



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕΣΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στην «Πολιτιστική Διαχείριση»
Ακαδημαϊκό έτος : 2016

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος εργασίας : «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή
δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο»



Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Δήμητρα Ιορδάνογλου

Φοιτητής: Σπύρος Κοκκίνης (Α.Μ.: 4114Μ005)

Εικονογράφηση εξωφύλλου: Ιωάννα Ρούσσου

Τριμελής Επιτροπή

Επιβλέπουσα : Δήμητρα Ιορδάνογλου, Λέκτορας

Μέλη

Μαρία Παραδείση, Επίκουρη καθηγήτρια.

Μπέττυ Τσακαρέστου, Επίκουρη καθηγήτρια.

Αφιερωμένη με αγάπη:

Στη μητέρα μου Νέλλη Κοκκίνη

Στη μνήμη της νονάς μου Ζωής Λεσιώτη

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά :

- Όλα τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα με τόσο μεγάλη προθυμία, συνέπεια και ευγένεια. Τους ευχαριστώ επιπλέον για τα θετικά συναισθήματα που μου μετέδωσαν.
- Τον δάσκαλό μου στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης κ. Πέτρο Γιαννουλάτο, που με μια του λέξη άνοιξε στο μυαλό μου ένα παράθυρο το οποίο τελικά οδήγησε στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας.
- Την επιβλέπουσα την εργασία μου κα Δήμητρα Ιορδάνογλου γιατί τόσο με το μάθημά της στη διάρκεια του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, όσο και με την καθοδήγησή της κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας, άλλαξε ο τρόπος σκέψης μου, τόσο σε επαγγελματικό, όσο και σε προσωπικό επίπεδο.
- Τους δασκάλους μου στο Θέατρο των Αλλαγών για την καλλιτεχνική μου εκπαίδευση.
- Την Ιωάννα Φωτοπούλου και τη Δανάη Βαρδαλή από το Impact Hub Athens για τη διαθεσιμότητα, τη βοήθεια και τις χρήσιμες πληροφορίες που μου έδωσαν.
- Την Γιούλη Τσίπτρα και τον Παναγιώτη Λουμπάρδη για τη βοήθεια τους σε τεχνικά θέματα.
- Τις ανιψιές μου Ιωάννα και Μαρία γιατί με γεμίζουν ελπίδα για το μέλλον.
- Την Ιωάννα για την υπέροχη εικονογράφηση του εξωφύλλου της εργασίας.
- Τέλος, ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στη μητέρα μου Νέλλη Κοκκίνη και στη νονά μου Ζωή Λεσιώτη, οι οποίες υπήρξαν οι μεγαλύτερες ηγέτιδες στη ζωή μου και των οποίων η κοσμοθεωρία με ενέπνευσε και συνεχίζει να με καθοδηγεί καθημερινά.

Αθήνα, 21-05-2016.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ Ι.

Ευχαριστίεςσελ. 4

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1. Περίληψη.....σελ. 7
2. Δομή Εργασίας.....σελ. 9
3. Εισαγωγή.....σελ.11
4. 21^{ος} αιώνας: Οικονομική και κοινωνική κρίση. Δυσκολίες, προκλήσεις και ευκαιρίες.
.....σελ. 13
5. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικούσελ. 15
6. Ηγεσία, το κλειδί των διαρκώς επιτυχημένων οργανισμώνσελ. 23
7. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Ηγεσίασελ. 38
8. Ομάδα, ο σκληρός πυρήνας του οργανισμούσελ. 48
9. Οργανωσιακή Κουλτούρα - Μαθησιακή Οργάνωσησελ. 52
10. Ζητήματα ηγεσίας και θέατροσελ. 58
11. Κοινωνικός αντίκτυπος: Ένα μείζον –αν και περίπλοκο- ζήτημασελ.66
12. Δράσεις εκτός συνόρωνσελ. 73
13. Δράσεις εντός συνόρων (Case Studies) στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας
.....σελ. 78

ΜΕΡΟΣ ΙΙ.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣσελ. 85

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....σελ.94

1. Παρουσίαση αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευναςσελ. 94
2. Συζήτηση των αποτελεσμάτων.....σελ.105
3. Μια υπόθεση εργασίας + μια πρόταση: το «n+3» project.σελ.112
4. Συμπεράσματα.....σελ. 113
5. Αντί επιλόγου.σελ. 114

ΜΕΡΟΣ IV.

1. Βιβλιογραφία.....σελ. 116
2. Websites.....σελ. 121
3. Παράρτημα I : «Επισκεπτήριο»: Μία επιστολή από τους ηθοποιούς στους ασθενείς.
.....σελ. 127
4. Παράρτημα II – Φωτογραφίες.....σελ. 128
5. Παράρτημα III – Συμμετοχική παρατήρηση.....σελ.135
6. Παράρτημα IV Ερωτηματολόγια.....σελ. 145
7. Παράρτημα V Οδηγός Συνέντευξης - Φόρμα πλήρους ενημερωμένης συνέντευξης
.....σελ. 149
8. Παράρτημα VI Απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις.....σελ. 155

1. Περίληψη

Στις αρχές του 21ου αιώνα, η ευρωπαϊκή «οικογένεια» -αλλά και η διεθνής κοινότητα εν γένει- καλούνται να διαχειριστούν μια σκληρή οικονομική και κυρίως κοινωνική κρίση.

Βγαίνοντας από την εποχή της πλασματικής ευημερίας των τελευταίων δεκαετιών –και ενώ οι προσδοκίες για ένα «χρυσό Millennium» δεν επιβεβαιώθηκαν τελικά- η κοινωνία μας βρίσκεται αντιμέτωπη με πληθώρα θεμελιωδών οικονομικών, κοινωνικών και υπαρξιακών προβλημάτων που απειλούν τη βιωσιμότητα κάθε κοινωνικού και πολιτικού θεσμού, αρχής γενομένης από την ίδια την οικογένεια. Ο σύγχρονος άνθρωπος καλείται να διαχειριστεί την πραγματικότητα της κατάρρευσης του κοινωνικού κράτους δικαίου, τη διάλυση των αγορών και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, να ανταπεξέλθει σε πλείστες υποχρεώσεις τη στιγμή που η ανεργία είναι σε επίπεδα συναγερμού. Ο σύγχρονος άνθρωπος καλείται γενικότερα να ισορροπήσει σε έναν κόσμο στον οποίο φαίνεται να απουσιάζει κάθε ευαισθησία και συναίσθημα –παρά τα εκατομμύρια “Like” στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

Οι ραγδαίες εξελίξεις σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο που αφορούν σε ζητήματα όπως η παγκοσμιοποίηση, η κοινωνία της γνώσης, η μετανάστευση και το προσφυγικό, η βιωσιμότητα των αγορών και των πολιτικών συστημάτων -συμπεριλαμβανομένης της ίδιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης-, έχουν μεταβάλλει άρδην το οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό σκηνικό. Όσο απαισιόδοξο και αν ακούγεται, σε όλα τα επίπεδα φαίνεται να επιβεβαιώνεται καθημερινά η διαπίστωση του Ευγένιου Αρανίτη «*Σήμερα οπουδήποτε κοιτάξεις ο κόσμος απορροφά το κακό και το μεταβολίζει αθόρυβα*» (Ιορδάνογλου 2008, σ.287). Η αλλαγή των δεδομένων απαιτεί ανάλογες παρεμβάσεις στον τρόπο που διοικούνται οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί –δημόσιοι και ιδιωτικοί-. Η αλλαγή αφορά κυρίως στην κουλτούρα και στη συμπεριφορά των εργαζομένων και ειδικά των ανθρώπων που αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους (Μπουραντάς 2005).

Ωστόσο, φαίνεται πως η κρίση εμπεριέχει και θετικά στοιχεία, καθώς οι δυσκολίες συσπειρώνουν τους ανθρώπους και αναδεικνύεται η αρχέγονη ικανότητα τους να επιβιώνουν στηρίζοντας ο ένας τον άλλον. Με χαρά διαπιστώνει κανείς ότι πραγματοποιούνται πολλές δράσεις εθελοντικού χαρακτήρα οι οποίες αφορούν στην αλληλεγγύη και στη στήριξη ευπαθών ομάδων όπως οι ασθενείς, οι οικονομικά αδύνατοι, οι κοινωνικά αποκλεισμένοι, οι μετανάστες.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, ο ρόλος των ανθρώπων που ηγούνται αυτών των δράσεων είναι καθοριστικός. Η έννοια της Ομάδας ως κοινωνική κατασκευή και η αλληλεπίδρασή της με τον ‘ηγέτη’ είναι επίσης κομβικής σημασίας. Η προσέλκυση «*ταλαντούχων*»¹ εργαζομένων με την

¹Ταλέντο : Ιδιαίτερη φυσική ικανότητα, χάρισμα κυρίως στον πνευματικό ή στον καλλιτεχνικό τομέα, Λεξικό της κοινής νεοελληνικής, <http://www.greek->

διασφάλιση πρωτίστως της συνέχειας και της ποιότητας της εργασίας τους, αποτελεί μια μεγάλη πρόκληση για τα σύγχρονα συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Με γνώμονα το κοινό καλό και με βάση τη συνεργασία που στηρίζεται στη σωστή συμπεριφορά και τις αγαθές προθέσεις, οι άνθρωποι που ευαισθητοποιούνται σε τέτοιου είδους δράσεις μπορούν να προκαλέσουν θετικό αντίκτυπο στην ευάλωτη σύγχρονη κοινωνία σε μια χρονική στιγμή που αυτό κρίνεται πιο αναγκαίο από ποτέ (Ιορδάνογλου 2008).

Σε χαλεπούς καιρούς, το θέατρο ως μορφή τέχνης με τη μεγάλη πολιτική και κοινωνική δύναμη που εκ φύσεως διαθέτει, μπορεί να αποτελέσει ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για την πραγμάτωση του οράματος που επιχειρείται με τις δράσεις αυτές: Τη στήριξη των συνανθρώπων μας που βρίσκονται σε δυσχερή θέση.

Λέξεις - κλειδιά

Έμπνευση, βιωσιμότητα, συναίσθημα, εθελοντισμός, αλληλεγγύη, project, ευπαθείς ομάδες, δράσεις, πρωτοβουλία, ηγέτης, ευαισθητοποίηση, κρίση, θετικός κοινωνικός αντίκτυπος, όραμα, μεταμόρφωση, μετασχηματισμός, συνεργασία, δεξιότητα, μάθηση, επιτυχία, συναισθηματική νοημοσύνη, ομάδα, αλλαγή, ταλέντο, θέατρο.

2. Δομή Εργασίας

Η παρούσα εργασία επιχειρείται στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικών εργασιών του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Πολιτιστική Διαχείριση». Αποτελείται από τέσσερα (4) μέρη.

Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει:

- Την περίληψη της εργασίας.
- Την εισαγωγή, στην οποία γίνεται μια πρώτη παρουσίαση του θέματος.
- Μια απόπειρα συζήτησης γύρω από τον προβληματισμό που αναπτύσσεται πάνω σε τρέχοντα ζητήματα όπως η οικονομική και κοινωνική κρίση.
- Βιβλιογραφική ανασκόπηση θεωριών και προσεγγίσεων σχετικά με τις έννοιες της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, της ηγεσίας, της συναισθηματικής νοημοσύνης, της δημιουργίας ομάδας και της ικανότητας οργανωσιακής μάθησης των επιχειρήσεων / οργανισμών.
- Βιβλιογραφική ανασκόπηση της έννοιας του κοινωνικού αντίκτυπου.
- Συνοπτική παρουσίαση και μελέτη περιπτώσεων (Case Studies) από την Ελλάδα και το εξωτερικό που αφορούν σε πρωτοβουλίες θεατρικών φορέων με σκοπό τη στήριξη ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει:

- Βιβλιογραφική ανασκόπηση θεωριών μεθοδολογίας κοινωνικής έρευνας ώστε να τεκμηριωθεί η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου και διαδικασίας για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας.
- Αναλυτικά τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, την ερευνητική στρατηγική, την περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας καθώς και τους σχετικούς ερευνητικούς περιορισμούς.

Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει:

- Την παρουσίαση και τη συζήτηση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την πραγματοποιηθείσα έρευνα (ημιδομημένες συνεντεύξεις αποκρινόμενων, συμμετοχική παρατήρηση, ερωτηματολόγια).
- Συζήτηση σχετικά με τον ρόλο που μπορεί να παίζει ο θεατρικός ηγέτης στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο καθώς και μια απόπειρα εξαγωγής κάποιων αρχικών συμπερασμάτων σχετικά με το ηγετικό του στυλ καθώς και τις δεξιότητες που μπορεί να κατέχει.

-Μια πρόταση, σε ένα πρώτο επίπεδο, μιας δράσης η οποία ίσως μπορεί να προκαλέσει θετικό αντίκτυπο σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες: το 'n+3' project.

Στο τέταρτο και τελευταίο μέρος της εργασίας παρατίθενται η βιβλιογραφία και οι διαδικτυακοί τόποι που χρησιμοποιήθηκαν για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, καθώς και παράρτημα στο οποίο παρατίθενται φωτογραφίες, τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν, η φόρμα πλήρους ενημερωμένης συνέντευξης, ο οδηγός συνέντευξης, οι απομαγνητοφωνημένες συνεντεύξεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, καθώς και οι προσωπικές σημειώσεις που προέκυψαν από την πραγματοποιηθείσα συμμετοχική παρατήρηση.

