωπο προσανατολισμό (Deci & Ryan, 2022).

4. Η Θεωρία των βασικών ψυχολογικών αναγκών (Basic Psychological Needs Theory) αναδεικνύει και επεξεργάζεται τη φύση των εξελιγμένων ψυχολογικών αναγκών και τις σχέσεις τους με την ψυχολογική υγεία και ευημερία. Η θεωρία αυτή επισημοποίησε τις προτάσεις ότι (1) υπάρχουν τρεις βασικές ψυχολογικές ανάγκες - οι ανάγκες για επάρκεια, αυτονομία και συσχέτιση, οι οποίες είναι καθολικές και απαραίτητες για την ψυχολογική ευημερία και τη βέλτιστη λειτουργία όλων των ανθρώπων - και (2) η ικανοποίηση έναντι της απογοήτευσης αυτών των αναγκών επηρεάζει την ευεξία σταθερά, οπότε (3) τα κοινωνικά πλαίσια που υποστηρίζουν τις τρεις ανάγκες, θα προάγουν την ευημερία και την αποτελεσματικότητα, ενώ εκείνα που παρεμβαίνουν στις ανάγκες θα προάγουν την κακή ποιότητα ζωής και τη λιγότερο αποτελεσματική λειτουργία. Η θεωρία υποστηρίζει περαιτέρω ότι και οι τρεις ανάγκες είναι απαραίτητες για την ευεξία, όπως και ότι αν κάποια από αυτές ματαιωθεί, θα υπάρξουν διακριτές αρνητικές συνέπειες. Επειδή οι βασικές ανάγκες είναι καθολικές πτυχές της λειτουργικότητας, η Θεωρία των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών έχει προκαλέσει έρευνα σε όλες τις αναπτυξιακές εποχές και σε πολλά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Η έρευνα αυτή διευκολύνθηκε από την ανάπτυξη διαπολιτισμικά επικυρωμένων εργαλείων (π.χ., βλ. Chen et al. 2015 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022).

5. Η θεωρία του περιεχομένου των στόχων (Goal Contents Theory) ξεκίνησε με τη διάκριση μεταξύ δύο κατηγοριών φιλοδοξιών ή στόχων ζωής που προέκυψαν εμπειρικά: εσωτερικοί (intrinsic) στόχοι, όπως η προσωπική ανάπτυξη, οι στενές σχέσεις, και η συμμετοχή στα κοινά που ικανοποιούνται από μόνοι τους, επειδή ικανοποιούν τις βασικές ψυχολογικές ανάγκες, και οι εξωγενείς (extrinsic) φιλοδοξίες όπως η συσσώρευση πλούτου, η ελκυστική εμφάνιση και η δημοτικότητα ή η φήμη που ικανοποιούν λιγότερο άμεσα τις βασικές ανάγκες και φαίνεται να κερδίζουν την σημασία από ένα υποκείμενο άγχος που προκύπτει από την αναπτυξιακή ματαίωση των βασικών αναγκών (Deci & Ryan, 2022).

6. Η θεωρία των κινήτρων σχέσεων (Relationships motivation theory) αφορά τις αλληλεπιδράσεις με τους άλλους και τον βαθμό του κατά πόσο αυτοί αντιπροσωπεύουν υποστηρίξεις για τις ανάγκες μας και ενισχύουν την αίσθηση του εαυτού μας. Η έρευνα της θεωρίας των κινήτρων σχέσεων έδειξε ότι η ανάγκη για συγγένεια ωθεί τους ανθρώπους να αναπτύσσουν ικανοποιητικές σχέσεις, αλλά ότι οι υψηλής ποιότητας δεσμοί και η ικανοποίηση από τις σχέσεις απαιτούν επίσης την

ικανοποίηση της ανάγκης για αυτονομία μέσα στη σχέση (La Guardia et al. 2000 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022). Είναι σημαντικό ότι η Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού ξεχωρίζει την αυτονομία και την ανεξαρτησία, έτσι ώστε οι άνθρωποι θα μπορούσαν εύκολα να είναι αυτόνομα εξαρτημένοι από τους συντρόφους τους. Περαιτέρω, μελέτες έχουν δείξει ότι τείνει να υπάρχει αμοιβαιότητα της αυτονομίας και της υποστήριξης της αυτονομίας ανάμεσα στις στενές σχέσεις, έτσι ώστε η παροχή υποστήριξης της αυτονομίας στον σύντροφό παρέχει ικανοποίηση της ανάγκης τόσο στον δότη όσο και στον αποδέκτη (Deci et al. 2006). Η θεωρία των κινήτρων σχέσεων αντιμετωπίζει επίσης το φαινόμενο του αλτρουισμού, αναδεικνύοντας τις εξελιγμένες ικανοποιήσεις που οι εκούσιες συμπεριφορές βοήθειας μπορούν να δημιουργούν τόσο στον βοηθό όσο και στον αποδέκτη (π.χ, Martela & Ryan, 2019, Weinstein & Ryan, 2010, όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022).

1.3 Εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα

Τα ανθρώπινα όντα μπορούν να είναι ενεργά και υπεύθυνα ή, εναλλακτικά παθητικά και αλλοτριωμένα, σε μεγάλο βαθμό ως συνάρτηση των κοινωνικών συνθηκών στις οποίες αναπτύσσονται και λειτουργούν. Αντίστοιχα, η έρευνα που καθοδηγείται από τη Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού έχει επικεντρωθεί στις κοινωνικές συνθήκες που διευκολύνουν τις φυσικές διεργασίες της αυτοπαρακίνησης και της υγιούς ψυχολογικής ανάπτυξης. Συγκεκριμένα, έχει εξετασθεί ότι κάποιοι παράγοντες ενισχύουν αντί να υπονομεύουν τα εσωτερικά κίνητρα, την αυτορρύθμιση και την ευημερία. Οι πληρέστερες αναπαραστάσεις της ανθρωπότητας δείχνουν ότι οι άνθρωποι είναι περίεργοι, ζωνθοί και έχουν κίνητρα για τον εαυτό τους. Στα καλύτερά τους, είναι δραστήριοι και εμπνευσμένοι, προσπαθώντας να μάθουν, να επεκταθούν, να κατακτήσουν νέες δεξιότητες και να εφαρμόσουν υπεύθυνα τα ταλέντα τους. Το γεγονός ότι οι περισσότεροι άνθρωποι επιδεικνύουν σημαντική προσπάθεια, ενεργητικότητα και δέσμευση/υπευθυνότητα στη ζωή τους φαίνεται, στην πραγματικότητα, να είναι περισσότερο κανονιστικό παρά εξαιρετικό υποδηλώνοντας κάποια πολύ θετικά και επίμονα χαρακτηριστικά της ανθρώπινης φύσης. Το γεγονός ότι η ανθρώπινη φύση, μπορεί να είναι είτε ενεργητική είτε παθητική, εποικοδομητική είτε νωθρή, υποδηλώνει κάτι περισσότερο από απλές διαφορές διάθεσης και είναι συνάρτηση περισσότερων από τα βιολογικά προσόντα.

Προδίδει επίσης ένα ευρύ φάσμα αντιδράσεων στα κοινωνικά περιβάλλοντα που αξίζει την πιο έντονη επιστημονική διερεύνηση (Ryan & Deci, 2000).

Οι άνθρωποι μπορεί να παρακινούνται επειδή εκτιμούν μια δραστηριότητα ή επειδή υπάρχει ισχυρός εξωτερικός εξαναγκασμός. Μπορεί να ωθούνται σε δράση από ένα πάγιο ενδιαφέρον ή από μια δωροδοκία. Μπορεί να συμπεριφέρονται από την αίσθηση της προσωπικής δέσμευσης να διαπρέψουν ή από το φόβο της παρακολούθησης. Αυτές οι αντιθέσεις μεταξύ των περιπτώσεων που έχουν εσωτερικά κίνητρα και των περιπτώσεων που δέχονται εξωτερική πίεση είναι σίγουρα γνωστές σε όλους. Το ζήτημα του αν οι άνθρωποι στέκονται πίσω από μια συμπεριφορά από τα συμφέροντα και τις αξίες τους ή αν την κάνουν για λόγους εξωτερικούς προς τον εαυτό τους, είναι ένα θέμα σημαντικό σε κάθε πολιτισμό (π.χ. Johnson, 1993) και αποτελεί μια βασική διάσταση με την οποία οι άνθρωποι κατανοούν τη δική τους συμπεριφορά και τη συμπεριφορά των άλλων (deCharms, 1968- Heider, 1958- Ryan & Connell, 1989 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000).

Συγκρίσεις μεταξύ ανθρώπων των οποίων το κίνητρο είναι αυθεντικό (κυριολεκτικά, αυτοδημιούργητο ή εγκεκριμένο) και εκείνων που απλώς ελέγχονται εξωτερικά για μια δράση, αποκαλύπτουν συνήθως ότι οι πρώτοι, σε σχέση με τους δεύτερους, έχουν περισσότερο ενδιαφέρον, ενθουσιασμό και αυτοπεποίθηση, τα οποία με τη σειρά τους εκδηλώνονται τόσο ως αυξημένη απόδοση, επιμονή και δημιουργικότητα (Deci & Ryan, 1991, Sheldon et al., 1997 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) όσο και ως αυξημένη ζωτικότητα (Nix et al., 1999 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), αυτοεκτίμηση (Deci & Ryan, 1995 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) και γενική ευημερία (Ryan et al., 1995 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Αυτό συμβαίνει ακόμη και όταν τα άτομα έχουν το ίδιο επίπεδο αντιλαμβανόμενης ικανότητας ή αυτοαποτελεσματικότητας για τη δραστηριότητα (Ryan & Deci, 2000).

Ίσως κανένα μεμονωμένο φαινόμενο δεν αντικατοπτρίζει το θετικό δυναμικό της ανθρώπινης φύσης τόσο πολύ όσο τα εγγενή κίνητρα, την έμφυτη τάση να αναζητά κανείς καινοτομίες και προκλήσεις, να επεκτείνει και να ασκεί τις ικανότητές του, να εξερευνά και να μαθαίνει. Οι αναπτυξιολόγοι αναγνωρίζουν ότι από τη στιγμή της γέννησης, τα παιδιά, στην υγιέστερη κατάστασή τους, είναι ενεργά, περίεργα και παιχνιδιάρικα, ακόμη και ελλείψει συγκεκριμένων ανταμοιβών

(π.χ. Harter, 1978 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Το κατασκευάσμα των ενδογενών κινήτρων περιγράφει αυτή τη φυσική κλίση προς την αφομοίωση, την κατάκτηση, το αυθόρμητο ενδιαφέρον και την εξερεύνηση που είναι τόσο απαραίτητη για τη γνωστική και κοινωνική ανάπτυξη και που αποτελεί κύρια πηγή απόλαυσης και ζωτικότητας σε όλη τη διάρκεια της ζωής (Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993- Ryan, 1995 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000).

Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι οι άνθρωποι είναι γενναιόδωρα προικισμένοι με εγγενείς τάσεις παρακίνησης, τα στοιχεία είναι πλέον ξεκάθαρα ότι η διατήρηση και η ενίσχυση αυτής της εγγενούς τάσης απαιτεί υποστηρικτικές συνθήκες καθώς μπορεί να διαταραχθεί αρκετά εύκολα από διάφορες μη υποστηρικτικές συνθήκες. Έτσι, η θεωρία μας για την εγγενή παρακίνηση δεν αφορά το τι προκαλεί την εγγενή παρακίνηση την οποία βλέπουμε ως μια εξελιγμένη τάση (Ryan et al., 1997 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), μάλλον εξετάζει τις συνθήκες που προκαλούν και διατηρούν έναντι αυτών που υποθάλπουν και μειώνουν αυτή την εγγενή τάση (Ryan & Deci, 2000).

Η θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης (CET), που ήταν από τους Deci και Ryan (1985) ως υποθεωρία στο πλαίσιο της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, είχε ως στόχο να προσδιορίσει τους παράγοντες που εξηγούν τη μεταβλητότητα των εσωτερικών κινήτρων (Ryan & Deci, 2000). Σύμφωνα με την συγκεκριμένη θεωρία, η εσωτερική παρακίνηση θα ευδοκιμήσει αν το επιτρέψουν οι συνθήκες και η μελέτη των συνθηκών που ευνοούν ή υπονομεύουν την εσωτερική παρακίνηση είναι το πρώτο βήμα για την κατανόηση των πηγών τόσο της αλλοτρίωσης όσο και της απελευθέρωσης των θετικών πτυχών της ανθρώπινης φύσης (Ryan & Deci, 2000).

Η CET, η οποία επικεντρώνεται στις θεμελιώδεις ανάγκες για επάρκεια και αυτονομία, διαμορφώθηκε για να ενσωματώσει τα αποτελέσματα των αρχικών εργαστηριακών πειραμάτων σχετικά με τις επιδράσεις των ανταμοιβών, της ανατροφοδότησης και άλλων εξωτερικών γεγονότων στην εσωτερική παρακίνηση και στη συνέχεια δοκιμάστηκε και επεκτάθηκε με μελέτες πεδίου σε διάφορα περιβάλλοντα. Η θεωρία υποστηρίζει, πρώτον, ότι τα γεγονότα κοινωνικού πλαισίου (π.χ. ανατροφοδότηση, επικοινωνία, ανταμοιβές) που οδηγούν σε αισθήματα ικανότητας κατά τη διάρκεια της δράσης μπορούν να ενισχύσουν την εσωτερική παρακίνηση για την εν λόγω δράση. Κατά συνέπεια, διαπιστώθηκε ότι οι βέλτιστες

προκλήσεις, η ανατροφοδότηση που προάγει την αποτελεσματικότητα και η ελευθερία από υποτιμητικές αξιολογήσεις διευκολύνουν την εσωτερική παρακίνηση. Για παράδειγμα, πρώιμες μελέτες έδειξαν ότι η θετική ανατροφοδότηση της απόδοσης ενίσχυσε την εσωτερική παρακίνηση, ενώ η αρνητική ανατροφοδότηση της απόδοσης τη μείωσε (Deci, 1975 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), και η έρευνα των Valierand και Reid (1984 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) έδειξε ότι αυτές οι επιδράσεις επηρεάζονται από την αντιλαμβανόμενη επάρκεια (Ryan & Deci, 2000).

Η CET διευκρινίζει περαιτέρω, και μελέτες έχουν δείξει (Fisher, 1978- Ryan, 1982 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), ότι το αίσθημα της επάρκειας δεν θα ενισχύσει την εσωτερική παρακίνηση, εκτός αν συνοδεύεται από μια αίσθηση αυτονομίας ή, με όρους καταλογισμού, από μια εσωτερικά αντιλαμβανόμενη θέση αιτιότητας (deCharms, 1968 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Έτσι, σύμφωνα με την CET, οι άνθρωποι δεν πρέπει μόνο να βιώνουν την ικανότητα ή την αποτελεσματικότητα, αλλά πρέπει επίσης να βιώνουν τη συμπεριφορά τους ως αυτοκαθοριζόμενη για να υπάρχει εσωτερική παρακίνηση. Αυτό απαιτεί είτε άμεσες στηρίξεις για αυτονομία και επάρκεια είτε μόνιμους εσωτερικούς πόρους (Reeve, 1996 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) που είναι συνήθως το αποτέλεσμα προηγούμενων αναπτυξιακών στηρίξεων για αντιλαμβανόμενη αυτονομία και επάρκεια (Ryan & Deci, 2000).

Στην πραγματικότητα, οι περισσότερες έρευνες σχετικά με τις επιδράσεις των περιβαλλοντικών γεγονότων στην εσωτερική παρακίνηση έχουν επικεντρωθεί στο ζήτημα της αυτονομίας έναντι του ελέγχου και όχι στο ζήτημα της συναίνεσης. Η έρευνα για το θέμα αυτό υπήρξε σημαντικά πιο αμφιλεγόμενη. Ξεκίνησε με την επανειλημμένη απόδειξη ότι οι εξωγενείς ανταμοιβές μπορούν να υπονομεύσουν τα εσωτερικά κίνητρα. Ο Deci (1975 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) ερμήνευσε αυτά τα αποτελέσματα από την άποψη ότι οι ανταμοιβές διευκολύνουν μια πιο εξωτερικά αντιλαμβανόμενη θέση αιτιότητας (δηλ. μειωμένη αυτονομία). Παρόλο που το ζήτημα των επιδράσεων της ανταμοιβής έχει συζητηθεί έντονα, μια πρόσφατη, ολοκληρωμένη μετά-ανάλυση (Deci et al., 1999 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) επιβεβαίωσε, παρά τους αντίθετους ισχυρισμούς των Eisenberger and Cameron (1996 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), ότι όλες οι

αναμενόμενες απτές ανταμοιβές που εξαρτώνται από την απόδοση στο έργο υπονομεύουν αξιόπιστα την εσωτερική παρακίνηση (Ryan & Deci, 2000).

Επίσης, η έρευνα αποκάλυψε ότι όχι μόνο οι απτές ανταμοιβές, αλλά και οι απειλές, οι προθεσμίες, οι οδηγίες, οι πιεστικές αξιολογήσεις και οι επιβαλλόμενοι στόχοι μειώνουν τα εσωτερικά κίνητρα, διότι, όπως και οι απτές ανταμοιβές, οδηγούν σε ένα εξωτερικά αντιληπτό τόπο αιτιότητας. Αντίθετα, η επιλογή, η αναγνώριση των συναισθημάτων και οι ευκαιρίες για αυτοκαθοδήγηση βρέθηκαν να ενισχύουν την εσωτερική παρακίνηση, επειδή επιτρέπουν στους ανθρώπους ένα μεγαλύτερο αίσθημα αυτονομίας (Deci & Ryan, 1985 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Μελέτες του Field έδειξαν περαιτέρω ότι οι δάσκαλοι που υποστηρίζουν την αυτονομία (σε αντίθεση με τους controlling) προκαλούν στους μαθητές τους μεγαλύτερα εσωτερικά κίνητρα, περιέργεια και επιθυμία για πρόκληση (π.χ. Deci et al., 1981- Flink, Boggiano, & Barrett 1990- Ryan & Grolnick, 1986 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Οι μαθητές που διδάσκονται με μια πιο ελεγκτική προσέγγιση όχι μόνο χάνουν την πρωτοβουλία αλλά μαθαίνουν λιγότερο αποτελεσματικά, ειδικά όταν η μάθηση απαιτεί εννοιολογική, δημιουργική επεξεργασία (Amabile, 1996- Grolnick & Ryan, 1987- Utman, 1997 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Ομοίως, μελέτες έδειξαν ότι οι γονείς που υποστηρίζουν την αυτονομία, σε σχέση με τους γονείς που ελέγχουν, έχουν παιδιά που έχουν περισσότερα εσωτερικά κίνητρα (Grolnick et al., 1997 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Τα ευρήματα αυτά γενικεύτηκαν και σε άλλους τομείς, όπως ο αθλητισμός και η μουσική, στους οποίους η υποστήριξη της αυτονομίας και της ικανότητας από τους γονείς και τους μέντορες υποκινεί περισσότερα εσωτερικά κίνητρα (π.χ., Frederick & Ryan, 1995 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000).

Παρόλο που η αυτονομία και η υποστήριξη των ικανοτήτων είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την παραγωγή μεταβλητότητας στα εσωτερικά κίνητρα, ένας τρίτος παράγοντας, η συγγένεια, επηρεάζει επίσης την έκφρασή τους. Στη βρεφική ηλικία, το εσωτερικό κίνητρο είναι εύκολα παρατηρήσιμο ως διερευνητική συμπεριφορά και, όπως προτείνουν οι θεωρητικοί της προσκόλλησης (π.χ. Bowlby, 1979 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), είναι πιο εμφανές όταν το βρέφος είναι ασφαλώς προσκολλημένο σε έναν γονέα. Μελέτες σε μητέρες και βρέφη έχουν, πράγματι, δείξει ότι τόσο η ασφάλεια όσο και η υποστήριξη της μητρικής αυτονομίας προβλέπουν περισσότερη εξερευνητική συμπεριφορά στα βρέφη (π.χ. Frodi, Bridges,

& Grolnick, 1985 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Η SDT υποθέτει ότι μια παρόμοια δυναμική εμφανίζεται σε διαπροσωπικά περιβάλλοντα κατά τη διάρκεια της ζωής, με τα εγγενή κίνητρα να είναι πιο πιθανό να ευδοκιμήσουν σε πλαίσια που χαρακτηρίζονται από την αίσθηση της ασφάλειας και της συγγένειας. Για παράδειγμα, οι Anderson et al. (1976 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) διαπίστωσαν ότι όταν τα παιδιά εργάζονταν σε μια ενδιαφέρουσα εργασία παρουσία ενός ξένου ενήλικα που τα αγνοούσε και δεν ανταποκρινόταν στις πρωτοβουλίες τους, προέκυπτε πολύ χαμηλό επίπεδο εσωτερικής παρακίνησης, ενώ οι Ryan και Grolnick (1986 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) παρατήρησαν χαμηλότερη εσωτερική παρακίνηση σε μαθητές που βίωναν τους δασκάλους τους ως ψυχρούς και αδιάφορους. Βέβαια, πολλές συμπεριφορές με εσωτερικά κίνητρα εκτελούνται ευχαρίστως σε απομόνωση, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι κοντινές σχεσιακές υποστηρίξεις μπορεί να μην είναι απαραίτητες για την εσωτερική παρακίνηση, αλλά μια ασφαλής σχεσιακή βάση φαίνεται να είναι σημαντική για την έκφραση της εσωτερικής παρακίνησης (Ryan & Deci, 2000).

Συνοψίζοντας, το πλαίσιο CET υποδηλώνει ότι το κοινωνικό περιβάλλον μπορεί να διευκολύνει ή να εμποδίσει τα εσωτερικά κίνητρα, υποστηρίζοντας ή ανατρέποντας τις ψυχολογικές ανάγκες των ανθρώπων. Έχουν αποδειχθεί σαφώς ισχυροί δεσμοί μεταξύ του εσωτερικού κινήτρου και της ικανοποίησης των αναγκών για αυτονομία και επάρκεια, και κάποια έρευνα προτείνει ότι η ικανοποίηση της ανάγκης για συγγένεια, τουλάχιστον με μια απομακρυσμένη έννοια, μπορεί επίσης να είναι σημαντική για την παρακίνηση. Είναι κρίσιμο να θυμόμαστε, ωστόσο, ότι οι άνθρωποι θα παρακινηθούν εσωτερικά μόνο για δραστηριότητες που έχουν εγγενές ενδιαφέρον γι' αυτές, δραστηριότητες που έχουν την έλξη της καινοτομίας, της πρόκλησης ή της αισθητικής αξίας. Για τις δραστηριότητες που δεν έχουν τέτοια έλξη, οι αρχές της CET δεν εφαρμόζονται, επειδή οι δραστηριότητες δεν θα βιώνονται ως εσωτερικά παρακινούμενες εξαρχής. Για να κατανοήσουμε τα κίνητρα για αυτές τις δραστηριότητες, πρέπει να εξετάσουμε βαθύτερα τη φύση και τη δυναμική των εξωγενών κινήτρων (Ryan & Deci, 2000).

Παρόλο που η εσωτερική παρακίνηση είναι ένας σημαντικός τύπος παρακίνησης, δεν είναι ο μοναδικός τύπος ή ακόμη και ο μοναδικός τύπος αυτοκαθοριζόμενης παρακίνησης (Deci & Ryan, 1985 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Πράγματι, πολλά από αυτά που κάνουν οι άνθρωποι δεν είναι εσωτερικά

υποκινούμενα, ιδίως μετά την πρώιμη παιδική ηλικία, όταν η ελευθερία να υποκινούνται εσωτερικά περιορίζεται όλο και περισσότερο από τις κοινωνικές πιέσεις να κάνουν δραστηριότητες που δεν είναι ενδιαφέρουσες και να αναλαμβάνουν ποικίλες νέες ευθύνες (Ryan & La Guardia, υπό έκδοση όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000).

Το πραγματικό ερώτημα σχετικά με τις πρακτικές που δεν έχουν εσωτερικά κίνητρα είναι πώς τα άτομα αποκτούν το κίνητρο να τις εκτελούν και πώς αυτό το κίνητρο επηρεάζει τη συνεχή επιμονή, την ποιότητα της συμπεριφοράς και την ευημερία. Κάθε φορά που ένα άτομο (είτε πρόκειται για γονέα, δάσκαλο, αφεντικό, προπονητή ή θεραπευτή) επιχειρεί να προωθήσει ορισμένες συμπεριφορές σε άλλους, τα κίνητρα των άλλων για τη συμπεριφορά μπορεί να κυμαίνονται από την ακινητοποίηση ή την απροθυμία, στην παθητική συμμόρφωση, στην ενεργή προσωπική δέσμευση. Σύμφωνα με την SDT, αυτά τα διαφορετικά κίνητρα αντανακλούν διαφορετικούς βαθμούς στους οποίους η αξία και η ρύθμιση της ζητούμενης συμπεριφοράς έχουν εσωτερικευτεί και ενσωματωθεί. Η εσωτερίκευση αναφέρεται στην "πρόσληψη" μιας αξίας ή μιας ρύθμισης από τους ανθρώπους και η ενσωμάτωση αναφέρεται στην περαιτέρω μετατροπή αυτής της ρύθμισης σε δική τους, έτσι ώστε, στη συνέχεια, να εκπορεύεται από την αίσθηση του εαυτού τους (Ryan & Deci, 2000).

Η εσωτερίκευση και η ενσωμάτωση είναι σαφώς κεντρικά ζητήματα στην παιδική κοινωνικοποίηση, αλλά είναι επίσης συνεχόμενα σημαντικά για τη ρύθμιση της συμπεριφοράς σε όλη τη διάρκεια της ζωής. Σε σχεδόν κάθε περιβάλλον που εισέρχονται οι άνθρωποι, προβλέπονται ορισμένες συμπεριφορές και αξίες, συμπεριφορές που δεν είναι ενδιαφέρουσες και αξίες που δεν υιοθετούνται αυθόρμητα. Η SDT έχει ασχοληθεί με τα ζητήματα (α) των διαδικασιών μέσω των οποίων τέτοιες μη εσωτερικά υποκινούμενες συμπεριφορές μπορούν να γίνουν πραγματικά αυτοκαθοριζόμενες και (β) των τρόπων με τους οποίους το κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζει αυτές τις διαδικασίες (Ryan & Deci, 2000).

Ο όρος εξωγενή κίνητρα αναφέρεται στην εκτέλεση μιας δραστηριότητας με σκοπό την επίτευξη κάποιου διαχωρίσιμου αποτελέσματος και, ως εκ τούτου, έρχεται σε αντίθεση με τα ενδογενή κίνητρα, τα οποία αναφέρονται στην εκτέλεση μιας δραστηριότητας για την εγγενή ικανοποίηση από την ίδια τη δραστηριότητα. Σε

αντίθεση με ορισμένες προοπτικές που θεωρούν την εξωγενώς παρακινούμενη συμπεριφορά ως σταθερά μη αυτόνομη, η SDT προτείνει ότι η εξωγενής παρακίνηση μπορεί να ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό ως προς τη σχετική της αυτονομία (Ryan & Connell, 1989- Vallerand, 1997 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Για παράδειγμα, οι μαθητές που κάνουν την εργασία τους επειδή αντιλαμβάνονται προσωπικά την αξία της για την επιλεγμένη καριέρα τους είναι εξωγενώς παρακινούμενοι, όπως και εκείνοι που κάνουν την εργασία μόνο επειδή συμμορφώνονται με τον έλεγχο των γονέων τους. Και τα δύο παραδείγματα περιλαμβάνουν μέσα και όχι την απόλαυση της ίδιας της εργασίας, ωστόσο η πρώτη περίπτωση εξωγενών κινήτρων προϋποθέτει προσωπική έγκριση και αίσθημα επιλογής, ενώ η δεύτερη περιλαμβάνει συμμόρφωση με έναν εξωτερικό κανονισμό. Και οι δύο αντιπροσωπεύουν σκόπιμη συμπεριφορά (Heider, 1958 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), αλλά διαφέρουν ως προς τη σχετική αυτονομία τους.

Κεφάλαιο 2^ο Μεθοδολογία

2.1 Σκοπός έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η επαλήθευση και η πιθανή επέκταση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών και των Εσωτερικών έναντι Εξωτερικών κινήτρων. Η παρούσα έρευνα βασίζεται στην μικτή θεατρική ομάδα «Έν Δυνάμει» που αποτελείται από άτομα με και χωρίς αναπηρίες.

2.2 Στόχοι της έρευνας

Οι επιμέρους στόχοι της εργασίας είναι οι εξής:

1. Η αναζήτηση των κινήτρων μελών χωρίς αναπηρία της ομάδας, φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών, που τους οδήγησαν να συμμετάσχουν στην εν λόγω συνεργασία.
2. Η εξέταση κάλυψης των βασικών ψυχολογικών αναγκών των συνεντευξιζόμενων μέσα από τη συνεργασία τους με άτομα με αναπηρία.
3. Η μελέτη του περιβάλλοντος που ευνοεί ή όχι την κάλυψη των βασικών ψυχολογικών αναγκών.
4. Η ανάδειξη προτάσεων για να επιτευχθεί ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την κάλυψη των βασικών ψυχολογικών αναγκών σε ομάδες θεατρικές και εκπαιδευτικές.

2.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν είναι τα εξής:

1. Τι είναι αυτό το ιδιαίτερο που προσφέρει η συγκεκριμένη ομάδα στην εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους; Γιατί επέλεξαν να είναι μέλη μιας τέτοιας ομάδας συγκεκριμένα;
2. Η συνεργασία με άτομα με αναπηρία επέφερε την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών στους συνεντευξιζόμενους ή έμειναν ανεκπλήρωτες κάποιες από τις βασικές ψυχολογικές τους ανάγκες;

- 2α) Ποιο επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης διαπιστώνεται για την ανάγκη για συσχέτιση των ατόμων;
- 2β) Ποιο επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης διαπιστώνεται για την ανάγκη για αυτονομία των ατόμων;
- 2γ) Ποιο επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης διαπιστώνεται για την ανάγκη για επιδεξιότητα των ατόμων;
- 2δ) Ποιο επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης διαπιστώνεται για την ανάγκη για νεωτερισμό των ατόμων;
3. Η επιλογή των συνεντευξιαζόμενων για συνεργασία με άτομα με αναπηρία προήλθε από εσωτερικά ή εξωτερικά κίνητρα συμμετοχής;
4. Ως προς το περιβάλλον της ομάδας:
- 4α) Ποιο είναι το περιβάλλον που ευνοεί ή όχι την κάλυψη των βασικών ψυχολογικών αναγκών;
- 4β) Ποια στοιχεία του περιβάλλοντος οδηγούν σε ματαίωση των αναγκών;
- 4γ) Ποιες προτάσεις υπάρχουν για την βελτιστοποίηση του κλίματος;

2.4 Μεθοδολογία

2.4.1 Ποιοτική έρευνα σε ομάδες εστίασης

Η μέθοδος της ομάδας εστίασης, η οποία ονομάζεται επίσης ομαδική συνέντευξη, είναι, κατ' ουσία, μία ποιοτική μέθοδος. Βασίζεται σε δομημένες, ημιδομημένες ή μη δομημένες συνεντεύξεις και επιτρέπει στον ερευνητή/συνεντευκτή να πάρει συνέντευξη από πολλά υποκείμενα συστηματικά και ταυτόχρονα (Babbie, 2011).

Η ομάδα εστίασης έχει τις ρίζες της σε μια προσέγγιση της ομαδικής συνέντευξης που περιγράφεται από τον Merton et al. (1956 όπως αναφέρεται στο Sim & Waterfeld, 2019). Έκτοτε, έχει αποκτήσει αυξανόμενη δημοτικότητα στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας και αξιολόγησης (Sim & Waterfeld, 2019). Μια ομάδα εστίασης μπορεί να οριστεί γενικά ως "ένας τύπος ομαδικής συζήτησης για ένα θέμα

υπό την καθοδήγηση ενός εκπαιδευμένου συντονιστή της ομάδας" (Stewart 2018: σ. 687 όπως αναφέρεται στο Sim & Waterfeld, 2019). Οι Agar και MacDonald (1995 όπως αναφέρεται στο Sim & Waterfeld, 2019) προτείνουν ότι μια ομάδα εστίασης βρίσκεται κάπου μεταξύ μιας συνάντησης (αντανακλώντας το γεγονός ότι είναι συγκεκριμένα οργανωμένα εκ των προτέρων και έχει μια δομή) και μιας συζήτησης (αντανακλώντας το γεγονός ότι η συζήτηση έχει ωστόσο έναν βαθμό αυθορμητισμού, με τα άτομα να αναλαμβάνουν τις συνεισφορές του άλλου). Συνιστάται η συλλογή δεδομένων, και η μετέπειτα ανάλυση, να λαμβάνει υπόψη τόσο τον διάλογο όσο και την αλληλεπίδραση που έλαβε χώρα εντός της ομάδας (Kitzinger 1994- Smithson 2000- Halkier 2010, Grønkvær et al., 2011 όπως αναφέρεται στο Sim & Waterfeld, 2019), και να επιδιώκεται η αποτύπωση του τρόπου με τον οποίο το νόημα διαπραγματεύεται και συν-παράγεται στο πλαίσιο της ομάδας (Wilkinson, 1998 όπως αναφέρεται στο Sim & Waterfeld, 2019).

Οι ομάδες εστίασης είναι ομαδικές συνεντεύξεις για τη διερεύνηση της εμπειρογνωμοσύνης και των εμπειριών των συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένων διερευνήσεων του πώς και γιατί οι άνθρωποι συμπεριφέρονται με ορισμένους τρόπους (Busetto et al., 2020). Αποτελούνται συνήθως από 5-8 άτομα και καθοδηγούνται από έναν έμπειρο συντονιστή που ακολουθεί έναν θεματικό οδηγό ή "σενάριο". Μπορεί να περιλαμβάνουν έναν παρατηρητή ο οποίος λαμβάνει σημειώνει τις μη λεκτικές πτυχές της κατάστασης, ενδεχομένως χρησιμοποιώντας έναν οδηγό παρατήρησης. Ανάλογα με τις προτιμήσεις των ερευνητών και των συμμετεχόντων, οι συζητήσεις μπορούν να ηχογραφηθούν ή να βιντεοσκοπηθούν και να απομαγνητοφωνηθούν στη συνέχεια. Οι ομάδες εστίασης είναι χρήσιμες για τη συγκέντρωση δεδομένων από άτομα με σχετική εμπειρία σε ένα συγκεκριμένο θέμα για το οποίο μπορούν να μοιραστούν λεπτομερείς πληροφορίες. Οι ομάδες εστίασης είναι μια σχετικά εύκολη, γρήγορη και φθηνή μέθοδος για την απόκτηση πρόσβασης σε πληροφορίες σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις σε μια δεδομένη ομάδα. Τα μειονεκτήματα περιλαμβάνουν μικρότερο έλεγχο της διαδικασίας και μικρότερο βαθμό στον οποίο κάθε άτομο μπορεί να συμμετέχει. Επιπλέον, οι συντονιστές της ομάδας εστίασης χρειάζονται εμπειρία, όπως και εκείνοι που έχουν αναλάβει την ανάλυση των δεδομένων που προκύπτουν. Οι ομάδες εστίασης μπορεί να είναι λιγότερο κατάλληλες για τη συζήτηση ευαίσθητων θεμάτων που οι συμμετέχοντες μπορεί να διστάζουν να αποκαλύψουν σε ένα ομαδικό περιβάλλον. Επιπλέον, πρέπει

να δίνεται προσοχή στην εμφάνιση της "ομαδικής σκέψης" καθώς και στις πιθανές δυναμικές εξουσίας εντός της ομάδας, π.χ. όταν οι ασθενείς φοβούνται ή εκφοβίζονται από τους επαγγελματίες υγείας (Busetto et. al, 2020).

2.4.2 Είδος έρευνας και Δειγματοληψίας

Η έρευνα αποτελεί ποιοτική μελέτη με διεξαγωγή συζήτησης-συνέντευξης σε ομάδα εστίασης. Η έρευνα βασίζεται στην μικτή θεατρική ομάδα «Εν Δυνάμει» και διεξάγεται μέσω μίας ομάδας εστίασης πέντε φοιτητών ή απόφοιτων δραματικών σχολών, μελών χωρίς αναπηρία της ομάδας. Στις ποιοτικές έρευνες η δειγματοληψία είναι συνήθως σκόπιμη εκ φύσεως, όπως και στην παρούσα έρευνα όπου οι συνεντευξιαζόμενοι είναι μέλη της ομάδας, που έχουν γνώση και άποψη για το θέμα που εξετάζεται και ασχολούνται επαγγελματικά με την τέχνη του θεάτρου. Ασφαλώς, η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική και ανώνυμη. Ως οδηγό για την σωστή οργάνωση της διεξαγωγής της ομάδας εστίασης χρησιμοποίησα το άρθρο της Rosanna Breen *“Practical Guide to Focus-Group Research”* (2006) και το άρθρο των Pickering & Watts *“Case study: The role of the moderators in focus group interviews: Practical considerations”*.

2.4.3 Δείγμα

Οι συνεντευξιαζόμενοι αποτελούνται από δύο γυναίκες και τρεις άνδρες, ηλικίας 23 έως 36 ετών. Οι τέσσερις από τους πέντε συνεντευξιαζόμενους έχουν ήδη ολοκληρώσει τις σπουδές τους ενώ ο ένας σπουδάζει ακόμα στο Τμήμα Θεάτρου του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου. Δύο τελείωσαν την «Ανώτερη Δραματική σχολή Βασίλης Διαμαντόπουλος», μία/ένας την «Ανώτερη σχολή Δραματικής τέχνης Ανδρέας Βουτσινάς» και μία/ένας το Τμήμα Θεάτρου στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο. Όπως βλέπουμε, και οι πέντε συνεντευξιαζόμενοι είναι φοιτητές και απόφοιτοι δραματικών σχολών καθώς αυτό ήταν απαραίτητη προϋπόθεση για να συμμετέχουν στην παρούσα έρευνα. Απαραίτητο ήταν, επίσης, τα μέλη να είναι άτομα της ομάδας χωρίς κάποια αναπηρία.

2.4.4 Ερευνητικό εργαλείο

Οι ερωτήσεις της συζήτησης στην ομάδα εστίασης βασίστηκαν σε συνεντεύξεις παρόμοιων ποιοτικών ερευνών (π.χ. Καραγιάννη, 2021 και Ελευθεριάδου, 2021) και διαθέσιμα ερωτηματολόγια, σεμινάρια και άρθρα για την διερεύνηση βασικών ψυχολογικών αναγκών: Intrinsic Motivation Inventory (IMI), Addressing Basic Psychological Needs Fulfillment, Autonomous Motivation, and Working Alliance in Psychotherapy by Beth Keleher (2015), Basic Psychological Needs Scales, Δρ. Παναγιώτης Βαρσάμης: Σεμινάριο Β' ΚΕΔΔΥ Θεσσαλονίκης (2016-2017).

Οι ερωτήσεις κατηγοριοποιήθηκαν στις ακόλουθες θεματικές ενότητες, με βάση τους στόχους της έρευνας (αναλυτικά βλ. Παράρτημα 1): Α. Γενικές ερωτήσεις για συμμετέχοντες, Β. Ερωτήσεις για την ιδιαιτερότητα της ομάδας ως προς την επαγγελματική πορεία των μελών. Γ. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για συσχέτιση με τους άλλους, Δ. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για αυτονομία, Ε. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για επιδεξιότητα, ΣΤ. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για νεωτερισμό, Ζ. Ερωτήσεις σχετικές με τα εσωτερικά κίνητρα.