3. Εισαγωγή

Κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης είχα την τύχη να έχω δάσκαλο τον κ. Πέτρο Γιαννουλάτο. Στις εισηγήσεις του αναφερόταν κάποιες φορές και σε θέματα εκτός του στενού πλαισίου του μαθήματος. Μια μέρα μας μίλησε για τον θετικό αντίκτυπο που έχει στην υγεία των ασθενών η παρακολούθηση θεατρικών παραστάσεων ή η συμμετοχή τους σε αυτές. Αισθάνθηκα να με πλημμυρίζουν συναισθήματα ελπίδας, αισιοδοξίας, χαράς και κάτι μέσα μου να με παρακινεί να μάθω περισσότερα για το θέμα. Τα ίδια συναισθήματα είχα και όταν διάβασα το βιβλίο του Ε. Ε. Σμιτ 'Αγαπητέ Θεέ' όπου η ηρωίδα (γιαγιά Ροζ), προσφέροντας εθελοντικά και απλόχερα το χρόνο της και την ψυχική της ενέργεια, απαλύνει μέσα από το παιχνίδι τις τελευταίες ημέρες της ζωής ενός δεκάχρονου αγοριού που πάσχει από καρκίνο, του Όσκαρ.

Καθώς συνάδει τόσο με το ευρύτερο αντικείμενο της εργασίας μου στο Υπουργείο Υγείας όσο και με την αγάπη μου για το θέατρο, άρχισα να σκέφτομαι έντονα το ζήτημα της εθελοντικής προσφοράς σε ανθρώπους που το έχουν ανάγκη, μέσα από τη θεατρική τέχνη. Το πλήρωμα του χρόνου φαίνεται πως ήρθε κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών πολιτιστικής διαχείρισης που παρακολούθησα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Ο ενθουσιασμός που ένιωθα σε κάθε εισήγηση του μαθήματος «Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού», η άμεση σύνδεση του αντικειμένου με την καθημερινότητά μου ως εργαζόμενου, καθώς και η πληθώρα υπάρχουσών δράσεων εθελοντικού χαρακτήρα από θεατρικούς φορείς που αφορούν στην ευαισθητοποίηση για κοινωνικά θέματα, ήταν για μένα μονόδρομος στην επιλογή του θέματος της διπλωματικής μου εργασίας. Με τη βοήθεια της επιβλέπουσας την εργασία μου κας Δ. Ιορδάνογλου συνειδητοποίησα ότι καταλυτικό ρόλο στο θέμα με το οποίο ήθελα να ασχοληθώ παίζει ο επικεφαλής των ομάδων που πραγματοποιούν παρόμοιες δράσεις, ο «Ηγέτης» –κάτι που άλλωστε ισχύει σε κάθε ομάδα, είτε πρόκειται για μια επιχείρηση, είτε για έναν θίασο, είτε για μια φιλική παρέα, είτε για την ίδια την οικογένεια.

Το θέατρο, με την ισχυρή επίδραση που προκαλεί στο θεατή λόγω της μεγάλης πολιτικής και κοινωνικής επιρροής που ασκεί, φαίνεται πως αποτελεί ένα δυναμικό εργαλείο το οποίο μπορεί –και πρέπει- να χρησιμοποιείται για καλό σκοπό. Η ομάδα είναι δομικό κομμάτι της δραματικής τέχνης, καθώς τα περισσότερα θεατρικά έργα –εξαιρουμένων των μονολόγων- απαιτούν την ύπαρξη τουλάχιστον δύο ηθοποιών επί σκηνής. Η ομάδα πλαισιώνεται επίσης από το σκηνοθέτη, τον σκηνογράφο, τον ενδυματολόγο, τον μακιγιέρ, τον φωτιστή, τον ηχολήπτη, τον θεατρικό παραγωγό. Μια θεατρική παράσταση, στην πιο απλή μορφή της, απαιτεί τη συνεργασία πολλών ανθρώπων που έχουν σαν κοινό στόχο το ανέβασμα του έργου στη σκηνή και αποτελεί μια πολύπλοκη διαδικασία που εμπεριέχει μεταξύ άλλων τη διαχείριση του χρόνου και του ανθρώπινου δυναμικού, τη συναισθηματική νοημοσύνη, το ένστικτο, τη συνεχή

αξιολόγηση και επανασχεδιασμό του θεατρικού project² και τέλος την αξιοποίηση των ταλαντούχων εργατών του θεάτρου – των ηθοποιών.

Στο πολύπλοκο αυτό εγχείρημα υπάρχει πάντα κάποιος που αναλαμβάνει το συντονισμό και την τελική ευθύνη (Maxwell 1993).³ Συνήθως πρόκειται για τον θεατρικό παραγωγό (που αναλαμβάνει το επιχειρηματικό ρίσκο) και για τον σκηνοθέτη (που αναλαμβάνει την καλλιτεχνική ευθύνη).

Η συναισθηματική νοημοσύνη του «θεατρικού ηγέτη» είναι κομβικής σημασίας για την επιβίωση και την επιτυχία του εγχειρήματος. Δεδομένης της φύσης της υποκριτικής τέχνης που απευθύνεται σε «ανθρώπους της πράξης» (Μπουραντάς 2005) και επιπλέον απαιτεί την ικανότητα ψυχολογικής ανάλυσης των χαρακτήρων των ηρώων, ο σκηνοθέτης, ο παραγωγός και οι ηθοποιοί (πρέπει να) είναι εξοικειωμένοι με συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες. Επιπλέον, το ηγετικό προφίλ –ειδικά του σκηνοθέτη- είναι καθοριστικό για το χτίσιμο της ομάδας, τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης και σε τελική ανάλυση την απόδοση του έργου με τρόπο που, αν μη τι άλλο, θα δημιουργήσει στους θεατές την αίσθηση μιας σοβαρής και ολοκληρωμένης καλλιτεχνικής πρότασης.

Στην παρούσα εργασία θα επιχειρηθεί μια προσέγγιση του θέματος της εθελοντικής κοινωνικής προσφοράς σε συνανθρώπους μας που έχουν ανάγκη, μέσω σύγχρονων θεατρικών πρωτοβουλιών. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μεγάλη ευαισθητοποίηση φορέων από το χώρο του θεάτρου (ενδεικτικά: Εθνικό θέατρο, Θέατρο του Νέου Κόσμου, σχολή θεάτρου ‘Το Θέατρο των Αλλαγών’). Οι συγκεκριμένοι φορείς υλοποιούν δράσεις από τις οποίες ωφελούνται ευπαθείς κοινωνικές ομάδες όπως παιδιά, ασθενείς, κοινωνικά αποκλεισμένοι, μετανάστες, οικονομικά αδύνατοι, φυλακισμένοι, πρόσφυγες.

² Project = Έργο, εργασία, <http://www.wordreference.com/engr/project>, 23-02-2016.

³ «Ένας ηγέτης μπορεί να παραιτηθεί από τα πά-ντα εκτός από την τελική ευθύνη».

4. 21^{ος} αιώνας: Οικονομική και κοινωνική κρίση. Δυσκολίες, προκλήσεις και ευκαιρίες.

«Σε έναν κόσμο χαοτικό που συνεχώς αλλάζει και γίνεται όλο και περισσότερο αβέβαιος, πολύπλοκος, αντιφατικός και ανταγωνιστικός, η ηγεσία, ως λειτουργία και συμπεριφορά των στελεχών όλων των ιεραρχικών επιπέδων, αποτελεί τη θεμελιώδη αιτία της διαρκούς ανταγωνιστικότητας και επιτυχίας των επιχειρήσεων». (Μπουραντάς 2005, εισαγωγή, σ. ν΄).

Μέσα στο ανασφαλές, σύγχρονο, παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και προκειμένου να επιχειρηθούν οι απαιτούμενες προ-δράσεις ώστε να αποφευχθούν –στο μέτρο του ανθρωπίνως δυνατού- δυσάρεστες εκπλήξεις στο μέλλον, κρίνεται άκρως απαραίτητη η κατανόηση τόσο της παρούσας κατάστασης, όσο και η πρόβλεψη μελλοντικών σεναρίων. «*Η πραγματικότητα του μέλλοντος συνήθως δεν είναι τυχαία. Προκύπτει από μια σειρά αλληλεπιδράσεων και γεγονότων. Αποτελεί δε τη συσσώρευση μικρότερων αλλαγών που συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της μετάβασης από μια παρούσα σε μια μελλοντική κατάσταση*» (Μπουραντάς 2005).

Ο άνθρωπος που έχει επιφορτιστεί με το ρόλο του ηγέτη –οποιοδήποτε σχήματος- πρέπει να διαθέτει στρατηγική σκέψη, να παρακολουθεί και να αναλύει το εσωτερικό και το εξωτερικό περιβάλλον και να ‘οσμίζεται’ τις τάσεις σε όλα τα επίπεδα (οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό, τεχνολογικό). Η ομάδα που τον πλαισιώνει καλείται να επαναδιαπραγματευτεί το ρόλο και τα δικαιώματά της μέσα σε ένα «*ρευστό εργασιακό τοπίο*» (Ιορδάνογλου 2008) και να επανεξετάσει τη συμμόρφωσή της με τις υποχρεώσεις και τις δεσμεύσεις που απορρέουν από τα καθήκοντά της. Δέσμευση σημαίνει «*το να ζεύουν τα μέλη ενός οργανισμού τον εαυτό τους στον εργασιακό τους ρόλο*’ σύμφωνα με τον παραστατικό ορισμό του Kahn (1990). Ο ίδιος θεωρεί ότι η δέσμευση οδηγεί τους ανθρώπους να δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους στη δουλειά τους σε όλα τα επίπεδα, σωματικό, γνωστικό, συναισθηματικό. Το στοιχείο κλειδί είναι να είναι κανείς ψυχολογικά παρών όταν εκτελεί τον εργασιακό του ρόλο» (Ιορδάνογλου 2008, σ.141).

Κοινός τόπος είναι ωστόσο ότι στις μέρες μας –και ειδικά στον τομέα της εργασίας- η έκρηξη της ανεργίας, τα εξευτελιστικά ημερομίσθια, η δυσκολία εξισορρόπησης προσωπικής και εργασιακής ζωής, η καταπάτηση κάθε εργασιακού δικαιώματος και η εδραίωση των ‘ευέλικτων μορφών εργασίας’ επηρεάζουν αναπόφευκτα την ψυχολογία όσων έχουν παραμείνει στον επαγγελματικό στίβο. Η εργασιακή κόπωση που δημιουργείται από την ανασφάλεια και το καθημερινό άγχος είναι εμφανής στα πρόσωπα αλλά και στη συμπεριφορά των σύγχρονων ανθρώπων. Δεν είναι τυχαίο «*οι ανεπτυγμένες κοινωνίες της μεταβιομηχανικής εποχής να χαρακτηρίζονται και ως ‘κοινωνίες ρίσκου –risk societies’*» (Beck 2000, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.43).

«Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ο κλάδος της διοικητικής επιστήμης που καλείται να μετουσιώσει σε πράξη τη δημιουργία ενός βέλτιστου εργασιακού περιβάλλοντος, αξιοποιώντας κατάλληλα το ανθρώπινο κεφάλαιο προς όφελος τόσο της επιχείρησης, όσο και του κοινωνικού συνόλου» (Ιορδάνογλου 2008, σ.13). Ο καταλυτικός ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στο σύγχρονο εύθραυστο εργασιακό, οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον είναι περισσότερο από προφανές.

5. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού.

«Σπάνιος στρατηγικός πόρος δεν είναι πλέον το χρηματοοικονομικό κεφάλαιο αλλά το ανθρώπινο, το κοινωνικό και το συναισθηματικό κεφάλαιο. Είναι οι γνώσεις, οι ιδέες, τα όνειρα, οι δεσμεύσεις, οι διαθέσεις, το πάθος και ο ενθουσιασμός των ανθρώπων ως άτομα και ως ομάδες» (Μπουραντάς 2005, σ.15)

Η σχέση μας με την εργασία είναι πανάρχαια. Ήδη από την εμφάνιση του ανθρώπινου είδους στη γη, ο άνθρωπος δουλεύει προκειμένου να καλύψει τις βασικές του ανάγκες. Παραδοσιακά επρόκειτο καθαρά για ζήτημα επιβίωσης. Οι σύγχρονοι θεωρητικοί έχουν κάνει ένα βήμα παραπέρα. *«Η γνωστή θεωρία του Maslow μας δίνει μια πολύ ικανοποιητική απάντηση. Ταξινομεί τις ανάγκες των ανθρώπων σε πέντε κατηγορίες: Τις βιολογικές ανάγκες (π.χ. τροφή, οξυγόνο, στέγη, ένδυση κλπ.), δηλαδή τις ανάγκες που έχει ο άνθρωπος για να επιβιώσει ως βιολογικός οργανισμός, τις ανάγκες σιγουριάς, δηλαδή να αισθάνεται κανείς σιγουριά ότι και στο μέλλον θα μπορεί να ικανοποιεί τις προηγούμενες ανάγκες (π.χ. μόνιμη απασχόληση, ιδιοκτησία, ασφάλιση κλπ), τις κοινωνικές ανάγκες (π.χ. σχέσεις, ένταξη σε ομάδες, συμπάθεια, φιλία, οικογένεια), τις ανάγκες αναγνώρισης ή εγωιστικές (π.χ. εκτίμηση, αυτοεκτίμηση, επιτυχία, αναγνώριση) και, τέλος, τις ανάγκες ολοκλήρωσης ή αυτοπραγμάτωσης, δηλαδή, τις ανάγκες που έχει κανείς να κάνει τα όνειρά του πραγματικότητα» (Μπουραντάς 2005, σ.72).*

Ειδικότερα, όσον αφορά στις «κοινωνικές ανάγκες» καθώς και στις «ανάγκες ολοκλήρωσης ή αυτοπραγμάτωσης», οι θεωρητικοί της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού κάνουν λόγο για τη διάσταση της «πνευματικότητας» στον χώρο της εργασίας. Οι κύριες διαστάσεις της αφορούν στο προσωπικό επίπεδο, στο ομαδικό επίπεδο και στο επίπεδο οργανισμού. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η εργασία συνδέεται με θέματα που υπερβαίνουν την απλή διεκπεραίωση εργασιακών καθηκόντων προς εξασφάλιση της εργασιακής θέσης και κάλυψη των «βιολογικών αναγκών» και των «αναγκών σιγουριάς».

Οι Milliman, Czaplewski & Ferguson (2003) κάνουν λόγο για αναζήτηση νοήματος στην εργασία το οποίο μπορεί να συμβάλλει στην εκπλήρωση των επαγγελματικών ονείρων καθώς και των βαθύτερων εσωτερικών αναγκών του εργαζομένου. Και όταν βρίσκει ο εργαζόμενος νόημα σε αυτό που κάνει, τότε προφανώς δεν ωφελείται μόνο ο ίδιος αλλά και ο οργανισμός όπου εργάζεται. *«Μέσα από την έρευνά τους, οι Milliman, Czaplewski & Ferguson ανακάλυψαν πως το νόημα στη δουλειά συνδέεται θετικά με τέσσερις εργασιακές στάσεις: την αφοσίωση, την ικανοποίηση, την ανάμιξη στην παρούσα εργασία και την αυτοεκτίμηση που βασίζεται στον οργανισμό».* (Ιορδάνογλου 2008, σ.158).

ΤΑ ΤΡΙΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

[Milliman, Czaplewski & Ferguson (2003), όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου (2008), σ.158]

ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Εργασία με νόημα

- Την απολαμβάνω
- Με ενεργοποιεί
- Μου δίνει προσωπικό νόημα και σκοπό

ΟΜΑΔΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Αίσθηση κοινότητας

- Αίσθημα σύνδεσης με συναδέλφους
- Υποστήριξη μεταξύ εργαζομένων
- Σύνδεση μ' έναν κοινό σκοπό

ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Ευθυγράμμιση με οργανωσιακές αξίες

- Νιώθω συνδεδεμένος με τους στόχους του οργανισμού
- Ταυτίζομαι με την αποστολή και τις αξίες του οργανισμού
- Ο οργανισμός ενδιαφέρεται για τους εργαζόμενους

Προκύπτει λοιπόν ότι στη σύγχρονη εποχή (εάν και εφόσον έχει διασφαλιστεί η κάλυψη των βιολογικών αναγκών, των κοινωνικών αναγκών και των αναγκών σιγουριάς, σε μια χρονική περίοδο που η κρίση και η ανασφάλεια είναι διάχυτη), ο άνθρωπος χρειάζεται να εκπληρώσει και τις ανάγκες ολοκλήρωσης που τον ικανοποιούν, τον «ολοκληρώνουν» σαν προσωπικότητα και τον γεμίζουν με συναισθήματα χαράς και ευτυχίας. Αυτή η συναισθηματική πληρότητα κινητοποιεί τον εργαζόμενο και του δημιουργεί τη διάθεση να προσφέρει στο maximum των δυνατοτήτων του (Μπουραντάς 2005).

Υπάρχουν τέσσερις προσεγγίσεις σχετικά με την εξέλιξη του ανθρώπινου παράγοντα στις επιχειρήσεις. Η πρώτη τοποθετείται χρονικά στα τέλη του 19^{ου} αι. και φαίνεται πως συμπίπτει με την εποχή που άρχισε να πρωτοεμφανίζεται η έννοια «παγκοσμιοποίηση».

Οι προσεγγίσεις αυτές είναι συνοπτικά οι κάτωθι: (Ιορδάνογλου 2008).

- Η κλασική ή μηχανιστική προσέγγιση.

Με βάση την προσέγγιση αυτή, η επιχείρηση / ο οργανισμός αποτελεί ένα τυποποιημένο σύστημα που λειτουργεί σαν μια «μηχανή». Στόχος είναι η επίτευξη απόλυτης οργάνωσης και η χρήση ανθρώπινων πόρων υψηλής εξειδίκευσης, που να μπορούν να λειτουργούν σαν «γρανάζια της μηχανής». *«Οι βασικές θεωρίες της κλασικής προσέγγισης είναι η θεωρία του επιστημονικού μάνατζμεντ του Frederick Taylor (1856-1915), της κλασικής διοίκησης του Henri Fayol (1841-1925) και της γραφειοκρατίας του Max Weber (1864-1920)»* (Ιορδάνογλου 2008, σ.23).

- Η προσέγγιση των ανθρώπινων σχέσεων.

Η προσέγγιση αυτή, δίνει έμφαση στα συναισθήματα του ανθρώπινου δυναμικού αποδεχόμενη ότι ο εργαζόμενος είναι αδύνατο να μην μεταφέρει την κοσμοθεωρία και τις αξίες του μέσα στο χώρο όπου ζει τόσες ώρες καθημερινά. Η ομάδα αποτελεί σημαντική παράμετρο για την επιτυχία του οργανισμού.

- Η ορθολογική προσέγγιση.

Η παράμετρος αυτή «βάζει στο τραπέζι» και τον διανοητικό παράγοντα, το μυαλό των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι *«αντιμετωπίζονται ως ορθολογικά όντα με σαφείς διανοητικές και αντιληπτικές ικανότητες, οι οποίες προσδιορίζουν την οργανωσιακή τους συμπεριφορά και τη συνεισφορά τους στην επιχείρηση»* (Ιορδάνογλου 2008, σ.26).

- Θεωρίες του χάους.

Σήμερα, λόγω των ραγδαίων αλλαγών που συμβαίνουν τόσο στον τομέα της τεχνολογίας όσο και της ίδιας της αγοράς, η επιχείρηση / ο οργανισμός μετασχηματίζεται με ανάλογα ταχύ ρυθμό. Ειδικά η κλασική / μηχανιστική προσέγγιση φαίνεται παρωχημένη ακόμα και για τη λειτουργία των δημόσιων φορέων. Από τις σύγχρονες προσεγγίσεις, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι θεωρίες του χάους. Συναντώνται στην επιστημονική διοικητική θεωρία από το 1950 και μετά. Με βάση της θεωρίες του χάους, η επιχείρηση / ο οργανισμός δεν χαρακτηρίζεται πλέον από αυστηρή διοικητική ιεραρχία και κάθετη δομή. Αντιθέτως, πρόκειται για μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση που ευνοεί την ευελιξία, την ανάληψη πρωτοβουλιών, την ενθάρρυνση της καινοτομίας που συνάδει με το όραμα του οργανισμού και τη δημιουργικότητα. Η ομάδα έχει κεντρικό ρόλο στις θεωρίες του χάους δεδομένου ότι παραχωρείται πλέον σημαντικά περισσότερος χώρος στο ανθρώπινο δυναμικό να ξεδιπλώσει το ταλέντο, τη δημιουργικότητα και τις ιδέες του. *«Η φρακταλική*

δομή, δηλαδή 'η ύπαρξη του όλου στα μέρη του', που αποτελεί βασική έννοια στη χαοτική θεωρία, μπορεί να βρει εφαρμογή στη νέα επιχείρηση μέσα από την ομογενοποιημένη κουλτούρα που δημιουργείται, την πρόσβαση όλων των εργαζομένων στη γνώση και την πληροφορία, τη δημιουργία αυτοδιοικούμενων ομάδων» (Ιορδάνογλου 2008, σ.28).

Οι οργανισμοί προκειμένου να εξασφαλίσουν όχι μόνο τη βιωσιμότητά τους, αλλά και διαρκή επιτυχία μέσα στο χρόνο, απαιτείται να έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά, τα οποία στη σύγχρονη θεωρία της διοικητικής επιστήμης περιλαμβάνονται στο «Ολοκληρωμένο μοντέλο διαρκούς επιτυχίας» (Μπουραντάς 2005).

Οι παράμετροι που συνθέτουν το συγκεκριμένο μοντέλο είναι οι εξής:

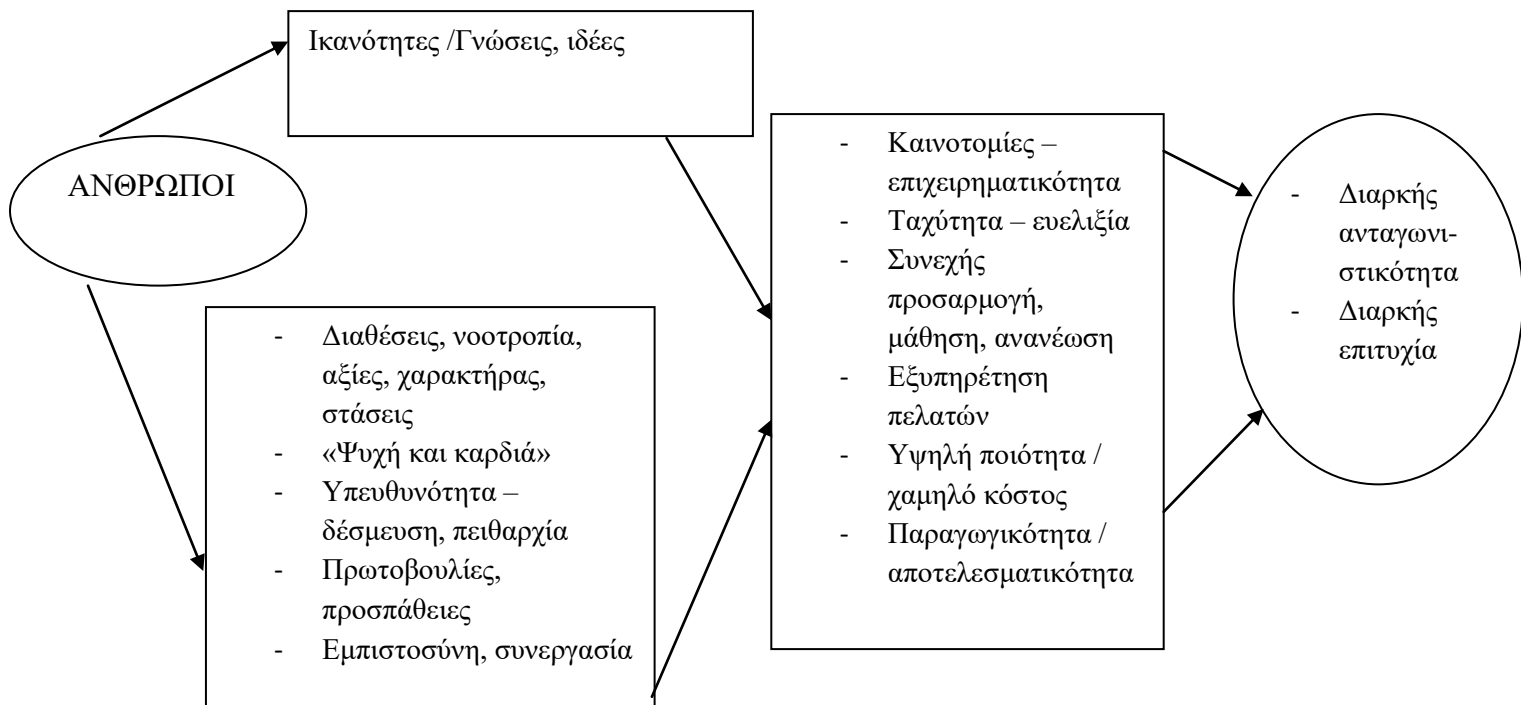
1. Η ύπαρξη μιας θεμελιώδους, για τον οργανισμό, ιδεολογίας η οποία περιλαμβάνει τις εταιρικές αξίες, το σκοπό του οργανισμού (πέραν της επίτευξης κερδών), καθώς και το κοινωνικό προφίλ του. Η θεμελιώδης ιδεολογία του οργανισμού παραμένει σταθερή μέσα στο χρόνο και «*απαντά σε σημαντικά υπαρξιακά ερωτήματα όπως 'Ποιοι είμαστε – τι πιστεύουμε?', 'Γιατί υπάρχουμε – ποιος είναι ο προορισμός μας?'*» (Μπουραντάς 2005, σ.32).
2. Η ύπαρξη οράματος, το οποίο αποτελεί πρωταρχικό και κρίσιμης σημασίας στρατηγικό ζήτημα. Μέσα από την άρθρωση του οράματος που έχει ο οργανισμός για την επίτευξη ενός καλύτερου μέλλοντος, τόσο για τον ίδιο τον οργανισμό, όσο και για την κοινωνία, διοχετεύεται η κατάλληλη ενέργεια προς την πρόοδο, την αλλαγή και επομένως τη διαρκή επιτυχία του οργανισμού.
3. Οι ίδιοι οι άνθρωποι –και εάν έχουν επιλεγεί, οι κατάλληλοι άνθρωποι- γιατί αποτελούν σπάνιο πόρο και το μεγαλύτερο συγκριτικό πλεονέκτημα του οργανισμού. Ειδικά στο σύγχρονο, διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, το ανθρώπινο δυναμικό έχει στρατηγική σημασία για τη βιωσιμότητα αλλά και τη διαρκή επιτυχία του οργανισμού γιατί μπορεί να αποτελέσει καταλύτη αλλαγών, φορέα καινοτομίας και υποστηρικτή διαρκούς οργανωσιακής μάθησης.
4. Η εταιρική κουλτούρα, η οποία είναι το σύνολο των πιστεύω και των εταιρικών αξιών που είναι κοινά αποδεκτές από όλους τους εργαζομένους.
5. Οι δομές και οι διεργασίες, δηλαδή ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης του οργανισμού, η δομή της εξουσίας, οι επιχειρησιακές λειτουργίες.
6. Τα συστήματα και η τεχνολογία, όπως για παράδειγμα πληροφοριακά συστήματα, συστήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, εργαλεία στοχοθεσίας (π.χ. Balanced Scorecard).