2.4.5 Διαδικασία

Η έρευνα διεξήχθη από αρχές Φεβρουαρίου έως τέλη Ιουλίου. Αρχικά έγινε βιβλιογραφική έρευνα για να καταλήξω στο ακριβές θέμα και τον σκοπό της έρευνας και έπειτα μία πρώτη επαφή με ένα μέλος της ομάδας «Εν Δυνάμει» για να γίνει η επιβεβαίωση ότι η έρευνα θα μπορέσει το επόμενο διάστημα να υλοποιηθεί και ότι τα μέλη είναι πρόθυμα να ασχοληθούν εθελοντικά και ανώνυμα. Το μέλος της ομάδας έκανε μία πρώτη ενημέρωση για τον σκοπό της έρευνας στα υπόλοιπα μέλη και όταν τελικά είχαν ετοιμαστεί οι ερωτήσεις της συνέντευξης που θα πραγματοποιούσα, ξεκίνησε μία προσπάθεια εύρεσης κατάλληλης ημερομηνίας ώστε να μπορούν όλα τα μέλη να είναι παρόντα. Είχαμε δημιουργήσει μία ομαδική συνομιλία στο διαδίκτυο από όπου τα μέλη ενημερώθηκαν και γραπτώς για τον σκοπό της έρευνας και από όπου μπορούσαμε να συνεννοούμαστε παρότι χρειάστηκε να μιλήσουμε εν τέλει και τηλεφωνικά. Δυσκολευτήκαμε αρκετά να συμφωνήσουμε σε ημερομηνία και ώρα αλλά τελικά τα καταφέραμε. Η ομάδα εστίασης παρευρέθηκε στο Βασιλικό Θέατρο της Θεσσαλονίκης όπου έκαναν πρόβες για να γνωριστούμε και να

πραγματοποιήσουμε την συζήτηση-συνέντευξη. Ο χώρος επιλέχθηκε από κοινού. Πριν ξεκινήσει η συζήτηση, τα μέλη συμπλήρωσαν μία έντυπη δήλωση συγκατάθεσης τους για συμμετοχή στην έρευνα, ενημερώθηκαν ξανά πιο λεπτομερώς για τον σκοπό της έρευνας και μοιράστηκαν απορίες τις οποίες τους έλυσα. Παρούσα ήταν και μία γυναίκα με την οποία έχω στενή σχέση και εμπιστοσύνη, και την οποία επέλεξα για να έχει τον ρόλο του παρατηρητή. Ήταν σχετική με θέματα εκπαίδευσης και αναπηρίας και δέχτηκε να συμμετέχει εθελοντικά ώστε να υπάρχει ένα άτομο που θα σημειώνει τις μη λεκτικές πτυχές της κατάστασης καθ' όλη την διάρκεια της συζήτησης. Κατόπιν, εφόσον η συζήτηση ολοκληρώθηκε επιτυχώς με διάρκεια 90 λεπτών, την επόμενη μέρα απομαγνητοφώνησα την ηχογράφηση. Σε συνδυασμό με τις σημειώσεις της παρατηρήτριας, επεξεργάστηκα την απομαγνητοφώνηση που είχα κάνει ώστε να καταγράψω όσο πιο ξεκάθαρα και αντικειμενικά όλες τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων και να τις οργανώσω με βάση τους θεματικούς άξονες της εργασίας. Τελικώς, προχώρησα στην ανάλυση των δεδομένων που παρουσιάζεται παρακάτω.

2.4.6 Θεματική Ανάλυση

Η θεματική ανάλυση είναι μια διαισθητική προσέγγιση στην ποιοτική ανάλυση δεδομένων που επιτρέπει στους ερευνητές να διερευνήσουν τα μοτίβα στα δεδομένα τους. Περιλαμβάνει τον εντοπισμό και την κατανόηση των βασικών θεμάτων στα δεδομένα και τον τρόπο με τον οποίο σχετίζονται μεταξύ τους. Τα "θέματα" είναι γενικές κατηγορίες κοινών πληροφοριών που σχετίζονται με ένα ερευνητικό φαινόμενο, οι οποίες αφηγούνται μια ιστορία για τις διαστάσεις του (Delve & Limpaecher, 2023). Η θεματική ανάλυση είναι μια μέθοδος ποιοτικής έρευνας για την ανάλυση δεδομένων που συνεπάγεται την αναζήτηση σε ένα σύνολο δεδομένων για τον εντοπισμό, την ανάλυση και την αναφορά επαναλαμβανόμενων μοτίβων (Braun & Clarke 2006). Τα θέματα που προκύπτουν από τα δεδομένα κατασκευάζουν ενεργά τα μοτίβα νοήματος για την απάντηση ενός ερευνητικού ερωτήματος. Εν ολίγοις, τα θέματα είναι "ένα μοτίβο απόκρισης ή νοήματος" που προέρχεται από κωδικοποιημένα δεδομένα και αντιπροσωπεύει γενικότερες ιδέες ενσωματωμένες στο ευρύτερο σύνολο δεδομένων. Κατά συνέπεια, η θεματική ανάλυση είναι μια αποτελεσματική μέθοδος ποιοτικής έρευνας για την περιγραφή

δεδομένων που περιλαμβάνει επίσης τη δική σας ερμηνεία για την επιλογή κωδικών και την κατασκευή θεμάτων (Delve & Limpaecher, 2023).

Η θεματική ανάλυση είναι ένας χρήσιμος τρόπος για την κατανόηση εμπειριών, σκέψεων ή συμπεριφορών σε ένα σύνολο δεδομένων. Επιπλέον, λόγω των σαφών, εύκολων διαδικασιών που περιγράφονται από τους Braun και Clarke (2006, 2012, 2017 όπως αναφέρεται στο Delve & Limpaecher, 2023), οι ερευνητές έχουν προτείνει ότι η θεματική ανάλυση είναι μια ιδανική αναλυτική μέθοδος για αρχάριους ποιοτικούς ερευνητές (Nowell et al., 2017 όπως αναφέρεται στο Delve & Limpaecher, 2023) για αυτό και επιλέχθηκε και στην παρούσα έρευνα.

Εφαρμογή: Πιο συγκεκριμένα, αφού έγινε η απομαγνητοφώνηση της ηχογραφημένης συζήτησης, τα κείμενα διαβάστηκαν επανειλημμένως από την συγγραφέα της έρευνας με στόχο να εντοπιστούν τα αποσπάσματα εκείνα που παρείχαν πληροφορίες για κάθε ένα ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε. Αρχικά, κρατήθηκαν σύντομες σημειώσεις, στο περιθώριο του κειμένου, με τη μορφή λέξεων, θεωρητικών εννοιών ή σύντομων φράσεων που συνοψίζουν όσα γράφονται στο κείμενο ενώ παράλληλα σημειώνονταν και στοιχεία που θεωρήθηκαν σημαντικά από αυτά που είχαν συλλεχθεί γραπτώς από την παρατηρήτρια. Η διαδικασία αυτή είναι γνωστή ως ανοικτή κωδικοποίηση (open coding) και στοχεύει στη δημιουργία μιας συνοπτικότητας περιγραφής για κάθε στοιχείο που καταγράφεται στο κείμενο (Γαλάνης, 2018). Κατόπιν, συλλέχθηκαν όλα τα απαραίτητα αποσπάσματα και καταχωρήθηκαν σε νέες σελίδες έτσι ώστε να είναι κατηγοριοποιημένα με βάση τον θεματικό άξονα στον οποίο ταιριάζουν (Newell & Burnard, 2006). Ωστόσο, επειδή πολλές φράσεις ήταν σχετικές και με άλλους θεματικούς άξονες και αλληλοσυνδέονταν, χρησιμοποιήθηκαν από την συγγραφέα χρωματιστά στυλό για να δείξει ποια σημεία του κειμένου σχετίζονται με παραπάνω από ένα ερευνητικό ερώτημα. Τελικώς, η ανάλυση των αποτελεσμάτων αυτών παρουσιάστηκε όσο το δυνατόν καθαρότερα και συντομότερα με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας, κατηγοριοποιώντας τα στους εξής θεματικούς άξονες-ενότητες: **α)** Επαλήθευση Θεωρίας Αυτοκαθορισμού, **β)** Η ιδιαιτερότητα της ομάδας σε σχέση με την εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους, **γ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για συσχέτιση, **δ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για αυτονομία, **ε)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για επιδεξιότητα, **στ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για νεωτερισμό,

ζ) Εσωτερικά έναντι εξωτερικών κινήτρων, η) Περιβάλλον: κάλυψη ή ματαίωση βασικών ψυχολογικών αναγκών – Προτάσεις για βελτιστοποίηση του κλίματος, θ) Επέκταση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού. Ουσιαστικά οι ενότητες αυτές ταυτίζονται τα ζητούμενα των ερευνητικών ερωτημάτων της εργασίας και δημιουργήθηκαν με βάση το περιεχόμενο των κειμένων της συνέντευξης. Για παράδειγμα, η ενότητα «Επέκταση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού» και η ενότητα «Προτάσεις για βελτιστοποίηση του κλίματος» δεν ήταν δεδομένο ότι θα μπορέσουν να συνταχθούν αν δεν δινόταν το κατάλληλο υλικό από την ομάδα εστίασης. Αυτή είναι και η χρησιμότητα της ποιοτικής έρευνας στην παρούσα εργασία.

2.4.7 Αξιοπιστία και Εγκυρότητα της έρευνας

«Η αξιοπιστία (credibility) σε μια ποιοτική έρευνα αναφέρεται στην ισχύ του μεθοδολογικού σχεδιασμού, στην ποιότητα των δεδομένων τα οποία συλλέγηκαν κατά τη διάρκειά της και στο πώς αυτός ο σχεδιασμός και τα συγκεκριμένα δεδομένα οδηγούν σε αληθινά και άξια εμπιστοσύνης ευρήματα, υπό την έννοια ότι αναπαριστούν την πραγματικότητα (Levin & O' Donnel, 1999· Lincoln, 2001). Η έννοια της αξιοπιστίας της έρευνας στα πλαίσια της ποιοτικής σχολής θα αντιστοιχούσε στην έννοια της «εσωτερικής εγκυρότητας» (internal validity) στην ποσοτική/θετικιστική σχολή» (Συμεού, 2007).

Προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα και αξιοπιστία της παρούσας έρευνας οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν έτσι ώστε να αποτελούν σημαντικό και αντιπροσωπευτικό αριθμό των μελών χωρίς αναπηρία της ομάδας «Εν Δυνάμει» και να καλύπτουν τον απαιτούμενο αριθμό για την υλοποίηση μίας ομάδας εστίασης. Επιπρόσθετα, προκειμένου να διασφαλιστεί η αξιοπιστία της εν λόγω έρευνας προτάθηκε στους συμμετέχοντες η επαλήθευση των δεδομένων που είχαν συλλεγεί στο πεδίο μέσω των απομαγνητοφωνήσεων των συνεντεύξεων, της ερμηνείας της θεματικής ανάλυσης των δεδομένων που προκύπτουν από αυτές, μέσω της επιστροφής στους ίδιους τους συμμετέχοντες του δείγματος με απώτερο σκοπό την επικύρωση της ακρίβειάς τους. Η παρούσα μέθοδος διασφάλισης της αξιοπιστίας ονομάζεται «έλεγχος συμμετεχόντων» (member checks) και αποτελεί μια συνήθη μέθοδο επαλήθευσης της αξιοπιστίας σε ποιοτικές, κατά βάση, έρευνες καθώς στην προκειμένη περίπτωση το ίδιο το δείγμα επιβεβαιώνει τα ευρήματα της έρευνας εκ

των υστέρων μέσω της διαδικασίας που ονομάζεται participant validation (Thomas, 2016).

Κεφάλαιο 3^ο Αποτελέσματα έρευνας

Η ποιοτική έρευνα στην παρούσα εργασία έχει την ευθύνη μέσα από τους πέντε συνεντευξιαζόμενους να καταφέρει να αναδείξει και να καταγράψει τα κίνητρα και τις απόψεις τους που σχετίζονται με το υπό εξέταση θέμα, εξυπηρετώντας αποτελεσματικά το σκοπό της έρευνας. Οι θεματικοί άξονες στους οποίους είναι κατηγοριοποιημένες οι επόμενες ενότητες αποτέλεσαν και την δομή της συζήτησης-συνέντευξης στην ομάδα εστίασης με γνώμονα το περιεχόμενο των ερωτήσεων. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται με βάση τα ευρήματα που προέκυψαν από την διαδικασία της συζήτησης στην ομάδα εστίασης. Τα ευρήματα χωρίζονται σε 7 ενότητες, ανάλογα με τους ερευνητικούς στόχους και τα ερωτήματα που παρουσιάστηκαν. Πιο συγκεκριμένα, οι ενότητες είναι οι εξής: **α)** Οι αιτίες της συμμετοχής των συνεντευξιαζόμενων στην ομάδα «Εν Δυνάμει» **β)** Η ιδιαιτερότητα της ομάδας σε σχέση με την εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους, **γ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για συσχέτιση, **δ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για αυτονομία, **ε)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για επιδεξιότητα, **στ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για νεωτερισμό, **ζ)** Εσωτερικά έναντι εξωτερικών κινήτρων.

Η ενότητα *α) Οι αιτίες της συμμετοχής των συνεντευξιαζόμενων στην ομάδα «Εν Δυνάμει»* σχετίζεται με την επαλήθευση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού καθώς μέσω των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων στα ερωτήματα αυτής της ενότητας θα φανεί κατά πόσο τα κίνητρά τους ήταν εσωτερικά εξ αρχής και κατά πόσο η συμμετοχή τους ήταν συνειδητή και αποτέλεσε προσωπική επιλογή.

Στην αρχή της συζήτησης οι συμμετέχοντες, αφού ενημερώθηκαν ξανά για τον σκοπό και τους στόχους της έρευνας, θέλησαν να μάθουν περισσότερα για εμένα και να μοιραστούν πράγματα και σκέψεις για τον εαυτό τους, καθώς δεν γνωριζόμασταν καθόλου και ήταν ανθρώπινο και σημαντικό να χτίσουμε έστω και σε σύντομο χρονικό διάστημα μία οικειότητα. Αυτή η προθέρμανση δεν ηχογραφήθηκε καθώς δεν αποτελεί στοιχείο ανάλυσης αλλά συνέβη μόνο για την δική μας ευχαρίστηση και άνεση. Μόλις ολοκληρώθηκε αυτή η συζήτηση που κράτησε περίπου 20 λεπτά, ξεκίνησε η ηχογράφηση. Αρχικά, τέθηκαν δύο γενικές ερωτήσεις σχετικά με το προφίλ των συνεντευξιαζόμενων και σχετικά με τις αιτίες-αφορμές που τους οδήγησαν στο να συμμετέχουν στην ομάδα «Εν Δυνάμει». Δεν απαντούσαν πάντα όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι σε όλες τις ερωτήσεις καθώς δεν ήταν

υποχρεωτικό και αυτό θα ήταν και πολύ χρονοβόρο. Στις δύο όμως εισαγωγικές ερωτήσεις που ήταν και πολύ σημαντικές για την παρούσα έρευνα, απάντησαν όλοι οι συμμετέχοντες και αντλήθηκαν τα εξής δεδομένα:

Προφίλ συνεντευξιαζόμενων:

(Η ερώτηση 1 που τέθηκε ήταν η εξής: «Τι σπουδάζετε ή σπουδάσατε; Με τι ασχολείστε κατά κύριο λόγο;»)

Οι συνεντευξιαζόμενοι αποτελούνται από δύο γυναίκες και τρεις άνδρες, ηλικίας 23 έως 36 ετών. Οι τέσσερις από τους πέντε συνεντευξιαζόμενους έχουν ήδη ολοκληρώσει τις σπουδές τους ενώ ο ένας σπουδάζει ακόμα στο Τμήμα Θεάτρου του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου. Δύο τελείωσαν την «Ανώτερη Δραματική σχολή Βασίλης Διαμαντόπουλος», μία/ένας την «Ανώτερη σχολή Δραματικής τέχνης Ανδρέας Βουτσινάς» και μία/ένας το Τμήμα Θεάτρου στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο. Όπως βλέπουμε, και οι πέντε συνεντευξιαζόμενοι είναι φοιτητές και απόφοιτοι δραματικών σχολών καθώς αυτό ήταν απαραίτητη προϋπόθεση για να συμμετέχουν στην παρούσα έρευνα.

3.1 Οι αιτίες της συμμετοχής των συνεντευξιαζόμενων στην ομάδα «Εν Δυνάμει»

Η δεύτερη εισαγωγική ερώτηση (νο.2) στην οποία κλήθηκαν να απαντήσουν ήταν η εξής: «Με ποια αφορμή εισήλθατε στην ομάδα «Εν Δυνάμει;». Στην αρχή της συζήτησης οι συνεντευξιαζόμενοι πρότειναν από μόνοι τους να μιλήσουν για την αφορμή που εισήλθαν στην ομάδα «Εν Δυνάμει». Η ερώτηση αυτή ήταν προγραμματισμένο κι από μεριάς μου να γίνει διότι με ενδιέφερε να μελετήσω τα κίνητρα τους για συμμετοχή καθώς συνδέονται άμεσα με την Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού η οποία εξετάζεται στην παρούσα έρευνα. Οι απαντήσεις τους παρατίθενται παρακάτω:

Σ.2: «Κάπως όταν μπήκα στην σχολή, γνώρισα τον Χ (μέλος της ομάδας), ο οποίος ήταν κι αυτός στην ομάδα και έτυχε να είμαι εθελοντής/ρια στα «Δημήτρια», ταξιθέτης/ρια, και τότε ανέβαζαν την παράσταση «Ο άνθρωπος ανεμιστήρας». Είδα την παράσταση και με είχε συγκινήσει πάρα πολύ και σκεφτόμουν καθ' όλη την διάρκεια της παράστασης, πώς έχουν καταφέρει να το κάνουν; να συνυπάρχουν όλοι αυτοί μαζί ... Τα κείμενα με είχαν συγκινήσει απίστευτα, όλο αυτό ήταν κάτι το οποίο με είχε

αγγίζει πάρα πολύ και ήθελα πολύ να δω το από πίσω. Έχω υπάρξει και σε τυπικές θεατρικές ομάδες και δεν υπήρχε αυτή η ειλικρίνεια και αυτό το δόσιμο που υπάρχει στην ομάδα «Εν Δυνάμει» οπότε κάπως έτσι μου κίνησε το ενδιαφέρον στην αρχή η ομάδα και μετά κάπως στην δεύτερη καραντίνα γινόταν ένα πρότζεκτ στο *tomus* και μου είπε ο Χ: «αφού σε ενδιαφέρει, έλα». Και έτσι μπήκα και δεν απογοητεύτηκα καθόλου».

Σ.3: «Εγώ μπήκα μέσω δύο φίλων, που τυχαίνει να είμαστε στην ίδια σχολή στο ίδιο τμήμα υποκριτικής, και τους έβλεπα που πηγαίνουν για πρόβες και κάποια στιγμή ο Χ μου λέει: «Η ομάδα κοιτάει για καινούργια μέλη και μπορείς να έρθεις να κάνεις μία επαφή με την ομάδα καθώς η ομάδα θα σου προσφέρει μία φοβερή συνεργασία» και επειδή είδα ότι και ο ίδιος περνούσε πάρα πολύ ωραία, είπα να το δοκιμάσω. Στην αρχή είχα μία ένσταση για το πως θα πρέπει να συμπεριφερόμαι στα άτομα με αναπηρία και αν θα καταφέρω να ανταπεξέλθω και από την πρώτη μέρα είδα κάτι πολύ διαφορετικό να συμβαίνει εκεί. Δηλαδή, μία πραγματική ισότητα απέναντι στα μέλη και στην συμπεριφορά των ατόμων χωρίς αναπηρία απέναντι στα άτομα με αναπηρία».

Σ.1: Πάνω τώρα σε αυτό που είπε ο/η Σ.3, θέλω να πω ότι και εγώ πολύ γρήγορα ένιωσα ότι δέθηκα με τα παιδιά και ένιωσα οικεία και όσο συνέβαινε αυτό ένιωθα κάπως σαν να ορίστηκε η ταυτότητα μου, σαν να λέμε τώρα είμαι «ο Χ που είναι στην ομάδα Εν Δυνάμει», ότι απέκτησα κάτι που με αντιπροσωπεύει απόλυτα. Αυτό αυτομάτως μου έδωσε έναν πολύ όμορφο και ασφαλή χώρο στο να δημιουργώ καλλιτεχνικά και στο να δημιουργώ ανθρώπινες σχέσεις και φιλίες με όλα τα μέλη, και σιγά σιγά όλο αυτό άρχισε να γίνεται η ζωή μου. Σε σημείο που τώρα, που σιγά σιγά περνάω σε ένα στάδιο της ζωής μου που θέλω και πρέπει να δοκιμάσω και νέα πράγματα, μου είναι πολύ δύσκολο να αφήσω ένα κομμάτι της ομάδας, όχι όλα όσα προσφέρει, αλλά πολλά από αυτά που απαιτούν πιο πολύ χρόνο. Είμαι σε μία φάση που θέλω να κυνηγήσω κι άλλα πράγματα επαγγελματικά, για παράδειγμα στην Αθήνα, και νιώθω ότι θα χάσω στιγμές και εμπειρίες της ομάδας «Εν Δυνάμει». Βέβαια ξέρω ότι όταν είσαι στην ομάδα αυτή, είσαι για πάντα δεμένος και οι πόρτες είναι ανοιχτές για εσένα όπως και να έχει, έστω και για περιστασιακά πρότζεκτ και τα λοιπά, αλλά μου είναι δύσκολη αυτή η μετάβαση.

Σ.2: Θα ήθελα κι εγώ να προσθέσω κάτι πάνω σε αυτά που είπε ο/η Σ.1. Στην αρχή κι εμένα το κίνητρό μου δεν ήταν απαραίτητα να συμμετέχω σε κάποια παράσταση, θα

ήμουν πολύ ικανοποιημένη/ος και μόνο αν συμμετείχα σε κάποια από τα εργαστήρια της ομάδας, έψαχνα νομίζω περισσότερο την σύνδεση με τα παιδιά, αυτήν την σύνδεση που έβλεπα και άκουγα πως έχουν, την τόσο ιδιαίτερη, στενή και μαγική. Τελικά όντως μπήκα για τα καλά και όπως είπε και ο/η Σ.Ι. απέκτησα ταυτότητα, αυτήν της ομάδας «Εν Δυνάμει» και συνέχισα να είμαι σε αυτήν γιατί βλέπω ότι το αποτέλεσμα το καλλιτεχνικό είναι πολύ υψηλό. Όποιος είναι σε ομάδα, αντιπροσωπεύει και την ταυτότητα της ομάδας, εγώ λοιπόν επέλεξα πολύ συνειδητά να είμαι στην ομάδα «Εν Δυνάμει» καθώς παρότι υπάρχουν κι άλλες ομάδες στην πόλη, χωρίς να θέλω να τις μειώσω, θεωρώ ότι δεν με αντιπροσώπευαν έτσι όπως η συγκεκριμένη, που με γεμίζει τόσο πολύ.

Σ.4: «Εγώ όταν ήμουν δεύτερο έτος στην σχολή, είχε έρθει η καλλιτεχνική διευθύντρια της ομάδας «Εν Δυνάμει» να διδάξει εκεί και επειδή ήταν η περίοδος της παράστασης «Ερωτευμένα άλογα», μας είχε φέρει ένα ερωτηματολόγιο που έλεγε: «Τι είναι ο έρωτας για εσάς; Πώς έχετε την λέξη διαφορετικό στο μυαλό σας;» Επειδή εγώ σαν άνθρωπος ένιωθα τότε ότι λόγω του ότι είμαι ομοφυλόφιλος/η, ήμουν και κάτι το διαφορετικό και με αντιμετώπιζα ως κάτι διαφορετικό και περίεργο -και στο σχολείο και στο πανεπιστήμιο- διότι έτσι με αντιμετώπιζαν και πολλοί άνθρωποι στο περιβάλλον μου, αυτή η ομάδα μου έδωσε χώρο, πάρα πολύ χώρο. Εκείνη την ημέρα έγραφα τόσα πράγματα ελεύθερα, χωρίς να σκέφτομαι, χωρίς να γράψω το όνομα μου, χωρίς να πω ότι είμαι εγώ αυτός που τα λέει όλα αυτά, ήταν κάτι απελευθερωτικό και καινούργιο για εμένα. Τελικά έγινε τέλος πάντων η παράσταση όπου έπαιξε μία φίλη μου και πήγα και είδα τα «Ερωτευμένα Άλογα» και εκείνη την περίοδο γενικότερα έβλεπα πολλές παραστάσεις, ταξίδια για να δω θέατρο, και κατέληξα ότι αυτή είναι ανάμεσα σε τόσες, η καλύτερη παράσταση που είδα στην ζωή μου και το να γίνω έπειτα ηθοποιός σε αυτήν ήταν για εμένα όνειρο. Όταν είχα βγει από την παράσταση, δεν μπορούσα να πιστέψω όλο αυτό που είχα δει, τόσα νοήματα, τόσα συναισθήματα, τόσα πράγματα επί σκηνής και ακόμα δεν μπορώ να τα βάλω σε μία σειρά, να τα πιάσω ένα ένα όλα αυτά τα απίστευτα που είδα και να τα αναλύσω. Ήθελα να γνωρίσω όλα τα παιδιά που έπαιζαν στην παράσταση, να πω συγχαρητήρια σε όποιον είχε βάλει ένα λιθαράκι έστω μικρό σε όλο αυτό που είδα. Σε ανθρώπους που βοήθησαν κι ας μην ήταν πάνω στην σκηνή. Η παράσταση αυτή ήταν ένα δώρο. Έτσι, αποφάσισα να στείλω στην σκηνοθέτρια της παράστασης, με πολύ θάρρος, και της είπα ότι θέλω να είμαι μέρος όλου αυτού και ότι αυτό θα ήταν όνειρο για εμένα. Μου τηλεφώνησε εκείνη και

πήγα να γνωρίσω και από κοντά την ομάδα και όλα τα παιδιά. Θυμάμαι ότι όταν με πήρε ξανά κάποια στιγμή και με ρώτησε αν θέλω να συμμετέχω στην παράσταση «Ερωτευμένα Άλογα» στην Αθήνα δεν μπορούσα να πιστέψω ότι μου γίνεται τέτοια ερώτηση, ήμουν πολύ χαρούμενος/η. Τελείωσε η παράσταση και είχαμε κάτσει σε έναν κύκλο και μας ρώτησε η σκηνοθέτης, σε εμένα και σε μια άλλη κοπέλα που μόλις είχαμε μπει στην ομάδα, «πώς ήταν αυτή η εμπειρία;». Απάντησα ότι ήταν τόσο συγκινητικό που πήρα τόση αγάπη από όλα τα παιδιά, ότι μπαίνεις ξαφνικά σε μία αίθουσα, σε έναν χώρο για πρόβα και ξαφνικά όλοι θέλουν να σε αγκαλιάσουν, να σου μιλήσουν, είναι απίστευτο».

Σ.5: Έπαιζα σε μία θεατρική παράσταση μαζί με την καλλιτεχνική διευθύντρια και μου έκανε την πρόταση να μπω στην θεατρική ομάδα «Εν Δυνάμει». Δεν τους γνώριζα πιο πριν. Το σκέφτηκα, ρώτησα και κάποια άτομα που ασχολούνται με το θέατρο την άποψη τους, άκουσα πολλά θετικά σχόλια και αποφάσισα να μπω στην ομάδα.

3.2 Η ιδιαιτερότητα της ομάδας για την εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους

Ένα από ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας διπλωματικής ήταν το τι είναι αυτό το ιδιαίτερο που προσφέρει η συγκεκριμένη ομάδα στην εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους, γιατί δηλαδή επέλεξαν να είναι μέλη μιας τέτοιας ομάδας συγκεκριμένα. Χρησιμοποιήθηκαν λοιπόν οι 8 ερωτήσεις που ακολουθούν για να το καλύψουν. Οι συνεντευξιαζόμενοι απαντούσαν αυθόρμητα όποτε έκριναν, χωρίς καμία πίεση, καθώς σκοπός ήταν η ελεύθερη συζήτηση.

Ενδεικτικά:

Στην ερώτηση 1 «Τι είναι αυτό το ιδιαίτερο που σας προσφέρει η ομάδα εν δυνάμει συγκριτικά με κάποια ομάδα με ηθοποιούς αυστηρά και μόνο τυπικής ανάπτυξης;», ο/η Σ.3 απάντησε ως εξής:

Σ.3: «Θεωρώ ότι προσφέρει μια πολύ μεγάλη ελευθερία και υποστηρίζει οτιδήποτε που έχει να κάνει με διαφορετικότητα, δεν έχει να κάνει μόνο ως προς την αναπηρία αλλά υπάρχει απόλυτα μεγάλος σεβασμός προς το άλλο, το διαφορετικό, είτε αυτό είναι

πολιτική θέση, είτε αυτό έχει να κάνει με την θρησκεία του καθενός κλπ. Ο καθένας μπορεί να υπάρχει μέσα στην ομάδα χωρίς να κριθεί για κάτι και έτσι εξελισσόμαστε και ως ηθοποιοί. Για εμένα αυτή είναι η ουσία της ομάδας και η διαδικασία που ακολουθείται για τις παραστάσεις. Αυτό δεν συμβαίνει σε τυπικές θεατρικές ομάδες».

Στην ερώτηση 2 «Θεωρείτε ότι χάρη στην φύση της συγκεκριμένης ομάδας είστε περισσότερο απελευθερωμένοι και αν ναι με ποιον τρόπο το πετυχαίνετε αυτό;» ο/η Σ.5 απάντησε:

Σ.5: «Σε αυτήν την ομάδα ναι, σε άλλες τυπικές ομάδες είναι πολύ διαφορετικά τα πράγματα. Είναι πολύ δύσκολο να νιώσεις απελευθερωμένος διότι δεν έχεις την ευκαιρία να συνδεθείς και να ζυμωθείς με τα μέλη όπως στην ομάδα «Εν Δυνάμει». Επίσης, επειδή οι παραστάσεις δημιουργούνται με βάση δικά μας κείμενα και ιδέες, εμπειρίες και προσωπικά βιώματα, γνωριζόμαστε καλύτερα και αποδεχόμαστε ο ένας τον άλλον για αυτό που είναι».

Στην ερώτηση 3 «Σε τι βαθμό συνεργάζεστε με τα άτομα με αναπηρία; Αυτές οι προκλήσεις που συναντάτε στην συνεργασία σας, πώς πιστεύετε ότι θα σας φανούν χρήσιμες στο επάγγελμά σας;», ο/η Σ.2 απάντησε μιλώντας για δεξιότητες που αποκτούν οι ηθοποιοί χάρη στην ιδιαιτερότητα της ομάδας:

Σ.2: «Συνεργαζόμαστε στα πλαίσια του να βγάλουμε τις σκηνές εις πέρας, συνήθως γινόμαστε μικτά ζευγάρια, και ο ένας καθοδηγεί τον άλλον, βρίσκουμε τρόπους επικοινωνίας και κώδικες ώστε αυτό που θέλουμε να πετύχουμε να βγει πιο εύκολα. Όταν συναντάμε δυσκολίες η σκηνοθέτης είναι εκεί για να μας δώσει παραπάνω οδηγίες. Όλη αυτή η εμπειρία-πρόκληση μας δίνει ιδέες-τεχνικές για το πως να επικοινωνούμε πιο εύκολα με τους συνεργάτες μας όταν πρόκειται για σκηνές που απαιτούν συγχρονισμό και συνεχή επικοινωνία, πως να έχεις συνέχεια το νου σου δηλαδή στις κινήσεις και στην θέση του άλλου, πως να αντιδράς όταν είναι να πείτε κάτι ταυτόχρονα, είτε λόγια είτε τραγούδια κλπ. Αυτό είναι μία δεξιότητα που εξασκείται αρκετά στις πρόβες μας και σίγουρα θα φανεί χρήσιμη στο επάγγελμά μας γενικότερα».

Στην ερώτηση 4 «Η διαδικασία που ακολουθείται στις πρόβες σας είναι η ίδια με μία που θα ακολουθούσαν και σε μία θεατρική ομάδα με μέλη τυπικής ανάπτυξης; (Τι παραπάνω σας προσφέρει αυτή η ιδιαιτερότητα, οι μέθοδοι και η φιλοσοφία της ομάδας είτε στην ψυχολογία σας, είτε σε δεξιότητες που σας καλλιεργεί είτε σε οτιδήποτε άλλο;)», ο/η Σ.5 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.5: «Η διαδικασία που ακολουθείται στις πρόβες μας βασίζεται στην επανάληψη και στην επικοινωνία περισσότερο από ότι σε τυπικές ομάδες. Από τα πιο σημαντικά πράγματα που έχω κερδίσει σε δεξιότητες μέσω της μικτής αυτής ομάδας, είναι το πόσο έχω αναπτύξει την ενσυναίσθηση, εκείνη την ώρα που είμαι δίπλα σου να μπορώ να σε νιώσω, να αισθανθώ το πως εσύ αισθάνεσαι, αυτό το έμαθα χάρη σε αυτά τα παιδιά που σε παρατηρούν και σου μιλάνε ανοιχτά χωρίς φίλτρα, είναι αυθόρμητοι και ειλικρινείς. Κάτι που ακούγεται υπερφυσικό, αλλά συμβαίνει, είναι το ότι επειδή είμαστε ανοιχτοί σε επικοινωνία και έχουμε ενεργές όλες μας τις αισθήσεις, καταλαβαίνουμε τι σκέφτεται ο άλλος και το λέμε πριν ο ίδιος το πει. Αυτό το έμαθα χάρη στα άτομα με αναπηρία, αυτοί με βοήθησαν «άθελά» τους να αναπτύξω αυτήν την δεξιότητα του να νιώθω τον άλλον. Από αυτά τα άτομα έχω πάρει πολύ αγάπη και έχω μάθει να συνδέομαι, το να συνδέεσαι με τους άλλους είναι δεξιότητα και όταν το μαθαίνεις αυτό μπορείς να το εξασκήσεις και εκτός ομάδας, σε μία άλλη θεατρική ομάδα που ίσως να μην είχες την ευκαιρία εύκολα να το βιώσεις. Επίσης, μαθαίνεις να είσαι πιο ανοιχτός σε ιδιαιτερότητες σε βαθμό μεγαλύτερο από το να ήσουν σε μια τυπική ομάδα ηθοποιών, γίνεσαι δηλαδή πιο ευέλικτος. Από την άλλη όμως, επειδή βλέπεις πόσο αληθινά και αυθόρμητα είναι πολλά μέλη της ομάδας, όταν πας σε άλλες ομάδες που δεν υπάρχει ουσιαστική διάθεση για σύνδεση απογοητεύεσαι και κλείνεσαι, γιατί έχεις συνηθίσει τόσα χρόνια σε ένα κλίμα ζεστό και ειλικρινές».

Στην ερώτηση 5 «Κάθε πότε βρίσκεστε με τα μέλη της ομάδας; Βρίσκεστε μόνο για πρόβες; Που διαφέρετε σε αυτό με μια ομάδα τυπικής ανάπτυξης και τι παραπάνω σας προσφέρει αυτό στην απόδοση σας ως ηθοποιοί;», ο/η Σ.4 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.4: «Υπάρχει μία νοοτροπία στην ομάδα «Εν Δυνάμει» να πραγματοποιούμε καλλιτεχνικά εργαστήρια σαν ομάδα, άσχετα με τις παραστάσεις που ανεβάζουμε και σε αυτά μπορούν να πάρουν μέρος και άτομα εκτός ομάδας. Φέτος μάλιστα έχει δημιουργηθεί και ένα σπίτι αυτόνομης διαβίωσης στο οποίο συγκατοικούν μέλη της

ομάδας, άτομα με αναπηρία και μη, κάθε Παρασκευή, Σάββατο και Κυριακή. Αυτή η ιδέα ξεκίνησε σαν μία ανάγκη που προέκυψε από την ίδια την ομάδα, η ανάγκη της αυτόνομης διαβίωσης, όπου τα άτομα απομακρύνονται από την φροντίδα των γονέων τους και κάνουν μία προσπάθεια να συντηρήσουν οι ίδιοι τον εαυτό τους. Όσα άτομα χωρίς αναπηρία μένουν σε αυτό το σπίτι, δεν λειτουργούν ως φροντιστές των ατόμων με αναπηρία αλλά ως απλοί συγγάμοι που θα είναι εκεί να καθοδηγήσουν και να βοηθήσουν όταν υπάρχει ανάγκη, όπως για παράδειγμα με το μαγείρεμα και το καθάρισμα, αλλά όχι να κάνουν οι ίδιοι τις δουλειές για άλλους. Αυτό το σπίτι αποτελεί και χώρο για ένα εργαστήριο φωνητικής της ομάδας, και ένα εργαστήριο κινησιολογίας. Αυτό το πράγμα δεν συμβαίνει σε άλλες ομάδες τυπικής ανάπτυξης και εννοείται πως βοηθάει στην απόδοσή μας ως ηθοποιοί καθώς ερχόμαστε πιο κοντά και αποκτάμε κοινά βιώματα και εκτός των προβών και πέρα από αυτό, ανεβαίνει η αυτοπεποίθηση των μελών καθώς καλύπτεται το κομμάτι της ανεξαρτησίας και της απελευθέρωσης από την φροντίδα των γονέων».

Στην ερώτηση 6 «Εντοπίζετε διαφορές ως προς τον τρόπο που αλληλεπιδράτε με τους ηθοποιούς χωρίς αναπηρία στην ομάδα «Εν Δυνάμει» με τον τρόπο που ίσως θα αλληλοεπιδρούσατε αν ήσασταν σε μία τυπική θεατρική ομάδα; Νιώθετε ανταγωνισμό κατά τη διάρκεια της συνεργασίας σας με τα άτομα με αναπηρία; Είτε από άλλους προς εσάς, είτε από εσάς προς τους άλλους; Πιστεύετε ότι θα νιώθατε λιγότερο ή περισσότερο ανταγωνισμό σε μία τυπική θεατρική ομάδα και γιατί;», ο/η Σ.5 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.5: «Υπάρχει λιγότερος ανταγωνισμός στην ομάδα «Εν Δυνάμει» συγκριτικά με τυπικές ομάδες. Υπάρχουν και ζήλιες αλλά το γεγονός ότι η ομάδα είναι μικτή βοηθάει πολύ στο ευχάριστο κλίμα και στο να ξεπερνούνται πιο εύκολα οι ανταγωνισμοί. Διότι τα άτομα με αναπηρία είναι πολύ αληθινά, αυθόρμητα και ιδιαίτεροι χαρακτήρες που σου δείχνουν με το παράδειγμα τους ότι δεν χρειάζεται να συγκρίνεσαι με τους άλλους και να κολλάς σε ζήλιες κλπ., μπορείς να είσαι ο εαυτός σου και να μην φοβάσαι να το δείξεις αυτό. Σε άλλες θεατρικές ομάδες δεν θα σε ενθαρρύνουν τόσο να μην κρύβεις πλευρές σου και να μην καταπιέξεις σκέψεις και επιθυμίες».

Στην ερώτηση 7 «Τι ρόλο παίζει ο συντονιστής της ομάδας «Εν Δυνάμει» και σε τι διαφέρει από έναν σκηνοθέτη σε μία τυπική ομάδα;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.5: «Υπάρχει μία ευελιξία από την σκηνοθέτη και την καλλιτεχνική διευθύντρια γιατί είμαστε κολεκτίβα και αν εγώ για παράδειγμα που είμαι μέλος της ομάδας δουλεύω κάπου, θα πουν εντάξει ας αργήσει λίγο να έρθει στην πρόβα, δεν θα το κάνουμε θέμα, λειτουργούμε με έναν τρόπο που μια τυπική θεατρική ομάδα δεν θα λειτουργούσε, εκεί είναι πιο αυστηροί με τα ωράρια οι σκηνοθέτες κλπ. Εμείς όμως αρχικά ξεκινήσαμε χωρίς καν να παίρνουμε αμοιβή για τις παραστάσεις μας, ήμασταν απλά μια εκπαιδευτική ομάδα, επομένως δεν υπήρχε ο παράγοντας του μισθού και του ωραρίου τόσο έντονα. Επίσης, επειδή είμαστε χρόνια στην ομάδα και έχουμε χτίσει μία εμπιστοσύνη, ξέρουμε πότε να είμαστε πιο ελαστικοί ο ένας με το πρόγραμμα του άλλου, δεν υπάρχει ο φόβος της κατάχρησης αυτής της ελευθερίας. Και αντίστοιχα, όταν θα χρειαστεί να πάρουμε παράταση και να κάνουμε έξτρα δουλειά και πρόβες, θα πληρωθούμε έξτρα για αυτό, δεν θα εκμεταλλευτεί κανείς τον χρόνο μας όπως γίνεται σε τυπικές θεατρικές ομάδες».

Σ.3: «Θεωρώ ότι η σκηνοθέτης της ομάδας έχει μεγαλύτερη ελευθερία στον τρόπο που λειτουργεί, από ότι αν βρισκόταν σε μία τυπική επαγγελματική θεατρική ομάδα. Για παράδειγμα, δεν υπάρχει κάποιος να της επιβάλλει ένα χρονικό όριο σε μία παράσταση, δηλαδή όταν είχε μείνει έγκυος, παρόλο που είχαμε λάβει μία επιχορήγηση για μία παράσταση, η ομάδα ως σύνολο έκρινε ότι θα ήταν προτιμότερο να μην πιέσουμε την σκηνοθέτη, και έτσι η παράσταση πήρε παράταση, πράγμα που δεν θα της συνέβαινε εύκολα σε μία τυπική ομάδα, δεν θα υπήρχε τόσο έντονα αυτό το ομαδικό κλίμα και αυτή η ευελιξία. Επομένως, στην ομάδα «Εν Δυνάμει», η σκηνοθέτης πιθανότατα λειτουργεί χωρίς τόσο άγχος και πίεση όσο θα υπήρχε σε μία τυπική θεατρική ομάδα ενός φορέα, έχει περισσότερες ελευθερίες. Σε ότι αφορά όμως την δουλειά της ως σκηνοθέτης, δεν διαφέρει σε κάτι από αυτό που θα έκανε σε μία τυπική θεατρική ομάδα, η σοβαρότητα και ο επαγγελματισμός της είναι ο ίδιος».