7. Η θεμελιώδης ικανότητα συνεχούς μάθησης και αλλαγής, γιατί όπως αποδεικνύει η ίδια η φύση όσοι (ζώντες) οργανισμοί κατάφεραν ιστορικά να επιβιώσουν ήταν αυτοί που κατάφεραν να προσαρμοστούν στις αλλαγές του περιβάλλοντος.
8. Η ηγεσία, «με την έννοια της ηγετικής λειτουργίας των στελεχών όλων των ιεραρχικών επιπέδων», η οποία δημιουργεί όλες τις προηγούμενες παραμέτρους του ολοκληρωμένου μοντέλου διαρκούς επιτυχίας (Μπουραντάς 2005, σ.27).

Στη σημερινή εποχή έχει πάψει από καιρό να θεωρείται το οικονομικό κεφάλαιο ως ο πλέον σπάνιος και πολύτιμος πόρος για την επιβίωση των επιχειρήσεων. Παρά τη δυσμενή κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα λόγω της οικονομικής κρίσης και παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι (και στις αναπτυγμένες χώρες πλέον) είναι πιο ευάλωτοι και έχουν τη μικρότερη διαπραγματευτική ικανότητα των τελευταίων δεκαετιών υπάρχει ένα σημείο στο οποίο φαίνεται να συγκλίνουν οι επιστήμονες της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού: Ότι ο άνθρωπος παράγοντας, το έμπυχο υλικό των επιχειρήσεων και των οργανισμών αποτελεί σήμερα τον σημαντικότερο αλλά και σπάνιο στρατηγικό πόρο, ο οποίος αποτελεί το συγκριτικό πλεονέκτημα της σημερινής «αγοράς των ιδεών» (Μπουραντάς 2005).

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

(Μπουραντάς 2005, σ.51).



Όσον αφορά στην «παγκοσμιοποίηση» (για την οποία δεν υπάρχει κοινά αποδεκτός ορισμός από την ακαδημαϊκή κοινότητα), οι ρίζες του φαινομένου τοποθετούνται χρονικά περί τα τέλη του 19^{ου} και τις αρχές του 20^{ου} αι. Μετά τους δύο παγκόσμιους πολέμους του περασμένου

αιώνα, ο όρος και το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης επανήλθε στην επικαιρότητα τη δεκαετία του 1960 (Μανωλάς Γ. 2006). Στο σύγχρονο περιβάλλον, η έννοια της παγκοσμιοποίησης φαίνεται να είναι πιο επίκαιρη από ποτέ. Από οικονομικής πλευράς (με την οποία συνήθως χρησιμοποιείται ο όρος) η παγκοσμιοποίηση σηματοδοτεί την έκρηξη του διεθνούς εμπορίου με την παράλληλη διεθνοποίηση των αγορών και ότι αυτό μπορεί να συνεπάγεται. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι επιχειρήσεις διαμορφώνονται σε «ανοικτά συστήματα, με την έννοια ότι ζουν από το περιβάλλον και για το περιβάλλον» (Μπουραντάς 2005, σ.11). Η αποστολή τους (πρέπει να) είναι η δημιουργία προστιθέμενης αξίας προς όφελος των εμπλεκόμενων σε αυτές μερών (stakeholders: Διοίκηση, εργοδότης, εργαζόμενοι, πελάτες) και της ευρύτερης κοινωνίας γενικότερα (Μπουραντάς 2005).

Σύμφωνα με έρευνα των O'Reilly & Pfeffer, οι επιχειρήσεις που διακρίνονται για τη βιωσιμότητά τους και τις εξαιρετικές τους επιδόσεις κινούνται μέσα σε ένα πλαίσιο θεμελιωδών αξιών. Οι αξίες αυτές αποτελούν τα «πιστεύω» της επιχείρησης / οργανισμού, είναι βαθιά ριζωμένες στη νοοτροπία εργαζομένων και Διοίκησης και δημιουργούν ένα άτυπο κανονιστικό πλαίσιο διαμορφώνοντας έτσι την κουλτούρα της επιχείρησης ή του οργανισμού. Με βάση αυτές τις αξίες παίρνονται οι αποφάσεις σε οποιοδήποτε ιεραρχικό επίπεδο. Αυτές οι αξίες είναι που καθορίζουν ποιές συμπεριφορές είναι σωστές και αποδεκτές και ταιριάζουν με το εταιρικό προφίλ. Δεδομένου ότι είναι κοινά αποδεκτές, δημιουργούν το αίσθημα της ομάδας στους εργαζομένους και εξασφαλίζουν την ενεργητική συμμετοχή τους καθώς και τη μακροπρόθεσμη δέσμευσή τους στην εκπλήρωση των στόχων και του οράματος της επιχείρησης / οργανισμού (Μπουραντάς 2005).

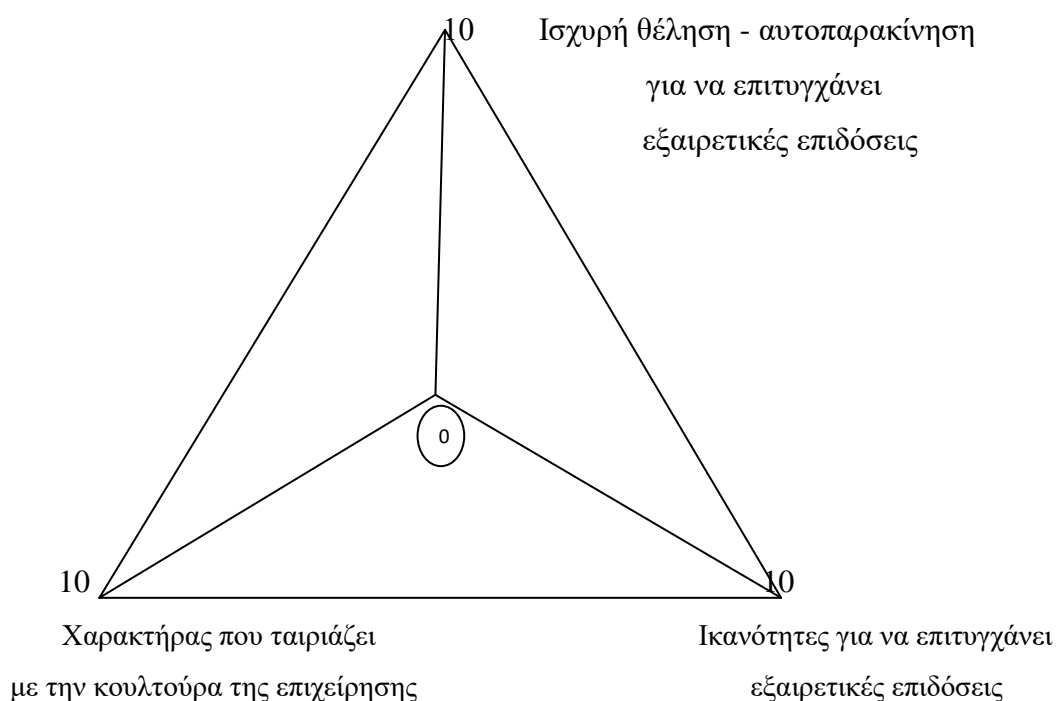
Αυτονόητο και διαρκές ζητούμενο (θα έπρεπε να) είναι η αναζήτηση των κατάλληλων ανθρώπων που θα στελεχώσουν την εκάστοτε επιχείρηση / οργανισμό και η δημιουργία του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο οι άνθρωποι θα μπορέσουν να καλύψουν (ιδανικά) όλες τις προαναφερθείσες ανάγκες (βιολογικές ανάγκες, ανάγκες σιγουριάς, κοινωνικές ανάγκες, ανάγκες αναγνώρισης ή εγωιστικές). Η αποφασιστική σημασία που παίζει η ορθή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού έχει απασχολήσει τον ακαδημαϊκό κόσμο. Σύμφωνα με τον J. Collins, οι επιχειρήσεις που διακρίνονται για τις εξαιρετικές τους επιδόσεις και τη βιωσιμότητά τους έχουν υιοθετήσει μια πρακτική ακριβώς αντίθετη από τη συνηθισμένη. Δίνουν το μεγαλύτερο βάρος στη στελέχωση της επιχείρησης με τους κατάλληλους ανθρώπους στις κατάλληλες θέσεις (Μπουραντάς 2005). «*Η στρατηγική αυτή σημασία των 'σωστών ανθρώπων' οδήγησε στην πρόσφατη μόδα του 'Management των ταλέντων' (Talent Management)*» (Μπουραντάς 2005, σ.54). Είναι προφανές ότι δεν αρκεί η στελέχωση με άτομα που είναι ταλαντούχα. Ο οργανισμός που επιδιώκει να εξασφαλίσει βιωσιμότητα και διαρκή επιτυχία οφείλει να συνειδητοποιήσει την καθοριστική σημασία της σωστής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού του, «που πέρα απ' το διανοητικό περιλαμβάνει το συναισθηματικό και το

κοινωνικό κεφάλαιο, δηλαδή τα συναισθήματα των ανθρώπων που καθορίζουν την ικανότητα δράσης τους, όπως ενθουσιασμός, πάθος, υπερηφάνεια, θυμός, δυσαρέσκεια, έλλειψη νοήματος, καθώς και το δίκτυο σχέσεων και τους κοινωνικούς δεσμούς που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων» (Ιορδάνογλου 2008, σ.22). Όπως άλλωστε μας επιβεβαιώνουν πλείστα παραδείγματα από το χώρο του αθλητισμού «οι αγώνες κερδίζονται από ομάδες και όχι από αθροίσματα παικτών» (Μπουραντάς 2005, σ.55). Το θεμελιώδες ζήτημα αλλά και ζητούμενο είναι λοιπόν «η επιχείρηση – οργάνωση – ταλέντο που θα κάνει όλους τους εργαζόμενους να αποδίδουν το 100% των δυνατοτήτων τους» (Μπουραντάς 2005, σ.55).

Ποιος μπορεί όμως να θεωρηθεί ως «το κατάλληλο άτομο για την κατάλληλη θέση»; Σύμφωνα με τον Δ. Μπουραντά «Σωστός άνθρωπος είναι ο ιδανικός άνθρωπος για την επιχείρηση διαρκούς επιτυχίας. Είναι, δηλαδή, το άτομο εκείνο το οποίο συγκεντρώνει ένα αρμονικό σύνολο χαρακτηριστικών προσωπικότητας, ικανοτήτων, τεχνογνωσίας, διανοητικής και συναισθηματικής ευφυΐας και κυρίως εσωτερικών κινήτρων που το κάνουν να θέλει και να μπορεί να επιτυγχάνει εξαιρετικές – ξεχωριστές επιδόσεις» (Μπουραντάς 2005, σ.σ.55-56). Η ταιριαστή σχέση που έχει αυτός ο άνθρωπος με την κουλτούρα της επιχείρησης / οργανισμού όπου εργάζεται είναι το κλειδί της επιτυχίας.

ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΤΟΥ «ΣΩΣΤΟΥ – ΙΔΑΝΙΚΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ»

(Μπουραντάς 2005, σ.56)



Ωστόσο, ακόμα και σε ιδανικές καταστάσεις όπου ο οργανισμός χρησιμοποιεί τα κατάλληλα εργαλεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και προσελκύει τα «κατάλληλα» άτομα τα οποία τοποθετούνται στις «κατάλληλες» θέσεις εργασίας, προκειμένου οι «ταλαντούχοι» εργαζόμενοι να μπορέσουν να αναπτύξουν το ταλέντο τους και να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους απαιτείται η ύπαρξη ενός «άριστου» εργασιακού περιβάλλοντος. Ως τέτοιο ορίζεται –σύμφωνα με το μοντέλο του «Great Place to Work Institute»- το περιβάλλον εργασίας όπου *«οι εργαζόμενοι εμπιστεύονται τους διοικούντες, είναι υπερήφανοι για τη δουλειά τους και απολαμβάνουν τη συνεργασία με τους συναδέλφους τους»* (Ιορδάνογλου 2008, σ.256).

6. Ηγεσία, το κλειδί των διαρκώς επιτυχημένων οργανισμών.

«Η ηγεσία δεν είναι άλλη μια μόδα, αλλά είναι ένα θεμελιώδες ζήτημα, το DNA των διαρκώς επιτυχημένων επιχειρήσεων». (Μπουραντάς 2005, σ.196)

Σύμφωνα με τους κοινωνικούς επιστήμονες, ακόμα και ένα εξαιρετικά εσωστρεφές άτομο ασκεί κατά τη διάρκεια της ζωής του επιρροή σε άλλους 10.000 ανθρώπους. Κάθε άνθρωπος ηγείται άλλων (επηρεάζοντας τη συμπεριφορά και τις επιλογές τους) και (καθοδ)ηγείται από άλλους (οι οποίοι με τη στάση τους επηρεάζουν τη συμπεριφορά και τις επιλογές του).

Σε οποιαδήποτε κοινωνική ομάδα (τουλάχιστον δύο ανθρώπων) υπάρχει (τυπικά ή άτυπα) κάποιος του οποίου η επιρροή είναι πολύ ισχυρή και η στάση του απέναντι στις διάφορες καταστάσεις έχει μεγάλο ειδικό βάρος. Το είδος της κοινωνικής ομάδας ποικίλλει και μπορεί να πρόκειται για μια οικογένεια, για μια παρέα φίλων, για μια επιχείρηση, για έναν δημόσιο οργανισμό, για ένα καλλιτεχνικό σχήμα (Maxwell 1993).

Η επιρροή (και πόσο μάλλον η εξουσία) είναι θεμελιώδης έννοια και η άσκησή της έχει τεράστιες προεκτάσεις σε κάθε κοινωνική ομάδα, πολύ δε περισσότερο σε επιχειρήσεις και οργανισμούς όπου είναι θεσμοθετημένη. *«Η εξουσία μπορεί να απορρέει απ'την ιεραρχική θέση ενός ατόμου μέσα στον οργανισμό, αλλά κι απ'τη θέση του στην 'ανεπίσημη' δομή, δηλαδή στα δίκτυα σχέσεων και συμμαχιών που δημιουργούνται»* (Ιορδάνογλου 2008, σ.284). Η εξουσία που ασκεί ένα άτομο σε άλλους ανθρώπους μπορεί να πάρει διάφορες μορφές και να προέρχεται από ποικίλες πηγές.

Σε αυτό το σημείο προκύπτει η ανάγκη προσδιορισμού αυτής της επιρροής ενός ανθρώπου πάνω σε άλλους. Του «ηγέτη» που με την εξουσία, τη στάση, τις γνώσεις και κυρίως με τη συμπεριφορά του μπορεί να επηρεάσει άλλους ανθρώπους.

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας κρίνεται ως καταλληλότερος ο ορισμός του Δ. Μπουραντά:

«Ως ηγεσία θα μπορούσε να οριστεί η διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, των συναισθημάτων, των στάσεων και των συμπεριφορών μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο (ηγέτη) με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για να υλοποιούν αποτελεσματικούς στόχους που απορρέουν από την αποστολή της ομάδας και τη φιλοδοξία της για πρόοδο ή ένα καλύτερο μέλλον» (Μπουραντάς, 2005, σ.197).

Η εξουσία του «ηγέτη» κατά κύριο λόγο πηγάζει από:

(Newstrom & Davies 2002, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008)

1. Την προσωπικότητά του και το χάρισμα που έχει να εμπνέει άλλους ανθρώπους και να τους κάνει να τον ακολουθούν (followers). Αυτοί οι ηγέτες διαθέτουν ενσυναίσθηση, υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης και ικανότητα κτισίματος και διατήρησης ομάδας. Πρόκειται για τη λεγόμενη **«προσωπική εξουσία»**.
2. Την θεσμοθετημένη θέση του ηγέτη στη διοικητική ιεραρχία. Αυτή η εξουσία ασκείται μέσα από τον έλεγχο της απόδοσης, την ανάθεση αρμοδιοτήτων και καθηκόντων, τη λήψη των τελικών αποφάσεων και την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων. Είναι η **«νόμιμη εξουσία»**. Από τη *«νόμιμη εξουσία συνήθως πηγάζουν και άλλες μορφές εξουσίας, η εξουσία ανταμοιβών και η εξουσία ποινών»* (Ιορδάνογλου 2008, σ.284).
3. Τις εξειδικευμένες γνώσεις ή πείρα που μπορεί να διαθέτει ο ηγέτης και που τη δεδομένη χρονική στιγμή είναι απαραίτητες και πολύτιμες. Πρόκειται για την **«εξουσία γνώσης»** η οποία έχει μεγάλο ειδικό βάρος και σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να υπερισχύσει ακόμα και της νόμιμης εξουσίας μέσα σε έναν οργανισμό.

Η ηγεσία δεν αποτελεί αφηρημένη έννοια και ασκείται εντός συγκεκριμένου χρονικού και χωρικού πλαισίου, πάντα σε συνδυασμό και αλληλεπίδραση με το είδος μάλιστα που ακολουθεί ο οργανισμός. Μέσα στο πλαίσιο αυτό οφείλει ο εκάστοτε 'ηγέτης' να διαθέτει τα απαραίτητα χαρακτηριστικά που του επιτρέπουν να κινητοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό ώστε να επιτυγχάνονται τα βέλτιστα αποτελέσματα. Τα χαρακτηριστικά αυτά συνθέτουν ένα πλέγμα ικανοτήτων, δεξιοτήτων, στοιχείων προσωπικότητας, αξιών και ιδεών. Το περιβάλλον, το προφίλ των ανθρώπων που απαρτίζουν την ομάδα, η ίδια η φύση της εργασίας, η κουλτούρα και το διοικητικό σύστημα, το γενικότερο πλαίσιο μέσα στο οποίο καλείται ο ηγέτης να ασκήσει το ρόλο του, έχουν ισχυρή επίδραση στην επιλογή του είδους της εκάστοτε ηγεσίας που θα ασκηθεί. Και βέβαια σε περίπτωση που ο οργανισμός ή / και η κοινωνία διέρχεται μια περίοδο κρίσης, η επιλογή του ηγετικού στυλ (πρέπει να) διαφοροποιείται (Μπουραντάς 2005).

Παρά το γεγονός ότι στη βιβλιογραφία υπάρχει πληθώρα απόψεων για τον ορισμό της έννοιας της ηγεσίας, υπάρχουν κάποιες βασικές σχολές που έχουν αναπτύξει το αντίστοιχο θεωρητικό υπόβαθρο. Μερικές από τις πλέον κλασικές και χαρακτηριστικές σχολές σκέψης είναι οι εξής (Γκέγκας 2012):

1. Η προσέγγιση των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων.

Εξετάζει το ζήτημα της ηγεσίας με μια μάλλον στενή και μονοδιάστατη οπτική. Η συγκεκριμένη προσέγγιση αναλύεται περαιτέρω στη 'Θεωρία των μεγάλων αντρών' και στη 'Θεωρία των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων'.

- Η ‘Θεωρία των μεγάλων αντρών’ υποστηρίζει ότι ο ηγέτης γεννιέται, δεν γίνεται στην πορεία της ζωής του και συνήθως προέρχεται από την ανώτερη κοινωνική τάξη. Διαθέτει ένα θείο χάρισμα, τον φωτίζει ένα άστρο που του δίνει τη λάμψη να διακριθεί και να μπορεί να (καθοδ)ηγήσει τους υπόλοιπους. Αυτό το θείο δώρο μπορεί ίσως να το κληροδοτήσει και στους απογόνους του. Ο ‘μεγάλος άνδρας’ είναι αυτός στον οποίο θα υποταχθούν οι υπόλοιποι και του οποίου τις διαταγές θα ακολουθούν κατά γράμμα (Carlyle Th. 1840).
- Η ‘Θεωρία των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων’ είναι μια μετεξέλιξη της θεωρίας των μεγάλων αντρών και τοποθετείται χρονικά στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Αναφέρεται στα ‘χαρακτηριστικά γνωρίσματα’ ενός ανθρώπου που μπορεί να ηγηθεί, τα οποία δεν είναι απαραίτητα κληρονομικά αλλά αναφέρονται σε ικανότητες, κίνητρα και τρόπο συμπεριφοράς (Kirkpatrick S. A., Locke E. A. 1991).
Η προσέγγιση των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων έγινε πάλι επίκαιρη με την ανάδυση των σύγχρονων θεωριών περί χαρισματικής και οραματιστικής ηγεσίας. Σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, ο ηγέτης διαθέτει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που μπορούν να εμπνεύσουν άλλους ανθρώπους να υποστηρίξουν τις ιδέες και το όραμά του και να τον ακολουθήσουν πρόθυμα στη διαδικασία αλλαγής που επιδιώκει (Northouse, P. G. 2009, όπως αναφέρεται σε Γκέγκα 2012).

2. Η προσέγγιση της συμπεριφοράς.

Εστιάζει κατά κύριο λόγο στη συμπεριφορά του ηγέτη και έχει επηρεαστεί ιδιαίτερα από την ψυχολογία και τις κοινωνικές επιστήμες. Μία από πλέον χαρακτηριστικές θεωρίες της συγκεκριμένης προσέγγισης είναι αυτή των Robert Blake και Jane Mouton (Mark A. Th. 2006). Οι Blake & Mouton υποστήριξαν ότι ο ρόλος ενός ηγέτη (πρέπει να) είναι η δημιουργία του κατάλληλου κλίματος στον οργανισμό μέσα στο οποίο οι ακόλουθοί τους να δρουν και να συμπεριφέρονται με τρόπο που να ενισχύει την παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία. Το κρίσιμο στοιχείο στη θεωρία τους είναι ότι υποστήριξαν πως οι στάσεις και οι συμπεριφορές μπορούν να διδαχθούν. Το μοντέλο τους θέτει ένα πλαίσιο ηγετικών στυλ τα οποία ορίζονται με βάση το βαθμό επίτευξης αποτελεσμάτων και το βαθμό ενδιαφέροντος για το ανθρώπινο δυναμικό. Σύμφωνα με τους Blake & Mouton υπάρχουν δύο ακραίοι τύποι ηγέτη: Αυτός που ενδιαφέρεται μόνο για την επίτευξη αποτελεσμάτων (με οποιοδήποτε κόστος στον εργαζόμενο) και αυτός που τοποθετεί τον ανθρώπινο παράγοντα πάνω και πέρα από κάθε επιχειρησιακό στόχο. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι ότι με βάση τη θεωρία τους, υπάρχουν πολλά διαφορετικά ηγετικά στυλ μεταξύ των δύο ακραίων περιπτώσεων. Ωστόσο, παρά την πληθώρα πιθανών συνδυασμών, οι ηγέτες στη σύγχρονη εποχή ανήκουν κατά βάση σε μία από τις ακόλουθες κατηγορίες (Mark A. Th. 2006) :

- Ο αυταρχικός ηγέτης: Είναι απαιτητικός, σκληρός και πιεστικός. Η στοχοθεσία είναι πάνω από όλα. Τα λάθη είναι ανεπίτρεπτα και ο καταλογισμός ευθυνών αυστηρός. Διαφωνία ή

σύγκρουση με τον ηγέτη αυτού του τύπου είναι εκτός συζήτησης. Όταν υιοθετείται το αυταρχικό στυλ ηγεσίας, μπορεί να υπάρξουν αποτελέσματα αλλά θα είναι βραχυπρόθεσμα και η σχέση ηγέτη – εργαζόμενου θα είναι δύσκολη και αρνητικά φορτισμένη.

- Ο ηγέτης – άνθρωπος: Είναι αυτός που ενδιαφέρεται απόλυτα για τον εργαζόμενο ως ανθρώπινη ύπαρξη. Στηρίζει και εμπνυχώνει την ομάδα και αφήνει μεγάλα περιθώρια για ανάπτυξη πρωτοβουλιών. Ο στόχος είναι η καλλιέργεια ενός ασφαλούς και θετικού κλίματος ώστε η ομάδα να δουλεύει με χαρά. Αυτός ο τύπος ηγέτη αποφεύγει τόσο τις συγκρούσεις, όσο και τη λήψη δύσκολων αποφάσεων. Συχνά η ομάδα του οδηγείται στην αποτυχία.
- Ο ανύπαρκτος ηγέτης: Αποφεύγει οποιαδήποτε ευθύνη. Δεν θέλει να παίρνει καμία απόφαση και δίνει ελάχιστες έως καθόλου κατευθύνσεις στην ομάδα του. Η ομάδα οδηγείται νομοτελειακά στην διάλυση.
- Ο ηγέτης – εκκρεμές: Είναι το πλέον συνηθισμένο στυλ ηγεσίας. Ισορροπεί ανάμεσα στην προσπάθεια επίτευξης των στόχων και στην καλλιέργεια ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα διασφαλίζει την ευεξία και ψυχική ηρεμία των εργαζομένων καθώς και τη λήψη ηθικών αποφάσεων.
- Ο ηγέτης – συμμετοχός: Αναζητά τη βέλτιστη λύση και συσπειρώνει την ομάδα του, εμπνέοντας και κινητοποιώντας τον εργαζόμενο. Καλλιεργεί υγιή ανταγωνισμό ώστε να επιτευχθεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

3. Η προσέγγιση της νέας ηγεσίας.

Την πατρότητα του όρου «Νέα ηγεσία» έχει ο Alan Bryman, ο οποίος προσπάθησε να κωδικοποιήσει τις θεωρίες ηγεσίας που δημιουργήθηκαν από τη δεκαετία του 1980 και μετά. Στο πλαίσιο της προσέγγισης της «Νέας Ηγεσίας» και λαμβάνοντας υπόψη τη ρευστότητα και τις διαρκείς, ξαφνικές και ταχύτατες αλλαγές της εποχής μας, έχουν διαμορφωθεί πολλές θεωρίες. Οι θεωρίες αυτές κινούνται σε τρεις κύριους άξονες: την οραματιστική ηγεσία, την χαρισματική ηγεσία και τη μετασχηματιστική ηγεσία, λαμβάνοντας υπόψη σαν έννοιες – κλειδιά το «όραμα» και το «χάρισμα» (Γκέγκας 2012).

- Η οραματιστική ηγεσία.