Στην ερώτηση 8 «Έχετε αισθανθεί ποτέ ότι η ομάδα σας κρατάει πίσω σε κάποια θέματα ή στην εξέλιξη σας ως ηθοποιοί συγκριτικά με το να ήσασταν σε κάποια τυπική

ομάδα; Αν ναι, σε ποιες περιπτώσεις;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.5: *«Δεν νιώθω ότι με κρατάει πίσω, ίσα ίσα πολύ συχνά επειδή μπαίνω σε μία διαδικασία να μάθω κάτι σε κάποιον άλλον αυτό αυτόματα με κάνει κι εμένα πολύ καλύτερο σε αυτό που κάνω, το κατακτώ. Αντιθέτως, στην δραματική σχολή αν κάποιος δυσκολεύεται σε κάτι τον αντιμετωπίζουν όλοι ως «αυτός που δεν τα παίρνει» και απλά του λένε «άντε, στρόφαρε λίγο, πάμε γιατί έχουμε κι άλλες δουλειές». Ενώ, σε αυτήν την ομάδα, ο σκοπός είναι να κάτσεις να αφιερώσεις χρόνο σε όποιον δυσκολεύεται κάπου, επομένως δεν έχω αισθανθεί ότι χάνω χρόνο ή μένω πίσω σε κάτι».*

Σ.1: *«Εμάς αυτή η ομάδα μας καλύπτει σε πολλούς τομείς αλλά στόχος θα ήταν μέσω αυτής της ομάδας να αποκατασταθούμε και επαγγελματικά, να μπορούμε να έχουμε έναν μισθό που θα μας καλύπτει, να γίνει δηλαδή πλήρως επαγγελματική η ομάδα, διότι προς το παρόν είναι ημιεπαγγελματική».*

Σ.3: *«Αν έχει μία έντονη δυσκολία αυτή η ομάδα, που μας κρατάει κάποιες φορές πίσω, είναι το γεγονός ότι όλα παίρνουν περισσότερο χρόνο για να προετοιμαστούν, για να μάθουν όλοι οι ηθοποιοί τα λόγια, για να μάθουν τα χορευτικά κλπ. Επίσης αρχικά δεν ήταν τόσο επαγγελματική και δεν δινόταν αμοιβή στους ηθοποιούς, πράγμα που πλέον έχει αλλάξει αλλά σίγουρα οι αμοιβές δεν είναι αυτές μίας απόλυτα επαγγελματικής ομάδας, διότι η δική μας δεν έχει και σταθερούς χορηγούς. Ωστόσο, θεωρώ ότι παρά αυτές τις «δυσκολίες», ποτέ δεν έχουμε νιώσει να μένουμε πίσω ουσιαστικά σε κάτι διότι ο τρόπος που λειτουργεί η ομάδα είναι μοναδικός και μαθαίνουμε πολλά μέσα από αυτόν, παρά μένουμε πίσω σε εξέλιξη».*

3.3 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για συσχέτιση

Σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης ή και ματαίωσης της ανάγκης για συσχέτιση μέσω της συνεργασίας με άτομα με αναπηρία, τέθηκαν οι έξι ερωτήσεις που ακολουθούν:

Στην ερώτηση 1 «Αισθάνεστε αποδεκτοί στην ομάδα; Ποιο περιβάλλον ευνοεί ή όχι σε αυτό;», ο/η Σ.3 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.3: «Αισθάνομαι αποδεκτός/η διότι στην ομάδα ο στόχος είναι όλοι να νιώθουμε αποδεκτοί για αυτό που είμαστε και πράγματι επικρατεί ένα κλίμα ασφάλειας και αγκαλιάς προς κάθε συναίσθημα, κάθε σκέψη, κάθε ιδιαιτερότητα. Τα κείμενα που γράφουμε για τις παραστάσεις μας έχουν να κάνουν με την προσωπική μας ζωή και συνδέονται άμεσα με εμάς και αυτό μας κάνει να δενόμαστε περισσότερο και να αποδεχόμαστε ο ένας τον άλλον, να μην κρίνουμε αρνητικά τίποτα και να μην βγάζουμε βιαστικά συμπεράσματα για κάποιον. Μάλιστα η ομάδα έχει βοηθήσει και πολλά άτομα να αποδεχτούν και οι ίδιοι τον εαυτό τους και να τον αγαπήσουν, να ξεπεράσουν ανασφάλειες».

Στην ερώτηση 2 «Αισθάνεσαι ότι έχεις καλές σχέσεις με τα μέλη της ομάδας; Έχεις αναπτύξει και φιλίες;», οι συνεντευξιζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.5: «Ναι έχω χτίσει κυρίως με άτομα με αναπηρία, και έναν ηθοποιό της ομάδας χωρίς αναπηρία. Είναι πολύ όμορφο να έχεις φίλους μέσα σε μία θεατρική ομάδα και νιώθω ευγνώμων».

Σ.1: «Ναι έχω κάνει φιλίες και με κάποια άτομα είχα φιλία και πριν μπω στην ομάδα».

Σ.2: «Ναι έχω πολύ καλές φιλίες με άτομα με αναπηρία αλλά και χωρίς».

Σ.4: «Ναι έχω φίλους στην ομάδα και χαίρομαι πολύ να περνάω χρόνο μαζί τους και εκτός ομάδας και είναι άτομα που θεωρώ ότι θα κρατήσω ακόμα κι αν φύγω κάποια στιγμή από την ομάδα και επαγγελματικούς λόγους».

Σ.3: «Ναι έχω φιλίες και παίζουν σημαντικό ρόλο στο πόσο γέλιο ρίχνω και στο με πόση όρεξη έρχομαι στις πρόβες».

Στην ερώτηση 3 «Υπάρχει καλή συνεννόηση μεταξύ των μελών (τόσο ως προς την διαδικασία όσο και προς την διαπροσωπική σας σχέση); Τηρείτε όλοι τους κανόνες και το πρόγραμμα που απαιτείται; Αν όχι γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει αυτό και τι θα μπορούσε να γίνει για την βελτιστοποίηση του κλίματος;», ο/η Σ.5 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.5: «Υπάρχουν κανόνες στην ομάδα αλλά κάποιοι δεν τηρούνται πάντα. Για παράδειγμα, κάποια μέλη της ομάδας, χωρίς αναπηρία κυρίως, δεν συμμαζεύουν στο τέλος της πρόβας τα σκηνικά κλπ. ενώ έχουμε πει ότι αυτή είναι μία δουλειά που την κάνουμε όλοι μαζί. Δεν το έχω μοιραστεί ότι με ενοχλεί αυτή η συμπεριφορά γιατί γενικά έχουμε πολύ καιρό να συζητήσουμε για προβλήματα μέσα στην ομάδα. Παλιότερα μπορεί να κάναμε συζήτηση όλοι μαζί για θέματα της ομάδας αλλά πλέον έχουμε πολύ καιρό να κάνουμε κάτι τέτοιο. Για την βελτιστοποίηση του κλίματος θα βοηθούσε το να γίνονται συχνότερα αυτές οι συζητήσεις πριν ή μετά την πρόβα».

Στην ερώτηση 4 «Υπάρχει ομαλότητα ως προς την υλοποίηση των θεατρικών σας έργων, χωρίς εντάσεις και προστριβές; Αν υπάρχουν προστριβές, τι τις ευνοεί ή όχι, πως αισθάνεστε εσείς με αυτές και πως τις αντιμετωπίζετε;», ο/η Σ.5 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.5: «Έχει τύχει να υπάρξουν προστριβές μεταξύ μελών. Το κακό είναι ότι πολλές φορές φοβόμαστε να πάρουμε το μέρος κάποιου ή να μπλεχτούμε, κι εγώ ο ίδιος/η ίδια έχει τύχει να μείνω αμέτοχος/η σε εντάσεις ενώ θεωρώ ότι θα έπρεπε να πάρω θέση. Αυτό συμβαίνει διότι εμείς οι άνθρωποι πολλές φορές δυστυχώς προτιμάμε την ηρεμία μας και όχι να ερχόμαστε σε αντιπαράθεση. Βέβαια είναι ανάλογα και τον άνθρωπο, δεν είναι όλα τα μέλη της ομάδας το ίδιο σε αυτό το κομμάτι. Σίγουρα πάντως δεν κρατάμε κακίες ή δεν αφήνουμε να επηρεαστεί η δουλειά μας από προστριβές, συνεχίζουμε την συνεργασία κανονικά. Αυτό που ευνοεί τις προστριβές είναι συνήθως η κούραση και οι ανασφάλειες που όλοι έχουμε».

Στην ερώτηση 5 «Σε ποιο βαθμό νιώθετε οικειότητα με τα άτομα με αναπηρία μέσα από τη συνεργασία σας; Θεωρείτε ότι αποδεχτήκατε την όποια αναπηρία των ατόμων και δεθήκατε μαζί τους; Με ποιο τρόπο έγινε αυτό; Υπήρξε ποτέ κάτι που σας έκανε να νιώσετε αμήχανα; Και αν ναι τι ήταν αυτό; Τι προτάσεις θα είχατε για την αποφυγή αμήχανων συναισθημάτων σχετικά με την συνεργασία σας με τα άτομα με αναπηρία στην ομάδα;», ο/η Σ.1 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.1: «Μια σημαντική συμβολή που μου έδωσαν τα μέλη της ομάδας, σχετικά με τα άτομα με αναπηρία, ήταν ότι για να αποφύγω αμήχανα περιστατικά και να υπάρχει πραγματική οικειότητα, πρέπει να βάζω όρια και στα μέλη με αναπηρία και στα υπόλοιπα. Η αναπηρία δεν είναι δικαιολογία για να ανεχτούμε συμπεριφορές και

πράξεις που δεν θα ανεχόμασταν από τους συνεργάτες μας. Μέσω των ορίων χτίζεται μια ουσιαστική σχέση, μια υγιής σχέση μεταξύ όλων των μελών. Μέλη με αναπηρία μου έλεγαν για παράδειγμα: «Βοήθησε με να πάω τουαλέτα γιατί φοβάμαι» ή «Βοήθησε με να πάρω αυτό» και εγώ πάντα έκανα αυτό που μου ζητούσαν ενώ τα υπόλοιπα μέλη μου εξήγησαν ότι όπως κάποια πράγματα μπορεί να αρνιόσουν να τα κάνεις σε ένα μέλος της ομάδας χωρίς αναπηρία, έτσι μπορείς να το αρνηθείς και τώρα. Όταν νιώθεις ότι δεν θέλεις να κάνεις κάτι, πρέπει να το εκφράζεις, γιατί για πολλά από αυτά που σου ζητάνε ως χάρες, είναι πράγματα που μπορούν μια χαρά να τα κάνουν μόνοι τους και χωρίς εσένα. Η θέση μας όμως εδώ στην ομάδα είναι ισότιμη, δεν είμαστε φροντιστές, ούτε είμαστε εδώ για να ικανοποιήσουμε όλες τις ανάγκες των άλλων».

Στην ερώτηση 6 «Υπάρχει κάποιος φόβος ή κάποιο πρόβλημα που δεν έχετε αντιμετωπίσει ακόμα σε ότι αφορά τις μεταξύ σας σχέσεις;», ο/η Σ.4 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.4: *«Το γεγονός του ότι ερχόμαστε τόσο κοντά ο ένας με τον άλλον και μέσω των προβών, και μέσω των εκδρομών μας και των εργαστηρίων μας, μας έχει κάνει να νιώθουμε την ομάδα σαν οικογένεια. Ξέρουμε ότι οι άλλοι θα είναι εκεί για εμάς ακόμα και μετά από διαφωνίες, οπότε δεν θεωρώ ότι υπάρχει φόβος σχετικά με τις μεταξύ μας σχέσεις, η αγάπη υπερσχύει».*

3.4 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για αυτονομία

Σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης ή και ματαίωσης της ανάγκης για αυτονομία μέσω της συνεργασίας με άτομα με αναπηρία, τέθηκαν οι τρεις ερωτήσεις που ακολουθούν:

Στην ερώτηση 1 «Διαμορφώνετε μαζί τους κανόνες στην ομάδα; Δηλαδή, έχετε λόγο στην θέσπιση και στη διαμόρφωση των κανόνων; Μπορείτε να φέρετε μερικά παραδείγματα;», οι συνεντευξιζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.2: *«Εγώ νιώθω ότι έχω την ελευθερία να πω την άποψή μου και παρόλο που έχω μικρή εμπειρία διότι έχω παίζει μόνο στην παράσταση «Ερωτευμένα άλογα», και είμαι σχετικά νέο μέλος της ομάδας και ήμουν ψαρωμένος/η σχετικά με το πόσο χώρο έχω να προτείνω ιδέες και να πω τι δέχομαι και τι όχι, τελικά μου δόθηκε αυτή η ελευθερία.*

Για παράδειγμα, είχα λόγο για το που μπορεί να με αγγίξει κάποιος στα πλαίσια της παράστασης - είτε είναι άτομο με αναπηρία είτε δεν είναι- παρόλο που είχαν συζητηθεί τα όρια που είναι επιτρεπτά στο παρελθόν και ήταν καθιερωμένα από πριν μεταξύ των μελών. Το κλίμα της ομάδας δηλαδή είναι τέτοιο ώστε να νιώθεις άνετα να εκφράσεις αυτό που θέλεις».

Σ.3: «Η άποψη των μελών πάντα λαμβάνεται υπόψη όταν μιλάμε για κανόνες ωστόσο στο κομμάτι της παράστασης, το γεγονός ότι υπάρχει σκηνοθέτης σημαίνει πολλές φορές -και αυτό είναι πολύ καθαρό- ότι έχει μία ιδέα και πάμε να την κάνουμε ακριβώς έτσι όπως θέλει, δεν διαφέρουμε τόσο σε αυτό από ομάδες με μέλη μόνο τυπικής ανάπτυξης. Επίσης, φαίνεται ότι ο λόγος των μελών εκτιμάται και δίνεται χώρος για τις ιδέες μας, από το γεγονός για παράδειγμα πως ένα μέλος της ομάδας μας έγινε ο ίδιος σκηνοθέτης μίας παράστασης στην οποία συμμετείχαν κάποια μέλη της ομάδας και όλη η ομάδα στήριξε αυτό το εγχείρημα».

Στην ερώτηση 2 «Παίρνετε πάντοτε όλοι μαζί αποφάσεις για θέματα της ομάδας; Έχετε αισθανθεί ποτέ αδικημένος/η ή περιφρονημένος/η και ότι δεν δίνεται προσοχή στην άποψή σας; Μπορείτε να φέρετε μερικά παραδείγματα;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.1: «Δεν μπορούμε να είμαστε απόλυτα αυτόνομοι γιατί για να δημιουργηθεί μία παράσταση και για να μην κάνει ο καθένας ότι θέλει, αλλά να υπάρχει μία συνοχή και μία ροή, ακολουθούμε μία βασική μέθοδο που θέτει η σκηνοθέτης, εκείνη μας καθοδηγεί και όλοι μαζί πειραματιζόμαστε πάνω στην σκηνή. Ωστόσο το κλίμα της ομάδας παρέχει μια ασφάλεια μέσα στην οποία μπορούμε και οι ίδιοι να προτείνουμε ιδέες και τροποποιήσεις του σεναρίου ή της σκηνοθεσίας. Σε ότι αφορά τον τρόπο λειτουργίας, νιώθω ότι μέσα από την ομάδα εκπαιδευόμαστε κάπως, έχουμε αναπτύξει κώδικες επικοινωνίας και έναν τρόπο να λειτουργούμε όπου δεν χρειάζεται να ξεκαθαρίσουμε ότι τώρα θα κάνουμε αυτό κι αυτό κι αυτό, αλλά κάπως κυλάει μόνη της η πρόβα, συμβαίνει χωρίς τόση καθοδήγηση και αυτό μας κάνει να νιώθουμε την αίσθηση της αυτονομίας και της ελευθερίας του να λειτουργείς χωρίς κάποιον πάνω από το κεφάλι σου διαρκώς. Επίσης, εγώ προσωπικά, μετά από 3 χρόνια που έχω υπάρξει μέλος της ομάδας (και συνεχίζω), αισθάνομαι ότι έβγαλα μία τεράστια σχολή, οριακά νιώθω πως έχω μάθει διπλάσιο αριθμό πραγμάτων από αυτά που έμαθα στην

δραματική σχολή σε ότι αφορά την επικοινωνία με τους υπόλοιπους ηθοποιούς και σε ότι αφορά γενικότερα δεξιότητες που χρειάζεται να έχει ένας ηθοποιός».

Σ.3: «Εξαρτάται. Σε θέματα συμβίωσης αποφασίζει η ομάδα συνολικά, για παράδειγμα όταν είναι να ταξιδέψουμε όλοι μαζί κάπου, το οργανώνουμε όλοι μαζί το πως θα μείνουμε στα δωμάτια, το τι θα κάνουμε μέσα στην μέρα, το πως θα κινούμαστε κλπ. Ακόμα και όταν είμαστε εδώ και πρέπει να κανονίσουμε πρόβες, επειδή είμαστε πολλά άτομα, συνεννοούμαστε όλοι μαζί και διαμορφώνουμε το πρόγραμμα. Έχει τύχει να κάνουμε πρόβες 02:00 το βράδυ προκειμένου να βολεύονται όλοι».

Σ.3: «Επιπλέον, δεν εξαρτόμαστε από κάποιον φορέα που θα μας επιβάλλει πράγματα και θα ορίσει το τι θα κάνουμε στην παράσταση. Δηλαδή, αν εμείς θελήσουμε η πρόβα να κρατήσει παραπάνω ή λιγότερο το αποφασίζουμε από κοινού».

Στην ερώτηση 3 «Έχετε νιώσει ότι θα θέλατε περισσότερη αυτονομία (να έχετε περισσότερη ελευθερία λόγου, να είστε περισσότερο αυθόρμητοι και ο εαυτός σας) κατά την συνεργασία σας με τα άτομα με αναπηρία; Και αν ναι πώς θα μπορούσε να επιτευχθεί αυτό;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.5: «Έχω αισθανθεί ότι δεν υπάρχει τόση αυτονομία στο κομμάτι του πως λειτουργούν κάποια μέλη χωρίς αναπηρία απέναντι στα άτομα με αναπηρία, καθώς κρίνονται με έντονο τρόπο και αυστηρά για την στάση τους απέναντι στην αναπηρία. Θεωρώ ότι θα μπορούσαμε να είμαστε και λίγο πιο ψύχραιμοι όταν εξηγούμε τα «λάθη» των άλλων. Περισσότερη ενσυναίσθηση και συζήτηση χρειάζεται και όχι να κουνάμε το δάχτυλο με την πρώτη ευκαιρία, είναι πολύ λογικό κάποιος που δεν είχε ξανά επαφή με άτομα με αναπηρία να μην διαχειρίζεται άψογα όλες τις καταστάσεις, για αυτό είμαστε εδώ, για να βοηθάμε ο ένας τον άλλον και να εκπαιδευόμαστε για να γίνουμε όλοι μαζί καλύτεροι».

Σ.4: «Η πρώτη φορά που έμεινα με κάποιον με αναπηρία, είχα μείνει με τον Χ στην Λάρισα, και όλη η ομάδα ήταν εκεί για να με ενημερώσει για το τι μπορεί να συμβεί στην συμβίωση με τον Χ και να μην έρθω αντιμέτωπος με κάποια ιδιαιτερότητα που θα με αιφνιδιάσει. Αυτό συμβαίνει γενικότερα στην ομάδα, να υπάρχει ενημέρωση και πρόβλεψη καταστάσεων με τις οποίες δεν είμαστε εξοικειωμένοι. Παίρνουμε

ενημέρωση για ιδιαιτερότητες των μελών με αναπηρία και από τους γονείς αλλά και από την σκηνοθέτη και την καλλιτεχνική διευθύντρια της ομάδας και μας δίνουν συμβουλές για το πως να αντιμετωπίσουμε πιθανές συμπεριφορές».

Σ.3: «Επίσης, αν γίνει κάτι ακραίο ή κάτι που θα προκαλέσει μεγάλο πρόβλημα, κάθεται όλη η ομάδα μαζί και το συζητάει για να δοθεί λύση και να καταλάβουμε τις αιτίες του προβλήματος. Ακόμη, για εμάς παύει να ισχύει το πλαίσιο της αναπηρίας, δηλαδή αν γίνει κάτι σχετικό με κάποιο μέλος της ομάδας που έχει αναπηρία, εμείς θα το αντιμετωπίσουμε σαν να ήταν ένα οποιοδήποτε μέλος, η αναπηρία δεν καθορίζει τόσο την αντιμετώπιση που θα έχουμε, προσπαθούμε να είμαστε ανοιχτοί και να μην βάζουμε ταμπέλες ή να μην δίνουμε συγκεκριμένες οδηγίες. Δεν βάζουμε την αναπηρία ως παράγοντα στα προβλήματα και αυτή είναι η ομορφιά της ομάδας, η πραγματική ισότητα και συνύπαρξη μεταξύ των μελών, δεν υπάρχει ειδική μεταχείριση».

Σ.4: «Αυτό συμβαίνει ακόμα και στην πρόβα, όπως θα μιλήσει ο σκηνοθέτης σε ένα άτομο χωρίς αναπηρία με τον ίδιο τρόπο θα μιλήσει και στα υπόλοιπα μέλη με αναπηρία, τις ίδιες παρατηρήσεις θα ακούσουμε όλοι κλπ».

3.5 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για επιδεξιότητα

Σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης ή και ματαίωσης της ανάγκης για επιδεξιότητα μέσω της συνεργασίας με άτομα με αναπηρία, τέθηκαν οι 4 ερωτήσεις που ακολουθούν:

Στην ερώτηση 1 «Με ποιον τρόπο επηρεάζετε την διεξαγωγή των έργων; Οι υπόλοιποι συνεργάτες εκτιμούν την προσφορά σας; Πώς σας το έχουν δείξει;», ο/η Σ.5 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.5: «Επηρεάζω την διεξαγωγή με την αφοσίωση μου, με την αγάπη που έχω για την τέχνη του θεάτρου, δηλαδή όταν είμαι σε πρόβα, αφήνω όλα τα άλλα πίσω και συγκεντρώνομαι στην πρόβα, και κοιτάω να βοηθήσω όποιον συμμετέχει στο έργο ώστε να βγει ένα αποτέλεσμα όσο γίνεται πιο άρτιο, βάζοντας κάθε εγωισμό στην άκρη. Μόνο από τους γονείς των ατόμων με αναπηρία αισθάνομαι πραγματική επιβράβευση για το έργο που προσφέρω διότι στο θέατρο είναι πολύ σπάνιο να έρθουν να σου πουν μπράβο για αυτό που κάνεις συνάδελφοι σου ηθοποιοί. Τα μέλη της ομάδας χωρίς

αναπηρία δεν θα έρθουν να σε εμπυχώσουν τόσο αλλά αυτό είναι κάτι που εμένα δεν με απασχολεί, δεν αποζητώ την επιβράβευσή τους. Εμένα με απασχολεί κυρίως η άποψη των ατόμων που νιώθω πιο κοντά μου, που αυτά τα άτομα τυχαίνει να είναι τα άτομα με αναπηρία της ομάδας, δηλαδή τα πράσινα μέλη όπως τα ονομάζουμε, και εκείνοι μας αποκαλούν κόκκινα μέλη».

Στην ερώτηση 2 «Είναι πολλές οι φορές που αισθάνεστε μη ικανός μέσα στην ομάδα; Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί στο κλίμα της ομάδας για να αποφευχθούν τέτοια συναισθήματα;», οι συνεντευξιζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.2: «Εγώ το έχω νιώσει στην πρώτη συνάντηση που είχα κάνει με την ομάδα που ακόμα δεν ήξερα ακριβώς πως λειτουργεί η ομάδα. Η δουλειά μας ήταν να γράψουμε κείμενα με διάφορα ερεθίσματα που μας δίνανε, να συλλέξουμε υλικό κι αυτό να μην το κάνουμε μόνο για εμάς αλλά να βοηθήσουμε και το άτομο με το οποίο ήμασταν ζευγάρι στην συγκεκριμένη δραστηριότητα. Και ήταν τόσες πολλές οι πληροφορίες και εγώ ήμουν και ψαρωμένος/η με το θέμα της αναπηρίας και δεν ήξερα πως να το χειριστώ όλο αυτό που στο τέλος ένιωσα ότι δεν βοήθησα το ζευγάρι μου αλλά ούτε κι εμένα. Στην πραγματικότητα όμως όσο περνούσε ο καιρός και είχα τριβή με την ομάδα, αυτή η ανασφάλεια ξεπεράστηκε».

Σ.1: «Ακριβώς έτσι είναι, όλοι στην αρχή είχαμε την ψευδαίσθηση ότι πρέπει κάτι να αποδείξουμε ενώ πρέπει απλά να αφεθούμε και να καταθέσουμε αυτό που εμείς οι ίδιοι νιώθουμε. Τότε είναι που όλα λύνονται και φεύγουμε από την παγίδα του να νιώθουμε μη ικανοί. Βέβαια, θέλω να πω ότι για παράδειγμα σε μία σκηνή που εγώ μπορεί να μην είμαι στα κέφια μου εκείνη την ημέρα σαν ηθοποιός και να μην την βγάλω καλά και να μην είμαι ευχαριστημένος με τον εαυτό μου είναι κάτι το οποίο συμβαίνει αλλά είναι στα πλαίσια του επαγγέλματος».

Σ.4: «Εγώ θα ήθελα να καταθέσω ένα σχετικό παράδειγμα. Ήταν μία φορά που ένιωσα μη ικανός/η αλλά ήταν πολύ προσωπικό το θέμα, δηλαδή δεν μου δημιούργησε κάποιος άλλος αρνητικό κλίμα. Στην πρώτη παράσταση, στα «Ερωτευμένα άλογα», ήξερα από την πρώτη στιγμή ότι κάποια στιγμή θα εμφανιστούμε γυμνοί στην σκηνή και θα βγάλουμε όλα μας τα ρούχα, εγώ όμως είχα τεράστιο θέμα με το σώμα μου. Τόσα χρόνια στην δραματική σχολή δεν με είχε δει ποτέ συνάδελφός μου να αλλάζω μπροστά του, ούτε μπλούζα, ούτε παντελόνι, ούτε τίποτα. Δεν είχα αποκτήσει ακόμα την

ελευθερία και την άνεση που έχουμε πλέον τώρα όλοι μεταξύ μας και είναι κάτι τόσο μαγικό και φοβερό. Οπότε, κάποια στιγμή όταν φτάναμε προς το τέλος των προβών και θα γινόταν η πρόβα της συγκεκριμένης σκηνής κανονικά, χωρίς δηλαδή ρούχα, εγώ ένιωσα μη ικανός/η, ότι δεν μπορούσα. Η ομάδα ήταν πολύ υποστηρικτική στο ότι κανείς δεν θα σχολίαζε, στο ότι είμαστε όλοι μαζί σε αυτό, και έτσι τελικά τα κατάφερα. Αυτό το βήμα με βοήθησε πάρα πολύ και στην ζωή μου γενικότερα, να ανοιχτώ, να αποκτήσω καλή σχέση με το σώμα μου, να μην ντρέπομαι πλέον και στην δραματική σχολή να εμφανίζομαι χωρίς ρούχα όταν χρειάζεται, με βοήθησε δηλαδή όλο αυτό να απελευθερωθώ και εκτός ομάδας».

Στην ερώτηση 3 «Θεωρείτε πως σας δόθηκε η ευκαιρία να καλλιεργήσετε τις δεξιότητες σας και να δείξετε την αξία σας μέσα από αυτή τη συνεργασία με τα άτομα με αναπηρία; Με ποιο τρόπο έγινε αυτό;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.1: «Πριν λίγο καιρό ετοιμάζαμε μία παράσταση η οποία είναι ακόμα στα σκαριά και δεν την έχουμε παρουσιάσει. Εκεί είδα ότι η ειλικρίνεια πολλών ατόμων με αναπηρία και το πόσο αυθόρμητοι είναι στις πρόβες, είναι παράδειγμα για το πως πρέπει να είναι ένας ηθοποιός γενικά πάνω στην σκηνή και στις πρόβες. Ο αυθορμητισμός είναι ένα στοιχείο που έχω και θεωρώ ότι στην ομάδα το αξιοποιώ πολύ χάρη στην συνεργασία μου με άτομα με αναπηρία. Επίσης, στην παράσταση «Γουτού Γουπατού» που είμαστε έξι άτομα επί σκηνής εκ των οποίων τα δύο μέλη είναι άτομα με αναπηρία, είναι μεγάλη ανάγκη να έχεις το νου σου στους υπόλοιπους εσύ ο ίδιος διαρκώς, να έχεις το νου σου στο σύνολο και στην ομάδα γιατί το παραμικρό λάθος θα φανεί. Για παράδειγμα αν ένα μέλος ξεχάσει να πάει στην θέση του, εγώ θα πρέπει να είμαι σε ετοιμότητα και να βρω τρόπο να το διαχειριστώ αυτό επί σκηνής και να το καλύψω ή να το διορθώσω με κάποιον τρόπο. Αυτή η δεξιότητα του να σκέφτεσαι το σύνολο, να παίζεις θέατρο σαν ένα κομμάτι κάποιου συνόλου και όχι τόσο ατομικά, να έχεις όλες τις αισθήσεις σου ανοιχτές, είναι μια δεξιότητα που καλλιέργησα και σίγουρα δεν θα αναπτυσσόταν σε τέτοιο βαθμό σε μία τυπική ομάδα όπου δεν συμβαίνουν συχνά απρόβλεπτα λάθη που πρέπει εσύ ο ίδιος να καλύψεις πάση θυσία».

Σ.4: «Να πω κι εγώ ότι είναι όντως κάτι που σε τυπικές ομάδες στην δραματική σχολή δεν έχει συμβεί ποτέ, να παίζεις δηλαδή πρώτα για τον άλλον και μετά για εσένα, είναι δεξιότητα που δεν δουλεύεται σε τέτοιο βαθμό».

Σ.3: «Για εμένα αυτό που είπαν τα παιδιά είναι ο ορισμός της ομάδας, ότι ο ένας απέναντι στον άλλον είναι σαν να αλληλοφρονιζόμαστε πάνω στην σκηνή, όχι όπως σε μία τυπική θεατρική ομάδα όπου οι ηθοποιοί μπορεί πιο πριν να έχουν τσακωθεί και πάνω στην σκηνή απλά να πούνε τις ατάκες τους ο καθένας για τον εαυτό του. Και η αλήθεια είναι ότι υπάρχουν πολλές φορές που χρειάστηκε να καλύψουμε μέλη της ομάδας και αυτό έχει ενδιαφέρον, σε όλες τις παραστάσεις προκύπτει σίγουρα κάτι ξαφνικό, κάτι εκτός προγράμματος και αυτό μας παρακινεί να δείχνουμε συνεχώς την αξία μας ως ηθοποιοί».

Στην ερώτηση 4 «Πιστεύετε πως είστε υπεύθυνοι για την ομαλή έκβαση της συνεργασίας με τα άτομα με αναπηρία, αποτρέποντας οποιουδήποτε είδους μη επιθυμητές συμπεριφορές; Μπορείτε να φέρετε παραδείγματα;», ο/η Σ.2 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.2: «Είμαστε υπεύθυνοι στον βαθμό που θα ήμασταν και σε μία οποιαδήποτε ομάδα. Προσπαθούμε όλοι και δίνουμε τον καλύτερό μας εαυτό, όταν θα έχουμε κακή διάθεση ή νεύρα θεωρώ ότι δεν τα βγάζουμε πάνω σε κανέναν και όση ώρα κάνουμε πρόβα αφήνουμε τα προβλήματά μας και τα άγχη μας πίσω και αφιερωνόμαστε στο να βγει ένα καλό αποτέλεσμα. Επίσης όταν θα αισθανθούμε ότι δεν είμαστε σε θέση να διαχειριστούμε κάποια κατάσταση συνήθως το δηλώνουμε ευγενικά χωρίς να προσβάλουμε κανέναν, δηλαδή μπορεί να αναλάβουμε μία άλλη δουλειά που θα μας είναι πιο εύκολη στην συγκεκριμένη φάση. Γενικότερα, το να δηλώνουμε ότι κάτι μας δυσκολεύει, είναι κάτι που το κάνουμε, και έτσι βάζοντας τα όρια μας συμβάλλουμε στο να αποτραπούν μη επιθυμητές συμπεριφορές».

3.6 Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για νεωτερισμό

Σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης ή και ματαίωσης της ανάγκης για νεωτερισμό μέσω της συνεργασίας με άτομα με αναπηρία, τέθηκαν οι πέντε ερωτήσεις που ακολουθούν:

Στην ερώτηση 1 «Αισθάνεστε ότι μέσω της ομάδας «Εν Δυνάμει» γίνεστε μέρος ενός πρωτότυπου εγχειρήματος; Και αν ναι/όχι γιατί;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.5: «Το πρωτότυπο εγχείρημα το βλέπω και στην διαδικασία των προβών, και στο κομμάτι της παράστασης και στο αποτόπωμα που αφήνει στους θεατές. Για παράδειγμα, στην παράσταση της ομάδας «Ερωτευμένα άλογα» κάνουμε λόγο για το επάγγελμα του σεξουαλικού βοηθού ατόμων με αναπηρία για πρώτη φορά στην Ελλάδα. Μετά από αυτήν την παράσταση, είδαμε ότι κάποια ιατρεία διοργάνωσαν συνέδριο όπου κάλεσαν άνθρωπο που ασκεί αυτό το επάγγελμα να μιλήσει για αυτό, για πρώτη φορά στην Ελλάδα. Αυτό είναι πολύ σημαντικό και δείχνει ότι η ομάδα βοηθάει πραγματικά ώστε η κοινωνία να ευαισθητοποιηθεί σε διάφορα θέματα».

Σ.3: «Ακόμη, δεν είναι τυχαίο το ότι όσοι γνωστοί μας έχουν δει τις παραστάσεις, σχολιάζουν το πόσο πρωτότυπες τους φάνηκαν και διαφορετικές από αυτές που έχουν συνηθίσει να βλέπουν και από άποψη σκηνοθεσίας και από άποψη σεναρίου».

Στην ερώτηση 2 «Αισθάνεστε ότι μέσω της συγκεκριμένης ομάδας γίνεστε πιο δημιουργικοί και έχετε περισσότερες ιδέες σχετικά με το θέατρο; Ποια στοιχεία της ομάδας πιστεύετε ότι ευνοούν ή δεν ευνοούν στο να κάνετε νέα πράγματα ή έστω τα ίδια πράγματα με νέους τρόπους; Μπορείτε να φέρετε παραδείγματα;», ο/η Σ.2 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.2: «Σίγουρα η συγκεκριμένη ομάδα δίνει έμπνευση για δημιουργία και επειδή το έχω συζητήσει πολλές φορές με τα παιδιά, φεύγοντας από εργαστήρια της ομάδας και από πρόβες είναι λες και μας ξυπνάει μια διάθεση για δουλειά, για ψάξιμο, για εξάσκηση, για αναζήτηση στο κομμάτι του θεάτρου. Μας δίνει δύναμη και αυτοπεποίθηση το γεγονός ότι βλέπουμε ο κόπος μας να ανταμείβεται από το αποτέλεσμα που παρουσιάζουμε. Αισθανόμαστε περήφανοι για αυτό που κάνουμε στην ομάδα και σε αυτό ευνοεί το γεγονός ότι μοιραζόμαστε αληθινές ιστορίες μέσω της ομάδας και αγγίζουμε θέματα που απασχολούν την κοινωνία και προβάλλουμε πλευρές των ανθρώπων με έναν πρωτότυπο τρόπο που σοκάρει πολλές φορές και προκαλεί συγκίνηση και σε εμάς και στο κοινό. Το να ακούς βιώματα ανθρώπων και να προσπαθείς να μπεις στην θέση τους σου ανοίγει το μυαλό και σε κάνει να βλέπεις

πολλά πράγματα διαφορετικά και αυτό είναι μεγάλο δώρο. Το διαφορετικό και το νέο είναι πάντα το ζητούμενο στην ομάδα».

Στην ερώτηση 3 «Θεωρείτε ότι η ομάδα «Εν Δυνάμει» χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους στην δημιουργία των θεατρικών της παραστάσεων και αν ναι ποιες είναι αυτές; Θα είχατε να προτείνετε κι άλλες καινοτόμες μεθόδους;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.1: «Κατά βάση οι παραστάσεις μας είναι δομημένες με βάση την μέθοδο *devised theatre*, δηλαδή δημιουργούμε συνεργατικά μία παράσταση, τα μέλη της ομάδας λειτουργούμε ως ερευνητές παραγωγής, σχεδιαστές και ερμηνευτές, αντί να έχουμε μόνο τους παραδοσιακούς ρόλους ηθοποιών. Τα κείμενα που ερμηνεύουμε γράφονται από εμάς τους ίδιους, όλα τα μέλη καταθέτουν κάτι προσωπικό μέσα από αυτά τα κείμενα και η καλλιτεχνική διευθύντρια μαζί με την σκηνοθέτη δίνουν μία κατεύθυνση. Είναι μία διαδικασία πολύ συγκινητική και όμορφη για εμάς, το να καθόμαστε μετά και να διαβάζουμε όλα αυτά τα κείμενα που εμείς οι ίδιοι γράψαμε, να τα βλέπουμε να παίρνουν ζωή, να γίνονται τραγούδια και χοροί μέσω των παραστάσεων».

Σ.5: «Έχουμε καινοτόμες μεθόδους στην ομάδα συγκριτικά με άλλες ομάδες. Εγώ προσωπικά έχω υιοθετήσει διάφορες τεχνικές μέσω της ομάδας. Μία από αυτές είναι το να παρατηρείς και να έχεις το νου σου στους άλλους σε μόνιμη βάση, παίρνεις συνεχώς ερεθίσματα από αυτούς και δρας ανάλογα επί σκηνής. Δεν δρας σαν ρομπότ που ακολουθεί μια διαδικασία, αλλά αλληλοεπιδράς ουσιαστικά και επικοινωνείς με τον συνάδελφο σου, πράγμα που θεωρητικά κάποιοι μας το έλεγαν και στην σχολή αλλά στην πράξη μόνο αυτή η ομάδα το εφαρμόζει. Είναι πολύ σημαντικό να έχεις μάθει να παίζεις θέατρο πρώτα για τον άλλον και μετά για εσένα τον ίδιο, να πρέπει πρώτα να γνωρίζεις και να σιγουρευτείς για το που βρίσκεται και τι κάνει ο άλλος και να βοηθήσεις σε αυτό και παράλληλα να ασχολείσαι και με τον δικό σου ρόλο».

Στην ερώτηση 4 «Αυτή η πρόκληση του να είστε σε εγρήγορση γιατί είναι δεδομένο ότι κάτι απροσδόκητο θα συμβεί πάνω στην σκηνή, σας ευχαριστεί παρότι ακούγεται απαιτητικό και δύσκολο και δεν συνηθίζεται σε μία τυπική ομάδα;», ο/η Σ.4 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.4: «Είναι ένα κομμάτι αρκετά δύσκολο αλλά ξέρουμε ότι δεν είμαστε μόνοι μας σε αυτό, είμαστε όλοι ένα και έτσι το αντιμετωπίζουμε πάντα. Για παράδειγμα, σε μία παράσταση, συνέβη ένα λάθος. Ένα αντικείμενο έπεσε από την θέση του και το άτομο με αναπηρία που θα έπρεπε αργότερα να πάρει αυτό το αντικείμενο πιθανότατα θα περδευόταν μόλις έβλεπε ότι το αντικείμενο δεν είναι εκεί. Εγώ είχα αγχωθεί και προσπαθούσα να ενημερώσω για το συμβάν πριν έρθει η ώρα αυτής της σκηνής, έτρεξα πίσω από τα παρασκήνια και ήταν σχεδόν όλη η ομάδα εκεί για να βοηθήσουν αυτό το άτομο πριν βρεθεί προ εκπλήξεως, το αντιμετωπίσαμε όλοι μαζί».

Στην ερώτηση 5 «Ας υποθέσουμε ότι εσείς μελλοντικά δημιουργείτε σε έναν απομακρυσμένο νομό όπου υπάρχουν άτομα με αναπηρίες μια ανάλογη μικτή θεατρική ομάδα, τι διαφορετικό θα κάνατε;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.3: «Εγώ νομίζω ότι θα έκανα μία ομάδα που θα λειτουργούσε με τον ίδιο τρόπο όπως και η ομάδα «Εν Δυνάμει». Είναι τόσο έντονες οι επιρροές αυτής της ομάδας που έχουν υιοθετηθεί πολύ από όλους εμάς γενικότερα. Δηλαδή ακόμα και σε θεατρικά εργαστήρια εκτός της ομάδας εμείς έχουμε την τάση να λειτουργούμε με τον τρόπο που έχουμε μάθει μέσω της ομάδας μας».

Σ.1: «Η αλήθεια είναι ότι η ομάδα είναι έτσι φτιαγμένη ώστε να αντλεί από τα μέλη της διαρκώς νέες ιδέες και αυτό από μόνο του είναι ένας τρόπος να δημιουργήσεις κάτι πρωτότυπο και αληθινό από το μηδέν σε όποιον τόπο κι αν βρίσκεσαι, οπότε αυτή η μέθοδος εμάς μας αρέσει και θα την υιοθετούσαμε σε μία ομάδα που εμείς θα δημιουργούσαμε».