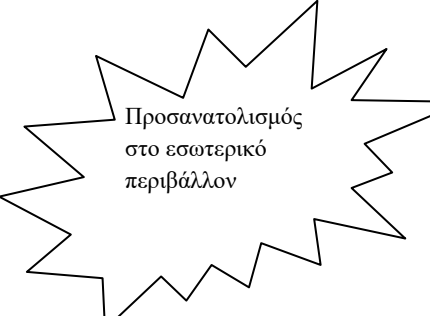
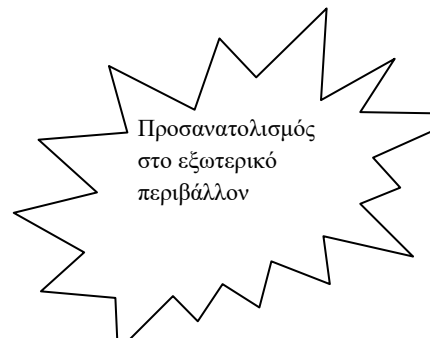
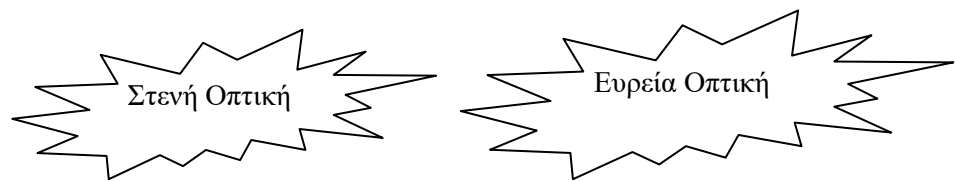
Ως 'όραμα' θα μπορούσε να οριστεί *«η ικανότητα να φανταστεί κανείς πως θα μπορούσε να εξελιχθεί μια χώρα, μια κοινωνία, μια βιομηχανία κλπ στο μέλλον και να σχεδιάσει τις κατάλληλες δράσεις»*.⁴ Το στυλ ηγεσίας που βασίζεται στο όραμα φαίνεται να έχει επηρεαστεί από την ωφελμιστική θεωρία, καθώς ένα όραμα αποκτά νόημα μόνο όταν εξασφαλίζει την κινητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και τη δέσμευση του σε αυτό. Με αυτό τον τρόπο

⁴ <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/vision>, 21-03-2016.

κάθε απόφαση, εργασία και πρωτοβουλία αποκτά ουσία και νόημα. Το όραμα δημιουργεί αισθήματα πάθους και ενθουσιασμού, δίνει δύναμη και ελπίδα, κινητοποιεί, κάνει την πραγματικότητα λιγότερο σκληρή. «Αυτό για να συμβεί, πρέπει το όραμα να δημιουργεί σε κάθε εργαζόμενο μια 'ρεαλιστική ελπίδα' για μια καλύτερη δική του θέση στο 'ιδανικό μέλλον που το όραμα περιγράφει'» (Μπουραντάς 2005, σ.88).

Σε επίπεδο οργανισμού, το στρατηγικό όραμα κατατάσσεται σε μία από τις τέσσερις περιπτώσεις που αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα:

ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΟΡΑΜΑΤΟΣ (Conger 1989, σ.44).



<p>Καινοτομία σε Προϊόντα / Υπηρεσίες</p>	<p>Κοινωνική συνεισφορά</p>
<p>Οργανωσιακός Μετασχηματισμός</p>	<p>Συνεισφορά στο ανθρώπινο δυναμικό</p>

Το όραμα παίζει εξαιρετικά κρίσιμο ρόλο στο θέμα της παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού. Οι ανταμοιβές δεν είναι απαραίτητες ή μόνο οικονομικές αλλά μπορεί να είναι ηθικές, ψυχολογικές, κοινωνικές, να δημιουργούν αισθήματα πληρότητας, ικανοποίησης και υπερηφάνειας. Όταν ένας οργανισμός έχει ξεκάθαρη εικόνα της αποστολής του και των ειδικότερων επιχειρησιακών στόχων του και φιλοδοξεί να μετασχηματίσει το παρόν σε ένα καλύτερο μέλλον, μπορεί να καλλιεργήσει ένα ελκυστικό και δυναμικό όραμα το οποίο θα

ενστερνιστούν οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα βρουν νόημα στην εργασία τους και θα συνεισφέρουν στη βελτίωση της παρούσας κατάστασης τόσο στο μικρο-επίπεδο του οργανισμού όπου εργάζονται όσο και στο μακρο-επίπεδο της κοινωνίας (Conger 1989). Ένα αποτελεσματικό όραμα δημιουργεί στους ‘ακολουθούς’ του την αίσθηση ομάδας και την αίσθηση ότι ενεργοποιούνται μέσα σε ένα κοινωνικό σύστημα που είναι φιλικό και ανοικτό στην αλλαγή και στην καινοτομία (Bennis and Nanus, 1985, σ.82, όπως αναφέρεται σε Conger 1989).

Τα άτομα που είναι φιλικά στην αλλαγή, δεκτικά στην καινοτομία και έχουν δημιουργικό τρόπο σκέψης συχνά χαρακτηρίζονται ως αιρετικοί ή / και ακτιβιστές. *«Ο G. Hammel τονίζει το ρόλο των αιρετικών – ακτιβιστών στις στρατηγικές καινοτομίες. Υποστηρίζει ότι ο ακτιβιστής, χωρίς να είναι αναρχικός, είναι το άτομο εκείνο που ονειρεύεται, δημιουργεί, πειραματίζεται, έχει φαντασία, ανακαλύπτει, αμφισβητεί το κατεστημένο, πρωτοπορεί, στρώνει το δρόμο στους επόμενους..... Είναι ιδεαλιστές, αιρετικοί, ‘ετερόδοξοι’ και ταυτόχρονα ρεαλιστές, τίμιοι ταπεινοί, ευαίσθητοι για τους ανθρώπους και την κοινωνία, και έχουν τόλμη και κουράγιο να αγωνιστούν για την αλλαγή, την καινοτομία και το καλύτερο. Ο G. Hammel υποστηρίζει ότι οι επαναστάσεις γίνονται από τους αιρετικούς και όχι από τους προφήτες. Στις σημερινές συνθήκες των εκρηκτικών αλλαγών, οι ακτιβιστές είναι πολύτιμοι αν αξιοποιηθούν σωστά από τα ηγετικά στελέχη»* (Μπουραντάς 2005, σ.348).

Βέβαια η ανάπτυξη της καινοτομίας προϋποθέτει την εκχώρηση ελέγχου από τον ηγέτη στην ομάδα, της οποίας πρέπει να κερδίσει την εμπιστοσύνη και την οποία πρέπει να ενθαρρύνει στην ανάληψη πρωτοβουλιών και στην αυτονομία στη λήψη κάποιων αποφάσεων. Επίσης έργο του είναι η απομείωση του φόβου, ο οποίος αποτελεί τον πλέον ανασταλτικό παράγοντα για την ενθάρρυνση της καινοτομίας και της οργανωσιακής αλλαγής. Η δημιουργικότητα σε έναν οργανισμό ενισχύεται όταν η προσοχή δεν εστιάζεται μόνο στις διαδικασίες, αλλά και στους ανθρώπους. (Ιορδάνογλου 2008).

Ωστόσο υπάρχουν κάποιες κατηγορίες ανθρώπων που δημιουργούν εμπόδια στην εφαρμογή του οράματος σε έναν οργανισμό (Maxwell 1993) :

- Ηγέτες με περιορισμένες δυνατότητες.
- Άνθρωποι που δεν μπορούν να ξεφύγουν από το στερεότυπο τρόπο σκέψης. Χαρακτηριστική είναι η φράση του Τζωρτζ Μπέρναρντ Σω: *«Κάποιοι αντιλαμβάνονται τα πράγματα όπως είναι και αναρωτιούνται ‘Γιατί?’ [στερεότυπη σκέψη]. Εγώ ονειρεύομαι τα πράγματα όπως δεν υπήρξαν ποτέ και αναρωτιέμαι ‘Γιατί όχι?’ [δημιουργική σκέψη]»* (Maxwell 1993, σ.210).
- Δογματικοί και μονολιθικοί άνθρωποι, οι οποίοι έχουν περιορισμένο εύρος γνώσεων, ωστόσο διαθέτουν πάντα άποψη επί παντός επιστητού.

- Φοβισμένοι και μόνιμα χαμένοι. Φοβούνται το φόβο και την αποτυχία, μπλοκάροντας κάθε πιθανότητα προόδου, τόσο προσωπική τους, όσο και της ομάδας, αλλά και του οργανισμού.
- Αυτοί που επαναπαύονται, καθώς ο άνθρωπος είναι σε μεγάλο βαθμό λάτρης της ασφάλειας, της άνεσης και του μη-ρίσκου.
- Όσοι είναι συντηρητικοί, λάτρεις της παράδοσης και αντιστέκονται στις αλλαγές.
- Όσοι θέλουν να ανήκουν στην πλειοψηφία και δεν θέλουν ή δεν μπορούν να διαφοροποιηθούν από το πλήθος.
- Αυτοί που βρίσκουν «ένα πρόβλημα σε κάθε λύση».
- Οι εγωκεντρικοί.
- Οι καταστροφολόγοι που χαρακτηρίζονται από απαισιοδοξία και αρέσκονται στη δημιουργία καταστροφικών σεναρίων όσον αφορά στο μέλλον.

Ο Ναπολέον Βοναπάρτης δήλωσε κάποτε πως «η φαντασία είναι αυτή που ρυθμίζει τον κόσμο». Σε αυτό το πλαίσιο, σε κάθε ιστορική περίοδο –και ειδικά στο σημερινό ρευστό και διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον- οι άνθρωποι που θα ηγηθούν σημαντικών αλλαγών είναι αυτοί που δεν αποδέχονται την παρούσα κατάσταση, που ‘πιάνουν το σφυγμό της εποχής’, που διαμορφώνουν ένα όνειρο για ένα καλύτερο μέλλον, ένα όραμα που συνάδει και με τους επιχειρησιακούς στόχους του οργανισμού τους. Αυτά τα χαρακτηριστικά, σε συνδυασμό με τις κατάλληλες επικοινωνιακές δεξιότητες τους ανάγουν σε χαρισματικούς ηγέτες (Conger 1989).

- **Η χαρισματική ηγεσία.**

«Τα πουλιά δεν πετούν με σπασμένα φτερά. Η χαρισματική ηγεσία συντελείται μόνο εκεί όπου η καρδιά συναντιέται με το μυαλό και το συναίσθημα με τη σκέψη. Αυτά είναι τα δύο φτερά που κάνουν το γνήσιο ηγέτη να πετά».

(Goleman D., Boyatzis R. & McKee A. 2002, σ.46)

Στη θεωρία του Max Weber γίνεται λόγος για τρεις μορφές που μπορεί να έχει η εξουσία (Γκέγκας 2012) :

- Γραφειοκρατική ή νόμιμη
- Παραδοσιακή ή κληρονομική
- Χαρισματική

Υπάρχουν ηγέτες που φαίνεται να έχουν την ικανότητα να εμπνέουν και να κινητοποιούν τους ανθρώπους. Αυτό συμβαίνει γιατί καταφέρνουν να αγγίζουν την ψυχή τους και να ενεργοποιήσουν το συναισθηματικό τους κόσμο περισσότερο ακόμα και από τη λογική τους.

Αυτοί οι ηγέτες διαθέτουν αυτό που λέγεται «χάρισμα». Η λέξη «χάρισμα» προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη «δώρο» που ειδικότερα σημαίνει «δώρο προερχόμενο από το Θεό». Η έννοια του χαρίσματος χρησιμοποιήθηκε ευρέως από το χριστιανισμό προκειμένου να σηματοδοτήσει έννοιες όπως η σοφία, η ικανότητα προφητείας και η δυνατότητα ίασης. Χρειάστηκαν αιώνες, ωστόσο, προκειμένου η έννοια να απεκδυθεί του θρησκευτικού της περιεχομένου και να συνδεθεί με κοινωνικο-πολιτικά θέματα. Η πρώτη θεωρία που περιλαμβάνει την έννοια του χαρισματικού ηγέτη ως το άτομο που δύναται να αναρριχηθεί σε ηγετικές θέσεις και να ασκήσει εξουσία όχι λόγω παράδοσης, κληρονομικότητας ή βάσει νόμου, αλλά λόγω χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του ήταν αυτή που ανέπτυξε ο Γερμανός κοινωνιολόγος Max Weber στις αρχές του 20^{ου} αιώνα (Conger 1989).

Η σύσταση της έννοιας του «χαρίσματος» κατά Max Weber αποτελείται από πέντε στοιχεία: (Den Hartog, D. N., Koopman, P. L. & Van Muijen, J. J. (1995), σ.38, όπως αναφέρεται σε Γκέγκα 2012, σ.68).

- *«Ένας εξαιρετικά προικισμένος ηγέτης*
- *Μια κατάσταση κρίσης*
- *Ένα όραμα που δίνει διέξοδο στην κρίση*
- *Οπαδοί που εμπνέονται από τον ηγέτη και κινητοποιούνται από το όραμά του*
- *Η συνεχής επιβεβαίωση των χαρισματικών προσόντων του ηγέτη μέσα από την επαναλαμβανόμενη επιτυχία του»*

Τα χαρακτηριστικά του χαρισματικού ηγέτη, όπως συμπληρώνονται από το μοντέλο των Conger & Kanungo περιλαμβάνουν ακόμα τις έννοιες της επικοινωνίας του οράματος, της ανάληψης προσωπικού ρίσκου, της αντισυμβατικής συμπεριφοράς και της ευαισθησίας στις ανάγκες των ανθρώπων (Conger & Kanungo 1987, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016).