3.7 Εσωτερικά έναντι εξωτερικών κινήτρων

Προκειμένου να εξετασθεί κατά πόσο η επιλογή των συνεντευξιαζόμενων για συνεργασία με άτομα με αναπηρία προήλθε από εσωτερικά ή εξωτερικά κίνητρα συμμετοχής, τέθηκαν και απαντήθηκαν οι παρακάτω ερωτήσεις. Από τις 9 ερωτήσεις, οι δύο τελευταίες, δηλαδή η 8^η και η 9^η, έχουν να κάνουν με την αξιολόγηση-ανατροφοδότηση που έδωσαν οι συμμετέχοντες στο κλείσιμο της συζήτησης. Είναι πολύ σημαντικό για τον ερευνητή να γνωρίζει τυχόν λάθη ή υποδείξεις που έχουν να

επισημάνουν οι συμμετέχοντες διότι τα συναισθήματα και οι σκέψεις που τους δημιουργήθηκαν πηγάζουν σε έναν βαθμό από τον ερευνητή-συντονιστή της συζήτησης και παίζουν ρόλο στην εξαγωγή των αποτελεσμάτων.

Στην ερώτηση 1 «*Αισθάνεστε αυτοπεποίθηση κατά την συνεργασία σας με άτομα με αναπηρία στο περιβάλλον της ομάδας και αν ναι γιατί;*», ο/η Σ.3 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.3: «*Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση διότι αυτά τα άτομα δείχνουν εύκολα εμπιστοσύνη και αγάπη σε εμένα, έχουν πολύ διάθεση για κοινωνικές συναναστροφές και σε κάνουν να απορροφηθείς μαζί τους στο θέατρο και να ξεχάσεις οτιδήποτε άλλο, να απολαύσεις απλά την πρόβα. Η συνεργασία μαζί τους κάποιες φορές απαιτεί περισσότερο χρόνο και συγκέντρωση αλλά το αποτέλεσμα είναι τόσο ιδιαίτερο που αισθάνομαι περήφανος/η για τον κόπο μας και την συνεργασία μας».*

Στην ερώτηση 2 «*Τι είναι αυτό που σας παρακινεί περισσότερο να συμμετέχετε στην συγκεκριμένη ομάδα;*», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.5: «*Αφού μπήκα στην ομάδα και μετά, ενθουσιάστηκα με το πόσο ωραίο είναι τα άτομα με αναπηρία να συμπεριλαμβάνονται στο θέατρο και γενικά μέσα στα πράγματα της κοινωνίας και είναι πολύ μεγάλο ατού για εμένα να κάνω θέατρο όχι μόνο για να κάνω θέατρο και να ικανοποιήσω το εγώ μου αλλά για να κερδίσει όλη η κοινωνία κάτι».*

Σ.2: «*Αυτό που με κρατάει περισσότερο είναι η οικειότητα που αισθάνομαι με τα άτομα με αναπηρία, η αγάπη που παίρνω από αυτά αλλά και η εξέλιξη μου ως ηθοποιός μαζί τους».*

Στην ερώτηση 3 «*Πώς αυτή η συνεργασία επηρέασε και επηρεάζει τη μετέπειτα ζωή σας; Ενυαισθητοποιηθήκατε περισσότερο στα θέματα των ατόμων με αναπηρία και με ποιον τρόπο;*», ο/η Σ.4 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.4: «*Ενυαισθητοποιήθηκα πάρα πολύ, είναι λες και άνοιξε ένας καινούργιος κόσμος μπροστά μου. Αισθάνομαι ότι έχω αλλάξει τρόπο σκέψης απέναντι σε πολλά πράγματα που τόσα χρόνια έβλεπα μπροστά μου μόνο από την δική μου πλευρά, τώρα*

συνειδητοποιώ πόσο διαφορετικά θα έπρεπε να είναι κάποια πράγματα στην εκπαίδευση, στα μέσα μεταφοράς, στο εργασιακό περιβάλλον, στην στάση μας απέναντι σε ανθρώπους με αναπηρία και τους συγγενείς αυτών. Προσπαθώ όσο μπορώ να διαδώσω όσα έχω μάθει σε φίλους και γνωστούς μου και με την στάση μου και το παράδειγμα μου, να στηρίζω οποιαδήποτε αλλαγή προς όφελος των ατόμων με αναπηρία. Ακόμη, συνειδητοποίησα πόσο εύκολο είναι από την μία μέρα στην άλλη να είσαι εσύ το άτομο με αναπηρία και ότι κανείς μας δεν απέχει από αυτό ούτε είναι κάτι τόσο ξένο όσο νομίζει η πλειονότητα της κοινωνίας».

Στην ερώτηση 4 «Για όσο καιρό διήρκεσε/διαρκεί αυτή η συνεργασία αποτέλεσε προτεραιότητά σας;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.4: «Ναι την έχουμε προτεραιότητα και μάλιστα εγώ προσωπικά έχω αφήσει πολλές φορές στην άκρη την δουλειά μου για να αφιερώσω χρόνο στις πρόβες της ομάδας».

Σ.2: «Κι εγώ αντίστοιχα πολλές φορές θα βάλω στην άκρη τα οικονομικά μου προβλήματα προκειμένου να συμμετέχω σε δράσεις της ομάδας και ας ζοριστώ οικονομικά για ένα διάστημα».

Σ.3: «Για αυτόν τον λόγο κιόλας πολλά μέλη που έχουν θεωρητικά φύγει από την ομάδα, έρχονται ακόμα σε διάφορα εργαστήρια και δράσεις της ομάδας, διότι είναι κάτι που το αγαπάνε όπως και να έχει. Και όταν βρίσκουν χρόνο μπορεί και να μπουν ακόμα και σε παράσταση, αν δεν έχουν πολλές υποχρεώσεις με την δουλειά τους».

Σ.5: «Ναι θεωρώ πως την έχω προτεραιότητα σε ότι αφορά το κομμάτι του θεάτρου στην ζωή μου, διότι θαυμάζω όλο αυτό που προσφέρει η ομάδα «Εν Δυνάμει», το ότι δίνει χώρο στα άτομα με αναπηρία να υπάρξουν στην κοινωνία και στο θέατρο όπως θα έπρεπε».

Στην ερώτηση 5 «Νιώσατε συμπόνια για τους συνεργάτες σας εξαιτίας της αναπηρίας τους;», ο/η Σ.5 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.5: «Έχω νιώσει συμπόνια για τα άτομα με αναπηρία αλλά θεωρώ ότι δεν θα έπρεπε να λυπόμαστε κανέναν, και κακώς έχουμε τέτοια συναισθήματα γιατί δεν ξέρουμε πως το βιώνουν οι ίδιοι το κάθε τι, βγάζουμε μόνοι μας συμπεράσματα για την ζωή τους και έχουμε άποψη αντί να κοιτάμε τα δικά μας πράγματα που μας κρατάνε πίσω και που πρέπει να αλλάζουμε. Το κίνητρο για να ασχολούμαστε με τα άτομα με αναπηρία δεν

πρέπει να είναι η λύπηση και η συμπόνια αλλά η επιθυμία μας να δούμε την εξέλιξη της κοινωνίας μας ως προς την συμπερίληψη».

Στην ερώτηση 6 «Θα ξανά επιχειρούσατε μια συνεργασία με άτομα με αναπηρία στο μέλλον και γιατί;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.2: *«Ως ηθοποιός θα συνεργαζόμουν με χαρά με οποιονδήποτε αγαπάει το θέατρο».*

Σ.5: *«Θα συνεργαζόμουν ναι, όπως θα συνεργαζόμουν με κάθε άνθρωπο, δεν κάνει διαφορά για εμένα».*

Σ.3: *«Για εμένα είναι σημαντικό να συνεργάζεσαι με όλους τους ανθρώπους και να στηρίζεις την ισότητα γιατί μόνο έτσι θα πάμε μπροστά ως κοινωνία».*

Στην ερώτηση 7 «Αισθανθήκατε αρνητικά συναισθήματα κατά την διάρκεια αυτής της συνεργασίας; Ποια ήταν αυτά και ποιες συνθήκες στο περιβάλλον σας τα δημιούργησαν; Θα προτιμούσατε να μην τα είχατε νιώσει;», οι συνεντευξιαζόμενοι έδωσαν τις εξής απαντήσεις:

Σ.1: *«Στην αρχή όταν μπήκα στην ομάδα και ήρθα αντιμέτωπος/η με τόσα άτομα με νοητικές και κινητικές και όχι μόνο αναπηρίες, δεν ήξερα πως να μιλήσω, πως να τους απαντήσω, πως να συμπεριφερθώ γενικότερα. Ήταν αρνητικό το συναίσθημα γιατί με είχε πιάσει άγχος. Αυτό το άγχος όμως έφυγε διότι έβλεπα το πως συμπεριφέρονται τα παλιά μέλη της ομάδας μεταξύ τους όλοι και μάθαινα μέσα από αυτό, που από ότι κατάλαβα δηλαδή στην πραγματικότητα σε αυτά τα άτομα συμπεριφερόμαστε και πρέπει να συμπεριφερόμαστε όπως ακριβώς και σε οποιοδήποτε μέλος αυτής της κοινωνίας».*

Σ.3: *«Αισθάνθηκα αρνητικά συναισθήματα και θυμό κυρίως για τον εαυτό μου και για άλλα άτομα που είναι λες και δεν θέλουμε πολλές φορές να χάσουμε την βόλεψή μας και να μπούμε στην θέση άλλων. Αυτά τα συναισθήματα αποτέλεσαν κίνητρο για εμένα να αλλάξω στάση ζωής και να προσπαθήσω να επηρεάσω θετικά και την κοινωνία να σταματήσει να λειτουργεί ατομικιστικά εθελουφλώντας για θέματα σχετικά με τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και γενικότερα των μειονοτήτων».*

Στην ερώτηση 8 «Εσείς, με την εμπειρία που έχετε, υπάρχει κάποια ερώτηση που θεωρείτε σημαντική και δεν έγινε ή γενικότερα να αναφέρετε κάτι που δεν ειπώθηκε;», ο/η Σ.1 έδωσε την εξής απάντηση:

Σ.1: «Πρέπει να ειπωθεί το γεγονός ότι παρότι αναφέρουμε ένα ιδανικό περιβάλλον, που μας καλύπτει καλλιτεχνικά, μας αρέσει κλπ., δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και προβλήματα και δεν έχουμε έρθει σε αντιπαράθεση και σε συγκρούσεις. Ωστόσο, υπάρχει από όλους διάθεση να ακούσουμε τον άλλον και υπάρχει και ένα ασφαλές πλαίσιο για να εκφραστούμε επομένως αυτό είναι αυτόματα το πρώτο βήμα για να λυθεί το οποιοδήποτε πρόβλημα. Συνήθως, όταν οι πρόβες είναι πολύωρες και η τριβή καθημερινή είναι που κουραζόμαστε πιο εύκολα και ίσως γινόμαστε πιο εύθικτοι αλλά αυτό είναι στα λογικά πλαίσια μίας ομάδας που περνάει τόσο πολύ χρόνο ομαδικής δουλειάς».

Στην ερώτηση 9 «Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να γίνει διαφορετικά σήμερα σχετικά με την διεξαγωγή της συζήτησης που είχαμε; Κάτι που σας έφερε σε αμηχανία;», ο/η Σ.4 απάντησε το εξής και συμφώνησαν όλοι:

Σ.4: «Νομίζω ότι επειδή είμαστε συνομήλικοι πάνω κάτω και επειδή είσαι πολύ πρόσχαρος άνθρωπος και υπήρχε έντονα το κομμάτι της αλληλεπίδρασης κάπως νοιώσαμε κι εμείς άνετα να πούμε ότι μας ερχόταν, ήμασταν δηλαδή πολύ αυθόρμητοι. Έχει σημασία ότι και μεταξύ μας όλοι έχουμε μια σχέση στενή λόγω της ομάδας και δεν δυσκολευτήκαμε να ανοιχτούμε, δηλαδή αυτά που μοιραστήκαμε δεν θα τα μοιραζόμασταν εύκολα με άτομα που δεν γνωρίζουμε. Επίσης την ώρα που άρχισα να κουράζομαι ουσιαστικά έληξε και η συζήτηση, δηλαδή δεν τράβηξε πολύ έτσι ώστε να χάσω την ενέργεια μου και να βαρεθώ. Μακάρι να δώσαμε απαντήσεις που θα σου φανούν χρήσιμες».

Κεφάλαιο 4^ο Συζήτηση

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η επαλήθευση και η επέκταση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών και των Εσωτερικών έναντι Εξωτερικών κινήτρων. Βασίστηκε στην μικτή θεατρική ομάδα «Εν Δυνάμει» που αποτελείται από άτομα με και χωρίς αναπηρίες. Με τη βοήθεια μίας ομάδας εστίασης μελών χωρίς αναπηρία της θεατρικής, που είναι φοιτητές ή απόφοιτοι δραματικών σχολών εξετάστηκε αν και κατά πόσο οι προθέσεις τους για τη συνεργασία με άτομα με αναπηρία απαντώνται από τη Θεωρία του Αυτοκαθορισμού. Επίσης, ερευνήθηκε το τι είναι αυτό που τους ώθησε να επιλέξουν την συγκεκριμένη μικτή ομάδα αντί για μία θεατρική με ηθοποιούς αστηρά τυπικής ανάπτυξης και κατά πόσο ικανοποιήθηκαν οι Βασικές Ψυχολογικές τους Ανάγκες από τη συνεργασία αυτή. Τέλος, αναδεικνύεται το περιβάλλον που ευνοεί ή όχι την κάλυψη αυτών των αναγκών καθώς και προτάσεις για να επιτευχθεί ένα ευνοϊκό περιβάλλον.

Τα αποτελέσματα αναλύονται με την χρήση της θεματικής ανάλυσης σε οκτώ ενότητες, ανάλογα με τους ερευνητικούς στόχους και τα ερωτήματα που παρουσιάστηκαν αλλά και τις θεωρίες που έχουν παρουσιαστεί στην παρούσα εργασία. Πιο συγκεκριμένα, οι θεματικοί άξονες που διαμορφώθηκαν είναι οι εξής: **α)** Επαλήθευση Θεωρίας Αυτοκαθορισμού, **β)** Η ιδιαιτερότητα της ομάδας σε σχέση με την εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους, **γ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για συσχέτιση, **δ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για αυτονομία, **ε)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για επιδεξιότητα, **στ)** Ικανοποίηση ή/και ματαίωση ανάγκης για νεωτερισμό, **ζ)** Εσωτερικά έναντι εξωτερικών κινήτρων, **η)** Περιβάλλον: κάλυψη ή ματαίωση βασικών ψυχολογικών αναγκών – Προτάσεις για βελτιστοποίηση του κλίματος.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να ειπωθεί ότι μέσω των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων καθ' όλη την διάρκεια της συζήτησης, δίνονται στοιχεία και για άλλες ερωτήσεις που έχουν δημιουργηθεί για τα υπόλοιπα ερευνητικά ερωτήματα. Επομένως, το περιεχόμενο πολλών απαντήσεων, αποτελεί δεδομένο που θα αναλυθεί με βάση όλα τα ερευνητικά ερωτήματα και όχι μόνο με βάση αυτό που υποτίθεται πως απαντούν οι ερωτήσεις. Είναι λογικό να συμβαίνει αυτό καθώς όταν εξετάζεται η Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού, η οποία αποτελείται από μικροθεωρίες αλληλένδετες η μία με την άλλη, είναι αναμενόμενο να προκύπτουν διασταυρούμενες πληροφορίες. Για παράδειγμα, αν ένα άτομο νιώθει θετικά συναισθήματα για την

αυτονομία του, αυτό με την σειρά του θα επηρεάσει θετικά την επιδεξιότητα του και την συσχέτιση με τους άλλους (Ryan & Deci, 2017) επομένως θα αναλυθεί υπό πολλές πλευρές. Ακόμη, είναι άξιο να αναφερθεί ότι οι ερωτήσεις δεν τέθηκαν αυστηρά με την σειρά που παρουσιάζονται στα αποτελέσματα καθώς όταν γίνεται συζήτηση είναι σημαντικό να μην διακόπτεται η ροή του νοήματος που έχει αρχίσει να αποκτά ο λόγος των συμμετεχόντων. Σημασία έχει να υπάρχει συνέχεια νοημάτων και παράλληλα να εξασφαλιστεί ότι πριν την ολοκλήρωση της συζήτησης θα έχουν αντληθεί απαντήσεις για όλες τις ερωτήσεις που έχει σχεδιαστεί να τεθούν.

Σύμφωνα με την Θεωρία του Αυτοκαθορισμού όταν οι άνθρωποι παρακινούνται εσωτερικά για μια δραστηριότητα, τη βρίσκουν ενδιαφέρουσα, αντλούν προσωπικές ανταμοιβές άμεσα και είναι απόλυτα πρόθυμοι να την κάνουν ακόμη και αν δεν λαμβάνουν καμία άλλη ανταμοιβή ή συνέπεια (Deci & Ryan, 2022). Με βάση τις απαντήσεις και των πέντε συνεντευξιζόμενων (στην ερώτηση 2: *Με ποια αφορμή εισήλθατε στην ομάδα «Εν δυνάμει»;*), έγινε εμφανές ότι τα κίνητρα τους να συμμετέχουν στην ομάδα ήταν αυθόρμητα και βασίζονταν στην δική τους επιλογή και βούληση χωρίς καμία εξωτερική πίεση ή υπόσχεση για ενδεχόμενη ανταμοιβή. Κάποιοι έμαθαν για την ομάδα από φίλους τους ηθοποιούς που ήταν ήδη μέλη και παρακολούθησαν παραστάσεις της ομάδας που τους συγκίνησαν και τους άγγιξαν βαθύτατα.

Ο/η Σ.2 ήταν ήδη εθελοντής/ρια ταξιθέτης/ρια που δείχνει την αγάπη του/της για την τέχνη του θεάτρου, διότι στήριξε ένα φεστιβάλ χωρίς κάποια ανταμοιβή και μέσω αυτής της εμπειρίας παρακολούθησε την παράσταση της ομάδας «Εν Δυνάμει» την οποία θαύμασε. Με αφορμή την περίοδο της δεύτερης καραντίνας, βρήκε την ευκαιρία να γνωρίσει μέσω της ομάδας άτομα με τα οποία θα είχε κοινά ενδιαφέροντα και θα μπορούσε να χτίσει κοινωνικές σχέσεις υψηλής ποιότητας συνδυάζοντας τον ενθουσιασμό του/της για το θέατρο και ικανοποιώντας την αυθόρμητη επιθυμία που του/της δημιουργήθηκε να δει πως δομήθηκε όλη αυτή η παράσταση που τόσο τον/την συγκίνησε. Ο/η Σ.3 δηλώνει πως ο λόγος που επέλεξε να συμμετέχει είχε να κάνει με το ότι είδε δύο δικούς του/της ανθρώπους του χώρου του θεάτρου χαρούμενους και ευχαριστημένους από την συμμετοχή τους στην ομάδα «Εν Δυνάμει» και αυτό τον/την παρακίνησε να μπει παρότι είχε την αγωνία του ότι η ομάδα ήταν μικτή και αυτό ίσως είχε παραπάνω απαιτήσεις. Είναι λογικό ο/η συνεντευξιζόμενος/η να είχε αγωνία καθώς το θέατρο είναι κάτι στο οποίο θέλει να

είναι καλός/η και να προοδεύσει διότι το έχει επιλέξει συνειδητά ως το επάγγελμα που θα ακολουθήσει. Ο/η Σ.1 δηλώνει πως μέσω της ομάδας ουσιαστικά γνώρισε καλύτερα τον εαυτό του/της και δημιούργησε μία ταυτότητα που του/της έδωσε δύναμη να εξελιχθεί δημιουργώντας καλλιτεχνικά και πετυχαίνοντας τους στόχους του/της. Αυτό είναι απόλυτα συνδεδεμένο με την Θεωρία του Αυτοκαθορισμού σύμφωνα με την οποία όταν ο άνθρωπος παρακινείται αυτόνομα δρώντας με πλήρη αίσθηση της βούλησης, της έγκρισης και της επιλογής, επιδεικνύει υψηλότερο ενθουσιασμό, ζωτικότητα και αυτοπεποίθηση, με αποτέλεσμα καλύτερη απόδοση, δημιουργικότητα, επιμονή και συνολική ευημερία (Ryan & Deci, 2017 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022). Ο/η Σ.1 περιγράφει ένα κοινωνικό πλαίσιο ασφαλές και οικείο που του δίνει την δυνατότητα να εξελίσσεται διότι του καλύπτει την ανάγκη για συσχέτιση, για αυτονομία και για επάρκεια ενώ του δίνει την δυνατότητα να πάρει απόσταση και να γνωρίσει κι άλλα επαγγελματικά περιβάλλοντα, γεγονός που καλύπτει και την ανάγκη του για νεωτερισμό και δεν τον καθιστά στάσιμο. Τα κοινωνικά περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών, προάγουν ικανότητες αυτορρύθμισης και κοινωνικών σχέσεων καθώς και την ευημερία (Deci & Ryan, 2022).

Η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού επαληθεύεται με τα λεγόμενα του/της Σ.2 καθώς βλέπουμε ότι το καλλιτεχνικό αποτέλεσμα της ομάδας είναι πολύ υψηλό χάρη στις στενές, ουσιαστικές και ειλικρινείς ανθρώπινες σχέσεις που χτίζονται στην ομάδα και στην συνειδητή επιλογή των μελών να παραμένουν σε αυτήν. Η μίνι θεωρία των κινήτρων σχέσεων (Relationships motivation theory), που ανήκει στην θεωρία του Αυτοκαθορισμού, προσθέτει το φαινόμενο του αλτρουισμού, αναδεικνύοντας τις εξελιγμένες ικανοποιήσεις που οι εκούσιες συμπεριφορές βοήθειας μπορούν να δημιουργούν τόσο στον βοηθό όσο και στον αποδέκτη (Deci & Ryan, 2022). Η ομάδα αποδίδει λόγω του κοινωνικού πλαισίου που έχει δημιουργηθεί που προάγει την κοινωνική ευημερία και ένταξη διότι όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η ομάδα βασίζεται στην ισότητα.

Ο/η Σ.4 φαίνεται πως εμπνευσμένος/η από την παράσταση της ομάδας «Εν Δυνάμει» και της ερώτησης που κλήθηκε να απαντήσει στο ερωτηματολόγιο που του είχε δώσει η καλλιτεχνική διευθύντρια της ομάδας, ανακάλυψε και αγάπησε περισσότερο τον εαυτό του/της, αποδέχτηκε αυτό που είναι χωρίς αισθήματα ντροπής και ενοχής. Το κοινωνικό πλαίσιο της ομάδας του/της έδωσε χώρο καθώς κάθε

στοιχείο διαφορετικότητας εκεί αντιμετωπιζόταν με σεβασμό. Αυτό έκανε τον/την Σ.4 να νιώσει ελευθερία και να λειτουργήσει αυθόρμητα στέλνοντας μήνυμα στην σκηνοθέτη προκειμένου να δηλώσει την επιθυμία του/της να μπει στην ομάδα. Σύμφωνα με την θεωρία του Αυτοκαθορισμού αυτή η κίνηση δηλώνει ένα αυτόνομο κίνητρο καθώς βασίζεται στο ενδιαφέρον και στον ενθουσιασμό του/της συνεντευξιαζόμενου/ης (Deci & Ryan, 2022). Συγκεκριμένα, με βάση την θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης (Cognitive Evaluation Theory), μίας από τις 6 μίνι θεωρίες της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, τα ενδογενή κίνητρα αναφέρονται στο εγγενές κίνητρο που ενεργοποιεί τους ανθρώπους να κάνουν πράγματα που βρίσκουν ενδιαφέροντα και ευχάριστα (Deci & Ryan, 2022). Οι συμπεριφορές που κινητοποιούνται από εσωτερικά κίνητρα δεν προϋποθέτουν εξωτερικές ανταμοιβές, καθώς είναι προσωπικές επιλογές των ατόμων (de Charms, 1968).

Τέλος, ο/η Σ.1 μέσω της ομάδας πήρε μεγάλη αυτοπεποίθηση και προσωπική ικανοποίηση διότι έγινε μέρος ενός εγχειρήματος που ήταν για αυτόν/αυτήν όνειρο ζωής ενώ και από τα λεγόμενα του/της Σ.5, αποδεικνύεται πως πριν αποφασίσει να μπει στην ομάδα, μελέτησε και έψαξε την ποιότητα αυτής και αφού την ενέκρινε έπραξε αναλόγως, πράγμα που επιβεβαιώνει πως το κίνητρό του/της ήταν εσωτερικό και αυτόνομο και όχι ελεγχόμενο. «Οι ενδογενώς υποκινούμενες συμπεριφορές αντιπροσωπεύουν το πρότυπο των αυτοκαθοριστικών δραστηριοτήτων, αφού αποτελούν δραστηριότητες που τα υποκείμενα επιλέγουν ελεύθερα και αυθόρμητα, κάθε φορά που νιώθουν την ανάγκη να ακολουθήσουν τα εσωτερικά τους ενδιαφέροντα» (Deci & Ryan, 2000).

Παρακάτω θα συναντήσουμε ξανά αφορμές για να επαληθεύσουμε την θεωρία του Αυτοκαθορισμού μέσω των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων σε επόμενες ερωτήσεις.

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, στην ομάδα «Εν Δυνάμει», τα μέλη αποκτούν μια καλλιτεχνική ταυτότητα που τους αντιπροσωπεύει πλήρως, βιώνουν ένα ειλικρινές δόσιμο και το αίσθημα της αποδοχής ενώ ταυτόχρονα συμμετέχουν σε υψηλής ποιότητας παραστάσεις. Έχοντας δει κι άλλες παραστάσεις άλλων ομάδων και έχοντας υπάρξει και ως μέλη σε άλλες θεατρικές, αυτή η ομάδα ξεχωρίζει γιατί μέσω αυτής βιώνουν κάτι το ονειρικό ενώ παράλληλα τους προσφέρεται μία «ασυνήθιστη ελευθερία». Αυτή η ιδιαιτερότητα της ομάδας να αγκαλιάζει το

διαφορετικό, χάρη στην οποία οι ηθοποιοί συνδέονται βαθιά, ανοίγονται, προβάλλουν τον εαυτό τους χωρίς να κριθούν και νιώθουν απελευθέρωση, όπως περιγράφεται από τον/την Σ.5, προσφέρει αυτοπεποίθηση στους ηθοποιούς και αποτελεί λόγο για να επιλέξουν την ομάδα «Έν Δυνάμει» συγκριτικά με άλλες τυπικές θεατρικές.

Η συνεργασία με άτομα με αναπηρία είναι μία πρόκληση καθώς άνθρωποι χωρίς καμία εμπειρία και γνώση στο θέμα της αναπηρίας ίσως δυσκολευτούν να βρουν κώδικες επικοινωνίας και τρόπους να συγχρονίζονται επάνω στην σκηνή. Αυτή η πρόκληση βοηθά έναν ηθοποιό να εξελίξει δεξιότητες πολύ χρήσιμες για το θέατρο που σε μία τυπική ομάδα δεν θα είχε εξασκήσει σε τόσο μεγάλο βαθμό. Το ενδιαφέρον, δηλαδή η επιρροή προς δραστηριότητες που παρέχουν πρόκληση, καινοτομία και αισθητική ελκυστικότητα (Deci, 1992 όπως αναφέρεται στο González-Cutre & Sicilia), αντικατοπτρίζει ένα θετικό κίνητρο και συναισθηματική κατάσταση που συνδέεται με την εξερεύνηση (Kashdan & Silvia, 2009 όπως αναφέρεται στο González-Cutre & Sicilia), και είναι επομένως, ουσιαστικό για την επίτευξη βέλτιστων αποτελεσμάτων (Alexander & Grossnickle, 2016 όπως αναφέρεται στο González-Cutre & Sicilia). Σε συνδυασμό και με την απάντηση του/της Σ.5, επαληθεύεται η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού, καθώς ο αυθορμητισμός, η αυτονομία, οι προκλήσεις, η ενσυναίσθηση, η ειλικρίνεια και οι ουσιαστικές σχέσεις προάγουν την προσωπική ευημερία των ηθοποιών και δημιουργούν ένα κοινωνικό πλαίσιο υψηλής ποιότητας, όπου καλύπτονται οι βασικές ψυχολογικές τους ανάγκες. Είναι εμφανές ότι σε περιβάλλοντα που υποστηρίζεται η αυτονομία των ατόμων, αυτά νιώθουν ελεύθερα να ικανοποιήσουν όλες τις ανάγκες τους, να πάρουν σχετικές αποφάσεις για αυτές και να έχουν την δυνατότητα μέσω στρατηγικών να τις βελτιώσουν (Ryan & Deci, 2017). Τονίζεται η αξία του να νιώθεις τον άλλον, να μπορείς να συνδεθείς μαζί του, να σκεφτείς τι ανάγκη έχει, να είσαι σε εγρήγορση και ευέλικτος/η, δεξιότητες που μπορεί να αποκτήσει κανείς χάρη στην ιδιαιτερότητα της ομάδας και σπάνια κατακτούνται σε τυπικές θεατρικές ομάδες.

Επιπλέον, σύμφωνα με λόγια του/της Σ.4 βλέπουμε πόσο ιδιαίτερα λειτουργεί η ομάδα «Έν Δυνάμει» απέναντι στα μέλη της, λαμβάνοντας πολύ σοβαρά υπόψη τις ανάγκες τους γενικότερα στην ζωή, προσπαθώντας να βρει λύσεις και τρόπους να βοηθήσει τα άτομα να καλύψουν σημαντικές για αυτά επιθυμίες όπως η ανάγκη της αυτόνομης διαβίωσης, της ανεξαρτητοποίησης από την γονεϊκή φροντίδα. Η ιδέα της

ομάδας να δημιουργηθεί μία κατοικία την οποία θα συντηρούν άτομα με αναπηρία και μη, είναι πολύ αποτελεσματική και πρωτοποριακή καθώς δεν έχουμε ακούσει για κάτι παρόμοιο -στην Ελλάδα τουλάχιστον- και σίγουρα καμία άλλη τυπική θεατρική ομάδα δεν θα είχε επιχειρήσει. Η Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού επαληθεύεται διότι μέσω αυτού του εγχειρήματος βλέπουμε μία ομάδα που λειτουργεί αυθόρμητα με βάση εσωτερικά κίνητρα, δίνοντας αξία στην ανάγκη για αυτονομία, για συσχέτιση, για νεωτερισμό αλλά και για επιδεξιότητα καθώς στο σπίτι αυτό πραγματοποιούνται εργαστήρια φωνητικής και κινησιολογίας. Σύμφωνα με την Θεωρία των Ryan & Deci (2017), η μεγαλύτερη ικανοποίηση βασικών αναγκών φέρει ως αποτέλεσμα αυξημένα ποσοστά ευεξίας, κάτι που έχει ως αποτέλεσμα, το άτομο να νιώθει μεγαλύτερη ευτυχία και να έχει μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης με την ίδια του τη ζωή. Οι ηθοποιοί χρησιμοποιούν την φωνή τους για να απαγγείλουν, να τραγουδήσουν και γενικότερα να υπηρετήσουν την υποκριτική τέχνη (Vargo, 2010) και επομένως χρησιμοποιούν τη φωνή τους ως αναπόσπαστο και βασικό 'εργαλείο' της εργασίας τους (Ηρακλέους et al., 2019). Η επίγνωση και η εφαρμογή κανόνων φωνητικής υγιεινής από ηθοποιούς κρίνεται απαραίτητη καθώς καλούνται να προσαρμόσουν την ένταση της φωνής τους στο μέγεθος της σκηνής και ταυτόχρονα προσπαθούν να διατηρούν μια ομαλή εναλλαγή συναισθημάτων που εκφράζουν καθ' όλη την διάρκεια ενός έργου. Μάλιστα, το γεγονός ότι καλούνται συχνά να τραγουδούν, να ουρλιάζουν ή να φωνάζουν δυνατά προκειμένου να αποδώσουν πειστικά έναν ρόλο, καθιστά τους ηθοποιούς ιδιαίτερα επιρρεπείς στην παρουσίαση φωνητικών διαταραχών (D' haeseleer et al., 2016). Ακόμη, στα οπτικά σημεία ανήκει και η κινησιολογία των ηθοποιών, οι αποστάσεις μεταξύ τους ή ο κώδικας κίνησης που υιοθετείται σε μια παράσταση. Επομένως ο χώρος του θεάτρου πρέπει να είναι σε αρμονία με την κίνηση και τον κινησιακό κώδικα των ηθοποιών, καθώς μαζί αποτελούν ένα σύνολο, μια ολότητα, αυτή των οπτικών σημείων του θεάτρου (Τσατσούλης, 1999 όπως αναφέρεται στο Γεωργίου, 2018).

Με βάση την άποψη του/της Σ.5, η ομάδα «Εν Δυνάμει» συγκριτικά με τυπικές θεατρικές ομάδες, δίνει σε έναν ηθοποιό την ευκαιρία να δείξει την προσωπικότητά του χωρίς ντροπές και ανασφάλειες, να μην κρύψει καμία πλευρά του καθώς ο ανταγωνισμός και το άγχος δεν υπάρχουν σε μεγάλο βαθμό λόγω της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρίες. Αυτό βοηθάει έναν ηθοποιό να αποκτήσει περισσότερη αυτοπεποίθηση και να μην φοβάται τόσο να εκτεθεί, πράγμα απαραίτητο για έναν επαγγελματία. Το άγχος της σκηνής δεν είναι μόνο το σύνολο

συναισθημάτων και συμπτωμάτων κατά τη διάρκεια της εμφάνισης μπροστά στο κοινό. Πολλές φορές τα συμπτώματα του stage fright είναι πιο έντονα πριν από την εμφάνιση στη σκηνή, απ' ό,τι κατά τη διάρκεια. Το σκηνικό άγχος έχει οριστεί και ως μια μορφή κοινωνικής φοβίας, ως ένας φόβος προς την κριτική σε καταστάσεις όπως μια δημόσια εμφάνιση και αποτελεί σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει τις εκτελεστικές δεξιότητες των καλλιτεχνών επομένως είναι απαραίτητο να καταπολεμάται όσο το δυνατόν περισσότερο σε μία ομάδα (Juwairiyah et al., 2012, όπως αναφέρεται στο Παπαβασιλείου, 2020).

Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους (Σ.5 & Σ.3), η ομάδα έχει χτίσει μία εμπιστοσύνη που είναι δύσκολο να χτιστεί σε μία τυπική ομάδα, και αυτό προσφέρει μία ελαστικότητα και μία ευελιξία στα ωράρια και στις προθεσμίες. Η καλλιτεχνική διευθύντρια και η σκηνοθέτης δείχνουν εμπιστοσύνη στα μέλη της ομάδας και αυτό οδηγεί σε συναισθήματα σταθερότητας και ασφάλειας (Βαρσάμης, 2016). Αυτό ισχύει και για την σκηνοθέτη η οποία αν χρειαστεί παράταση για κάτι ή κατανόηση, οι ηθοποιοί της επιτρέπουν μεγάλη ελευθερία. Η έλλειψη του άγχους που θα είχε μία σκηνοθέτης σε μία τυπική ομάδα ωστόσο, δεν έχουν ως αποτέλεσμα την έλλειψη επαγγελματισμού, αλλά το αντίθετο. Επαγγελματικό άγχος δημιουργείται όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι δεν έχει τη στήριξη των προϊσταμένων του ή τη συμπάθεια και την υποστήριξη των συναδέλφων του (Jaffe et al., 2007 όπως αναφέρεται στο Χαλαμπαλάκη, 2019) και επειδή ο κόσμος της εργασίας υπόκειται όλο και περισσότερο σε συνεχώς μεταβαλλόμενες δυνάμεις πίεσης, όπως ο αυξημένος ανταγωνισμός, η πίεση της ποιότητας, της καινοτομίας και της αύξησης του ρυθμού δραστηριότητας (Swanepoel et al., 1998 όπως αναφέρεται στο Χαλαμπαλάκη, 2019), είναι σημαντικό ένας σκηνοθέτης να έχει όσο γίνεται λιγότερο άγχος έτσι ώστε να αποδίδει πιο δημιουργικά και να μεταφέρει ένα κλίμα ηρεμίας και στους ηθοποιούς καθώς η σχέση του σκηνοθέτη με τους ηθοποιούς είναι πολύ στενή (Βασιλειάδου, 2017).

Οι συνεντευξιαζόμενοι (Σ.5, Σ.1 & Σ.3) δήλωσαν ότι η ομάδα παρότι κάποιες φορές χρειάζεται περισσότερο χρόνο συγκριτικά με τυπικές ομάδες, και παρότι είναι ημιεπαγγελματική και δεν έχει τις ίδιες αμοιβές με μια επαγγελματική, δεν τους κρατάει πίσω σε κάτι, αλλά το αντίθετο. Η θεωρία των κινήτρων σχέσεων, υποθεωρία της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, εξετάζει το φαινόμενο του αλτρουισμού, αναδεικνύοντας τις ικανοποιήσεις που οι εκούσιες συμπεριφορές βοήθειας μπορούν να δημιουργούν τόσο στον βοηθό όσο και στον αποδέκτη (π.χ. Martela & Ryan 2019-

Weinstein & Ryan 2010 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022). Τα μέλη μπαίνουν στην διαδικασία να βοηθήσουν άλλους και αυτό τους προσφέρει χαρά ενώ παράλληλα μέσω της διαδικασίας του να το διδάξουν κάτι, το κατακτούν και οι ίδιοι καλύτερα και γίνονται πιο ικανοί. Ουσιαστικά πραγματοποιείται μία συνεργατική δουλειά, μια αμοιβαία διδασκαλία που προσφέρει τη δυνατότητα της παρατήρησης, της ενίσχυσης, της επίδειξης, και της μίμησης, αλλά και της αλληλεπίδρασης. Όπως όταν οι μαθητές στις τάξεις εργάζονται σε ζευγάρια με σκοπό την καλλιέργεια της διαλλακτικότητας και της διαπραγματεύσεως, έτσι και οι ηθοποιοί παρέχουν ο ένας στον άλλον ανατροφοδότηση, μαθαίνουν να υπακούν σε κανόνες, συζητούν και επιλύουν προβλήματα. Η δυνατότητα που δίνει το ένα άτομο στο άλλο να μιλήσει και να ακουστεί, συμβάλλει στην απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων (Mouratidou et al., 2007 όπως αναφέρεται στο Χατζηπαντελή, 2011).

Όπως φαίνεται από τα λεγόμενα του/της Σ.3 στην ομάδα υπάρχει έντονα το αίσθημα του ανήκειν και αυτό βοηθάει τα μέλη να αισθάνονται ασφαλή και να αγαπούν περισσότερο και τον ίδιο τους τον εαυτό. Η συσχέτιση αφορά την ανάγκη σύναψης σημαντικών και θετικών διαπροσωπικών σχέσεων από τις οποίες το άτομο λαμβάνει και προσφέρει αγάπη και αποδοχή (Βαρσάμης, 2016). Προϋπόθεση για την εκπλήρωση της συσχέτισης είναι η αυτοφροντίδα και η αυτοαποδοχή (Weinstein, 2014). Η συσχέτιση αφορά την θέληση για αλληλεπίδραση και επαφή με τους άλλους, αλλά και την εμπειρία από τη φροντίδα των άλλων. Αφορά μια εσωτερική επιθυμία του ατόμου να αλληλοεπιδρά και να έχει διαπροσωπικές επαφές με τους άλλους (Deci et al., 2013). Η φροντίδα των ανθρώπων που θεωρεί οικείους είναι σημαντικό στοιχείο της συσχέτισης, καθώς επίσης και η αμοιβαία έννοια, αγάπη, στοργή, αποδοχή και συναισθηματική ασφάλεια, χωρίς όρους (Hofer & Busch, 2011 όπ. αναφ. στο Ryan & Deci, 2017).

Παρατηρούμε ότι όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι έχουν καλύψει την ανάγκη τους για σύναψη φιλικών σχέσεων, είτε με άτομα με αναπηρία είτε χωρίς, και αυτό τους δίνει όρεξη για να έρχονται στις πρόβες και τους επιτρέπει να απολαμβάνουν την παρέα νιώθοντας ευγνωμοσύνη. Σύμφωνα με την Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού είναι πιο πιθανό τα εγγενή κίνητρα να ευδοκιμήσουν σε κοινωνικά πλαίσια που χαρακτηρίζονται από την αίσθηση της ασφάλειας και της συσχέτισης (Ryan & Deci, 2000). Η συσχέτιση με άλλους αφορά το αίσθημα του ατόμου ότι είναι αναπόσπαστο κομμάτι των κοινωνικών οργανώσεων πέρα από τον εαυτό του, όπως υποστήριξε και

ο Angyal (1941), και αυτό προέρχεται από την αίσθηση ότι το άτομο έχει στενές σχέσεις με τους άλλους, αλλά και από την ανάγκη να νιώθει μέλος των κοινωνικών ομάδων.

Η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού δεν ασχολείται μόνο με την φύση των θετικών αναπτυξιακών τάσεων αλλά εξετάζει επίσης τα κοινωνικά περιβάλλοντα που είναι ανταγωνιστικά προς αυτές τις τάσεις (Ryan & Deci, 2000). Σύμφωνα με τον/την Σ.5, η έλλειψη ομαδικών συζητήσεων και επικοινωνίας μεταξύ των μελών έχει οδηγήσει τον τελευταίο καιρό σε απουσία κινήτρου για κάποια μέλη της ομάδας, τα οποία δεν συμμετέχουν το ίδιο ενεργά σε όλες τις δραστηριότητες της ομάδας ενώ παλαιότερα το έκαναν (**Σ.5:** «Υπάρχουν κανόνες στην ομάδα αλλά κάποιοι δεν τηρούνται πάντα...θα βοηθούσε το να γίνονται συχνότερα αυτές οι συζητήσεις πριν ή μετά την πρόβα»). Φαίνεται πόσο σημαντικό είναι, λοιπόν, το να υπάρχει τακτικά ανταλλαγή απόψεων και σκέψεων μέσω συζητήσεων και να μην αμελείται ποτέ αυτό το κομμάτι της συσχέτισης και της επικοινωνίας.

Οι προστριβές μεταξύ των μελών είναι κάτι που εμφανίζεται στην ομάδα αλλά δεν προκαλεί σημαντικά προβλήματα στην λειτουργία της διότι αντιμετωπίζεται ως κάτι παροδικό που εύκολα ξεπερνιέται (**Σ.5:** «Έχει τύχει να υπάρξουν προστριβές μεταξύ μελών [...] δεν κρατάμε κακίες ή δεν αφήνουμε να επηρεαστεί η δουλειά μας από προστριβές, συνεχίζουμε την συνεργασία κανονικά. Αυτό που εννοεί τις προστριβές είναι συνήθως η κούραση και οι ανασφάλειες που όλοι έχουμε»). Οφείλεται κυρίως στην κούραση και στις ανασφάλειες που μπορεί να έχει ο καθένας από τα μέλη και όπως το συναίσθημα του θυμού θεωρείται ένα φυσικό γνώρισμα του ανθρώπου και ένα υγιές φαινόμενο (Scherer & Wallbott, 1994, όπ. ανάφ. στο Αγγελοπούλου, 2012), έτσι και οι προστριβές ωθούν τον άνθρωπο στο να υπερασπιστεί τον εαυτό του όταν αυτό χρειάζεται (Howells & Day, 2003). Θα βοηθούσε βέβαια, το να παίρνουν θέση στις αντιπαραθέσεις τα μέλη όταν το θέμα τους αφορά, και όχι να φοβούνται μην χάσουν την ηρεμία τους, καθώς αυτό δείχνει παθητικότητα και έλλειψη κινήτρου. Ωστόσο, επειδή τα μέλη γνωρίζουν την επιρροή της κούρασης, ξεπερνούν γρήγορα τις εντάσεις και δεν κρατάνε κακίες όπως ισχυρίζεται ο/η Σ.5., κάτι που δείχνει πως έχουν αναπτύξει δεξιότητες διαχείρισης της κόπωσης που προκαλεί η φύση της δουλειάς του ηθοποιού.

Ο/η Σ.1. (βλ. **Σ.1:** «Μια σημαντική συμβολή που μου έδωσαν τα μέλη της ομάδας...») τονίζει την σημασία των ορίων μεταξύ των μελών της ομάδας για την εξασφάλιση της οικειότητας παράλληλα με την αποφυγή αμηχανίας. Οι άνθρωποι

των οποίων οι διαπροσωπικές σχέσεις χαρακτηρίζονται από οικειότητα, έχουν υψηλότερη αυτοεκτίμηση, είναι πιο κοινωνικοί, λιγότερο αγχώδεις και βιώνουν λιγότερο καταθλιπτικά συναισθήματα (Αναγνωστάκη, 2008). Η οικειότητα θεωρείται τόσο σημαντική και ευεργετική που έχουν σχεδιαστεί ειδικά προγράμματα με σκοπό να διευκολύνουν την ανάπτυξη της στις φιλικές σχέσεις παιδιών και εφήβων (Αναγνωστάκη, 2008), καθώς η ανάπτυξη της κρίνεται απαραίτητη για τον άνθρωπο πριν ακόμα την ενηλικίωση του. Ομοίως και στην ομάδα Έν Δυνάμει, ο/η Σ.1. υποστηρίζει πως χάρη στην ειλικρίνεια και την ισοτιμία μεταξύ των μελών, δημιουργείται ένα κλίμα οικειότητας και αποδοχής της αναπηρίας, καθώς η αναπηρία δεν αποτελεί αιτία για πιο επιεική αντιμετώπιση ή απόκρυψη συναισθημάτων, συμπεριφορές δηλαδή που οδηγούν σε αμηχανία. Εξάλλου, η οικειότητα περιγράφεται και ως «εγγύτητα» και «διάθεση να ανοιχτώ στον άλλον» (Αναγνωστάκη, 2008), το αντίθετο δηλαδή του να προσποιούμαι κάτι άλλο από αυτό που αισθάνομαι. Η κάλυψη της ανάγκης για συσχέτιση λοιπόν, ευνοείται μέσα σε ένα περιβάλλον σαν αυτό της ομάδας «Έν Δυνάμει» όπου ενθαρρύνονται οι ειλικρινείς και υγιείς σχέσεις, οι οποίες βασίζονται στα όρια και στον σεβασμό.

Για να δημιουργηθεί και να διατηρηθεί μία φιλία χρειάζεται το άτομο να έχει αναπτύξει κάποιες βασικές δεξιότητες αλλά και μεταξύ των ατόμων να έχουν αναπτυχθεί βασικοί μηχανισμοί όπως η ικανότητα για σαφή επικοινωνία, ανταλλαγή πληροφοριών και επίλυση συγκρούσεων (Ανδρεάδου, 2020). Αυτό, σύμφωνα με τα λεγόμενα του/της Σ.4 (βλ. Σ.4: «*Το γεγονός του ότι ερχόμαστε τόσο ...*»), συμβαίνει μεταξύ των μελών χάρη στο «οικογενειακό» κλίμα της ομάδας «Έν Δυνάμει». Επομένως, ο φόβος απουσιάζει σε ότι αφορά την ανάγκη για συσχέτιση μεταξύ των μελών, γεγονός που ευνοεί την κάλυψη της βασικής αυτής ψυχολογικής ανάγκης.

Οι συνεντευξιζόμενοι φαίνεται να αισθάνονται αρκετά αυτόνομοι καθώς έχουν λόγο για τους κανόνες, αποφασίζουν από κοινού για τα όρια που επιθυμούν να τεθούν, εκφράζουν τις σκέψεις τους χωρίς να διστάσουν και στηρίζουν ο ένας τον άλλον σε νέα βήματα και εγχειρήματα. Η δυνατότητα της επιλογής, η αναγνώριση των συναισθημάτων και οι ευκαιρίες για καθοδήγηση ενισχύουν την εσωτερική παρακίνηση επειδή επιτρέπουν στους ανθρώπους ένα μεγαλύτερο αίσθημα αυτονομίας (Deci & Ryan, 1985 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000). Ακόμη, όπως απέδειξε και ο Field σε μελέτες του (όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), οι δάσκαλοι που υποστηρίζουν την αυτονομία, προκαλούν στους μαθητές τους μεγαλύτερα εσωτερικά κίνητρα, περιέργεια και επιθυμία για πρόκληση (π.χ. Deci,

Nezlek & Sheinman, 1981- Flink et al., 1990- Ryan & Grolnick, 1986), πράγμα που λειτούργησε με παρόμοιο τρόπο και στην ομάδα «Εν Δυνάμει» καθώς δεν είναι τυχαίο που ένα μέλος της ομάδας αποφάσισε να πάρει την πρωτοβουλία να γίνει ο ίδιος σκηνοθέτης μίας παράστασης χωρίς να δεχτεί κάποια ελεγκτική προσέγγιση από κάποιον, παρά μόνο βοήθεια και στήριξη από όλους.

Τα μέλη αισθάνονται αρκετά αυτόνομα και θεωρούν πως αυτό υποστηρίζεται μεταξύ άλλων και από την απουσία ελέγχου και υπερβολικής καθοδήγησης. Όπως οι μαθητές που διδάσκονται με μια πιο ελεγκτική προσέγγιση χάνουν την πρωτοβουλία και μαθαίνουν λιγότερο αποτελεσματικά, ειδικά όταν η μάθηση απαιτεί εννοιολογική, δημιουργική επεξεργασία (Amabile, 1996 – Grolnick & Ryan, 1987 – Utman, 1997 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), έτσι και τα μέλη της ομάδας «Εν Δυνάμει» ωφελούνται από ένα περιβάλλον χωρίς έλεγχο αλλά ασφαλές και υποστηρικτικό. Οι κώδικες επικοινωνίας που έχουν αναπτύξει, οι από κοινού συνεννοήσεις και αποφάσεις και η ελευθερία που τους δίνεται, παίζουν σημαντικό ρόλο στην κάλυψη της ανάγκης τους για αυτονομία. Σύμφωνα με την Θεωρία του Αυτοκαθορισμού, οι άνθρωποι δεν πρέπει να βιώνουν μόνο την ικανότητα ή την αποτελεσματικότητα, αλλά πρέπει επίσης να βιώνουν την συμπεριφορά τους ως αυτοκαθοριζόμενη για να υπάρχει εσωτερική παρακίνηση (Ryan & Deci, 2000). Στο πλαίσιο της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, η αυτονομία αναφέρεται στο αίσθημα της βούλησης που μπορεί να συνοδεύει κάθε πράξη, είτε είναι εξαρτημένη είτε ανεξάρτητη, είτε είναι κολεκτιβιστική, είτε ατομικιστική. Πρόσφατες έρευνες σε δείγματα Κορέας και ΗΠΑ διαπίστωσαν μια πιο θετική σχέση μεταξύ αυτονομίας και κολεκτιβιστικών στάσεων από ότι μεταξύ αυτονομίας και ατομικιστικών στάσεων (Kim, Butze & Ryan, 1998 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000).

Ο/η Σ.5 έχει αισθανθεί, όχι απαραίτητα ο/η ίδιος/α, αλλά ίσως για άλλα άτομα χωρίς αναπηρία, ότι τους ασκείται έντονη κριτική για το πως συμπεριφέρονται στα άτομα με αναπηρία. Πιθανότατα, κάποια μέλη επιδιώκουν να διορθώσουν συμπεριφορές άλλων, με τρόπο που δεν περιλαμβάνει τόση ενσυναίσθηση αλλά αυστηρότητα, γεγονός που προκαλεί αρνητικά συναισθήματα καθώς αποτελεί επίπληξη ενώ θα μπορούσε να συζητηθεί εκ των προτέρων. Ωστόσο, οι υπόλοιποι συνεντευξιζόμενοι εστιάζουν σε θετικές τακτικές που ακολουθεί η ομάδα σχετικά με το ζήτημα της αυτονομίας και της σχέσης με τα μέλη με αναπηρία. Αναφέρεται η τάση της ομάδας να ενημερώνει για το τι μπορεί να συμβεί στην συμβίωση με άτομα

με αναπηρίες και να μην φέρνει τα μέλη αντιμέτωπα με καταστάσεις που θα τους αιφνιδιάσουν. Επιπρόσθετα, σε περιπτώσεις παρουσίας προβλημάτων μεταξύ των μελών, η ομάδα συγκεντρώνεται για να βρει τις αιτίες του προβλήματος και να προτείνει λύσεις. Τέλος, γίνεται μεγάλη προσπάθεια ώστε να μην αποτελεί η αναπηρία λόγο για ειδική μεταχείριση, αλλά αντιθέτως να υπάρχει ένα κλίμα ισότητας μεταξύ όλων των μελών. Όλες αυτές οι μέθοδοι συμβάλλουν στο να αισθάνονται τα μέλη αυτόνομα και να λειτουργούν αυθόρμητα χωρίς άγχος και έλεγχο, γεγονός που ενθαρρύνει την ενεργή συμμετοχή, την αυτοεκτίμηση και τον ενθουσιασμό. Η Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού διακρίνει τα κίνητρα μεταξύ αυτόνομων και ελεγχόμενων. Το να είναι κανείς αυτόνομος περιλαμβάνει δράση με πλήρη αίσθηση της βούλησης, της έγκρισης και της επιλογής, ενώ το να είναι κανείς ελεγχόμενος περιλαμβάνει το αίσθημα εξωτερικής πίεσης ή του εξαναγκασμού να συμπεριφερθεί είτε με την υπόσχεση ενδεχόμενης ανταμοιβής, φόβου μίας τιμωρίας, εγωιστικής εμπλοκής, είτε άλλων εξωτερικών παραγόντων (Deci & Ryan, 2022). Εκατοντάδες μελέτες έχουν δείξει ότι όταν οι άνθρωποι παρακινούνται αυτόνομα, επιδεικνύουν υψηλότερο ενδιαφέρον, ενθουσιασμό, ζωτικότητα και αυτοπεποίθηση, με αποτέλεσμα καλύτερη απόδοση, δημιουργικότητα, επιμονή και συνολική ευημερία (Ryan & Deci 2017 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022).

Η επάρκεια είναι μία από τα πιο διαδεδομένα θέματα έρευνας στην ψυχολογία και έχει ερευνηθεί σε βάθος, ως το βασικό συστατικό στις δράσεις με βάση τα κίνητρα (Bandura, 1989· Deci, 1975· Harter, 2012· White, 1959 όπως αναφέρεται στο Ελευθεριάδου, 2021). Στη θεωρία του Αυτοκαθορισμού, η επάρκεια αναφέρεται στη βασική ανάγκη του ανθρώπου να νιώθει αποδοτικότητα και κυριότητα. Οι άνθρωποι χρειάζονται να νιώθουν ικανοί και να λειτουργούν αποτελεσματικά στις δράσεις του περιβάλλοντός τους (Deci & Moller, 2005 όπως αναφέρεται στο Ελευθεριάδου, 2021). Η επάρκεια (Bowlby, 1979· Baumeister & Leary, 1995· Ryan, 1995 όπως αναφέρεται στο Ελευθεριάδου, 2021) σχετίζεται με το αίσθημα της κοινωνικής σύνδεσης, αφού οι άνθρωποι νιώθουν επάρκεια όταν νιώθουν ότι κάποιος τους νοιάζεται. Ακόμη, η επάρκεια αφορά το αίσθημα του ανήκειν και το αίσθημα της σπουδαιότητας μεταξύ των άλλων. Έτσι, είναι σημαντικό οι άνθρωποι να νιώθουν επάρκεια, όταν συνεισφέρουν για τους άλλους (Deci & Ryan, 2014a όπως αναφέρεται στο Ελευθεριάδου, 2021). Για τον/την Σ.5. δεν έχει τόση σημασία να πάρει την εκτίμηση όλων αλλά μόνο όσων θεωρεί αρκετά κοντινούς, δηλαδή κυρίως τα άτομα

με αναπηρία. Αυτό το αισθάνεται μέσω της αγάπης αυτών των ατόμων και μέσω των συγγενικών τους προσώπων, που του δίνουν συγχαρητήρια και του εκφράζουν τον θαυμασμό τους. Νιώθει χρήσιμος/η διότι προσφέρει ενέργεια και αφοσίωση στην ομάδα σε κάθε πρόβα και βλέπει ότι η συμβολή του/της αποδίδει και εκτιμάται αν όχι από όλους, από αρκετούς. Η θετική ανατροφοδότηση ικανοποιεί την ανάγκη για επάρκεια (Deci & Ryan, 2022).

Η ανάγκη του ατόμου να αισθάνεται πως φέρει εις πέρας ένα έργο που αναλαμβάνει, αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό της ανάγκης για ικανότητα. Το άτομο χρειάζεται να νιώθει ότι επιτυγχάνει στη διαχείριση των απαιτήσεων που του ανατίθενται και ότι ολοκληρώνει τα έργα που έχει αναλάβει (Sheldon et al., 1996). Ο/η Σ.2. όταν μπήκε στην ομάδα, επειδή δεν είχε εμπειρία με ανθρώπους με αναπηρία, δυσκολεύτηκε να λειτουργήσει άνετα με κάτι που δεν κατείχε και για αυτόν τον λόγο στην αρχή ένιωθε μη ικανός/η καθώς σε μία άσκηση όπου συμμετείχε δεν βοήθησε το ζευγάρι του/της αλλά ούτε και τον ίδιο του/της τον εαυτό. Αυτό που τελικά τον/την βοήθησε να νιώσει ικανός/η ήταν η τριβή με τους ανθρώπους της ομάδας και το κίνητρο που είχε για να συνεχίσει. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον/την Σ.1., το να προσπαθείς να αποδείξεις κάτι αντί να αφεθείς σε αυτό που νιώθεις πολλές φορές σε κάνει να αισθάνεσαι μη ικανός/η. Τέλος, ο/η Σ.4., αναφέρει μία πολύ καθοριστική στιγμή όπου ένιωθε μη ικανός/η να «εκτεθεί», συγκεκριμένα να συμμετέχει σε μία σκηνή όπου οι ηθοποιοί παίζουν γυμνοί επί σκηνής, ενώ ο ίδιος/η ίδια δεν ήταν έτοιμος/η. Η ομάδα ήταν αυτή που τον βοήθησε να ξεπεράσει τον εαυτό του και τελικά να τα καταφέρει διότι όλοι ήταν πολύ υποστηρικτικοί και κανείς δεν σχολίαζε αρνητικά, ήταν όλοι μαζί σε αυτό. Αυτό το βήμα όπως δήλωσε, τον/την βοήθησε πάρα πολύ και στην ζωή του/της γενικότερα, να ανοιχτεί, να αποκτήσει καλή σχέση με το σώμα του/της, να μην ντρέπεται και να απελευθερωθεί και εκτός ομάδας, σε άλλες θεατρικές παραστάσεις.

Οι πληρέστερες αναπαραστάσεις της ανθρωπότητας δείχνουν ότι οι άνθρωποι είναι περιέργοι, ζωνθοί και έχουν κίνητρα για τον εαυτό τους. Στα καλύτερά τους, είναι δραστήριοι και εμπνευσμένοι, προσπαθώντας να μάθουν, να επεκταθούν, να κατακτήσουν νέες δεξιότητες και να εφαρμόσουν υπεύθυνα τα ταλέντα τους (Ryan & Deci, 2000). Οι συνεντευξιζόμενοι ανέφεραν πως καλλιέργησαν πολλές δεξιότητες. Συγκεκριμένα, ο/η Σ.1. θεωρεί πως ο αυθορμητισμός είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο στον τρόπο που λειτουργεί ένας ηθοποιός και αισθάνεται ότι η συνεργασία

με άτομα με αναπηρία βοήθησε ακόμα περισσότερο στην καλλιέργεια αυτής της δεξιότητας επί σκηνής, καθώς πολλά μέλη εκφράζονται ελεύθερα και λένε αυτό που νιώθουν ή αυτό που σκέφτονται άνετα χωρίς υπεραναλύσεις. Ακόμη, μία άλλη σημαντική δεξιότητα που αναπτύσσεται στην ομάδα χάρη στην συνεργασία με άτομα με αναπηρία, είναι το να σκέφτεται ο ηθοποιός ως σύνολο και όχι ως μονάδα επί σκηνής, να είναι δηλαδή σε ετοιμότητα και να βρίσκει τρόπους να διαχειρίζεται λάθη δικά του και άλλων. Αυτή η δεξιότητα του να σκέφτεσαι το σύνολο, να έχεις όλες τις αισθήσεις σου ανοιχτές, είναι μια δεξιότητα που δεν θα αναπτυσσόταν σε τέτοιο βαθμό σε μία τυπική ομάδα όπου δεν συμβαίνουν συχνά απρόβλεπτα «λάθη». Επιπλέον, σύμφωνα με τον/την Σ.3., υπήρξαν πολλές φορές που χρειάστηκε να αλληλοβοηθηθούν μέλη της ομάδας επί σκηνής επειδή κάτι απρόσμενοι συνέβη, και αυτό έχει ενδιαφέρον, ότι δηλαδή σε όλες τις παραστάσεις προκύπτει σίγουρα κάτι ξαφνικό, κάτι εκτός προγράμματος και αυτό τον/την παρακινεί να δείχνει συνεχώς την αξία του/της ως ηθοποιός.

Σύμφωνα με τον/την Σ.2. το να βάζει κανείς τα όρια του και να δηλώνει αυτό που τον/την δυσκολεύει, είναι η λύση στην αποφυγή μη επιθυμητών συμπεριφορών καθώς όταν κάποιος κάνει ξεκάθαρο κάτι που τον φέρνει σε αμήχανη ή δύσκολη θέση, οι υπόλοιποι ενημερώνονται και πράττουν αναλόγως, αλλά και ο ίδιος/η ίδια αισθάνεται καλύτερα. Συνήθως αναλαμβάνει κάτι άλλο που να κατέχει καλύτερα και γενικότερα εκφράζει αυτό που θέλει δίνοντας το παράδειγμα και στους υπόλοιπους να το κάνουν, χτίζεται δηλαδή μεταξύ των μελών μία σχέση βασισμένη στην αυτοκριτική, στον σεβασμό και στην ειλικρίνεια. Βασική προϋπόθεση για την ανθρώπινη ανάπτυξη, άλλωστε, είναι η ευχαρίστηση. Αντίθετα, αν δεν υπάρχει ευχαρίστηση των εσωτερικών αναγκών, τότε τα κίνητρα υπονομεύονται και υπάρχουν ανεπιθύμητες συνέπειες (Baard et al., 2004). Έτσι, βασικό στοιχείο στην επίτευξη των στόχων και την προσωπική ολοκλήρωση είναι ο βαθμός στον οποίο καλύπτονται οι βασικές ψυχολογικές ανάγκες των ατόμων και τα αποτελέσματα που επιδιώκουν (Ryan & Deci, 2000).

Σύμφωνα με τα λεγόμενα των συνεντευξιαζόμενων η ομάδα προσφέρει σε αυτούς το αίσθημα της συμμετοχής σε ένα πρωτότυπο εγχείρημα καθώς όπως δήλωσε ο/η Σ.5., η παράσταση της ομάδας αποτέλεσε το έναυσμα για να γίνει για πρώτη φορά στην Ελλάδα λόγος για το επάγγελμα του σεξουαλικού βοηθού σε ιατρικά συνέδρια. Συγκεκριμένα παρουσιάστηκε επαγγελματίας με αυτήν την ιδιότητα και μίλησε για το θέμα αυτό. Είναι φανερό πως η ομάδα έχει επιρροή στην κοινωνία και φέρνει

φρέσκες και πρωτότυπες ιδέες. Η ανάγκη για νεωτερισμό, ορίζεται ως η ανάγκη να βιώσουμε κάτι που δεν έχουμε βιώσει προηγουμένως ή που αποκλίνει από την καθημερινή ρουτίνα, ως μία πρόσθετη βασική ανάγκη παράλληλα με τις ανάγκες που προτείνονται στη θεωρία του αυτοπροσδιορισμού (González-Cutre et al., 2016). Η πρόταση για την προσθήκη της ανάγκης για νεωτερισμό έγινε από τους González-Cutre et al. (2016) καθώς στις κλασικές μελέτες των Deci και Ryan η καινοτομία αναφέρεται συχνά ως σημαντικό στοιχείο της ανθρώπινης παρακίνησης και θεωρούν ότι τα εσωτερικά κίνητρα είναι «η έμφυτη τάση να αναζητά κανείς καινοτομίες και προκλήσεις, να επεκτείνει και να ασκεί τις ικανότητές του, να εξερευνά και να μαθαίνει» (Deci & Ryan, 2000b, σ. 70) και τα εσωτερικά κίνητρα οδηγούν τους ανθρώπους στο να αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις που είναι βέλτιστες για την αυτοανάπτυξη τους και που μπορούν να ενσωματωθούν καθώς η ανάπτυξη προχωράει φυσικά» (Ryan & Deci, 1991, σ. 244).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον/την Σ.3., δεν είναι τυχαίο το ότι «όσοι γνωστοί έχουν δει τις παραστάσεις, σχολιάζουν το πόσο πρωτότυπες τους φάνηκαν και διαφορετικές από αυτές που έχουν συνηθίσει να βλέπουν και από άποψη σκηνοθεσίας και από άποψη σεναρίου». Η εσωτερική παρακίνηση των μελών της ομάδας, λοιπόν, τροφοδοτείται από την κάλυψη της ανάγκης τους για νεωτερισμό. Σύμφωνα με την Silvia, 2006 (όπως αναφέρεται στο González-Cutre & Sicilia, 2019), τα παιδιά, οι νέοι και οι ενήλικες συμπεριφέρονται ενεργά και προσεκτικά όταν συναντούν δραστηριότητες που τους ενδιαφέρουν. Το ενδιαφέρον ορίζεται εδώ ως η επιρροή των δραστηριοτήτων που παρέχουν καινοτομία, πρόκληση και αισθητική ελκυστικότητα (Deci, 1992 όπως αναφέρεται στο González-Cutre & Sicilia, 2019). Αντικατοπτρίζει ένα θετικό κίνητρο και μία συναισθηματική κατάσταση που συνδέεται με την εξερεύνηση (Kashdan & Silvia, 2009 όπως αναφέρεται στο González-Cutre & Sicilia, 2019) και είναι, επομένως, ουσιαστικό για την επίτευξη βέλτιστων αποτελεσμάτων (π.χ. γνωστική επεξεργασία, κατανόηση, μάθηση, επιμονή κλπ.) σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό περιβάλλον (Alexander & Grossnickle, 2016 όπως αναφέρεται στο González-Cutre & Sicilia, 2019).

Με βάση τα λόγια του/της Σ.2., τα μέλη της ομάδας γίνονται πιο δημιουργικά σχετικά με το θέατρο και αυτό αποδεικνύεται από την διάθεση που τους δημιουργείται να δουλέψουν, να αναζητήσουν και να εξασκηθούν σε οτιδήποτε γύρω από το θέατρο. Οι συνθήκες που ευνοούν σε αυτό είναι η δύναμη και η

αυτοπεποίθηση που αντλούν βλέποντας πως το αποτέλεσμα της δουλειάς τους είναι πολύ ποιοτικό. Ακόμη, το μοίρασμα προσωπικών ιστοριών και βιωμάτων, η απασχόληση με θέματα που απασχολούν όλη την κοινωνία, η πρωτότυπη προβολή ανθρώπινων πλευρών και η πρόκληση συγκίνησης στο κοινό και στους ίδιους, συμβάλλουν καθοριστικά στην αύξηση της επιθυμίας για δημιουργία, στο αίσθημα υπερηφάνειας και τελικά στην κάλυψη της ανάγκης για νεωτερισμό. Οι Ryan & Deci (2000) ορίζουν την εσωτερική παρακίνηση ως την ενεργή ενασχόληση με καθήκοντα που οι άνθρωποι βρίσκουν ενδιαφέροντα και τα οποία, με την σειρά τους προάγουν την ανάπτυξη και χαρακτηρίζονται από καινοτομία (González-Cutre et al., 2016). Οι Deci & Ryan (1985 όπως αναφέρεται στο González-Cutre et al., 2016) υποστηρίζουν ότι τα παιδιά είναι ενεργά και περίεργα από τη γέννησή τους και έχουν συνεχώς ανάγκη από διέγερση. Η βασική παρακινητική κατάσταση της εσωτερικής παρακίνησης χαρακτηρίζει τη φυσική κλίση προς το αυθόρμητο ενδιαφέρον και τη διερεύνηση, την αφομοίωση και την κατάκτηση ως μια ουσιαστική εμπειρία απαραίτητη για τη γνωστική και κοινωνική ανάπτυξη και τη βέλτιστη λειτουργία (Ryan, 1995, Ryan & Deci, 2000b όπως αναφέρεται στο González-Cutre et al., 2016). Επιπλέον, η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού υποδηλώνει ότι οι άνθρωποι έχουν έμφυτες τάσεις να δεσμεύονται σε ενδιαφέρουσες δραστηριότητες (νεωτερισμός/καινοτομία), να εξασκούν ικανότητες (ικανότητα), να επιδιώκουν σχέσεις με άλλους σε κοινωνικές ομάδες (συγγένεια) και να ενσωματώνουν προσωπικές και ενδοψυχικές εμπειρίες σε σχετική ενότητα (αυτονομία) (Ryan & Deci, 2000 όπως αναφέρεται στο González-Cutre et al., 2016). Συνεπώς, τα άτομα αναγκάζονται να αναζητούν νέες εμπειρίες, μια ανάγκη που συμπληρώνει την επιθυμία να βιώσουν την αποτελεσματικότητα και την επιλογή, την αριστετεχνία και τη σύνδεση με τους άλλους (Deci & Ryan, 1991 όπως αναφέρεται στο González-Cutre et al., 2016). Στην ομάδα «Έν Δυνάμει» το διαφορετικό και το νέο είναι πάντα ζητούμενο και σύμφωνα με τον/την Σ.2., τα μέλη της ομάδας διευρύνουν συνεχώς τους ορίζοντές τους χάρη στα πολλά και διαφορετικά ερεθίσματα που παίρνουν.

Σύμφωνα με τους συνεντευξιζόμενους, η ομάδα «Έν Δυνάμει» χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους στην δημιουργία των θεατρικών της παραστάσεων. Συγκεκριμένα, οι παραστάσεις τους είναι δομημένες με βάση την μέθοδο «devised theatre» καθώς δημιουργούν συνεργατικά τα μέλη της ομάδας, λειτουργούν ως ερευνητές παραγωγής, σχεδιαστές και ερμηνευτές, αντί να έχουν μόνο τους παραδοσιακούς ρόλους ηθοποιών. Τα κείμενα που ερμηνεύουν γράφονται από τους

ίδιους, όλα τα μέλη καταθέτουν κάτι προσωπικό μέσα από τα κείμενα και η καλλιτεχνική διευθύντρια μαζί με την σκηνοθέτη δίνουν μία κατεύθυνση. Τα συστήματα που δεν ανανεώνονται εξάλλου, τείνουν να εξαντλούνται και να εξαφανίζονται και, επομένως, για να επιβιώσει ο άνθρωπος χρειάζεται συνεχή καινοτομία και εξέλιξη στην αναπτυξιακή του διαδικασία. Από την προϊστορία, οι άνθρωποι αναπτύσσουν νέα αντικείμενα, εφευρέσεις, δραστηριότητες, ιδέες και έργα ως μέρος της φυσικής τους εξέλιξης. Ζωή χωρίς την επιδίωξη της καινοτομίας θα σήμαινε ότι τα άτομα δεν θα ασχολούνταν με διερευνητικές αναζητήσεις για την κατανόηση του εαυτού και του περιβάλλοντός τους, για την αναζήτηση νοήματος και για την προσωπική τους ανάπτυξη (Kashdan & Silvia, 2009 όπως αναφέρεται στο González-Cutre et al., 2016). Αν και αυτή η ανάγκη για καινοτομία συνδέεται με τις ανάγκες για ικανότητα και αυτονομία, φαίνεται να αποτελεί από μόνη της πηγή κινήτρων (González-Cutre et al., 2016).

Επιπλέον, σύμφωνα με τον/την Σ.5., η ομάδα τον/την έχει βοηθήσει να υιοθετήσει διάφορες πρωτότυπες τεχνικές, μία από τις οποίες είναι το να παρατηρείς και να έχεις το νου σου στους άλλους σε μόνιμη βάση, να παίρνεις συνεχώς ερεθίσματα από αυτούς και να δρας ανάλογα επί σκηνής. Δηλαδή ο ηθοποιός δεν συμπεριφέρεται σαν ρομπότ που ακολουθεί μια διαδικασία κατά βήμα, αλλά αλληλοεπιδρά ουσιαστικά και επικοινωνεί με τους συναδέλφους του. Αυτή την μέθοδο είναι σπάνιο να την συναντήσεις να εφαρμόζεται σε τυπικές θεατρικές ομάδες παρότι διδάσκεται σε δραματικές σχολές διότι δεν είναι εύκολο να παίζει κανείς θέατρο πρώτα για τον άλλον και μετά για τον ίδιο, να πρέπει πρώτα να γνωρίζει το που βρίσκεται και τι κάνει ο άλλος ενώ παράλληλα ασχολείται και με τον δικό του ρόλο. Αυτή η πρόκληση όμως είναι που εκτιμάται από τα μέλη και τα βοηθάει να εξελιχθούν ως ηθοποιοί και ως άνθρωποι γενικότερα. Η καινοτομία είναι απαραίτητη σε όλα τα πλαίσια της ζωής, όπως η εκπαίδευση, η εργασία, ο ελεύθερος χρόνος, η σωματική δραστηριότητα ή οι διαπροσωπικές σχέσεις. Για παράδειγμα, οι φοιτητές και οι ασκούμενοι χρειάζονται εναλλαγή γνωστών και νέων δραστηριοτήτων για να βελτιώσουν τα κίνητρα, την ικανοποίηση, την ευημερία και την απόδοσή τους (Csikszentmihalyi, 1990, Sylvester et al., 2016 όπως αναφέρεται

Με βάση τα λεγόμενα του/της Σ.4., η πρόκληση των ηθοποιών να είναι σε εγρήγορση και να συναντούν απροσδόκητες καταστάσεις, είναι κάτι που ενώνει την ομάδα, καθώς τις απαιτητικές στιγμές τις αντιμετωπίζουν πάντοτε όλοι μαζί. Αυτό

γίνεται και επειδή το έχουν εξασκήσει αλλά και επειδή έχουν μάθει να λειτουργούν αυθόρμητα με βάση το κοινό καλό της ομάδας. Όταν τα άτομα βιώνουν νέες δραστηριότητες, οι άνθρωποι επιδιώκουν να τις μοιραστούν με άλλους και αυτή η διαδικασία αυξάνει τα εσωτερικά κίνητρα και τη συγγενειά τους (Kashdan & Silvia, 2009 όπως αναφέρεται στο González-Cutre et al., 2016). Αυτό υποδηλώνει ότι η καινοτομία μπορεί να συνυπάρχει και να συμπληρώνει τις υπάρχουσες ανάγκες στο πλαίσιο της θεωρίας του αυτοπροσδιορισμού και ότι η ικανοποίηση της ανάγκης για νεωτερισμό παράλληλα με την ικανοποίηση άλλων αναγκών θα οδηγήσει σε προσαρμοστικά αποτελέσματα και βέλτιστη λειτουργία. Ακόμη, σύμφωνα με την Silvia (2005, 2006 & 2008) τα εσωτερικά κίνητρα πηγάζουν από δύο εκτιμήσεις: (α) την εκτίμηση του ατόμου σχετικά με την καινοτομία-περιπλοκότητα ενός γεγονότος, που αναφέρεται στην εκτίμησή του ως νέο, απροσδόκητο, πολύπλοκο, δύσκολο να επεξεργαστεί, εκπληκτικό, μυστηριώδες ή ασαφές- και (β) την εκτίμησή του σχετικά με την κατανοητότητα του γεγονότος, που υπονοεί ότι οι άνθρωποι το εκτιμούν αν έχουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τους πόρους για να το αντιμετωπίσουν. Εάν οι άνθρωποι αξιολογήσουν ένα γεγονός ως νέο και κατανοητό, θα το θεωρήσουν παρακινητικό, ανεξάρτητα από την ηλικία και την κουλτούρα τους (González-Cutre et al., 2016). Με όμοιο τρόπο και στην ομάδα «Εν Δυνάμει», τα μέλη παρακινούνται από εσωτερικά κίνητρα να αντιμετωπίσουν τις σύνθετες καταστάσεις που τους παρουσιάζονται καθημερινά και βοηθάει πολύ το γεγονός ότι δεν είναι μόνοι σε αυτό.

Ο/η Σ.3. δηλώνει ότι αν δημιουργούσε ο/η ίδιος/α μία ομάδα από την αρχή, θα την δομούσε με βάση την νοοτροπία και τις μεθόδους της ομάδας «Εν Δυνάμει» καθώς με κάθε ευκαιρία, ακόμη και όταν βρίσκεται σε άλλες θεατρικές ομάδες, υιοθετεί τον τρόπο λειτουργίας που έχει μάθει από την ομάδα αυτή. Φαίνεται όχι μόνο για τον/την ίδιο/α, αλλά και για άλλα μέλη, η ομάδα να αποτελεί πρότυπο και να καλύπτει σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες τους. Σύμφωνα με τον/την Σ.1., η φύση της ομάδας «Εν Δυνάμει» είναι τέτοια ώστε να αντλεί συνεχώς φρέσκες ιδέες από τα μέλη της. Σε αυτήν την μέθοδο θα βασιζόταν ο/η συνεντευξιαζόμενος/η, προκειμένου να στήσει μία ομάδα που θα πρεσβεύει κάτι πρωτότυπο και αληθινό, βασισμένο στις προσωπικότητες των μελών στον τόπο εκείνο όπου θα λάβει χώρα. Συνεπώς, παρότι η ομάδα που θα δημιουργούσε θα ήταν της ίδιας νοοτροπίας, αναπόφευκτα θα οδηγούσε σε διαφορετικά θεατρικά αποτελέσματα διότι θα στηνόταν από την αρχή με άλλους ανθρώπους.

Ο/η Σ.3. δηλώνει ότι αισθάνεται αυτοπεποίθηση διότι λαμβάνει αγάπη κατά την διάρκεια της συνεργασίας του/της με άτομα με αναπηρία καθώς τα περισσότερα μέλη επιδιώκουν κοινωνικές συναναστροφές και απολαμβάνουν την πρόβα. Επιπρόσθετα, η συνεργασία μαζί τους αποφέρει πολύ ιδιαίτερα αποτελέσματα και ο/η συνεντευξιαζόμενος νιώθει περήφανος/η για την δουλειά αυτή, γεγονός που τροφοδοτεί τα εσωτερικά του/της κίνητρα. Σύμφωνα με την θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης (Deci & Ryan, 1985 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), υποθεωρία της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, αλλά και με μελέτες (Fisher, 1978, Ryan, 1982 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), το αίσθημα της επάρκειας δεν θα ενισχύσει την εσωτερική παρακίνηση, εκτός αν συνοδεύεται από μια αίσθηση αυτονομίας. Έτσι, οι άνθρωποι δεν πρέπει μόνο να βιώνουν την ικανότητα ή την αποτελεσματικότητα, αλλά πρέπει επίσης να βιώνουν την συμπεριφορά τους ως αυτοκαθοριζόμενη για να υπάρχει εσωτερική παρακίνηση. Στην ομάδα «Εν δυνάμει», τα μέλη εισήλθαν λόγω εσωτερικών κινήτρων, για κοινωνικοποίηση και για την επαφή με την τέχνη του θεάτρου. Επομένως, βρίσκονται συνειδητά σε αυτό το πλαίσιο, από επιλογή τους. Ακόμη, τα εγγενή κίνητρα είναι πιο εύκολα να ευδοκιμήσουν σε πλαίσια που χαρακτηρίζονται από την αίσθηση της ασφάλειας και της συσχέτισης με τους άλλους, πλαίσιο που σύμφωνα με τα λεγόμενα του/της Σ.3. υπάρχει στην ομάδα «Εν Δυνάμει», καθώς μεταξύ των μελών ο/η ίδιος/α δηλώνει ότι υπάρχει εμπιστοσύνη και αγάπη.

Σύμφωνα με τον/την Σ.5., το κίνητρο που τον/την κρατάει περισσότερο στην ομάδα είναι η ικανοποίηση που αντλεί από την βοήθεια που θεωρεί ότι προσφέρει όχι μόνο στον ίδιο του/της τον εαυτό, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Οι αρχές και οι ιδέες της ομάδας τον/την εκφράζουν καθώς θεωρεί πολύ σημαντική την συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία στο θέατρο και γενικότερα στην κοινωνία. Η προσωπική ανάπτυξη, οι στενές σχέσεις και η συμμετοχή στα κοινά, ικανοποιούν τις βασικές ψυχολογικές ανάγκες και αποτελούν εσωτερικούς στόχους, σύμφωνα με την θεωρία του περιεχομένου των στόχων, υποθεωρία της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού (Ryan & Deci, 2000). Ακόμη, σύμφωνα με την Θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης, τα ενδογενή κίνητρα αναφέρονται στο εγγενές κίνητρο που ενεργοποιεί τους ανθρώπους να κάνουν πράγματα που βρίσκουν ενδιαφέροντα και ευχάριστα, δραστηριότητες από τις οποίες αντλούν προσωπικές ανταμοιβές άμεσα και είναι απόλυτα πρόθυμοι να τις κάνουν ακόμη κι αν δεν λαμβάνουν καμία άλλη ανταμοιβή ή συνέπεια (Ryan & Deci, 2000). Η εσωτερική παρακίνηση είναι το πρωτότυπο του

αυτοπροσδιορισμού, γι' αυτό και η έρευνα της Θεωρίας του Αυτοπροσδιορισμού ξεκίνησε με τη μελέτη της εσωτερικής παρακίνησης (Ryan & Deci, 2000).

Από την άλλη, για τον/την Σ.2., το κυριότερο κίνητρο, μεταξύ άλλων, για να συμμετέχει στην ομάδα, είναι η ικανοποίηση της ανάγκης του/της για συσχέτιση και η εξέλιξη του/της σε μία δραστηριότητα που αγαπάει, δηλαδή το θέατρο. Η Θεωρία των κινήτρων σχέσεων, μία ακόμα υποθεωρία της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, αφορά τις αλληλεπιδράσεις με τους άλλους και τον βαθμό του κατά πόσο αυτοί αντιπροσωπεύουν υποστηρίξεις για τις ανάγκες μας και ενισχύουν την αίσθηση του εαυτού μας (Ryan & Deci, 2000). Είναι σημαντικό να υπάρχει αυτονομία μεταξύ των στενών σχέσεων και το άτομο να αισθάνεται ότι εξελίσσεται και όχι ότι είναι εξαρτημένο. Στην ομάδα «Εν Δυνάμει», τα μέλη περικλείονται από αγάπη και οικειότητα ενώ ταυτόχρονα εξελίσσονται ως ηθοποιοί ατομικά διότι δρουν με πλήρη αίσθηση της βούλησης, της έγκρισης και της επιλογής, γεγονός που οδηγεί στο να επιδεικνύουν ενθουσιασμό, ζωτικότητα και συνεπώς καλύτερη απόδοση, δημιουργικότητα, επιμονή και συνολική ευημερία (Ryan & Deci, 2017 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022).