Ειδικά σε περιόδους κρίσεων, λόγω της απώλειας ελέγχου και της ευαλωτότητας που βιώνουν, οι άνθρωποι -και ειδικά σε περιόδους οικονομικής κρίσης οι εργαζόμενοι- είναι πιο πρόθυμοι να (καθοδ)ηγηθούν από ένα πρόσωπο που διαθέτει ισχυρή προσωπικότητα, δυναμισμό και ξεκάθαρο, ισχυρό όραμα. Ο χαρισματικός ηγέτης είναι καταλύτης αλλαγών. Μπορεί να ενεργοποιήσει και να οδηγήσει προς την επιθυμητή κατεύθυνση το τεράστιο απόθεμα που έχει η ομάδα των ανθρώπων που συνεργάζεται, δεδομένου ότι τους έχει εξασφαλίσει ένα πλαίσιο ασφάλειας, εμπιστοσύνης και προσωπικής δέσμευσης στο όραμα και τους στόχους. Τον διακρίνει μια νοοτροπία ανικανοποίητου για την υφιστάμενη κατάσταση, είναι ανυπόμονος και αναζητά διαρκώς νέους ορίζοντες. Αυτή τη νοοτροπία αναπτύσσει και στους ακολούθους του. Ο συγκεκριμένος τύπος ηγέτη χαρακτηρίζεται επίσης από την προσωπική του δέσμευση στο όραμά που υπηρετεί και τη δημιουργικότητα με την οποία διαχειρίζεται τις καταστάσεις και τα

εγχειρήματα που αναλαμβάνει. Η δημιουργικότητα εμπεριέχει στοιχεία διαίσθησης, αντισυμβατικότητας, αλλά και αβεβαιότητας (Conger 1989).

- Η μετασχηματιστική ηγεσία

Οι χαρισματικοί ηγέτες αποτελούν σπάνιο ανθρώπινο δυναμικό που μπορεί να προκαλέσει σημαντικό βαθμό μετασχηματισμού στον Οργανισμό που απασχολείται. Αυτό οφείλεται στα χαρακτηριστικά που εμφανίζουν όπως δημιουργικότητα, έμπνευση, όραμα και αντισυμβατική συμπεριφορά, χαρακτηριστικά πολύτιμα για οργανισμούς που αναζητούν τη θέση και την επιβίωσή τους σε εποχές που το περιβάλλον αλλάζει με ταχείς ρυθμούς. Ειδικά η έννοια της δημιουργικότητας χαρακτηρίζει τη συμπεριφορά των ανθρώπων που έχουν ταχθεί στην εξυπηρέτηση και επιτυχία ενός συγκεκριμένου σκοπού (Conger 1989).

Ωστόσο, συχνά παρατηρείται το φαινόμενο της σύγχυσης της έννοιας της μετασχηματιστικής ηγεσίας με τη χαρισματική. Αυτό συμβαίνει γιατί υπάρχουν πολλές ομοιότητες ανάμεσα στους δύο τύπους ηγεσίας. Ο Foster (1989) υποστηρίζει την απουσία ελέγχου και τη νοοτροπία αλλαγής ως σημεία – κλειδιά στην άσκηση ηγεσίας. Το ‘χάρισμα’ αποτελεί μεν ουσιαστική προϋπόθεση για την ύπαρξη και άσκηση της μετασχηματιστικής ηγεσίας, ωστόσο δεν επαρκεί για να πραγματοποιηθεί η μεταμόρφωση των ‘ακολούθων’. Πολλές φορές ένας ηγέτης με χαρισματικό στυλ απαιτεί τυφλή υποταγή και δεν κινητοποιεί τη διαδικασία αλλαγής και μετασχηματισμού της ομάδας που ηγείται (Yukl, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016).

Το ιστορικό πλαίσιο έχει έντονη επίδραση στην ανάδειξη ανθρώπων σε θέσεις ευθύνης με μετασχηματιστικό ηγετικό στυλ. Ο Bass, του οποίου η θεωρία μπορεί να θεωρηθεί ως βάση για το συγκεκριμένο στυλ, υποστήριξε ότι το πλέον πρόσφορο έδαφος για την ανάληψη ηγεσίας από άτομα με μετασχηματιστικό ηγετικό στυλ υπάρχει σε περιόδους ανέχειας, κρίσης και διαρκών κοινωνικο-πολιτικών αλλαγών (Bass 1985, όπως αναφέρεται σε Bass B. M., Avolio B. J., Jung D. I. & Berson Y. 2003).

Το μετασχηματιστικό ηγετικό στυλ ενδεχομένως υποκινείται από την ανάγκη του ηγέτη για προσωπική αναγνώριση, ωστόσο παρουσιάζει μια ηθική διάσταση. Χαρακτηρίζεται από την κινητοποίηση και τη δέσμευση του ηγέτη αλλά και των ακολούθων του προς έναν κοινό, ανώτερο ηθικό σκοπό. Σύμφωνα με τον Burns τυπικά παραδείγματα ηγετών του συγκεκριμένου στυλ υπήρξαν ο Γκάντι και ο Μάο-Τσε-Τουνγκ.⁵

⁵ <http://www.scottlondon.com/reviews/burns.html>, 25-03-2016

Τα συστατικά στοιχεία του μετασχηματιστικού ηγετικού στυλ μπορούν να συνοψιστούν στις εξής κατηγορίες (Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. 1999, όπως αναφέρεται σε Bass B. M., Avolio B. J., Jung D. I. & Berson Y. 2003) :

- Ιδανική επιρροή, υπό την έννοια ότι οι ‘ακόλουθοι’ των ηγετών που χαρακτηρίζονται από το συγκεκριμένο στυλ τρέφουν για το πρόσωπό τους αισθήματα θαυμασμού, σεβασμού και εμπιστοσύνης. Δεδομένης της νοοτροπίας του ηγέτη να ενδιαφέρεται περισσότερο για τις ανάγκες της ομάδας του παρά για τον εαυτό του, οι ‘ακόλουθοί’ του αισθάνονται ασφάλεια, ταυτίζονται με αυτόν και εμπνέονται από αυτόν.
- Εμπνευσμένη παρακίνηση, υπό την έννοια ότι ο ηγέτης παρακινεί την ομάδα μέσα από το προσωπικό του παράδειγμα, δίνοντας συνεχείς προκλήσεις στους ‘ακολούθους’ του και νόημα στη δουλειά τους. Το συγκεκριμένο ηγετικό στυλ εστιάζει στη δυναμική της ομάδας αλλά και στην ανάπτυξη της ατομικής πρωτοβουλίας.
- Παροχή διανοητικών ερεθισμάτων, υπό την έννοια ότι ο ηγέτης με μετασχηματιστικό στυλ επιδιώκει και επιβραβεύει την ανάληψη καινοτόμων και δημιουργικών πρωτοβουλιών από την ομάδα του. Η κριτική είναι μόνο εποικοδομητική, οι νέες ιδέες είναι καλοδεχόμενες, η ομάδα συμμετέχει ενεργά στις εργασίες, συχνά αναδεικνύοντας τυχόν δυσλειτουργίες και με εμπλοκή στην εξεύρεση λύσεων.
- Κατανόηση της ατομικότητας, υπό την έννοια ότι ο συγκεκριμένος ηγέτης δίνει την πρέπουσα προσοχή σε κάθε μέλος της ομάδας ξεχωριστά, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετικότητα και τα ιδιαίτερα στοιχεία της προσωπικότητας του καθενός. Με αυτό τον τρόπο ο ηγέτης με μετασχηματιστικό στυλ λειτουργεί σαν μέντορας για την ομάδα δημιουργώντας τις κατάλληλες συνθήκες και τη συναισθηματική ασφάλεια ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι.

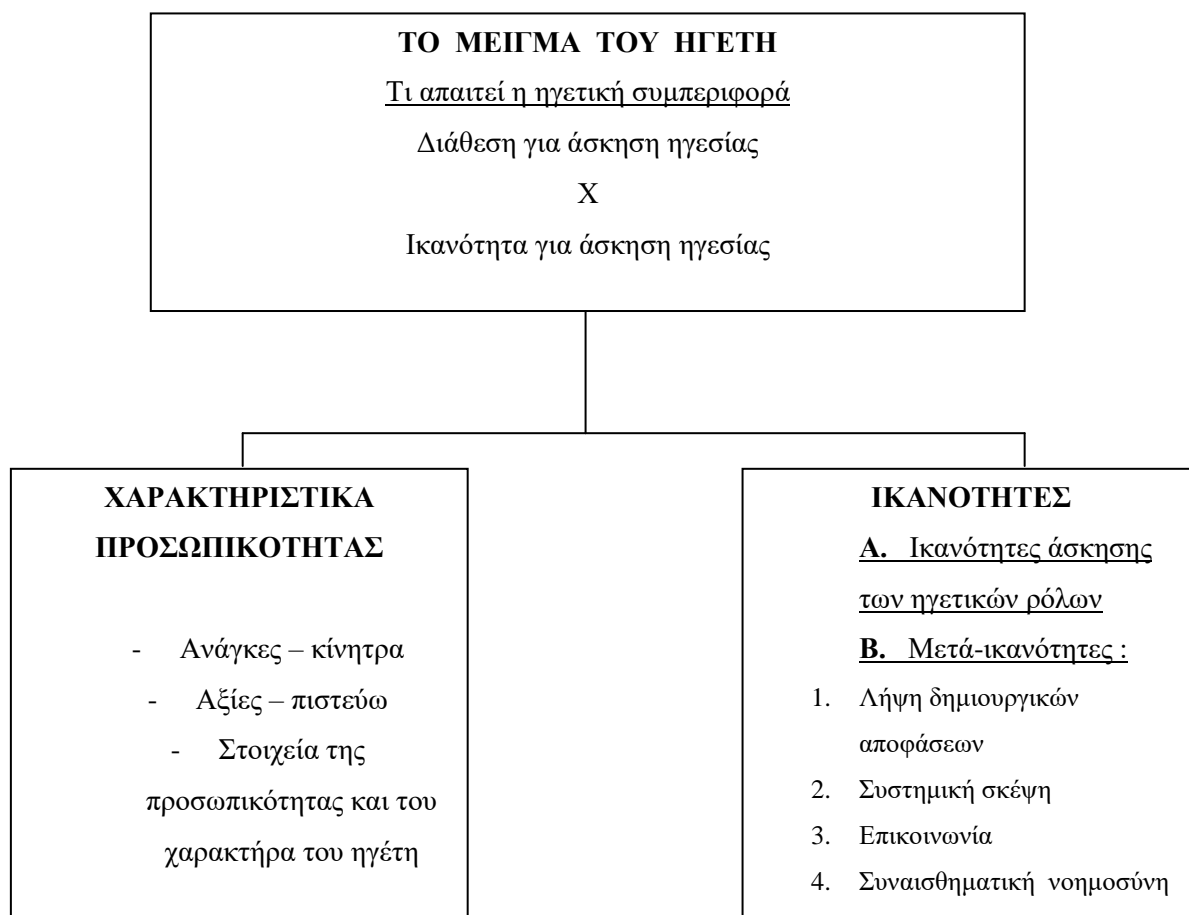
4. Η ηγεσία στον 21ο αιώνα

Στο σύγχρονο, παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον η ηγεσία εξετάζεται πλέον ως μία περίπλοκη και πολυδιάστατη έννοια και λαμβάνει υπόψη της πολλές παραμέτρους που την προσδιορίζουν τελικά, όπως είναι η προσωπικότητα του ίδιου του ηγέτη και των ανθρώπων που απαρτίζουν την ομάδα του, ο τύπος και η κουλτούρα του υπό μελέτη οργανισμού καθώς και το υφιστάμενο κοινωνικό περιβάλλον. Μέσα στο πλαίσιο αυτό (και λαμβανομένων υπόψη των ραγδαίων αλλαγών που συμβαίνουν στο σημερινό κοινωνικό – πολιτικό – οικονομικό συγκείμενο) αποκτούν ιδιαίτερο ενδιαφέρον σύγχρονες θεωρίες ηγεσίας που κινητοποιούνται (και κινητοποιούν) προς την επίτευξη αποτελεσμάτων που δεν έχουν να κάνουν (τουλάχιστον όχι αποκλειστικά) με την επίτευξη οικονομικού οφέλους. Αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα η μελέτη ηγετικών προφίλ ανθρώπων που ευαισθητοποιούνται σε θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, με ευαισθησίες για το φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον, που μπορούν να συνεργάζονται επί της

ουσίας με την ομάδα την ‘ακολουθούν’ τους και να παράγουν έργο που μπορεί να προκαλέσει θετικό κοινωνικό αντίκτυπο (Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016).