Ο/η Σ.4. δηλώνει πως έχει ευαισθητοποιηθεί πολύ στο θέμα της αναπηρίας καθώς παρατηρεί πως πλέον βλέπει τα πράγματα από άλλη σκοπιά. Εντοπίζει την ανάγκη για αλλαγή στην εκπαίδευση, στα μέσα μεταφοράς, στο εργασιακό περιβάλλον και γενικότερα στην στάση της κοινωνίας. Προσπαθεί να διαδώσει γνώσεις και στάσεις για το θέμα της αναπηρίας σε φίλους και γνωστούς και έχει συνειδητοποιήσει πόσο κοντά είμαστε όλοι στο να θεωρούμαστε άτομα με αναπηρία από την μία μέρα στην άλλη. Το γεγονός πως ο τρόπος σκέψης του/της Σ.4. έχει εξελιχθεί και έχουν ανοίξει οι ορίζοντές του/της, δείχνει την θετική επιρροή της ομάδας «Εν Δυνάμει» ως προς την αναζήτηση, την αυτοβελτίωση και την συνολική ευημερία της κοινωνίας. Η ενδογενής παρακίνηση μπορεί να ωθήσει τα άτομα σε συνεχή προσπάθεια, διατήρηση πάθους και δημιουργικότητα (Self-Determination Theory. Org <https://selfdeterminationtheory.org/the-theory/>).

Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, η συνεργασία με την ομάδα «Εν Δυνάμει» αποτελεί προτεραιότητα για αυτούς καθώς έχουν αφήσει πολλές φορές στην άκρη την δουλειά τους για να αφιερώσουν χρόνο στις πρόβες και έχουν βάλει σε δεύτερη μοίρα τα οικονομικά τους προβλήματα για κάποια διαστήματα για χάρη της συμμετοχής τους σε δράσεις της ομάδας. Η στάση των μελών απέναντι στην ομάδα,

θυμίζει λίγο την περιγραφή του Zuckerman (Zuckerman, 1979, σ. 10 όπως αναφέρεται στο González-Cutre et al., 2016) για την αναζήτηση της αίσθησης: «η ανάγκη για ποικίλες, νέες και σύνθετες αισθήσεις και εμπειρίες και η προθυμία ανάληψης φυσικών και κοινωνικών κινδύνων για χάρη αυτών των εμπειριών».

Ακόμη, κάποια μέλη είτε συνεχίζουν να έρχονται σε εργαστήρια της ομάδας ακόμη κι αν έχουν αποχωρήσει λόγω επαγγελματικών υποχρεώσεων από τις βασικές πρόβες για τις παραστάσεις, είτε επιστρέφουν σε παραστάσεις και παίρνουν ξανά μέρος. Έχουν μεγάλη σύνδεση και αγάπη για την ομάδα διότι θαυμάζουν το έργο της. Οι ενδογενώς υποκινούμενες συμπεριφορές αντιπροσωπεύουν το πρωτότυπο των αυτοκαθοριζόμενων δραστηριοτήτων, αφού αποτελούν δραστηριότητες που τα υποκείμενα επιλέγουν ελεύθερα και αυθόρμητα, κάθε φορά που νιώθουν την ανάγκη να ακολουθήσουν τα εσωτερικά τους ενδιαφέροντα (Ryan & Deci, 2000).

Ο/η Σ.5. δηλώνει πως έχει νιώσει συμπόνια για τα άτομα με αναπηρία αλλά το βασικό του/της κίνητρο για την συνεργασία του/της με αυτά τα μέλη δεν είναι η λύπηση και η συμπόνια αλλά η επιθυμία του/της να δει την εξέλιξη της κοινωνίας ως προς την συμπερίληψη αυτών των ατόμων. Αυτή η στάση δείχνει πως ο/η Σ.5. συμμετέχει στην ομάδα λόγω των αξιών του, οι οποίες ταυτίζονται με αυτές που πρεσβεύει η ομάδα «Εν Δυνάμει», δηλαδή τον σεβασμό προς το διαφορετικό. Το να αγωνίζεται κανείς για την συμπερίληψη στην σημερινή κοινωνία είναι μία πρόκληση. Ο/η Σ.5 φαίνεται να αντλεί ευχαρίστηση από αυτήν την πρόκληση και για αυτό να παραμένει στην ομάδα. Οι συνεντευξιζόμενοι δήλωσαν πως θα συνεργάζονταν ξανά με άτομα με αναπηρία εφόσον τα άτομα αυτά αγαπούν το θέατρο, διότι αυτό είναι που έχει σημασία για εκείνους, και όχι η αναπηρία ως αναπηρία. Η συνεργασία με άτομα με αναπηρία θα στήριζε επίσης την ισότητα και την συμπερίληψη, καθώς δυστυχώς δεν είναι δεδομένο ότι όλοι οι ηθοποιοί θα επέλεγαν να συνεργαστούν με άτομα με αναπηρία. Οι συγκεκριμένοι όμως, έχουν πραγματικό ενθουσιασμό, ενδιαφέρον και επιμονή για την συμπερίληψη, ειδικά στον τομέα του θεάτρου στον οποίο ανήκουν, επειδή το κίνητρό τους είναι αυθεντικό (Ryan & Deci, 2000).

Σύμφωνα με τα λεγόμενα του/της Σ.1., παρότι στην αρχή αντιμετώπισε άγχος λόγω της απειρίας του/της με άτομα με αναπηρία και του/της δημιουργήθηκε μία αγωνία μην κάνει κάτι λάθος, στην συνέχεια αισθάνθηκε οικεία και σύντομα ξεπέρασε αυτό το αρνητικό συναίσθημα. Συγκεκριμένα, ακολουθώντας αυθόρμητα το παράδειγμα των άλλων μελών, εντάχθηκε και ο/η ίδιος/α χωρίς δυσκολία. Η πιο χαρακτηριστική διάσταση του ενδιαφέροντος, είναι ότι λειτουργεί μέσα σε ένα

πλαίσιο και απεικονίζει τη σχέση ή το ταίριασμα ενός ανθρώπου με ένα συγκεκριμένο περιβάλλον (Rounds & Su, 2014 όπως αναφέρεται στο Τάνου, 2018).

Ο/η Σ.3. αισθάνθηκε αρνητικά συναισθήματα, και συγκεκριμένα θυμό για τον εαυτό του/της που πολλές φορές δεν θέλει να υπερασπιστεί ανθρώπους ή να μπει στην θέση τους για να μην χάσει την βόλεψή του/της. Αυτή είναι μία στάση που παρατηρεί και σε άλλους και του προκαλεί θυμό. Αυτά όμως τα αρνητικά συναισθήματα είναι που αποτέλεσαν κίνητρο για τον/την ίδιο/α να αλλάξει στάση ζωής και να προσπαθήσει να επηρεάσει θετικά και την κοινωνία, ώστε να μην εθελοτυφλεί απέναντι σε θέματα σχετικά με την αναπηρία και τις μειονότητες. Η δυσκολία και η πρόκληση αυτή, είναι που κίνησε το ενδιαφέρον του/της Σ.3. διότι την θεώρησε ως έναν τρόπο να γίνει χρήσιμος για την κοινωνία και να αυτοβελτιωθεί μέσω μίας ομάδας που ασχολείται με το θέατρο, την τέχνη που αγαπά και ακολουθεί. Το ενδιαφέρον ορίζεται ως στάση, διάθεση, συναίσθημα (Harackiewicz, Smith, & Priniski, 2016· Silvia, 2008 όπως αναφέρεται στο Τάνου, 2018) και στοιχείο χαρακτήρα ενός ανθρώπου (Renninger, 2000· Rounds & Su, 2014 όπως αναφέρεται στο Τάνου, 2018). Χαρακτηρίζεται από μία διάρκεια στο χρόνο και επιμονή (Maltese & Tai, 2011 όπως αναφέρεται στο Τάνου, 2018). Συχνά το προσωπικό ενδιαφέρον αναφέρεται και ως ενδογενές (intrinsic).

Η συγκεκριμένη ερώτηση: *«Εσείς, με την εμπειρία που έχετε, υπάρχει κάποια ερώτηση που θεωρείτε σημαντική και δεν έγινε ή γενικότερα να αναφέρετε κάτι που δεν ειπώθηκε;»*, έγινε διότι είναι σημαντικό οι συνεντευξιαζόμενοι να έχουν την ευκαιρία να προσθέσουν κάτι που θεωρούν αξιοσημείωτο ή να αναφέρουν κάποια ερώτηση που οι ίδιοι θα θεωρούσαν απαραίτητη να απαντηθεί ώστε ο ερευνητής να πάρει περισσότερα στοιχεία για την ποιοτική του έρευνα. Σύμφωνα με τον/την Σ.1. που ήταν ο/η μοναδικός/η που είχε την ανάγκη κάτι να προσθέσει, παρότι η ομάδα περιγράφηκε ως ιδανικό περιβάλλον, δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και προβλήματα και συγκρούσεις. Ωστόσο, το γεγονός πως υπάρχει από όλους διάθεση να ακούσουν τον άλλον δημιουργεί ένα ασφαλές πλαίσιο για να εκφραστούν όλοι κι ας συγκρουστούν. Εξάλλου, είναι φυσικό επόμενο οι πολύωρες πρόβες και η καθημερινή τριβή να προκαλέσει κούραση και ευθιξία. Τέλος, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να δώσουν ανατροφοδότηση στην συνεντεύκτρια, ώστε να αξιολογήσει την διαδικασία που ακολούθησε. Ο/η Σ.4. δήλωσε ότι το γεγονός πως οι συνεντευξιαζόμενοι γνωρίζονταν από πριν μεταξύ τους πολύ καλά και ήταν κοντά ηλικιακά και με την συνεντεύκτρια, τους έκανε να αισθανθούν άνετα και να μιλήσουν

αυθόρμητα. Ακόμη, η συζήτηση κράτησε τόσο όσο θα ήθελαν ώστε να μην τους κουράσει, γεγονός που δείχνει πως χειρίστηκα καλά τον χρόνο και πως τους βοήθησα να αισθανθούν οικεία κατά την διάρκεια της συζήτησης.

Η έρευνα σχετικά με τις συνθήκες που ευνοούν έναντι της υπονόμευσης των θετικών ανθρώπινων δυνατοτήτων έχει τόσο θεωρητική σημασία όσο και πρακτική σημασία, διότι μπορεί να συμβάλει όχι μόνο στη επίσημη γνώση των αιτιών της ανθρώπινης συμπεριφοράς, αλλά και στο σχεδιασμό κοινωνικών περιβαλλόντων που βελτιστοποιούν την ανάπτυξη, την απόδοση και την ευημερία των ανθρώπων. Οι έρευνες που καθοδηγούνται από τη θεωρία του αυτοπροσδιορισμού έχουν ένα συνεχές ενδιαφέρον για αυτά ακριβώς τα ζητήματα (Deci & Ryan, 1985, 1991, Ryan, 1995 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000).

Το περιβάλλον της ομάδας βασίζεται στην πραγματική ισότητα και αυτό φαίνεται από την συμπεριφορά των μελών χωρίς αναπηρία προς τα άτομα με αναπηρία («Σ.3: Δηλαδή, μία πραγματική ισότητα [...] διαφορετικό να συμβαίνει»). Επίσης, χάρη στο κλίμα της ομάδας ο/η Σ.1. δήλωσε πως νιώθει οικεία, ασφάλεια για να εξελίξει την ταυτότητα και την προσωπικότητά του/της, έκανε φίλιες, δημιούργησε καλλιτεχνικά, αισθάνθηκε τον χώρο αυτόν να γίνεται η ζωή του/της, να τον/την καθορίζει από επιλογή του/της. Όπως οι υγιείς γονείς είναι πάντα εκεί για το παιδί τους, είτε το παιδί θέλει να ανοίξει τα φτερά του, είτε να μείνει μαζί τους, είτε να φύγει για λίγο και να επιστρέψει ξανά, έτσι και το περιβάλλον της ομάδας προσφέρει αγάπη και αποδοχή, αφήνει τις πόρτες ανοιχτές έστω κι αν κάποια μέλη χρειαστεί να λείψουν, να απέχουν για ένα διάστημα ή να έρχονται περιστασιακά («...δέθηκα με τα παιδιά [...] είναι δύσκολη αυτή η μετάβαση»). Στόχος είναι η εξέλιξη, η αυτονομία, η ισότητα, οι νέες εμπειρίες. Σύμφωνα με τον/την Σ.4, στο περιβάλλον της ομάδας γίνονται συζητήσεις σχετικά με το πως νιώθουν τα μέλη, τι τους απασχολεί, τι τους χαροποιεί και μοιράζονται γενικότερα σκέψεις και συναισθήματα. Χαρακτηριστικά ο/η ίδιος/α αναφέρει πως όταν μπαίνει στην αίθουσα των προβών αισθάνεται ένα κύμα αγάπης και στοργής όπου όλοι θέλουν να σε αγκαλιάσουν και να σου μιλήσουν («Τελείωσε η παράσταση και είχαμε [...] είναι απίστευτο»). Στην ομάδα «Εν Δυνάμει» το περιβάλλον χαρακτηρίζεται από ελευθερία έκφρασης. Στόχος είναι να μην κρίνεται κανείς για αυτό που είναι, να υποστηρίζουν όλοι την δική τους πολιτική άποψη χωρίς φόβο, να έχουν την δική τους θρησκεία ή εμφάνιση ή σεξουαλική προτίμηση κλπ. Η ομάδα πρεσβεύει την συμπερίληψη

οποιασδήποτε ιδιαιτερότητας στο θέατρο και στην κοινωνία γενικότερα. Ανοίγει διάλογο με την κοινωνία για θέματα που απασχολούν, όπως ο έρωτας, τα δικαιώματα, τα στερεότυπα κλπ. («Σ.3: Αυτή η ομάδα έχει ως στόχο [...] ιδιαιτερότητα. Σ.5: Η ομάδα αυτή πρεσβεύει την συμπερίληψη [...] όπως αυτό του έρωτα»). Υπάρχει, λοιπόν, σεβασμός και χώρος προς οτιδήποτε το διαφορετικό («Σ.3: Θεωρώ ότι προσφέρει [...] τυπικές θεατρικές ομάδες»). Ακόμη, η συζήτηση και η από κοινού αναζήτηση λύσεων στα προβλήματα που προκύπτουν στην ομάδα είναι ένας τρόπος να συμμετέχουν όλοι ενεργά στην εξέλιξη της ομάδας, να αισθάνονται ότι ο λόγος τους έχει αξία και να βρίσκουν πιο εύκολα δρόμους για να ξεπερνάνε δυσκολίες («Σ.1.: Γενικότερα συζητάμε [...] όταν κάτι τους ζορίζει»). Συνεπώς, η ανάγκη για αυτονομία καλύπτεται σε μεγάλο βαθμό, διότι οι ηθοποιοί καθορίζουν τις εξελίξεις στην ομάδα, ο λόγος τους μετράει και λαμβάνεται υπόψιν, αντί να ακολουθούν μία συγκεκριμένη γραμμή και κατεύθυνση υπό πίεση. Η Θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης ήταν σύμφωνα τους Deci και Ryan (1985 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) υποθεωρία στο πλαίσιο της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, που είχε ως στόχο να προσδιορίσει τους παράγοντες που εξηγούν τη μεταβλητότητα των εσωτερικών κινήτρων. Η Θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης υποστηρίζει ότι η εσωτερική παρακίνηση θα ευδοκιμήσει αν το επιτρέψουν οι συνθήκες, αν δηλαδή το περιβάλλον οδηγήσει στην έκφραση της. Με αυτόν τον τρόπο, η μελέτη των συνθηκών που ευνοούν ή υπονομεύουν την εσωτερική παρακίνηση είναι το πρώτο βήμα για την κατανόηση των πηγών τόσο της αλλοτρίωσης όσο και της απελευθέρωσης των θετικών πτυχών της ανθρώπινης φύσης. Στην ομάδα «Εν Δυνάμει», σύμφωνα με τις παραπάνω απόψεις των συμμετεχόντων οι συνθήκες είναι υποστηρικτικές ως προς την απελευθέρωση αυτή (Ryan & Deci, 2000).

Επιπρόσθετα, το περιβάλλον της ομάδας ενισχύει την αυτοπεποίθηση των μελών καθώς οι παραστάσεις στήνονται με βάση τα προσωπικά βιώματα των ηθοποιών και δίνεται μεγάλη αξία στις εμπειρίες τους και στην αποδοχή του εαυτού τους με ότι ιδιαιτερότητα αυτός ο εαυτός περιέχει. Οι ηθοποιοί αισθάνονται ότι συμβάλλουν σημαντικά στην δημιουργία ενός έργου και με αυτόν τον τρόπο καλύπτεται η ανάγκη τους για ικανότητα/επιδεξιότητα. Τα κείμενα ουσιαστικά γράφονται από τους ίδιους τους ηθοποιούς καθώς είναι ιστορίες από την ζωή τους («Σ.5: ...επειδή οι παραστάσεις δημιουργούνται [...] τον άλλον για αυτό που είναι»). Με αυτόν τον τρόπο οι ηθοποιοί έρχονται και πιο κοντά ο ένας στον άλλον,

αποδέχονται ο ένας τον άλλον και χτίζουν φιλίες και δυνατούς δεσμούς. Επομένως, καλύπτεται η ανάγκη τους για συσχέτιση. Σε ότι αφορά την ανάγκη για συσχέτιση, σημαντικό ρόλο παίζουν και οι κώδικες επικοινωνίας που έχει δημιουργήσει η ομάδα ώστε να λειτουργεί πιο αποτελεσματικά επί σκηνής («Σ.2.: *Συνεργαζόμαστε στα πλαίσια [...] στο επάγγελμά μας γενικότερα*»). Αυτοί οι κώδικες μπορεί να είναι είτε βλέμματα, είτε κινήσεις, είτε κάτι άλλο που βολεύει τους εκάστοτε ηθοποιούς που συνεργάζονται. Το θέατρο απαιτεί συγχρονισμό και εγρήγορση επομένως οι κώδικες είναι καθοριστικοί προκειμένου να μειωθούν λάθη, συγκρούσεις, νεύρα, απογοητεύσεις κλπ. Επίσης, ειδικά τα άτομα με αναπηρία της ομάδας, τα βοηθάει η καθημερινή τριβή στις πρόβες, οι συχνές επαναλήψεις και η ρουτίνα προκειμένου να εμποδίσουν κάτι καλά και να το κάνουν χωρίς δυσκολία («Σ.1.: *Εννοείται πως μπορεί να βαρεθούν [...] να ακολουθούν οδηγίες*»). Παρά το γεγονός ότι οι άνθρωποι είναι γενναϊόδωρα προικισμένοι με εγγενείς τάσεις παρακίνησης, τα στοιχεία των ερευνών δείχνουν ξεκάθαρα ότι η διατήρηση και η ενίσχυση αυτής της εγγενούς τάσης απαιτεί υποστηρικτικές συνθήκες καθώς μπορεί να διαταραχθεί αρκετά εύκολα από διάφορες μη υποστηρικτικές συνθήκες. Έτσι, η θεωρία για την εγγενή παρακίνηση δεν αφορά το τι προκαλεί την εγγενή παρακίνηση αλλά μάλλον εξετάζει τις συνθήκες που προκαλούν και διατηρούν έναντι αυτών που υποθάλπουν και μειώνουν αυτή την εγγενή τάση (Ryan & Deci, 2000) και στην περίπτωση της ομάδας «Εν Δυνάμει» φαίνεται ότι αυτές οι συνθήκες που διατηρούν τον ενθουσιασμό και την εγγενή παρακίνηση είναι όλα τα παραπάνω.

Στην ομάδα υπάρχει ένα κλίμα ειλικρίνειας και αυθορμητισμού, όπου κυριαρχεί η ενσυναίσθηση προκειμένου ο ένας να καταλάβει τις ανάγκες του άλλου, και όλα τα μέλη να μιλάνε ανοιχτά για αυτά που αισθάνονται. Στην ομάδα «Εν Δυνάμει» τα άτομα προσπαθούν να έχουν όλες τους τις αισθήσεις ανοιχτές και να ξέρουν ανά πάσα στιγμή που βρίσκονται οι άλλοι ηθοποιοί και τι μπορεί να χρειάζονται. Αυτή η στάση είναι κάτι σπάνιο να συναντήσει κανείς σε τυπικές ομάδες, το να παίζει δηλαδή ο καθένας για όλους και όχι μόνο για τον εαυτό του («Σ.5.: *Η διαδικασία που ακολουθείται [...] κλίμα ζεστό και ειλικρινές*»). Αυτή η φιλοσοφία συντελεί στην κάλυψη της ανάγκης για συσχέτιση και για ικανότητα καθώς κανείς δεν νιώθει μόνος ή ανίκανος απέναντι σε μία απαιτητική κατάσταση. Η Θεωρία της γνωστικής αξιολόγησης υποστηρίζει αρχικά ότι τα γεγονότα κοινωνικού πλαισίου (π.χ. ανατροφοδότηση, επικοινωνία, ανταμοιβές) που οδηγούν σε

αισθήματα ικανότητας κατά τη διάρκεια της δράσης μπορούν να ενισχύσουν την εσωτερική παρακίνηση για την εν λόγω δράση. Κατά συνέπεια, διαπιστώθηκε ότι οι βέλτιστες προκλήσεις, η ανατροφοδότηση που προάγει την αποτελεσματικότητα και η ελευθερία από υποτιμητικές αξιολογήσεις διευκολύνουν την εσωτερική παρακίνηση (Ryan & Deci, 2000). Για παράδειγμα, μελέτες έδειξαν ότι η θετική ανατροφοδότηση της απόδοσης ενίσχυσε την εσωτερική παρακίνηση, ενώ η αρνητική ανατροφοδότηση της απόδοσης τη μείωσε (Deci, 1975 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000), και η έρευνα των Valierand και Reid (1984 όπως αναφέρεται στο Ryan & Deci, 2000) έδειξε ότι αυτές οι επιδράσεις επηρεάζονται από την αντιλαμβανόμενη επάρκεια.

Στο περιβάλλον της ομάδας οι νέες ιδέες και προτάσεις είναι παραπάνω από δεκτές. Συγκριμένα, τα μέλη της ομάδας είχαν την ιδέα να βρουν ένα μέρος όπου θα μπορούν να κατοικούν προκειμένου να συνηθίζουν την διαβίωση μακριά από κηδεμόνες, να ανεξαρτητοποιηθούν σιγά σιγά όσο μπορεί ο καθένας και θέλει. Πράγματι, αυτή η πρόταση υλοποιήθηκε και τα μέλη πλέον έχουν ένα ευρύχωρο σπίτι όπου πηγαίνουν και μένουν κάθε Παρασκευή, Σάββατο και Κυριακή («Σ.4.: Υπάρχει μια νοοτροπία [...] φροντίδα των γονέων»). Η ιδέα για αυτόν τον χώρο ήταν μια ανάγκη που προέκυψε από την ίδια την ομάδα προκειμένου να ικανοποιήσουν στον βαθμό που επιθυμούν και μπορούν την ανάγκη για αυτονομία αλλά και για πιο στενή συσχέτιση με φίλους. Όσα άτομα χωρίς αναπηρία μένουν σε αυτό το σπίτι, δεν λειτουργούν ως φροντιστές των ατόμων με αναπηρία αλλά ως απλοί συγκατοικοί που θα είναι εκεί να καθοδηγήσουν και να βοηθήσουν όταν υπάρχει ανάγκη, όπως για παράδειγμα με το μαγείρεμα και το καθάρισμα, αλλά όχι να κάνουν οι ίδιοι τις δουλειές για άλλους. Επιπλέον, αυτό το σπίτι αποτελεί και χώρο για ένα εργαστήριο φωνητικής της ομάδας, και ένα εργαστήριο κινησιολογίας γεγονός που ενισχύει την απόδοση των ηθοποιών. Μέσω αυτών των εργαστηρίων αλλά και της δημιουργίας κοινών εμπειριών στην συγκατοίκηση, τα μέλη αισθάνονται μεγάλη αυτοπεποίθηση ενώ παράλληλα ικανοποιείται η ανάγκη για ικανότητα. Η θεωρία των κινήτρων σχέσεων (Relationships motivation theory) αφορά τις αλληλεπιδράσεις με τους άλλους και τον βαθμό του κατά πόσο αυτοί αντιπροσωπεύουν υποστηρίξεις για τις ανάγκες μας και ενισχύουν την αίσθηση του εαυτού μας. Η έρευνα της θεωρίας των κινήτρων σχέσεων έδειξε ότι η ανάγκη για συγγένεια ωθεί τους ανθρώπους να αναπτύσσουν ικανοποιητικές σχέσεις, αλλά ότι οι υψηλής ποιότητας δεσμοί και η ικανοποίηση από τις σχέσεις απαιτούν επίσης την ικανοποίηση της ανάγκης για

αυτονομία μέσα στη σχέση (La Guardia et al., 2000 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022). Είναι σημαντικό ότι η Θεωρία του Αυτοπροσδιορισμού ξεχωρίζει την αυτονομία και την ανεξαρτησία (Deci & Ryan, 2022). Αυτή η αυτονομία φαίνεται να υπάρχει και στις σχέσεις που έχουν δημιουργήσει τα μέλη της ομάδας «Έν Δυνάμει» μεταξύ τους.

Το κλίμα της ομάδας χαρακτηρίζεται επίσης από χαμηλό ανταγωνισμό διότι παρόλο που υπάρχουν ζήλειες, το γεγονός ότι η ομάδα είναι μικτή βοηθάει πολύ στο να υπάρχει μια ισορροπία. Τα μέλη με αναπηρία είναι αυθόρμητοι χαρακτήρες και δείχνουν με το παράδειγμά τους ότι δεν χρειάζεται να συγκρίνεσαι με τους άλλους, μπορείς απλώς να είσαι ο εαυτός σου και να μην φοβάσαι να το δείξεις αυτό («Σ.5.: Υπάρχει λιγότερος ανταγωνισμός [...] σκέψεις και επιθυμίες»). Αυτό συμβάλλει και στην καλή επίδοση των μελών ως ηθοποιοί διότι δεν κρύβουν τις πλευρές τους ούτε καταπιέζουν συναισθήματα προσπαθώντας να αποδείξουν κάτι άλλο από αυτό που είναι. Ακόμη, η ομάδα διακρίνεται από ευελιξία και το πρόγραμμα των προβών ή των παραστάσεων οργανώνεται με βάση τις ανάγκες των μελών και της σκηνοθέτη. Υπάρχει εμπιστοσύνη έτσι ώστε να μην γίνεται κατάχρηση της ευελιξίας αυτής («Σ.5.: Υπάρχει μία ευελιξία [...] τυπικές θεατρικές ομάδες»). Η ομάδα λειτουργεί ως σύνολο και παίρνουν όλοι μαζί αποφάσεις γεγονός που βοηθά στην μείωση του άγχους διατηρώντας παράλληλα την σοβαρότητα και τον επαγγελματισμό που χρειάζεται για να δημιουργηθεί ένα αποτέλεσμα υψηλής καλλιτεχνικής ποιότητας («Σ.3.: Θεωρώ ότι η σκηνοθέτης [...] επαγγελματισμός της είναι ο ίδιος»). Τα περιβάλλοντα όπως αυτό, που υποστηρίζουν την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών, τείνουν να διευκολύνουν την αντιλαμβανόμενη επιλογή και την αυτενέργεια, την αντιλαμβανόμενη επάρκεια και την εμπιστοσύνη (Deci & Ryan, 1985 όπως αναφέρεται στο Jenő et al., 2019).

Στην ομάδα «Έν Δυνάμει» σκοπός είναι να κάτσει κανείς να αφιερώσει χρόνο στον άλλον που δυσκολεύεται κάπου και μέσω αυτής της αλληλοβοήθειας, να διδάξει ο ένας στον άλλον κάτι. Αυτόματα γίνονται και οι ίδιοι οι «δάσκαλοι» καλύτεροι εμπειδώνοντας αυτά που έμαθαν («Σ.5.: Δεν νιώθω ότι με [...] μένω πίσω σε κάτι»). Η θεωρία των κινήτρων σχέσεων, υποθεωρία της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, εξετάζει το φαινόμενο του αλτρουισμού, αναδεικνύοντας τις ικανοποιήσεις που οι εκούσιες συμπεριφορές βοήθειας μπορούν να δημιουργούν τόσο στον βοηθό όσο και στον αποδέκτη (π.χ, Martela & Ryan 2019- Weinstein & Ryan 2010 όπως αναφέρεται

στο Deci & Ryan, 2022). Πράγματι, το κλίμα είναι έτσι ώστε η βοήθεια προς τον άλλον να μην αποτελεί χάσιμο χρόνου αλλά το αντίθετο.

Στο περιβάλλον της ομάδας τα όρια είναι καθοριστικό στοιχείο, διότι χάρη σε αυτά χτίζονται ουσιαστικές και υγιείς σχέσεις μεταξύ των μελών. Σύμφωνα με τον/την Σ.1. όταν δεν θέλεις να κάνεις κάτι, πρέπει να το εκφράσεις, ειδάλλως είναι πολύ εύκολο να νομίζεις πως βοηθάς κάποιον ενώ στην πραγματικότητα του κάνεις χατίρια που θα ήταν πολύ πιο ωφέλιμο να κάνει ο ίδιος («Σ.1.: *Μια σημαντική συμβουλή [...] ανάγκες των άλλων*»). Στην ομάδα «Εν Δυνάμει» δεν υπάρχουν φροντιστές, είναι όλοι ισότιμοι και αυτό ενισχύει την αίσθηση της αυτονομίας, την ικανοποίηση της ανάγκης για ικανότητα και τις υγιείς συσχετίσεις. Επίσης, όταν κάποιος αισθανθεί ότι δεν είναι σε θέση να διαχειριστεί κάποια κατάσταση, συνήθως το δηλώνει ευγενικά χωρίς να προσβάλλει κανέναν και έτσι μπορεί να αναλάβει κάποια άλλη δραστηριότητα που θα του είναι πιο εύκολη στην συγκεκριμένη φάση. Με αυτόν τον τρόπο, τα μέλη συμβάλλουν στο να αποφευχθούν μη επιθυμητές συμπεριφορές («Σ.2.: *Επίσης, όταν θα αισθανθούμε [...] συμπεριφορές*»).

Συμπληρωματικά, στην ομάδα υπάρχει ενημέρωση και πρόβλεψη καταστάσεων έτσι ώστε κανένα μέλος να μην έρθει αντιμέτωπο με θέματα αναπηρίας που δεν γνωρίζει ή να κληθεί να διαχειριστεί κάτι που θα τον αιφνιδιάσει («Σ.4.: *Η πρώτη φορά [...] πιθανές συμπεριφορές*»). Η ενημέρωση και οι συμβουλές από την σκηνοθέτη και την καλλιτεχνική διευθύντρια είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες για ένα ευνοϊκό και ομαδικό κλίμα. Σε περίπτωση που δημιουργηθεί κάποιο πρόβλημα, η ομάδα συζητάει με στόχο να κατανοήσουν όλοι τις αιτίες του και να δοθεί λύση. Η παρουσία της αναπηρίας δεν καθορίζει πάντα την αντιμετώπιση καθώς στόχος είναι να μην μπαίνουν ταμπέλες, να μην υπάρχουν στερεότυπα αλλά αντιθέτως, η ομάδα να σκέφτεται ελεύθερα και να προάγει την υγιή συνύπαρξη και την ισότητα όλων των μελών («Σ.3.: *Επίσης, αν γίνει κάτι [...] ειδική μεταχείριση*»).

Παράλληλα, το περιβάλλον της ομάδας προσφέρει διαρκώς ευκαιρίες για πρωτότυπες δραστηριότητες που ξεφεύγουν από την ρουτίνα, νέες εμπειρίες και απροσδόκητα γεγονότα. Σε όλες τις παραστάσεις προκύπτουν «λάθη» επί σκηνής τα οποία η ομάδα καλείται διαρκώς να επιλύει παρότι δεν είναι εύκολο. Τα μέλη βρίσκουν ενδιαφέρον σε αυτό καθώς είναι ευκαιρία για αυτούς να δοκιμάσουν τα όριά τους ως ηθοποιοί σε ένα απαιτητικό πλαίσιο στο οποίο συγχρόνως υπάρχει

πάντα το στοιχείο της αλληλοβοήθειας και λειτουργούν όλοι για όλους («Σ.3.: *Για εμένα αυτό που [...] αξία μας ως ηθοποιοί*»). Το περιβάλλον της ομάδας, επομένως, καλύπτει την ανάγκη των ατόμων για νεωτερισμό καθώς το διαφορετικό και το νέο δεν παύει ποτέ να είναι στο επίκεντρο. Μάλιστα, σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός πως το κλίμα είναι τέτοιο ώστε να προσφέρει ασφάλεια και τα μέλη να μιλάνε άνετα για προσωπικά βιώματα, δυσκολίες, ιδιαιτερότητες και έτσι να δίνουν τροφή για νέες σκέψεις στους υπόλοιπους διαρκώς («Σ.2.: *Το να ακούς βιώματα [...] το ζητούμενο στην ομάδα*»). Στα προηγούμενα πρέπει να προσθέσουμε πως η ομάδα χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους και τεχνικές («*Κατά βάση οι παραστάσεις μας είναι δομημένες με βάση την μέθοδο devised theatre, δηλαδή δημιουργούμε συνεργατικά μία παράσταση, τα μέλη της ομάδας λειτουργούμε ως ερευνητές παραγωγής, σχεδιαστές και ερμηνευτές, αντί να έχουμε μόνο τους παραδοσιακούς ρόλους ηθοποιών. Τα κείμενα που ερμηνεύουμε γράφονται από εμάς τους ίδιους, όλα τα μέλη καταθέτουν κάτι προσωπικό μέσα από αυτά τα κείμενα και η καλλιτεχνική διευθύντρια μαζί με την σκηνοθέτη δίνουν μία κατεύθυνση*»).

Συνοψίζοντας, το κοινωνικό περιβάλλον μπορεί να διευκολύνει ή να εμποδίσει τα εσωτερικά κίνητρα, υποστηρίζοντας ή ανατρέποντας τις ψυχολογικές ανάγκες των ανθρώπων (Ryan & Deci, 2000). Μεγάλο μέρος της έρευνας που καθοδηγείται από την Θεωρία του Αυτοκαθορισμού έχει εξετάσει περιβαλλοντικούς παράγοντες που παρεμποδίζουν ή υπονομεύουν την αυτοπαρακίνηση, την κοινωνική λειτουργικότητα και την προσωπική ευημερία. Αν και έχουν διερευνηθεί πολλές συγκεκριμένες επιβλαβείς επιδράσεις, η έρευνα υποδηλώνει ότι αυτές οι επιζήμιες επιδράσεις μπορούν να περιγραφούν με τον πιο λιτό τρόπο από την άποψη της ματαίωσης των τριών βασικών ψυχολογικών. Έτσι, η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού δεν ασχολείται μόνο με την φύση των θετικών αναπτυξιακών τάσεων, αλλά εξετάζει επίσης τα κοινωνικά περιβάλλοντα που είναι ανταγωνιστικά προς αυτές τις τάσεις (Ryan & Deci, 2000). Ένας παράγοντας που δεν ευνοεί την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών είναι το γεγονός πως κάποιοι κανόνες δεν τηρούνται από όλους πάντα. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι κάποια μέλη της ομάδας δεν συμμαζεύουν στο τέλος της πρόβας τα σκηνικά κλπ. ενώ είναι μία δουλειά που έχει συμφωνηθεί να γίνεται από όλα τα μέλη. Ο/η Σ.5. δηλώνει πως δεν έχει μοιραστεί την ενόχληση που αισθάνεται διότι η ομάδα έχει καιρό να κάνει ομαδικές συζητήσεις, πράγμα που παλιά γινόταν πολύ συχνότερα και έχει αμεληθεί.

Σε συνέχεια με το παραπάνω, έλλειψη ενσυναίσθησης έχει υπάρξει σε περιπτώσεις όπου παλιά μέλη της ομάδας έκαναν αυστηρές υποδείξεις και παρατηρήσεις σε άλλα μέλη χωρίς αναπηρία για το πως να συμπεριφέρονται σε μέλη με αναπηρία, πράγμα που δεν χρειαζόταν να γίνει με αυστηρό ύφος καθώς είναι λογικό άτομα χωρίς εμπειρία, να μην γνωρίζουν πολλά σχετικά με το κομμάτι της διαχείρισης της αναπηρίας («Σ.5.: Έχω αισθανθεί ότι δεν υπάρχει τόση [...] καλύτεροι»). Αυτές οι υποδείξεις συμβάλλουν στην ματαίωση της ανάγκης για αυτονομία και για ικανότητα όταν γίνονται με άκομπο τρόπο. Ο υπερβολικός έλεγχος και η έλλειψη σύνδεσης, διαταράσσουν τις εγγενείς παρακινητικές τάσεις του ανθρώπου, και αυτό έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνο την έλλειψη πρωτοβουλίας και υπευθυνότητας αλλά και τη δυσφορία και την ψυχοπαθολογία (Ryan & Deci, 2000).

Ένας επιπλέον παράγοντας που εμποδίζει την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών είναι ο φόβος της εμπλοκής σε προστριβές. Σύμφωνα με τον/την Σ.5. παρότι υπάρχουν κάποιες προστριβές μεταξύ μελών, τα υπόλοιπα μέλη διστάζουν να εκφράσουν άποψη παρότι μπορεί να έχουν, διότι προτιμούν την διατήρηση της ηρεμίας τους, φοβούνται τις αντιπαραθέσεις και λόγω της κούρασης και των ανασφαλειών που μπορεί να έχει ο καθένας, επιλέγουν τελικά να μένουν αμέτοχοι («Σ.5.: Έχει τύχει να υπάρξουν [...] ανασφάλειες που όλοι έχουμε»). Αυτή η στάση προκαλεί απομάκρυνση μεταξύ των μελών, αδράνεια, αίσθηση ανικανότητας και απογοήτευση. Από την άλλη, σύμφωνα με τον/την Σ.4., στην ομάδα υπάρχει έλλειψη φόβου καθώς όταν παρουσιάζονται διαφωνίες κυριαρχεί η εμπιστοσύνη και ο σεβασμός. Υποστηρίζει ότι τα μέλη δεν φοβούνται να εκφράσουν αυτό που νιώθουν, καθώς, ακόμα κι αν υπάρξει ένταση, θα ακολουθήσει συζήτηση και θα υπερισχύσει η πρόθεση να αφήσουν τις συγκρούσεις και να μην κρατήσουν κακία, όπως συμβαίνει συχνά σε οικογενειακά περιβάλλοντα («Σ.4.: Το γεγονός [...] αγάπη υπερισχύει»). Συμπερασματικά, υποθέτουμε ότι παρότι υπάρχει ευνοϊκό κλίμα ως προς το θέμα των συγκρούσεων, θα έχουν υπάρξει και φορές που κάποια μέλη δεν θέλησαν να πάρουν τον λόγο και να εκφράσουν άποψη και προτίμησαν να μην εμπλακούν. Τα κοινωνικά περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών προάγουν ικανότητες αυτορρύθμισης και κοινωνικών σχέσεων, καθώς και την ευημερία, ενώ εκείνα που ανατρέπουν την ικανοποίηση αυτών των αναγκών οδηγούν σε ένα ευρύ φάσμα πιο φτωχών ατομικών και διαπροσωπικών αποτελεσμάτων (Deci & Ryan, 2022).

Οι παρακάτω προτάσεις απευθύνονται σε κάθε ομάδα που επιθυμεί να έχει ένα κλίμα που να ευνοεί την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών των μελών της είτε αυτή η ομάδα είναι εκπαιδευτική είτε θεατρική:

A) Μία πρόταση για την βελτιστοποίηση του κλίματος προς κάθε ομάδα είναι ο σεβασμός προς το διαφορετικό, προς το άλλο. Το να μην κρίνεται κανείς για τις πεποιθήσεις του αλλά να μπορεί να εκφραστεί ελεύθερα και να μοιραστεί απόψεις, να γίνει συζήτηση χωρίς παρωπίδες. Αυτή είναι μία στάση που βοηθάει οποιαδήποτε ομάδα να δεθεί περισσότερο και να εξελιχθεί αποφεύγοντας τις συγκρούσεις.

B) Επιπρόσθετα, το μοίρασμα προσωπικών εμπειριών ενισχύει την αποδοχή του διαφορετικού καθώς μπορούμε πιο εύκολα να συναισθανθούμε κάποιον αντί να βγάλουμε βιαστικά συμπεράσματα από μία πρώτη εντύπωση.

Γ) Οι κώδικες επικοινωνίας μπορούν να φανούν πολύ χρήσιμοι προκειμένου η ομάδα να έχει καλύτερες σχέσεις και να λειτουργεί με λιγότερο άγχος και πίεση επί σκηνης. Χάρη στους κώδικες επικοινωνίας που δημιουργεί μία ομάδα (που μπορεί να είναι είτε βλέμματα, είτε κινήσεις, είτε κάτι άλλο που βολεύει τους εκάστοτε ηθοποιούς που συνεργάζονται) αποφεύγονται λάθη, συγκρούσεις, νεύρα, απογοητεύσεις κλπ. και αυξάνεται η εγρήγορση και η πιθανότητα συγχρονισμού των ηθοποιών.

Δ) Η συζήτηση και η από κοινού αναζήτηση λύσεων στα προβλήματα που προκύπτουν σε μία ομάδα είναι μία πρόταση για βελτιστοποίηση του κλίματος διότι είναι ένας τρόπος να συμμετέχουν όλοι ενεργά στην εξέλιξη της ομάδας, να αισθάνονται ότι ο λόγος τους έχει αξία και να βρίσκουν πιο εύκολα δρόμους για να ξεπερνάνε δυσκολίες.

E) Μία ομάδα δένεται και λειτουργεί αποτελεσματικά χωρίς άγχος αποτυχίας όταν όλα τα μέλη δρουν με βάση το σύνολο και δεν σκέφτονται ατομικιστικά. Έχουν το νου τους ανά πάσα στιγμή στο που βρίσκονται οι υπόλοιποι την ώρα του έργου και τι ανάγκες έχουν. Βρίσκονται σε μία συνεχή επικοινωνία με τους γύρω τους και έχουν όλες τις αισθήσεις τους ενεργοποιημένες. Η καλλιέργεια της δεξιότητας αυτής και η γενικότερη καλλιέργεια της ενσυναίσθησης είναι καθοριστικές για την βελτιστοποίηση του κλίματος σε μία ομάδα.

ΣΤ) Μία ιδέα που πηγάζει από μία κοινή ανάγκη των μελών μίας ομάδας, ακόμη κι αν αυτή η ιδέα ακούγεται μακρινή και ουτοπική, πολλές φορές τελικά είναι εφικτή και αξίζει να υλοποιηθεί. Για παράδειγμα, η δημιουργία ενός χώρου όπου θα μένουν άτομα με και χωρίς αναπηρία που γνωρίζονται καλά από πριν και έχουν ήδη οικειότητα και εμπιστοσύνη μεταξύ τους, ήταν μία αρκετά πρωτοποριακή πρόταση της ομάδας «Έν Δυνάμει» που πραγματοποιήθηκε και εξακολουθεί να υπάρχει και να συμβάλει σημαντικά στην ικανοποίηση της ανάγκης για αυτονομία, για ικανότητα και για συσχέτιση. Πηγάζει από εσωτερικά κίνητρα των μελών και εμπεριέχει την κάλυψη της ανάγκης για νεωτερισμό καθώς είναι μία δράση που δεν έχει ξαναγίνει σε κάποια αντίστοιχη ομάδα στην Ελλάδα τουλάχιστον.

Ζ) Είναι πολύ εποικοδομητικό για την επίδοση των μελών μίας ομάδας να ενθαρρύνονται να μην κρύβουν πλευρές του εαυτού τους, να μην καταπιέζουν σκέψεις προσπαθώντας να αποδείξουν κάτι άλλο από αυτό που είναι, να μην συγκρίνονται με τους γύρω τους αλλά να επιδιώκεται ο αυθορμητισμός. Αυτό γίνεται μέσω συζητήσεων και δραστηριοτήτων αποδοχής και αυτοβελτίωσης του εαυτού.

Η) Για την βελτιστοποίηση του κλίματος θα έπρεπε να μην αμελούνται οι ομαδικές συζητήσεις περί προβλημάτων που μπορεί να αντιμετωπίζουν τα μέλη στην ομάδα, όπως για παράδειγμα η μη τήρηση των κανόνων της ομάδας από κάποια μέλη.

Θ) Είναι σημαντικό τα μέλη μιας ομάδας να μην φοβούνται να έρθουν σε αντιπαράθεση και να εκφράσουν άποψη όταν κάτι αφορά διαφωνία μεταξύ μελών της ομάδας που επηρεάζει και την ομάδα γενικότερα. Διότι όσο δεν παίρνουν θέση προκειμένου να έχουν την ηρεμία τους, τόσο μένουν αδρανείς, απογοητεύονται και απομακρύνονται ο ένας από τον άλλον. Επιπλέον, όταν κάποιος αισθανθεί ότι δεν είναι σε θέση να διαχειριστεί κάποια κατάσταση είναι καλό να το δηλώνει ευγενικά χωρίς να προσβάλλει κανέναν και έτσι να μπορεί να αναλάβει κάποια άλλη δραστηριότητα που θα του είναι πιο εύκολη στην συγκεκριμένη φάση. Με αυτόν τον τρόπο, τα μέλη συμβάλλουν στο να αποφευχθούν μη επιθυμητές συμπεριφορές.

Ι) Η ενημέρωση των μελών μιας ομάδας για θέματα που δεν γνωρίζουν αλλά πιθανότατα θα κληθούν να αντιμετωπίσουν, είναι απαραίτητη έτσι ώστε να γίνει πρόβλεψη καταστάσεων και να μην βρεθεί κανένα μέλος μπροστά σε κάτι που θα τον αιφνιδιάσει και κατά πάσα πιθανότητα θα έχει αρνητικές συνέπειες για τον ίδιο αλλά

για άλλους. Η ενημέρωση και οι συμβουλές από τους συντονιστές προς τα μέλη είναι καθοριστικοί παράγοντες για την ομαλή λειτουργία μίας ομάδας.

Με βάση την ανάλυση των δεδομένων, μπορούμε να οδηγηθούμε σε μία πιθανή επέκταση της ανάλυσης της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού. Συγκεκριμένα, διαπιστώνεται μέσω της παρούσας έρευνας ότι επαγγελματίες ηθοποιοί προτιμούν να συμμετέχουν σε μία μικτή θεατρική ομάδα, που διαφέρει αρκετά σε πολλά σημεία και προσφέρει πολλά ιδιαίτερα ερεθίσματα συγκριτικά με μία οποιαδήποτε μικτή ομάδα ή μία τυπική ομάδα. Καταλήγουμε λοιπόν, σε μία σκέψη επέκτασης της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, σύμφωνα με την οποία φαίνεται πως μία ομάδα στην οποία καλύπτονται οι Βασικές Ψυχολογικές Ανάγκες και τα μέλη συμμετέχουν λόγω εσωτερικών κινήτρων και λόγω της αγάπης τους για το επάγγελμα τους, βελτιώνονται ως προς την καριέρα τους, ενώ ταυτόχρονα αυτό που κάνει την ομάδα να έχει μια τόσο ιδιαίτερη ταυτότητα είναι η ιδέα πως «παίζω θέατρο πρώτα για όλη την ομάδα ηθοποιών και έπειτα για εμένα», σε συνδυασμό με τον σεβασμό προς κάθε τι διαφορετικό και με την ανάδειξη σημαντικών προσωπικών βιωμάτων και ιστοριών. Όλη αυτή η νοοτροπία και οι συνθήκες περιβάλλοντος που δημιουργεί, οδηγούν σε υψηλά καλλιτεχνικά αποτελέσματα, καθώς σπάνε ταμπού και στερεότυπα, γεγονός που αποδεικνύεται και από την επιρροή των παραστάσεων της ομάδας στην κοινωνία. Η προσθήκη της παραπάνω νοοτροπίας στην Θεωρία του Αυτοκαθορισμού, μπορεί να έχει προεκτάσεις και σε άλλες ομάδες, όχι μόνο θεατρικού τύπου, ώστε τα μέλη να λειτουργούν εστιάζοντας στο σύνολο ως προτεραιότητα, και έπειτα στον εαυτό τους, διότι τελικά η ευημερία του συνόλου σε συνδυασμό με την αξιοποίηση του μοιράσματος προσωπικών ιστοριών και του σεβασμού προς το διαφορετικό, θα οδηγήσει σε ακόμα καλύτερα αποτελέσματα σε κάθε επάγγελμα ή ασχολία.

Μια ουσιαστική και με νόημα εργασία είναι κάτι που κάθε επαγγελματική ομάδα πρέπει να παρέχει στα μέλη της, εάν επιθυμεί να δει ανθρώπους με υψηλή αφοσίωση και δέσμευση. Εάν ένα άτομο γνωρίζει πώς το μερίδιο της εργασίας του επηρεάζει τον οργανισμό και την κοινότητα, είναι πιο πιθανό να αφοσιωθεί πλήρως στην εργασία του, προκειμένου να επιτευχθεί ένα θετικό αποτέλεσμα που θα αποφέρει μία αλλαγή. Εάν σε μία ομάδα υπάρχει η αίσθηση του κοινού καλού και οι άνθρωποι υπερβαίνουν τους δικούς τους τίτλους εργασίας και τις προσωπικές τους ευθύνες για να επιτύχουν κοινούς στόχους και να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους να επιτύχουν επίσης, θα ακολουθήσει μία πραγματική εκτίμηση της δουλειάς και της

ομάδας (Burchell & Robin, 2011, 138). Προκειμένου να δημιουργηθεί μια αμοιβαία αίσθηση του ανήκειν, το πρώτο βήμα σε κάθε ομάδα είναι η ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος και στη συνέχεια η εστίαση στο έργο-στόχο της εκάστοτε ομάδας. Εάν η ανθρώπινη αλληλεπίδραση λαμβάνει τη μορφή συντροφικότητας στο εσωτερικό κάθε οργανισμού/ομάδας, η αυξημένη σύνδεση με τους συναδέλφους συχνά οδηγεί σε υψηλό επίπεδο δέσμευσης και αφοσίωσης. Οι συνάδελφοι υπερβαίνουν την εκπλήρωση των δικών τους εργασιακών ευθυνών και νοιάζονται ειλικρινά για το τι συμβαίνει στην ομάδα και στους συναδέλφους τους και είναι πρόθυμοι να κάνουν το κάτι παραπάνω για να υποστηρίξουν και να βοηθήσουν ο ένας τον άλλον για χάρη του κοινού καλού. Με κάθε απλότητα, οι άνθρωποι αισθάνονται ότι ανήκουν στην ομάδα και ότι έχουν την ευθύνη να συμβάλλουν στο κοινό καλό, ώστε η ομάδα να παραμείνει επιτυχημένη (Mäenpää, 2017).

Οι εργαζόμενοι τείνουν να εκτιμούν το νόημα της εργασίας τους όταν υπάρχει ένας ξεκάθαρος δρόμος για να εξελιχθούν και να αποκτήσουν περισσότερες ευθύνες εντός του επαγγελματικού τους χώρου (Burchell & Robin 2011, 148.) Για να μπορέσει να προωθηθεί η αυτονομία σε έναν οργανισμό, πρέπει να υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των μελών που εργάζονται, επαρκής καθοδήγηση και υποστήριξη. Η συμπεριφορά των άλλων ανθρώπων είναι πάντα απρόβλεπτη και ενέχει κινδύνους όταν βασίζεται κανείς σε ένα άλλο άτομο με συγκεκριμένες ευθύνες, αλλά η εμπιστοσύνη επιτρέπει πράγματι στους ανθρώπους να αναλαμβάνουν αυτούς τους κινδύνους και να βασίζονται ο ένας στον άλλον, ανεξάρτητα από τις απρόβλεπτες συνέπειες (Laine, 2009, 17-19). Η εμπιστοσύνη όπως φαίνεται από την έρευνα στην ομάδα «Εν Δυνάμει», χτίζεται μέσω του μοιράσματος προσωπικών βιωμάτων και ιστοριών και μέσω της αποδοχής του διαφορετικού και της ενσυναίσθησης. Στον εργασιακό βίο, η εμπιστοσύνη βασίζεται συχνά σε επαρκείς επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες, καθώς και στην συμπεριφορά. Ως εκ τούτου, εμπιστοσύνη συνήθως εμπνέουν άτομα που έχουν τις απαιτούμενες δεξιότητες και τεχνογνωσία που απαιτούνται για τη δουλειά, ενώ παράλληλα αποδίδουν καλά σε ομάδες και επικοινωνούν ανοιχτά με τους άλλους (Laine 2009, 24-25.) Παρόλο που η εμπιστοσύνη σε ένα άλλο άτομο είναι μια γνωστική απόφαση σε κάποιο βαθμό, η εμπιστοσύνη καθοδηγείται επίσης από τα συναισθήματα και για αυτό είναι σημαντικό τα μέλη να αισθάνονται άνετα να αφήσουν την άμυνά τους να πέσει, να συζητήσουν τα συναισθήματά τους και να παραδεχτούν τα λάθη τους. Σε

ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης, οι άνθρωποι αισθάνονται ότι μπορούν να εκφράσουν τις πραγματικές τους απόψεις χωρίς τον κίνδυνο να κριθούν. Ένα τέτοιο περιβάλλον προάγει επίσης την ασφάλεια, γεγονός που αυξάνει την ετοιμότητα των μελών/εργαζομένων να αποκαλύψουν τις αδυναμίες τους. Ο λόγος για τον οποίο αυτό είναι σημαντικό σε μια κοινότητα υψηλού επιπέδου ευημερίας, είναι επειδή όταν οι αδυναμίες συζητούνται ανοιχτά μπορούν να αντιμετωπιστούν με την παροχή ακριβούς καθοδήγησης ή κατάρτισης. Αυτό σε αντάλλαγμα ενισχύει την αυτοπεποίθηση του ατόμου και την εμπιστοσύνη στην ικανότητά του να αποδίδει αναλόγως στα καθήκοντά του (Laine 2009, 33-34.)

Η νοοτροπία του «παίζω πρώτα για τους άλλους και έπειτα για εμένα επί σκηνής», θυμίζει την έννοια της αυτοθυσίας, και όταν κάποιος χαρακτηρίζεται από αυτοθυσία, εννοείται ότι το άτομο αυτό είναι πρόθυμο να χάσει πράγματα προκειμένου να υποστηρίξει τις προσωπικές του πεποιθήσεις και αξίες. Σύμφωνα με μελετητές, οι κοινοί στόχοι επιτυγχάνονται μόνο με θυσία για την ευημερία των όλων (Ρεμούνη, 2008). Η αυτοθυσία των μελών μίας ομάδας δημιουργεί ελπίδες στους υπόλοιπους, η οποία φαίνεται από την επιρροή που έχει στα συναισθήματα και την παρακίνησή τους όπως συμβαίνει και με τους συντονιστές μίας επιχείρησης που παρακινούν τους εργαζόμενους κάνοντας σαφές μέσω του δικού τους παραδείγματος ότι οι κοινοί στόχοι και το όραμα της επιχείρησης αξίζουν ώστε να αφιερωθεί κάποιος. Έτσι, οι εργαζόμενοι αποκτούν ισχυρά κίνητρα για να δεσμευτούν και να εργαστούν με τον συντονιστή. Επομένως, τα κίνητρα των μελών μίας ομάδας επηρεάζονται έντονα από την νοοτροπία της «αυτοθυσίας» και εκτιμάται περισσότερο το συλλογικό συμφέρον, ενώ παράλληλα ενισχύονται τα εγγενή κίνητρα (Τσιραντωνάκης, 2023). Είναι σημαντικό βέβαια να ειπωθεί πως η παραπάνω νοοτροπία δεν περιλαμβάνει καθόλου το στοιχείο της καταπίεσης, αλλά αντιθέτως, πηγάζει πλήρως από την βούληση των ίδιων των μελών.

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων που προηγήθηκε, καταλήγουμε σε σημαντικά συμπεράσματα απαντώντας στα αρχικά ερευνητικά μας ερωτήματα. Πρώτον, σχετικά με το ερώτημα *«Τι είναι αυτό το ιδιαίτερο που προσφέρει η συγκεκριμένη ομάδα στην εξέλιξη των χωρίς αναπηρία φοιτητών και αποφοίτων δραματικών σχολών στο επάγγελμά τους; Γιατί επέλεξαν να είναι μέλη μιας τέτοιας ομάδας συγκεκριμένα;»*, συμπεραίνουμε πως η ομάδα «Έν Δυνάμει» προσφέρει ποικιλία ερεθισμάτων και μεθόδων που σπάνια συναντά ένας ηθοποιός σε τυπικές

ομάδες. Συγκεκριμένα, στην ομάδα οποιαδήποτε διαφορετικότητα γίνεται σεβαστή χωρίς να κριθεί, γεγονός που μόνο εξέλιξη μπορεί να φέρει στην πορεία ενός ηθοποιού καθώς οι ηθοποιοί συνδέονται βαθιά, ανοίγονται, προβάλλουν τον εαυτό τους ελεύθερα και αυτό τους προσφέρει αυτοπεποίθηση. Επιπλέον, δημιουργούν συνεργατικά παραστάσεις, καταθέτουν σημαντικές εμπειρίες της ζωής τους και εκφράζουν προσωπικές σκέψεις και συναισθήματα επί σκηνής. Αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις στην συνεργασία τους με άτομα με αναπηρία αλλά αυτό τους κινητοποιεί περισσότερο και τους κάνει ακόμα πιο ικανούς καθώς το περιβάλλον της ομάδας βασίζεται σε κώδικες επικοινωνίας και στην από κοινού επίλυση δύσκολων καταστάσεων. Ο αυθορμητισμός, η ενσυναίσθηση, η ειλικρίνεια και η σύναψη ουσιαστικών σχέσεων προάγουν την προσωπική ευημερία των ηθοποιών και δημιουργούν ένα κοινωνικό πλαίσιο υψηλής ποιότητας. Τονίζεται η αξία του να νιώθεις τον άλλον, να μπορείς να συνδεθείς μαζί του, να σκεφτείς τι ανάγκη έχει, να είσαι σε εγρήγορση και ευέλικτος/η, δεξιότητες που μπορεί να αποκτήσει κανείς χάρη στην ιδιαιτερότητα της ομάδας και σπάνια κατακτούνται σε τυπικές θεατρικές ομάδες. Ακόμη, η ομάδα λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις ανάγκες των μελών της γενικότερα στην ζωή, προσπαθώντας να βρει λύσεις και τρόπους να τις καλύψει όπως με την δημιουργία της κατοικίας με στόχο την ανεξαρτητοποίηση από την φροντίδα των κηδεμόνων. Επίσης, υπάρχει μεγάλη ευελιξία και χαμηλός ανταγωνισμός ενώ ταυτόχρονα δημιουργούνται έργα επαγγελματικού επιπέδου.

Δεύτερον, αναφορικά με το ερώτημα *«Η συνεργασία με άτομα με αναπηρία επέφερε την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών στους συνεντευξιζόμενους ή έμειναν ανεκπλήρωτες κάποιες από τις βασικές ψυχολογικές τους ανάγκες;»* διαπιστώνουμε πως σε ότι έχει να κάνει με το επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης της ανάγκης για συσχέτιση με τους άλλους, τα μέλη αισθάνονται έντονα το αίσθημα του ανήκειν και αυτό βοηθάει τα μέλη να νιώθουν ασφαλή και να αγαπούν περισσότερο και τον ίδιο τους τον εαυτό. Έχουν κάνει φίλιες με άτομα με αναπηρία και μη, και παρομοιάζουν την ομάδα με οικογένεια. Οι σχέσεις που έχουν αναπτύξει αποτελούν για αυτούς λόγο να πηγαίνουν χαρούμενοι στις πρόβες. Ωστόσο, η αμέλεια της πραγματοποίησης ομαδικών συζητήσεων για μεγάλο χρονικό διάστημα φέρνει αρνητικές συνέπειες όπως μη τήρηση των κανόνων και απογοήτευση. Ακόμη, οι προστριβές είναι κάτι που εμφανίζεται στην ομάδα αλλά τα μέλη έχουν μάθει να τις ξεπερνούν διότι κατανοούν ότι πολλές φορές η αιτία είναι η

κούραση και η πολύωρη τριβή. Τέλος, χάρη στην ειλικρίνεια, την έλλειψη φόβου και την ισοτιμία των μελών δημιουργείται ένα κλίμα οικειότητας και αποδοχής της αναπηρίας, καθώς η αναπηρία δεν αποτελεί αιτία για πιο επιεική αντιμετώπιση ή απόκρυψη συναισθημάτων.

Τρίτον, σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης της ανάγκης για αυτονομία των ατόμων, οι συνεντευξιζόμενοι φαίνεται να αισθάνονται αρκετά αυτόνομοι καθώς έχουν λόγο για τους κανόνες, αποφασίζουν από κοινού για τα όρια που επιθυμούν να τεθούν, εκφράζουν τις σκέψεις τους χωρίς να διστάσουν και στηρίζουν ο ένας τον άλλον σε νέα βήματα και εγχειρήματα. Η απουσία ελέγχου και υπερβολικής καθοδήγησης, οι κώδικες επικοινωνίας που έχουν αναπτύξει, οι από κοινού συνεννοήσεις και η ελευθερία που τους δίνεται, παίζουν σημαντικό ρόλο στην κάλυψη της ανάγκης τους για αυτονομία. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με την άποψη ενός μέλους της ομάδας, κάποια μέλη επιδιώκουν να διορθώσουν συμπεριφορές άλλων, με τρόπο που δεν περιλαμβάνει τόση ενσυναίσθηση αλλά αυστηρότητα, γεγονός που προκαλεί αρνητικά συναισθήματα καθώς αποτελεί επίπληξη. Ωστόσο, οι υπόλοιποι συνεντευξιζόμενοι εστιάζουν σε θετικές τακτικές που ακολουθεί η ομάδα σχετικά με το ζήτημα της αυτονομίας και της σχέσης με τα μέλη με αναπηρία. Αναφέρεται η τάση της ομάδας να ενημερώνει για το τι μπορεί να συμβεί στην συμβίωση με άτομα με αναπηρίες και να μην φέρνει τα μέλη αντιμέτωπα με καταστάσεις που θα τους αιφνιδιάσουν. Επιπρόσθετα, σε περιπτώσεις παρουσίασης προβλημάτων μεταξύ των μελών, η ομάδα συγκεντρώνεται για να βρει τις αιτίες του προβλήματος και να προτείνει λύσεις. Τέλος, γίνεται μεγάλη προσπάθεια ώστε να μην αποτελεί η αναπηρία λόγο για ειδική μεταχείριση, αλλά αντιθέτως να υπάρχει ένα κλίμα ισότητας μεταξύ όλων των μελών.

Τέταρτον, σε ότι αφορά το επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης της ανάγκης για επιδεξιότητα των ατόμων, η ομάδα βοηθάει τα μέλη να νιώθουν ικανά και δυνατά και να ξεπερνούν δυσκολίες. Είναι όλοι υποστηρικτικοί στο να αλληλοβοηθηθούν και αυτό τους έχει κάνει να ανοιχτούν, να αποκτήσουν καλή σχέση με το σώμα τους, να μην ντρέπονται και να απελευθερωθούν και εκτός ομάδας. Οι συνεντευξιζόμενοι ανέφεραν πως καλλιέργησαν πολλές δεξιότητες όπως το να είναι αυθόρμητοι και το να λειτουργούν και να σκέφτονται ως σύνολο και όχι ως μονάδα επί σκηνης ενώ το γεγονός ότι σε όλες τις παραστάσεις προκύπτει σίγουρα κάτι ξαφνικό, κάτι εκτός προγράμματος, τους παρακινεί να δείχνουν συνεχώς την

επιδεξιότητά τους ως ηθοποιοί. Θετική ανατροφοδότηση λαμβάνουν και από τα μέλη της ομάδας τους αλλά και μέσω των συγγενικών προσώπων άλλων μελών, που τους δίνουν συγχαρητήρια και εκφράζουν τον θαυμασμό τους. Νιώθουν χρήσιμοι διότι προσφέρουν ενέργεια και αφοσίωση στην ομάδα σε κάθε πρόβα και βλέπουν ότι η συμβολή τους αποδίδει γεγονός που φανερώνει την ικανοποίηση της ανάγκης για ικανότητα.

Πέμπτον, σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης ή/και ματαίωσης της ανάγκης για νεωτερισμό, η ομάδα προσφέρει σε στα μέλη το αίσθημα της συμμετοχής σε ένα πρωτότυπο εγχείρημα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι πως μία παράσταση της ομάδας αποτέλεσε το έναυσμα για να γίνει για πρώτη φορά στην Ελλάδα λόγος για το επάγγελμα του σεξουαλικού βοηθού σε ιατρικά συνέδρια. Συγκεκριμένα παρουσιάστηκε επαγγελματίας με αυτήν την ιδιότητα και μίλησε για το θέμα αυτό. Είναι φανερό πως η ομάδα έχει επιρροή στην κοινωνία και φέρνει φρέσκες και πρωτότυπες ιδέες. Επιπλέον, δεν είναι τυχαίο το ότι «όσοι γνωστοί έχουν δει τις παραστάσεις, σχολιάζουν το πόσο πρωτότυπες τους φάνηκαν και διαφορετικές από αυτές που έχουν συνηθίσει να βλέπουν και από άποψη σκηνοθεσίας και από άποψη σεναρίου». Στην ομάδα «Εν Δυνάμει» το διαφορετικό και το νέο είναι πάντα ζητούμενο και τα μέλη της ομάδας διευρύνουν συνεχώς τους ορίζοντές τους χάρη στα πολλά και διαφορετικά ερεθίσματα που παίρνουν. Γίνονται πιο δημιουργικά σχετικά με το θέατρο και αυτό αποδεικνύεται από την διάθεση που τους δημιουργείται να δουλέψουν, να αναζητήσουν και να εξασκηθούν σε οτιδήποτε γύρω από το αυτό. Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, η ομάδα χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους στην δημιουργία των θεατρικών της παραστάσεων. Συγκεκριμένα, οι παραστάσεις τους είναι δομημένες με βάση την μέθοδο «devised theatre» καθώς δημιουργούν συνεργατικά τα μέλη της ομάδας, λειτουργούν ως ερευνητές παραγωγής, σχεδιαστές και ερμηνευτές, αντί να έχουν μόνο τους παραδοσιακούς ρόλους ηθοποιών. Τα κείμενα που ερμηνεύουν γράφονται από τους ίδιους, όλα τα μέλη καταθέτουν κάτι προσωπικό μέσα από τα κείμενα και η καλλιτεχνική διευθύντρια μαζί με την σκηνοθέτη δίνουν μία κατεύθυνση. Τέλος, μία από τις πρωτότυπες τεχνικές που έχει η ομάδα είναι το να παρατηρείς και να έχεις το νου σου στους άλλους σε μόνιμη βάση, να παίρνεις συνεχώς ερεθίσματα από αυτούς και να δρας ανάλογα επί σκηνής. Δηλαδή ο ηθοποιός δεν συμπεριφέρεται σαν ρομπότ που ακολουθεί μια διαδικασία κατά βήμα, αλλά αλληλοεπιδρά ουσιαστικά και επικοινωνεί με τους συναδέλφους

του. Συμπεραίνουμε λοιπόν πως η φύση της ομάδας είναι τέτοια ώστε να αντλεί συνεχώς φρέσκες ιδέες από τα μέλη της και μέσω αυτής ικανοποιείται η ανάγκη των ατόμων για νεωτερισμό.

Συνεχίζοντας, σχετικά με το ερώτημα «*Η επιλογή των συνεντευζιαζόμενων για συνεργασία με άτομα με αναπηρία προήλθε από εσωτερικά ή εξωτερικά κίνητρα συμμετοχής;*» καταλήγουμε στο ότι τα μέλη εισήλθαν λόγω εσωτερικών κινήτρων, για κοινωνικοποίηση και για την επαφή με την τέχνη του θεάτρου και επομένως, βρίσκονται συνειδητά σε αυτό το πλαίσιο, από επιλογή τους. Αισθάνονται αυτοπεποίθηση διότι λαμβάνουν αγάπη κατά την διάρκεια της συνεργασίας τους με άτομα με αναπηρία και η δουλειά τους αποφέρει αποτελέσματα για τα οποία νιώθουν περήφανοι. Ένα σημαντικό κίνητρο κάποιων μελών για να παραμείνουν στην ομάδα είναι η ικανοποίηση που αντλούν από την βοήθεια που προσφέρουν όχι μόνο στους ίδιους, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Οι αρχές και οι ιδέες της ομάδας ταυτίζονται με τις δικές τους καθώς θεωρούν πολύ σημαντική την συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία στο θέατρο και γενικότερα στην κοινωνία. Άλλο κίνητρο των μελών είναι η ικανοποίηση της ανάγκης τους για συσχέτιση και η εξέλιξη τους σε μία δραστηριότητα που αγαπούν, δηλαδή το θέατρο. Επιπρόσθετα, η συνεργασία με την ομάδα «*Έν Δυνάμει*» αποτελεί προτεραιότητα για αυτούς καθώς έχουν αφήσει πολλές φορές στην άκρη την δουλειά τους για να αφιερώσουν χρόνο στις πρόβες και έχουν βάλει σε δεύτερη μοίρα τα οικονομικά τους προβλήματα για κάποια διαστήματα για χάρη της συμμετοχής τους σε δράσεις της ομάδας. Κάποια μέλη είτε συνεχίζουν να έρχονται σε εργαστήρια της ομάδας ακόμη κι αν έχουν αποχωρήσει λόγω επαγγελματικών υποχρεώσεων από τις βασικές πρόβες για τις παραστάσεις, είτε επιστρέφουν σε παραστάσεις και παίρνουν ξανά μέρος. Έχουν μεγάλη σύνδεση και αγάπη για την ομάδα διότι θαυμάζουν το έργο της και δηλώνουν ότι θα συνεργάζονταν ξανά με άτομα με αναπηρία στο μέλλον. παρότι στην αρχή αντιμετώπισε άγχος λόγω της απειρίας του/της με άτομα με αναπηρία και του/της δημιουργήθηκε μία αγωνία μην κάνει κάτι λάθος, στην συνέχεια αισθάνθηκε οικεία και σύντομα ξεπέρασε αυτό το αρνητικό συναίσθημα. Συγκεκριμένα, ακολουθώντας αυθόρμητα το παράδειγμα των άλλων μελών, εντάχθηκε και ο/η ίδιος/α χωρίς δυσκολία. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι τα μέλη δρουν με πλήρη αίσθηση της βούλησης, της έγκρισης και της επιλογής, γεγονός που οδηγεί στο να επιδεικνύουν ενθουσιασμό, ζωτικότητα και συνεπώς καλύτερη απόδοση, δημιουργικότητα, επιμονή

και συνολική ευημερία (Ryan & Deci, 2017 όπως αναφέρεται στο Deci & Ryan, 2022).

Έπειτα, σχετικά με το περιβάλλον της ομάδας συμπεραίνουμε πως τα στοιχεία που ευνοούν την κάλυψη των βασικών ψυχολογικών αναγκών είναι η ισότητα, η οικειότητα, ο σεβασμός προς το διαφορετικό και η ασφάλεια. Το περιβάλλον ενισχύει την εξέλιξη, την αυτονομία και τις νέες εμπειρίες. Τα μέλη κάνουν φιλίες, δημιουργούν καλλιτεχνικά και αισθάνονται τον χώρο αυτόν να γίνεται η ζωή τους. Στο περιβάλλον της ομάδας γίνονται συζητήσεις σχετικά με το πως νιώθουν τα μέλη, τι τους απασχολεί, τι τους χαροποιεί και μοιράζονται γενικότερα σκέψεις και συναισθήματα. Το περιβάλλον χαρακτηρίζεται από ελευθερία έκφρασης και στόχος είναι να μην κρίνεται κανείς για αυτό που είναι, να υποστηρίζουν όλοι την δική τους πολιτική άποψη χωρίς φόβο, να έχουν την δική τους θρησκεία ή εμφάνιση ή σεξουαλική προτίμηση κλπ. Η ομάδα πρεσβεύει την συμπερίληψη οποιασδήποτε ιδιαιτερότητας στο θέατρο και στην κοινωνία γενικότερα. Ανοίγει διάλογο με την κοινωνία για θέματα όπως ο έρωτας, τα δικαιώματα, τα στερεότυπα κλπ. Ακόμη, η από κοινού αναζήτηση λύσεων στα προβλήματα που προκύπτουν στην ομάδα είναι ένας τρόπος να συμμετέχουν όλοι ενεργά στην εξέλιξη της ομάδας, να αισθάνονται ότι ο λόγος τους έχει αξία και να βρίσκουν πιο εύκολα δρόμους για να ξεπερνάνε δυσκολίες. Αυτά τα στοιχεία συμβάλλουν στην ικανοποίηση της ανάγκης για αυτονομία.

Επιπρόσθετα, το περιβάλλον της ομάδας ενισχύει την αυτοπεποίθηση των μελών καθώς οι παραστάσεις στήνονται με βάση τα προσωπικά βιώματα των ηθοποιών και δίνεται μεγάλη αξία στις εμπειρίες τους και στην αποδοχή του εαυτού τους με ότι ιδιαιτερότητα αυτός ο εαυτός περιέχει. Οι ηθοποιοί αισθάνονται ότι συμβάλλουν σημαντικά στην δημιουργία ενός έργου και με αυτόν τον τρόπο καλύπτεται η ανάγκη τους για ικανότητα/επιδεξιότητα. Τα κείμενα ουσιαστικά γράφονται από τους ίδιους τους ηθοποιούς καθώς είναι ιστορίες από την ζωή τους. Με αυτόν τον τρόπο οι ηθοποιοί έρχονται και πιο κοντά ο ένας στον άλλον, αποδέχονται ο ένας τον άλλον και χτίζουν φιλίες και δυνατούς δεσμούς. Επομένως, καλύπτεται η ανάγκη τους για συσχέτιση. Σε ότι αφορά την ανάγκη για συσχέτιση, σημαντικό ρόλο παίζουν και οι κώδικες επικοινωνίας που έχει δημιουργήσει η ομάδα ώστε να λειτουργεί πιο αποτελεσματικά επί σκηνής. Αυτοί οι κώδικες μπορεί να είναι είτε βλέμματα, είτε κινήσεις, είτε κάτι άλλο που βολεύει τους εκάστοτε ηθοποιούς

που συνεργάζονται. Το θέατρο απαιτεί συγχρονισμό και εγρήγορση επομένως οι κώδικες είναι καθοριστικοί προκειμένου να μειωθούν λάθη, συγκρούσεις, νεύρα, απογοητεύσεις κλπ. Επίσης, ειδικά τα άτομα με αναπηρία της ομάδας, τα βοηθάει η καθημερινή τριβή στις πρόβες, οι συχνές επαναλήψεις και η ρουτίνα προκειμένου να εμπεδώσουν κάτι καλά και να το κάνουν χωρίς δυσκολία.

Στην ομάδα υπάρχει ένα κλίμα ειλικρίνειας και αυθορμητισμού, όπου κυριαρχεί η ενσυναίσθηση προκειμένου ο ένας να καταλάβει τις ανάγκες του άλλου, και όλα τα μέλη να μιλάνε ανοιχτά για αυτά που αισθάνονται. Τα άτομα προσπαθούν να έχουν όλες τους τις αισθήσεις ανοιχτές και να ξέρουν ανά πάσα στιγμή που βρίσκονται οι άλλοι ηθοποιοί και τι μπορεί να χρειάζονται. Αυτή η στάση είναι κάτι σπάνιο να συναντήσει κανείς σε τυπικές ομάδες, το να παίζει δηλαδή ο καθένας για όλους και όχι μόνο για τον εαυτό του. Αυτή η φιλοσοφία συντελεί στην κάλυψη της ανάγκης για συσχέτιση και για ικανότητα καθώς κανείς δεν νιώθει μόνος ή ανίκανος απέναντι σε μία απαιτητική κατάσταση.

Στο περιβάλλον της ομάδας οι νέες ιδέες και προτάσεις είναι παραπάνω από δεκτές. Συγκριμένα, τα μέλη της ομάδας είχαν την ιδέα να βρουν ένα μέρος όπου θα μπορούν να κατοικούν προκειμένου να συνηθίζουν την διαβίωση μακριά από κηδεμόνες, να ανεξαρτητοποιηθούν σιγά σιγά όσο μπορεί ο καθένας και θέλει. Πράγματι, αυτή η πρόταση υλοποιήθηκε και τα μέλη πλέον έχουν ένα ευρύχωρο σπίτι όπου πηγαίνουν και μένουν κάθε Παρασκευή, Σάββατο και Κυριακή. Η ιδέα για αυτόν τον χώρο ήταν μια ανάγκη που προέκυψε από την ίδια την ομάδα προκειμένου να ικανοποιήσουν στον βαθμό που επιθυμούν και μπορούν την ανάγκη για αυτονομία αλλά και για πιο στενή συσχέτιση με φίλους. Όσα άτομα χωρίς αναπηρία μένουν σε αυτό το σπίτι, δεν λειτουργούν ως φροντιστές των ατόμων με αναπηρία αλλά ως απλοί συγκατοικίτες που θα είναι εκεί να καθοδηγήσουν και να βοηθήσουν όταν υπάρχει ανάγκη, όπως για παράδειγμα με το μαγείρεμα και το καθάρισμα, αλλά όχι να κάνουν οι ίδιοι τις δουλειές για άλλους. Επιπλέον, αυτό το σπίτι αποτελεί και χώρο για ένα εργαστήριο φωνητικής της ομάδας, και ένα εργαστήριο κινησιολογίας γεγονός που ενισχύει την απόδοση των ηθοποιών. Μέσω αυτών των εργαστηρίων αλλά και της δημιουργίας κοινών εμπειριών στην συγκατοίκηση, τα μέλη αισθάνονται μεγάλη αυτοπεποίθηση ενώ παράλληλα ικανοποιείται η ανάγκη για ικανότητα.

Το κλίμα της ομάδας χαρακτηρίζεται επίσης από χαμηλό ανταγωνισμό διότι παρόλο που υπάρχουν ζήλεις, το γεγονός ότι η ομάδα είναι μικτή βοηθάει πολύ στο να υπάρχει μια ισορροπία. Τα μέλη με αναπηρία είναι αυθόρμητοι χαρακτήρες και δείχνουν με το παράδειγμά τους ότι δεν χρειάζεται να συγκρίνεσαι με τους άλλους, μπορείς απλώς να είσαι ο εαυτός σου και να μην φοβάσαι να το δείξεις αυτό. Αυτό συμβάλλει και στην καλή επίδοση των μελών ως ηθοποιοί διότι δεν κρύβουν τις πλευρές τους ούτε καταπιέζουν συναισθήματα προσπαθώντας να αποδείξουν κάτι άλλο από αυτό που είναι. Ακόμη, η ομάδα διακρίνεται από ευελιξία και το πρόγραμμα των προβών ή των παραστάσεων οργανώνεται με βάση τις ανάγκες των μελών και της σκηνοθέτη. Υπάρχει εμπιστοσύνη έτσι ώστε να μην γίνεται κατάχρηση της ευελιξίας αυτής. Η ομάδα λειτουργεί ως σύνολο και παίρνουν όλοι μαζί αποφάσεις γεγονός που βοηθά στην μείωση του άγχους διατηρώντας παράλληλα την σοβαρότητα και τον επαγγελματισμό που χρειάζεται για να δημιουργηθεί ένα αποτέλεσμα υψηλής καλλιτεχνικής ποιότητας. Επίσης, σκοπός είναι να κάτσει κανείς να αφιερώσει χρόνο στον άλλον που δυσκολεύεται κάπου και μέσω αυτής της αλληλοβοήθειας, να διδάξει ο ένας στον άλλον κάτι. Αυτόματα γίνονται και οι ίδιοι οι «δάσκαλοι» καλύτεροι εμπειδώνοντας αυτά που έμαθαν.

Στο περιβάλλον της ομάδας τα όρια είναι καθοριστικό στοιχείο, διότι χάρη σε αυτά χτίζονται ουσιαστικές και υγιείς σχέσεις μεταξύ των μελών. Δεν υπάρχουν φροντιστές, είναι όλοι ισότιμοι και αυτό ενισχύει την αίσθηση της αυτονομίας, την ικανοποίηση της ανάγκης για ικανότητα και τις υγιείς συσχετίσεις. Επίσης, όταν κάποιος αισθανθεί ότι δεν είναι σε θέση να διαχειριστεί κάποια κατάσταση, συνήθως το δηλώνει ευγενικά χωρίς να προσβάλλει κανέναν και έτσι μπορεί να αναλάβει κάποια άλλη δραστηριότητα που θα του είναι πιο εύκολη στην συγκεκριμένη φάση. Με αυτόν τον τρόπο, τα μέλη συμβάλλουν στο να αποφευχθούν μη επιθυμητές συμπεριφορές. Συμπληρωματικά, στην ομάδα υπάρχει ενημέρωση και πρόβλεψη καταστάσεων έτσι ώστε κανένα μέλος να μην έρθει αντιμέτωπο με θέματα αναπηρίας που δεν γνωρίζει ή να κληθεί να διαχειριστεί κάτι που θα τον αιφνιδιάσει. Η παρουσία της αναπηρίας δεν καθορίζει πάντα την αντιμετώπιση σε ένα πρόβλημα καθώς στόχος είναι να μην μπαίνουν ταμπέλες, να μην υπάρχουν στερεότυπα αλλά αντιθέτως, η ομάδα να σκέφτεται ελεύθερα και να προάγει την υγιή συνύπαρξη και την ισότητα όλων των μελών.

Παράλληλα, το περιβάλλον της ομάδας προσφέρει διαρκώς ευκαιρίες για πρωτότυπες δραστηριότητες που ξεφεύγουν από την ρουτίνα, νέες εμπειρίες και απροσδόκητα γεγονότα. Σε όλες τις παραστάσεις προκύπτουν «λάθη» επί σκηνης τα οποία η ομάδα καλείται διαρκώς να επιλύει παρότι δεν είναι εύκολο. Το διαφορετικό και το νέο δεν παύει ποτέ να είναι στο επίκεντρο και με αυτόν τον τρόπο ικανοποιείται η ανάγκη για νεωτερισμό. Στα προηγούμενα πρέπει να προσθέσουμε πως η ομάδα χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους και τεχνικές.

Η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού δεν ασχολείται μόνο με την φύση των θετικών αναπτυξιακών τάσεων, αλλά εξετάζει επίσης τα κοινωνικά περιβάλλοντα που είναι ανταγωνιστικά προς αυτές τις τάσεις (Ryan & Deci, 2000). Στοιχεία της ομάδας που δεν ευνοούν την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών αλλά ούτε καταλήγουν να τις ματαιώσουν, παρουσιάζονται παρακάτω. Ένας παράγοντας που δεν ευνοεί την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών είναι το γεγονός πως κάποιοι κανόνες δεν τηρούνται από όλους πάντα. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι κάποια μέλη της ομάδας δεν συμμαζεύουν στο τέλος της πρόβας τα σκηνικά ενώ είναι μία δουλειά που έχει συμφωνηθεί να γίνεται από όλα τα μέλη, γεγονός που προκαλεί ενόχληση και θα οφείλεται στην μείωση των συχνών ομαδικών συζητήσεων. Άλλος παράγοντας είναι έλλειψη ενσυναίσθησης που έχει υπάρξει σε περιπτώσεις όπου παλιά μέλη της ομάδας έκαναν αυστηρές υποδείξεις και παρατηρήσεις σε άλλα μέλη χωρίς αναπηρία για το πως να συμπεριφέρονται σε μέλη με αναπηρία. Ο υπερβολικός έλεγχος και η έλλειψη σύνδεσης, διαταράσσουν τις εγγενείς παρακινητικές τάσεις του ανθρώπου.

Ένας επιπλέον παράγοντας που εμποδίζει την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών είναι το ότι παρότι υπάρχει ευνοϊκό κλίμα ως προς το θέμα των συγκρούσεων, έχουν υπάρξει και φορές που κάποια μέλη δεν θέλησαν να πάρουν τον λόγο και να εκφράσουν άποψη και προτίμησαν να μην εμπλακούν.

Σχετικά με τις προτάσεις για την βελτιστοποίηση του κλίματος στην ομάδα αλλά και προτάσεις για θεατρικές και εκπαιδευτικές ομάδες γενικότερα, διαπιστώνουμε ότι αναδεικνύονται αρκετές.

Εν κατακλείδι, η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού επαληθεύεται καθώς αποδεικνύεται μέσω της παρούσας έρευνας πως η ικανοποίηση των Βασικών Ψυχολογικών Αναγκών των μελών της ομάδας «Εν Δυνάμει» συμβάλλει στην

ακεραιότητα και την ευημερία και ωθεί τους ηθοποιούς να γίνονται όλο και καλύτεροι στο επάγγελμά τους. Το περιβάλλον της ομάδας βασίζεται στην επιτυχή συνεργασία μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία γεγονός που ενισχύει τα εσωτερικά κίνητρα των ατόμων και οδηγεί στην κοινωνική ένταξη, την διατήρηση του πάθους και την δημιουργικότητα. Κλείνοντας, σχετικά με την επέκταση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, είναι σημαντική η διαπίστωση πως μία μικτή θεατρική ομάδα όπως η «Έν Δυνάμει», που λειτουργεί συμπεριληπτικά και αποτελείται από μέλη που βρίσκονται πολύ συνειδητά εκεί, μπορεί να προσφέρει σε έναν επαγγελματία ηθοποιό πολλά στοιχεία που μία τυπική ομάδα (ή οποιαδήποτε μικτή) δεν θα του προσέφερε στον ίδιο βαθμό, με την προϋπόθεση να ακολουθείται η νοοτροπία «παίζω θέατρο πρώτα για όλη την ομάδα ηθοποιών και έπειτα για εμένα» ενώ παράλληλα ικανοποιούνται οι Βασικές Ψυχολογικές ανάγκες των μελών, υπάρχει σεβασμός προς κάθε τι διαφορετικό και αναδεικνύονται σημαντικές προσωπικές ιστορίες και βιώματα. Όλη αυτή η στάση οδηγεί σε υψηλά καλλιτεχνικά αποτελέσματα διότι σπάνε ταμπού και στερεότυπα και στο επίκεντρο έρχεται ο άνθρωπος και η αλήθεια του και αυτό αποδεικνύεται και από την επιρροή των παραστάσεων της ομάδας στην κοινωνία. Αυτή η διαπίστωση/επέκταση της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού μπορεί να έχει προεκτάσεις και σε άλλες ομάδες, όχι μόνο σε θεατρικές.

Η παρούσα έρευνα έχει κάποιους περιορισμούς. Αρχικά, είναι πιθανό κάποιοι συμμετέχοντες να μην απάντησαν πλήρως ειλικρινά σε κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τις μεταξύ τους σχέσεις. Ενδεχομένως να μην ένιωθαν άνετα να μοιραστούν μπροστά στα μέλη της ομάδας τους όλα τα συναισθήματα και τις σκέψεις τους. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει πιθανότητα να ωραιοποίησαν καταστάσεις για να μην προσβάλλουν μέλη της ομάδας ή την εικόνα της.

Επιπλέον, τα παραπάνω συμπεράσματα δεν είναι γενικεύσιμα στον γενικό πληθυσμό διότι το μέγεθος του δείγματος ήταν εξαιρετικά μικρό αλλά και γιατί συλλέχθηκε με σκόπιμη δειγματοληψία η οποία δεν παράγει ποτέ γενικεύσιμα αποτελέσματα (Babbie, 2011· Ζαφειρόπουλος, 2015). Ακόμη, αδυναμία της παρούσας έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι κάποιοι από τους αρχικούς συμμετέχοντες τελευταία στιγμή δεν ήρθαν στην ομαδική συνάντηση όπου θα γινόταν η ομάδα εστίασης και έτσι το δείγμα ήταν μικρότερο από το αναμενόμενο και τα αποτελέσματα ουσιαστικά δεν αντιπροσωπεύουν όλα τα μέλη της ομάδας. Θα ήταν

πολύ σημαντικό να μπορούσαμε να είχαμε πάρει συνεντεύξεις ή να είχαμε ερωτηματολόγια προκειμένου να αντλήσουμε στοιχεία και για τις απόψεις των ατόμων με αναπηρία διότι αποτελούν πολύ μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων στην ομάδα, δυστυχώς όμως δεν υπήρχε ο χρόνος για να πραγματοποιηθεί αυτό.

Παρά τους παραπάνω περιορισμούς η παρούσα έρευνα αποτελεί σημαντική προσπάθεια διερεύνησης της επαλήθευσης της Θεωρίας του Αυτοκαθορισμού και συμβάλει στην αναζήτηση των κινήτρων ατόμων χωρίς αναπηρία να συνεργαστούν με άτομα με αναπηρία, ένα θέμα που έχει ερευνηθεί ελάχιστα έως τώρα. Επιπρόσθετα, προσφέρει σημαντικές προτάσεις για εκπαιδευτικούς ή συντονιστές ομάδων, θεατρικών και μη, σχετικά με το περιβάλλον που θα ήταν εποικοδομητικό να δημιουργήσουν προκειμένου η ομάδα τους να λειτουργεί αποτελεσματικά και τα μέλη να διατηρούν τον ενθουσιασμό για αυτό που κάνουν.

Με βάση τα ευρήματα της έρευνας διατυπώνονται παρακάτω κάποιες εκπαιδευτικές εφαρμογές. Είναι σημαντικό η εκπαίδευση των ανθρώπων να είναι εστιασμένη στην κάλυψη των ψυχολογικών αναγκών τους, ώστε να παρακινούνται διαρκώς για αυτό με το οποίο ασχολούνται, να αισθάνονται ικανοποίηση, συναισθηματική ευεξία και να προσφέρουν ενεργά στην κοινωνία με τον καλύτερο τρόπο. Τα δεδομένα της παρούσας έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν στον τομέα του θεάτρου και της εκπαίδευσης καθώς αναδεικνύονται πρακτικές και προτάσεις που οι συντονιστές ομάδων μπορούν να υιοθετήσουν σε μία θεατρική ομάδα ή τάξη, για να πετύχουν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για την κάλυψη των βασικών ψυχολογικών αναγκών.

Πέρα από αυτό, με βάση το έργο της ομάδας «Εν δυνάμει», μπορούν να πραγματοποιηθούν μικτές θεατρικές ομάδες σε σχολεία, να γίνουν ενταξιακές δραστηριότητες σε μαθήματα θεατρικής αγωγής, να γίνουν σχετικές δράσεις στα εργαστήρια δεξιοτήτων αλλά και την Ημέρα που είναι αφιερωμένη κάθε χρόνο στην αναπηρία.

Συγκεκριμένα, θα ήταν εποικοδομητικό να πραγματοποιηθούν δραστηριότητες εστιασμένες στον σεβασμό προς το διαφορετικό και στην λήψη πρωτοβουλιών μέσω θεατρικών παιχνιδιών, στην αποδοχή του εαυτού και την αυτοβελτίωση, στην σύσφιξη σχέσεων μέσω μοιράσματος προσωπικών εμπειριών και ιστοριών γύρω από ένα θέμα, στην παρακολούθηση ταινιών ή θεατρικών

παραστάσεων γύρω από φλέγοντα ζητήματα που απασχολούν την κοινωνία, στην δημιουργία και την ανάδειξη κειμένων και έργων των ίδιων των μελών και τέλος στην επίσκεψη σε δομές, νοσοκομεία, ειδικά σχολεία και ιδρύματα για την υλοποίηση κοινών προγραμμάτων και εκδηλώσεων με στόχο την συμπερίληψη και την ενημέρωση. Γενικότερα, είναι απαραίτητο οι συντονιστές ομάδων να μην σταματούν να επιδιώκουν για τα μέλη της ομάδας τους την διαφυγή από την ρουτίνα, την εναλλαγή δραστηριοτήτων και μεθόδων, την συζήτηση και την από κοινού αναζήτηση λύσεων και κινητοποίηση για κοινωνικά θέματα, την ευαισθητοποίηση και την συμμετοχή σε δράσεις βασισμένες στα εγγενή κίνητρα των μελών μίας ομάδας.

Μελλοντικά θα ήταν ενδιαφέρον, προκειμένου να έχουμε περισσότερο αξιόπιστα αποτελέσματα να γίνει μία μελέτη περίπτωσης της ομάδας και να συγκριθεί με άλλες ομάδες ώστε να εντοπίσουμε κοινά στοιχεία αλλά και διαφορές μεταξύ των περιβαλλόντων των ομάδων και τι επιδράσεις έχουν στα μέλη. Επιπρόσθετα, θα ήταν χρήσιμο, σε επόμενη έρευνα, να μελετηθεί και η εμπειρία και οι απόψεις των μελών της ομάδας με αναπηρία για να ελέγξουμε σχεσιακά και συστημικά τον ρόλο και τα κίνητρα των ατόμων με αναπηρία και να προσθέσουμε περισσότερες ερωτήσεις σχετικά με την επαγγελματική εξέλιξη όλων των μελών της ομάδας. Για παράδειγμα, ένα από τα μέλη της ομάδας «Εν Δυνάμει», με σύνδρομο Down, πριν δύο χρόνια υπέγραψε σύμβαση με το Εθνικό Θέατρο και συμμετέχει σε παραστάσεις του, γεγονός που έχει γίνει για πρώτη φορά στην Ελλάδα και αξίζει να διερευνηθεί.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία:

- Aibar, A., Abós, Á., García-González, L., González-Cutre, D., & Sevil-Serrano, J. (2021). Understanding students' novelty satisfaction in physical education: Associations with need-supportive teaching style and physical activity intention. *European Physical Education Review*, 27(4), 779–797. <https://doi.org/10.1177/1356336X21992791>
- Angyal, A. (1941). Disgust and related aversions. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 36(3), 393–412. <https://doi.org/10.1037/h0058254>
- Arstein-Kerslake, A. & Flynn, E. (2016). Legislating consent: creating an empowering definition of consent to sex that is inclusive of people with cognitive disabilities. *Social & Legal Studies* 25(2), 225–248. <https://doi.org/10.1177/0964663915599051>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Babbie, E. (2011). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*. Κριτική.
- Breen, R. L. (2006). A Practical Guide to Focus-Group Research. *Journal of Geography in Higher Education*, 30(3), 463-475. <https://doi.org/10.1080/03098260600927575>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Burchell, M. & Robin, J. (2011). *The great workplace: how to build it, how to keep it, and why it matters*. Jossey-Bass.
- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. *Neurological Research and Practice*, 2(14). <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (pp. 416-437). SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- Deci, E. L., Ryan, R., & Guay, F. (2013). Self-determination theory and actualization of human potential. In Mclerney, D., Marsh, H., Craven, R., & Guay, F. (Eds.), *Theory driving research: New wave perspectives on self-processes and human development* (pp.109-133). Information Age Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). Self-Determination Theory. In: Maggino, F. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp.1-7). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2
- Delgado, M., & Humm-Delgado, D. (2017). The performing arts and empowerment of youth with disabilities. *Pedagogia Social*, 30, 105–120.
- Delve, Ho, L., & Limpaecher, A. (2023). *Content Analysis vs Thematic Analysis: What's the Difference?* <https://delvetool.com/blog/content-analysis-vs-thematic-analysis>
- D' haeseleer, E., Meerschman, I., Clayes, S., Leyns, C., Daelman, J. & Van Lierde, K. (2016). Vocal Quality in Theater Actors. *Journal of Voice*, 13, 126-138.
<https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2016.11.008>
- Fernández-Espínola, C., Almagro, B. J., Tamayo-Fajardo, J. A. & Sáenz-López, P. (2020). Complementing the Self-Determination Theory With the Need for Novelty: Motivation and Intention to Be Physically Active in Physical Education Students. *Frontiers in Psychology*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01535>
- Gill, M. (2015). *Already Doing It: Intellectual Disability and Sexual Agency*. University of Minnesota Press.
- Gilmore, B., McAuliffe, E., Power, J., & Vallières, F. (2019). Data analysis and synthesis within a realist evaluation: Toward more transparent methodological approaches. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1-11.
<https://doi.org/10.1177/1609406919859754>

- González-Cutre, D., Romero-Elías, M., Jiménez-Loaisa, A., Beltrán-Carrillo, V. J. & Hagger, M. S. (2020). Testing the need for novelty as a candidate need in basic psychological needs theory. *Motivation and Emotion*, *44*, 295–314. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09812-7>
- González-Cutre, D., & Sicilia, Á. (2019). The importance of novelty satisfaction for multiple positive outcomes in physical education. *European Physical Education Review*, *25*(3), 859–875. <https://doi.org/10.1177/1356336X18783980>
- González-Cutre, D., Sicilia, Á., Sierra, A.C., Ferriz, R. & Hagger, M.S. (2016). Understanding the need for novelty from the perspective of self-determination theory. *Personality and Individual Differences*, *102*, 159-169. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.036>
- Gunnell, K. E., Crocker, P. R. E., Wilson, P. M., Mack, D. E., & Zumbo, B. D. (2013). Psychological need satisfaction and thwarting: A test of Basic Psychological Needs Theory in physical activity contexts. *Psychology of Sport and Exercise*, *14*(5), 599-607. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.03.007>
- Hsu, W.-T., Lin, A., & Shang, I.-W. (2022). The Role of Novelty Satisfaction in Distance Physical Education During the COVID-19 Pandemic: A Self-Determination Theory Perspective. *Psychological Reports*, *0*(0). <https://doi.org/10.1177/00332941221092655>
- Howells, K., & Day, A. (2003). Readiness for anger management: clinical and theoretical issues. *Clinical Psychology Review*, *23*(2), 319-337. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(02\)00228-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(02)00228-3)
- Ignagni, E., & Fudge Schormans A. (2016). Reimagining parenting possibilities: towards intimate justice. *Studies in Social Justice* *10*(2), 238–260. <https://doi.org/10.26522/ssj.v10i2.1361>
- Jeno, L. M., Vandvik, V., Eliassen, S. & Grytnes, J. A. (2019). Testing the novelty effect of an m-learning tool on internalization and achievement: A Self-

- Determination Theory approach. *Computers & Education*, 128, 398–413.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.10.008>
- Kataja, R. (2020). Inclusion, Don't Forget About Us: Disabilities in Performing Arts. *Harvard Political Review*. Available at:
<https://harvardpolitics.com/disabilities-in-performing-arts/>
- Keleher, B. (2015). Addressing Basic Psychological Needs Fulfillment, Autonomous Motivation, and Working Alliance in Psychotherapy. *UWSpace*.
<http://hdl.handle.net/10012/9585>
- Koltsida, M., & Lenakakis, A. (2017). Contemporary performance by and for those with disabilities: the case of Greece. *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance*, 22(3), 339-344.
<https://doi.org/10.1080/13569783.2017.1326809>
- Kuppers, P., & Robertson, G. (2007). *The Community Performance Reader*. Routledge.
- Laine, N. (2009). *Luja Luottamus: Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan?* Taurus Media.
- Lenakakis, A., & Koltsida, M. (2017). Disabled and non-disabled actors working in partnership for a theatrical performance: a research on theatrical partnerships as enablers of social and behavioural skills for persons with disabilities. *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance*, 22(2), 251-269.
<https://doi.org/10.1080/13569783.2017.1286975>
- Lipkin, J., & Haddad, R. (2018). 'Be fierce, believe in yourself, and find your people': a roundtable discussion about disability and performance. *Journal of Literary & Cultural Disability Studies*, 12(2), 221–238.
- Löfgren-Mårtenson, L. (2012). "I want to do it right!" A pilot study of Swedish sex education and young people with intellectual disabilities. *Sexuality and Disability*, 30(2), 209–225. <https://doi.org/10.1007/s11195-011-9239-z>
- Mäenpää, J. (2017). *Employee wellbeing, team spirit and motivation at company X*. (Bachelor's Thesis) Haaga-Helia, University of Applied Sciences.
- Manzano, A. (2016). The craft of interviewing in realist evaluation. *Sage*, 22(3), 342–360. <https://doi.org/10.1177/1356389016638615>
- Massa, A., DeNigris, D., & Gillespie-Lynch, K. (2020). Theatre as a tool to reduce autism stigma? evaluating 'Beyond spectrums.' *Research in Drama*

- Education: The Journal of Applied Theatre and Performance*, 25(4): 1–18.
<https://doi.org/10.1080/13569783.2020.1732810>
- McCarthy, M., M. Skillman, K., Elson, N., et al. (2020). Making connections and building confidence: a study of specialist dating agencies for people with intellectual disabilities. *Sexuality and Disability* 38(1), 3–18.
<https://doi.org/10.1007/s11195-020-09619-2>
- Mukumbang, F. C., Marchal, B., Van Belle, S., & van Wyk, B. (2020). Using the realist interview approach to maintain theoretical awareness in realist studies. *Qualitative Research*, 20(4), 485–515.
<https://doi.org/10.1177/1468794119881985>
- Newell, R., Burnard, P. (2006). Research for evidence based practice (vital notes for nurses). *Blackwell Publishing*, Oxford.
- Nicholson, H. (2014). *Applied Drama: The Gift of Theatre (2nd edn.)*. New York: Palgrave Macmillan.
- Nijkamp, J. & Cardol, M. (2020). Diversity, opportunities, and challenges of inclusive theatre. *Journal of Social Inclusion*, 11(2). DOI: 10.36251/josi.153
- Pickering, A. & Watts, C. Case study: The role of the moderators in focus group interviews: Practical considerations. *LLAS Centre for Languages, Linguistics and Area Studies*. <https://web-archive.southampton.ac.uk/www.llas.ac.uk/resources/gpg/2399.html>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: The Guilford Press.
- Schnellert, L., Tidey, L., Co-creators, R., Hole R. (2023). “You have the right to love and be loved”: participatory theatre for disability justice with self-advocates. *Qualitative Research*, 23(2), 467-485. <https://doi.org/10.1177/14687941211034963>
- Self Determination Theory.org (2021). <https://selfdeterminationtheory.org/the-theory/>.

- Sheldon, K., M., Ryan, R., & Reis, H., T. (1996). *What makes for a good day? Competence and Autonomy in the Day and in the Person*. University of Rochester.
- Sim, J. & Waterfeld, J. (2019). Focus group methodology: some ethical challenges. *Quality & Quantity*, 53, 3003–3022. <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00914-5>
- Theodore, K., Foulds, D., Wilshaw, P., et al. (2018). ‘We want to be parents like everybody else’: stories of parents with learning disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities: Qualitative Research with People with Intellectual and Developmental Disabilities* 64(3), 184–194. <https://doi.org/10.1080/20473869.2018.1448233>
- Thomas, D. R. (2016). Feedback from research participants: are member checks useful in qualitative research? *Qualitative Research in Psychology*, 14(1), 23–41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2016.1219435>
- Vargo, R. A. (2010). *Acoustic and Perceptual Analyses of the Fundamental Frequencies of African American and Caucasian Males and Females*. Department of Speech-Language Pathology and Audiology, Cleveland State University.
- Weinstein, N. (2014). *Human motivation and interpersonal relationships: Theory, research, and applications*. Springer.

Ελληνική Βιβλιογραφία:

- Αγγελοπούλου, Ε. (2012). *Η διαχείριση του θυμού ως μέσο ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης: ένα πρόγραμμα παρέμβασης σε φοιτητές (Διδακτορική Διατριβή)* Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- Αναγνωστάκη, Λ. (2008). Οι σχέσεις φιλίας των παιδιών με τους συνομηλίκους και η σημασία τους για τη φυσιολογική συναισθηματική ανάπτυξή τους. *Δελτίο Α΄ Παιδιατρικής Κλινικής Πανεπιστημίου Αθηνών*, 55(1), 32-37.

- Ανδρεάδου, Ι. (2020). *‘Δείξε μου το σχέδιό σου για να δω τον φίλο σου’*: Απόδοση συναισθημάτων σε φιλικές φιγούρες από παιδιά σχολικής ηλικίας. (Πτυχιακή εργασία) Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Βαρσάμης, Π. (2016). *Η θεωρία του Αυτοκαθορισμού στην εκπαίδευση*. Θεωρητικό κομμάτι σεμιναρίου. Από: <http://kday-v.thess.sch.gr/wordpress/personal-and-socialskills/>
- Βασιλειάδου, Ε. (2017). *Θεατρική Αρχιτεκτονική – Στοιχεία οπτικής οργάνωσης*. (Πτυχιακή εργασία) Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδας.
- Γαλάνης, Π. (2018). *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 35(3), 416–421. https://www.researchgate.net/publication/325796174_Data_analysis_in_qualitative_research_Thematic_analysis
- Γεωργίου, Β. (2018). *Προσεγγίσεις ψηφιακής σκηνογραφίας σε σύγχρονες παραστάσεις χορού*. (Διπλωματική εργασία) Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Ελευθεριάδου, Ε. (2021). *Δόμηση στάσεων για τη συνεργασία με μαθητές που παρουσιάζουν αναπηρίες-Μία μελέτη περίπτωσης*. (Πτυχιακή εργασία) Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Ηρακλέους, Σ., Χαλμούκου, Δ. & Πέτρου, Κ. (2019). *Επίγνωση και χρήση κανόνων φωνητικής υγιεινής σε Κυπρίους και Έλληνες ηθοποιούς θεάτρου*. (Πτυχιακή εργασία) Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία;* (2η εκδ.). ΚΡΙΤΙΚΗ.
- Καραγιάννη, Θ. (2021). *Εκτίμηση των ψυχολογικών επιδράσεων του χορού σε συμμετέχοντες μικτής ομάδας χορού*. (Πτυχιακή εργασία) Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Λενακάκης, Α. & Κολτσίδα, Μ. (2021). *Θεατροπαιδαγωγική και αναπηρία: Μια έρευνα για τον ρόλο της θεατρικής σύμπραξης ανάπηρων και μη ανάπηρων ηθοποιών στη δημιουργία μιας θεατρικής παράστασης. Συνέδριο: Θέατρο και ετερότητα. Θεωρία, δραματουργία & θεατρική πρακτική, Ναύπλιο, Τμήμα Θεατρικών Σπουδών, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου*.
- Παπαβασιλείου, Δ. (2020). *Άγχος στη σκηνή: Συγκριτική μελέτη μεταξύ φοιτητών κλασικής-ευρωπαϊκής και παραδοσιακής κατεύθυνσης*. (Πτυχιακή εργασία) Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Ρεμούνη, Δ. (2008). *Παρακίνηση και κίνητρα στο εργασιακό περιβάλλον: μη χρηματικά κίνητρα*. (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

- Συμεού, Λ. (2007). *Εγκυρότητα και αξιοπιστία στην ποιοτική εκπαιδευτική έρευνα: Παρουσίαση, αιτιολόγηση και πράξη*. Πρακτικά 5ου Πανελληνίου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδας “25 Χρόνια Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδας” (Τομ. 2, σσ. 333-339). Θεσσαλονίκη: Α/φοί Κυριακίδη.
https://www.researchgate.net/publication/288115240_Enkyroteta_kai_axiopistia_sten_poiotike_ekpαιdeutike_ereuna_Parousiase_aitiologese_kai_praxe
- Τσιραντωνάκης, Σ. (2023). *Αμοιβές, κίνητρα και συντάξεις*. (Διπλωματική Εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Χαλαμπαλάκη, Ι. (2019). *Διαχείριση εργασιακού άγχους για υψηλότερη απόδοση*. (Πτυχιακή εργασία) Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο Ηρακλείου.
- Χατζηπαντελή, Α. (2011). *Στυλ διδασκαλίας και μεταγνωστικές δεξιότητες*. (Διδακτορική διατριβή) Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ερωτήσεις

A. Γενικές ερωτήσεις για συμμετέχοντες:

1. Τι σπουδάζετε ή σπουδάσατε; Ποιο είναι το επάγγελμά σας; Με τι ασχολείστε κατά κύριο λόγο;
2. Με ποια αφορμή εισήλθατε στην ομάδα «Εν Δυνάμει»;

B. Ερωτήσεις για την ιδιαιτερότητα της ομάδας ως προς την επαγγελματική πορεία των μελών

1. Τι είναι αυτό το ιδιαίτερο που σας προσφέρει η ομάδα εν δυνάμει συγκριτικά με κάποια ομάδα με ηθοποιούς αυστηρά και μόνο τυπικής ανάπτυξης;
2. Θεωρείτε ότι χάρη στην φύση της συγκεκριμένης ομάδας είστε περισσότερο απελευθερωμένοι και αν ναι με ποιον τρόπο το πετυχαίνετε αυτό; (Ποιοι παράγοντες οδηγούν σε αυτό το κλίμα;)
3. Σε τι βαθμό συνεργάζεστε με τα άτομα με αναπηρία; Αυτές οι προκλήσεις που συναντάτε στην συνεργασία σας, πώς πιστεύετε ότι θα σας φανούν χρήσιμες στο επάγγελμά σας;
4. Η διαδικασία που ακολουθείται στις πρόβες σας είναι η ίδια με μία που θα ακολουθούταν και σε μία θεατρική ομάδα με μέλη τυπικής ανάπτυξης; (Τι παραπάνω σας προσφέρει αυτή η ιδιαιτερότητα, οι μέθοδοι και η φιλοσοφία της ομάδας είτε στην ψυχολογία σας, είτε σε δεξιότητες που σας καλλιεργεί είτε σε οτιδήποτε άλλο;)
5. Κάθε πότε βρίσκεστε με τα μέλη της ομάδας; Βρίσκεστε μόνο για πρόβες; Που διαφέρετε σε αυτό με μια ομάδα τυπικής ανάπτυξης και τι παραπάνω σας προσφέρει αυτό στην απόδοσή σας ως ηθοποιό;
6. Εντοπίζετε διαφορές ως προς τον τρόπο που αλληλεπιδράτε με τους ηθοποιούς χωρίς αναπηρία στην ομάδα «Εν Δυνάμει» με τον τρόπο που ίσως θα αλληλοεπιδρούσατε αν ήσασταν σε μία τυπική θεατρική ομάδα; Νιώθετε ανταγωνισμό κατά τη διάρκεια της συνεργασίας σας με τα άτομα με αναπηρία; Είτε από άλλους προς εσάς, είτε από εσάς προς τους άλλους;

Πιστεύετε ότι θα νιώθατε λιγότερο ή περισσότερο ανταγωνισμό σε μία τυπική θεατρική ομάδα και γιατί;

7. Τι ρόλο παίζει ο συντονιστής της ομάδας «Εν Δυνάμει» και σε τι διαφέρει από έναν σκηνοθέτη σε μία τυπική ομάδα;
8. Έχετε αισθανθεί ποτέ ότι η ομάδα σας κρατάει πίσω σε κάποια θέματα ή στην εξέλιξη σας ως ηθοποιοί συγκριτικά με τον να ήσασταν σε κάποια τυπική ομάδα; Αν ναι, σε ποιες περιπτώσεις;

Γ. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για συσχέτιση με τους άλλους:

1. Αισθάνεστε αποδεκτοί στην ομάδα; Ποιο περιβάλλον ευνοεί ή όχι σε αυτό;
2. Αισθάνεσαι ότι έχεις καλές σχέσεις με τα μέλη της ομάδας; Έχεις αναπτύξει και φιλίες;
3. Υπάρχει καλή συνεννόηση μεταξύ των μελών (τόσο ως προς την διαδικασία όσο και προς την διαπροσωπική σας σχέση); Τηρείτε όλοι τους κανόνες και το πρόγραμμα που απαιτείται; Αν όχι γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει αυτό και τι θα μπορούσε να γίνει για την βελτιστοποίηση του κλίματος;
4. Υπάρχει ομαλότητα ως προς την υλοποίηση των θεατρικών σας έργων, χωρίς εντάσεις και προστριβές; Αν υπάρχουν προστριβές, τι τις ευνοεί ή όχι, πως αισθάνεστε εσείς με αυτές και πως τις αντιμετωπίζετε;
5. Σε ποιο βαθμό νιώθετε οικειότητα με τα άτομα με αναπηρία μέσα από τη συνεργασία σας; Θεωρείτε ότι αποδεχτήκατε την όποια αναπηρία των ατόμων και δεθήκατε με τα άτομα με αναπηρία; Με ποιο τρόπο έγινε αυτό; Υπήρξε ποτέ κάτι που σας έκανε να νιώσετε αμήχανα; Και αν ναι τι ήταν αυτό; Τι προτάσεις θα είχατε για την αποφυγή αμήχανων συναισθημάτων σχετικά με την συνεργασία σας με τα άτομα με αναπηρία στην ομάδα;
6. Υπάρχει κάποιος φόβος ή κάποιο πρόβλημα που δεν έχετε αντιμετωπίσει ακόμα σε ότι αφορά τις μεταξύ σας σχέσεις;

Δ. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για αυτονομία:

1. Διαμορφώνετε μαζί τους κανόνες στην ομάδα; Δηλαδή, έχετε λόγο στην θέσπιση και στη διαμόρφωση των κανόνων; Μπορείτε να φέρετε μερικά παραδείγματα;

2. Παίρνετε πάντοτε όλοι μαζί αποφάσεις για θέματα της ομάδας; Έχετε αισθανθεί ποτέ αδικημένος/η ή περιφρονημένος/η και ότι δεν δίνεται προσοχή στην άποψή σας; Μπορείτε να φέρετε μερικά παραδείγματα;
3. Έχετε νιώσει ότι θα θέλατε περισσότερη αυτονομία (να έχετε περισσότερη ελευθερία λόγου, να είστε περισσότερο αυθόρμητοι και ο εαυτός σας) κατά την συνεργασία σας με τα άτομα με αναπηρία; Και αν ναι πώς θα μπορούσε να επιτευχθεί αυτό;

Ε. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για επιδεξιότητα:

1. Με ποιον τρόπο επηρεάζετε την διεξαγωγή των έργων; Οι υπόλοιποι συνεργάτες εκτιμούν την προσφορά σας; Πώς σας το έχουν δείξει;
2. Είναι πολλές οι φορές που αισθάνεστε μη ικανός μέσα στην ομάδα; Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί στο κλίμα της ομάδας για να αποφευχθούν τέτοια συναισθήματα;
3. Θεωρείτε πως σας δόθηκε η ευκαιρία να καλλιεργήσετε τις δεξιότητές σας και να δείξετε την αξία σας μέσα από αυτή τη συνεργασία με τα άτομα με αναπηρία; Με ποιο τρόπο έγινε αυτό;
4. Πιστεύετε πως είστε υπεύθυνοι για την ομαλή έκβαση της συνεργασίας με τα άτομα με αναπηρία, αποτρέποντας οποιουδήποτε είδους μη επιθυμητές συμπεριφορές; Μπορείτε να φέρετε παραδείγματα;

ΣΤ. Ερωτήσεις σχετικές με την ανάγκη για νεωτερισμό:

1. Αισθάνεστε ότι μέσω της ομάδας «Εν Δυνάμει» γίνεστε μέρος ενός πρωτότυπου εγχειρήματος; Και αν ναι/όχι γιατί;
2. Αισθάνεστε ότι μέσω της συγκεκριμένης ομάδας γίνεστε πιο δημιουργικοί και έχετε περισσότερες ιδέες σχετικά με το θέατρο; Ποια στοιχεία της ομάδας πιστεύετε ότι ευνοούν ή δεν ευνοούν στο να κάνετε νέα πράγματα ή έστω τα ίδια πράγματα με νέους τρόπους; Μπορείτε να φέρετε παραδείγματα;
3. Θεωρείτε ότι η ομάδα «Εν Δυνάμει» χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους στην δημιουργία των θεατρικών της παραστάσεων και αν ναι ποιες είναι αυτές; Θα είχατε να προτείνετε κι άλλες καινοτόμες μεθόδους;

4. Αυτή η πρόκληση του να είστε σε εγρήγορση γιατί είναι δεδομένο ότι κάτι απροσδόκητο θα συμβεί πάνω στην σκηνή, σας ευχαριστεί παρότι ακούγεται απαιτητικό, δύσκολο και δεν συνηθίζεται σε μία τυπική ομάδα;
5. Ας υποθέσουμε ότι εσείς μελλοντικά δημιουργείτε σε έναν απομακρυσμένο νομό όπου υπάρχουν άτομα με αναπηρίες μια ανάλογη μικτή θεατρική ομάδα, τι διαφορετικό θα κάνατε; (Τι θα αλλάζατε στον τρόπο που λειτουργεί η ομάδα; Τι καινούργιο θα είχατε να προτείνετε;)

Z. Ερωτήσεις σχετικές με τα εσωτερικά κίνητρα:

1. Αισθάνεστε αυτοπεποίθηση κατά την συνεργασία σας με άτομα με αναπηρία στο περιβάλλον της ομάδας και αν ναι γιατί;
2. Τι είναι αυτό που σας παρακινεί περισσότερο να συμμετέχετε στην συγκεκριμένη ομάδα;
3. Πώς αυτή η συνεργασία επηρέασε και επηρεάζει τη μετέπειτα ζωή σας; Ευαισθητοποιηθήκατε περισσότερο στα θέματα των άτομα με αναπηρία και με ποιον τρόπο;
4. Για όσο καιρό διήρκεσε/διαρκεί αυτή η συνεργασία αποτέλεσε προτεραιότητά σας;
5. Νιώσατε συμπόνια για τους συνεργάτες σας εξαιτίας της αναπηρίας τους;
6. Θα ξανά επιχειρούσατε μια συνεργασία με άτομα με αναπηρία στο μέλλον και γιατί;
7. Αισθανθήκατε αρνητικά συναισθήματα κατά την διάρκεια αυτής της συνεργασίας; Ποια ήταν αυτά και ποιες συνθήκες στο περιβάλλον σας τα δημιούργησαν; Θα προτιμούσατε να μην τα είχατε νιώσει;
8. Εσείς, με την εμπειρία που έχετε, υπάρχει κάποια ερώτηση που θεωρείτε σημαντική και δεν έγινε;
9. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να γίνει διαφορετικά σήμερα σχετικά με την διεξαγωγή της συζήτησης που είχαμε; Κάτι που σας έφερε σε αμηχανία;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Εισαγωγή πριν την συζήτηση

Το όνομα μου είναι Ευσταθία Καρύδα και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνική Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με κατεύθυνση Ειδική Αγωγή. Ως μέρος της διαδικασίας ολοκλήρωσης των σπουδών, έχω αναλάβει μία έρευνα με τίτλο «Διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής μελών χωρίς αναπηρία, φοιτητών και απόφοιτων δραματικών σχολών, στην μικτή θεατρική ομάδα Εν δυνάμει». Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω πολύ για την απόφασή σας να δεχτείτε την πρόσκληση μου και να συμμετέχετε στην έρευνα. Η βοήθειά σας είναι πολύτιμη για τα αποτελέσματα της έρευνας. Θα ήθελα, επίσης, να σας ενημερώσω πως η συζήτησή μας θα ηχογραφηθεί για την καλύτερη και πιο αξιόπιστη συλλογή των δεδομένων. Η ηχογράφηση θα χρησιμοποιηθεί καθαρά και μόνο για την εργασία και θα διατηρήσει την ανωνυμία των συμμετεχόντων. Αν σε οποιαδήποτε περίπτωση θελήσετε να διακόψουμε την διαδικασία, μπορείτε να μου το ζητήσετε και να διακόψουμε αμέσως. Σε περίπτωση που συμφωνείτε και αν δεν υπάρχει κάποια ερώτηση μπορούμε να ξεκινήσουμε.

Μέσω της έρευνας μου, με ενδιαφέρει να διερευνήσω τα κίνητρα ατόμων χωρίς αναπηρία, και συγκεκριμένα φοιτητών και απόφοιτων δραματικών σχολών, να συμμετέχουν σε μία μικτή θεατρική ομάδα και αν και υπό ποιες συνθήκες μπορούν να ικανοποιηθούν οι βασικές ψυχολογικές ανάγκες των συμμετεχόντων, δηλαδή της αυτονομίας, της επιδεξιότητας, του νεωτερισμού και της συσχέτισης με τους άλλους.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις στις ερωτήσεις. Θέλουμε να ακούσουμε πολλές διαφορετικές απόψεις και να συλλέξουμε τη γνώμη και τις ιδέες όλων.

Δήλωση συγκατάθεσης του/της συνεντευξιζόμενου/νης για συμμετογή στην έρευνα.

Η συζήτηση στην ομάδα εστίασης θα διαρκέσει περίπου 90 λεπτά.

Δεν προβλέπεται κάποιος κίνδυνος σχετικά με τη συμμετοχή σας στην έρευνα, παρόλα αυτά είστε ελεύθερος/η να σταματήσετε οποιαδήποτε στιγμή τη συζήτηση ή να αποσυρθείτε εξ ολοκλήρου από την έρευνα, χωρίς καμία συνέπεια.

Σας ευχαριστώ πολύ που συμφωνήσατε να λάβετε μέρος στη συγκεκριμένη ερευνητική προσπάθεια και στην συζήτηση στην ομάδα εστίασης.

Αυτή η δήλωση γίνεται για να βεβαιωθείτε ότι έχετε κατανοήσει τον σκοπό της συζήτησης και ότι συμφωνείτε με τους παρακάτω όρους:

- Η συζήτηση θα καταγραφεί και θα δημιουργηθεί αντίγραφο.
- Το αντίγραφο θα αναλυθεί από την ερευνήτρια.
- Η πρόσβαση στο αντίγραφο θα περιοριστεί στην ερευνήτρια.
- Όλες οι απαντήσεις της συνέντευξης, οι οποίες θα χρειαστεί να δημοσιευθούν, θα παρουσιαστούν ανώνυμα.
- Η συνέντευξη ή μέρος αυτής μπορεί να δημοσιευθεί σε ακαδημαϊκά άρθρα, σε συνέδρια ή στο διαδικτυακό αρχείο του Πανεπιστημίου, χωρίς ωστόσο να υπάρχει περίπτωση ταυτοποίησης προσώπων, καθώς θα είναι απομαγνητοφωνημένη, δηλαδή περασμένη σε γραπτό λόγο.

Εγκρίνοντας τη συμμετοχή σας στην ακόλουθη έρευνα, γίνεται κατανοητό ότι:

- Συμμετέχετε εθελοντικά στην συζήτηση και μπορείτε ανά πάσα στιγμή να αποσυρθείτε.
- Δεν περιμένετε να λάβετε κανένα όφελος ή αμοιβή για τη συμμετοχή σας.
- Μπορείτε να ζητήσετε αντίγραφο από τη συζήτηση, το οποίο όμως θα αφορά μόνο στη δική σας συμβολή.
- Έχετε τη δυνατότητα να κάνετε οποιεσδήποτε ερωτήσεις, σε περίπτωση που δεν καταλαβαίνετε μια ερώτηση και για οποιεσδήποτε ερωτήσεις προκύψουν στο μέλλον.

Όνοματεπώνυμο συμμετέχοντα

Υπογραφή συμμετέχοντα

Το παρόν δημιουργήθηκε σύμφωνα με το πρότυπο “The university of Edinburgh, School of Geosciences. Interview Consent Form”.
https://www.ed.ac.uk/files/imports/fileManager/Interview_Consent_Form.pdf