Ο ηγέτης που ασκεί νέους τύπους ηγεσίας, όπως η «συνεργατική ηγεσία – collaborative leadership» και η «μοιρασμένη ηγεσία – shared leadership» φαίνεται να έρχεται στο προσκήνιο καθώς τα χαρακτηριστικά του ίσως είναι ένα από τα ζητούμενα της εποχής μας. Το συνεργατικό ηγετικό στυλ χαρακτηρίζεται από εκχώρηση του ελέγχου στην ομάδα, καθώς και από εμπιστοσύνη στα πρόσωπα και στις ικανότητες των συνεργατών, «έστω κι αν οι συνεργάτες αυτοί λειτουργούν πολύ διαφορετικά από τους ίδιους» (Archer & Cameron 2009, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016, σ.63). Στην περίπτωση της μοιρασμένης ηγεσίας, από την άλλη πλευρά, οι άνθρωποι δεν αναμένουν καθοδήγηση αποκλειστικά από τον ηγέτη αλλά καθοδηγούν ο ένας τον άλλον διαδρώντας μεταξύ τους είτε σε οριζόντιο, είτε σε κάθετο ιεραρχικό επίπεδο. Ο ηγέτης μπορεί να ασκεί ακόμα και παραδοσιακές λειτουργίες που εμπίπτουν στο πεδίο της αρμοδιότητάς του -όπως η άρθρωση οράματος και η παρακίνηση των συνεργατών- από κοινού με τα μέλη της ομάδας του. Το πλεονέκτημα της «μοιρασμένης ηγεσίας» είναι ότι «οι νέοι εργαζόμενοι βρίσκουν την αυτονομία και την ανεξαρτησία που θέλουν, με αποτέλεσμα να έχουν κίνητρο να παραμείνουν για μεγαλύτερο διάστημα στον οργανισμό». (Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016, σ.65)

ΤΟ ΜΕΙΓΜΑ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΟΥ ΣΥΝΘΕΤΟΥΝ ΤΟΝ ΗΓΕΤΗ (Μπουρανιάς 2005, σ.251)



Σε γενικές γραμμές, ανάμεσα στις λέξεις – κλειδιά της ηγεσίας είναι (Μπουραντάς 2005) :

- Ο εθελοντισμός (υπό την έννοια ότι οι ‘followers’ ακολουθούν οικειοθελώς τον ηγέτη που τους έχει εμπνεύσει αισθήματα εμπιστοσύνης και έχει εμφυσήσει μέσα τους το όραμά του για τον οργανισμό).
- Η ικανότητα του ηγέτη να αναγνωρίζει και να κατανοεί τα συναισθήματα της ομάδας του αλλά και του ίδιου του εαυτού του. Αυτό αποτελεί τον ‘σκληρό πυρήνα της μετα-ικανότητας ‘συναισθηματική νοημοσύνη’.
- Η δυνατότητα πρόκλησης και υποστήριξης των απαιτούμενων αλλαγών, μέσω της αποτελεσματικής ανθρώπινης επικοινωνίας ώστε να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις και τα θεμέλια για ένα καλύτερο μέλλον, προς όφελος του συνόλου. *«Ικανότητα επικοινωνίας σημαίνει αποτελεσματική μετάδοση μηνυμάτων και αποτελεσματική ακοή. Σημαίνει αποτελεσματική χρήση του λόγου (προφορικού και γραπτού), της φωνής και του σώματος. Σημαίνει ταυτόχρονα διάθεση για θετική, ανοιχτή, ειλικρινή επαφή με άλλους ανθρώπους»* (Μπουραντάς 2005, σ.261).

Το στοιχείο ‘Διάθεση για άσκηση ηγεσίας’ που είναι καθοριστικής σημασίας καθώς διαφοροποιεί τους ανθρώπους που θέλουν να ηγηθούν σε θέσεις ευθύνης. Ανάμεσα στα χαρακτηριστικά που συνθέτουν την προσωπικότητα των συγκεκριμένων ατόμων είναι (Μπουραντάς 2005) :

- i) Η ανάγκη για επιτεύγματα και για τη διαμόρφωση ενός οράματος, καθώς διαθέτουν ιδανικά, αξίες, όνειρα, πάθος και επιμονή, ικανοποιούνται από την ανάληψη ευθυνών και απαιτητικών προκλήσεων. Στα άτομα αυτά αρέσει να υπηρετούν έναν ευρύτερο σκοπό που συνδέεται με την προσπάθεια επίτευξης ενός καλύτερου μέλλοντος και εκφεύγει του στενού πλαισίου των επιχειρησιακών στόχων του οργανισμού.
- ii) Η ανάγκη για αναγνώριση και αυτο-εκτίμηση καθώς επιδιώκει να διακριθεί στο εργασιακό περιβάλλον, ανάγκη η οποία *«συνδέεται με την ευχαρίστηση που αντλεί το άτομο από την αναγνώριση της προσφοράς του σε μικρότερες ή μεγαλύτερες κοινωνικές ομάδες»* (Μπουραντάς 2005, σ.253).
- iii) Η πίστη σε αξίες και η δέσμευση σε αυτές, στοιχείο προσωπικότητας άκρως απαραίτητο, ειδικά σε ένα πολύπλοκο, ρευστό και ανασφαλές περιβάλλον όπως αυτό που βιώνουμε σήμερα. *«Οι αξίες, ουσιαστικά, απευθύνονται και αφορούν το μυαλό, την ψυχή και την καρδιά των ανθρώπων που ο ηγέτης πρέπει να ‘κερδίζει’»* (Μπουραντάς 2005, σ.253).
- iv) Η ανάγκη για δύναμη και επιρροή, υπό την έννοια ότι τα άτομα που θέλουν να αναρριχηθούν σε θέσεις ευθύνης και να ηγηθούν αρέσκονται στην προσωπική τους

ανεξαρτησία αλλά και στην άσκηση επιρροής σε άλλους ανθρώπους, συνήθως για την επίτευξη ενός κοινού, αγαθού σκοπού.

- v) Η ευαισθησία που επιδεικνύουν για τον συνάνθρωπο, η ακεραιότητα του χαρακτήρα τους, η καλώς εννοούμενη αυστηρότητα και το ταπεινό, χαμηλό προφίλ τους.
- vi) Η ικανότητα να εστιάζουν σε συγκεκριμένους στόχους, να έχουν πειθαρχημένη σκέψη, να μην αποδέχονται μέτρια αποτελέσματα και να επιδιώκουν πάντα και μόνο το καλύτερο.
- vii) Το γεγονός ότι αμφισβητούν και προκαλούν το κατεστημένο, δεν επιλέγουν τον εύκολο δρόμο, έχουν όραμα, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, σκέφτονται αντισυμβατικά, χαρακτηρίζονται από έντονη αυτοπεποίθηση και διαθέτουν αυτό που λέμε 'τσαγανό'. Ταυτόχρονα όμως διαθέτουν ευγένεια, ευαισθησία και καλοσύνη.

Ειδικότερα, η ικανότητα επικοινωνίας απαιτεί την ύπαρξη των αντίστοιχων δεξιοτήτων, οι οποίες μπορούν να διδαχθούν. Το άτομο που θα ηγηθεί σε θέσεις ευθύνης σε έναν οργανισμό είναι επιθυμητό –αν όχι απαραίτητο- να διαθέτει τις κάτωθι αναφερόμενες δεξιότητες (Conger 1989) :

- Σωστή απεύθυνση, τοποθέτηση και επαρκή ένταση φωνής.
- Άρθρωση των σκέψεών του με τρόπο που να γίνεται εύκολα αντιληπτός από το κοινό του.
- Γνώση της γλώσσας του σώματος και επίγνωση των μη λεκτικών συμπεριφορών.
- Ικανότητα ανάπτυξης, οργάνωσης, υποστήριξης και παρουσίασης των ιδεών του και των κατά περίπτωση γεγονότων / καταστάσεων.

Χρέος του ηγέτη είναι επίσης η ανάπτυξη άλλων ανθρώπων, οι οποίοι να είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του οργανισμού όταν ο ίδιος αποχωρήσει. Ο ηγέτης δεν πρέπει να είναι συγκεντρωτικός και καλό είναι να μην έχει ανάγκη συνεχούς επιβράβευσης όταν πετυχαίνει τους στόχους. Μια ενδιαφέρουσα διατύπωση του τρόπου δουλειάς που πρέπει να χαρακτηρίζει έναν ηγέτη δίνει ο Guy Ferguson :

« - Το να ξέρει πώς να ολοκληρώσει τη δουλειά του είναι κατόρθωμα του εργάτη.

- Το να είναι σε θέση να το μεταφέρει στους άλλους είναι κατόρθωμα του δασκάλου.
- Το να εμπνέει τους άλλους να αποδώσουν καλύτερα στη δουλειά τους είναι κατόρθωμα του μάνατζερ.
- Το να μπορεί να πετύχει και τα τρία είναι κατόρθωμα του ηγέτη» (Maxwell 1993, σ.163).

Ο επιτυχημένος ηγέτης επομένως (πρέπει να) λειτουργεί ταυτόχρονα σε τρία επίπεδα: (Maxwell 1993).

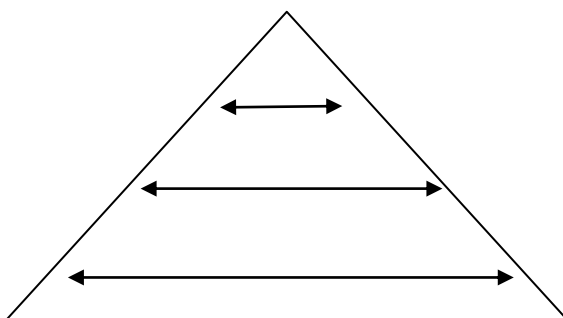
1. Να έχει αυξημένη αντίληψη και να μπορεί να διακρίνει τις απαιτήσεις της εκάστοτε κατάστασης, σκεπτόμενος ρεαλιστικά.
2. Να μπορεί να διαισθανθεί / προβλέψει τι θα συμβεί.
3. Να βλέπει τις προοπτικές που ανοίγονται στο μέλλον μέσα από το προσωπικό του όραμα σε συνδυασμό με το όραμα του οργανισμού μέσα στον οποίο δραστηριοποιείται.

Επομένως ηγέτης είναι το άτομο αυτό που, μεταξύ άλλων, «περνά όραμα, εμπνέει, πείθει, κινητοποιεί μέσω ιδανικών, αξιών, 'ανώτερων αναγκών', κερδίζει εμπιστοσύνη, ενδυναμώνει, δίνει έμφαση στους ανθρώπους, τα συναισθήματα, την καρδιά, τη διαίσθηση, ανοίγει ορίζοντες, διευρύνει τα πλαίσια, προκαλεί το κατεστημένο, κάνει αλλαγές, καινοτομεί, ερευνά την πραγματικότητα, δίνει έμφαση στο μέλλον, **κάνει τα σωστά πράγματα**» (Μπουραντάς 2005, σ.203).

Σαφές και αυτονόητο, ωστόσο, (πρέπει να) είναι ότι ένας ηγέτης δεν μπορεί να αποποιείται των ευθυνών του. Η αναρρίχηση σε θέσεις ευθύνης συνεπάγεται αυτόματα την ανάληψη ευθύνης. «Ο Τζων Ροκφέλερ ο νεότερος είχε πει κάποτε, 'Πιστεύω ότι κάθε δικαίωμα συνεπάγεται μια ευθύνη. Κάθε ευκαιρία, μια υποχρέωση. Κάθε απόκτημα, ένα καθήκον'. Το διάγραμμα που ακολουθεί εξηγεί αυτόν τον κανόνα» (Maxwell 1993, σ.69).

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Τα δικαιώματα ΜΕΙΩΝΟΝΤΑΙ
καθώς ανεβαίνετε στην ιεραρχία



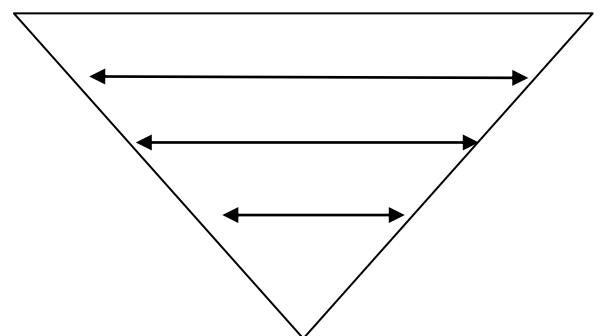
ΗΓΕΤΗΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

ΠΕΛΑΤΗΣ

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Οι υποχρεώσεις ΑΥΞΑΝΟΝΤΑΙ
καθώς ανεβαίνετε στην ιεραρχία



Πηγή: Maxwell 1993, σ.69.

Το προφίλ ενός ανθρώπου με αυτά τα χαρακτηριστικά / χαρίσματα είναι δυστυχώς δυσεύρετο. Ειδικά στις μέρες μας, οι κοινωνικοί θεσμοί και οι ανθρώπινες σχέσεις αντιμετωπίζουν τεράστια κρίση με αποτέλεσμα πολλοί άνθρωποι να «υποφέρουν από την ασθένεια που ο Ashley Montagu, ο μεγάλος ανθρωπολόγος του Πανεπιστημίου Rutgers, αποκάλεσε 'ψυχοσκλήρωση'. Η

ψυχοσκλήρωση είναι κάτι ανάλογο με την αρτηριοσκλήρωση, δηλαδή τη σκλήρυνση των αρτηριών. Η ψυχοσκλήρωση είναι η σκλήρωση της στάσης μας (Maxwell 1993, σ.155).

Πέραν της ηθικής διάστασης του θέματος, έχει τεκμηριωθεί θεωρητικά ότι η ανάδειξη ηγετικών προσωπικοτήτων, η αποτελεσματικότητα της δουλειάς τους και η διάρκεια στο χρόνο (τόσο των ίδιων, όσο και του οργανισμού στον οποίο εργάζονται) δεν είναι συνάρτηση μόνο της ευφυΐας ή των σπουδών τους. Η επιτυχία τους βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην κατοχή των λεγόμενων «μαλακών δεξιοτήτων – soft skills» όπως είναι η ικανότητα επικοινωνίας, ο χειρισμός της διαφορετικότητας, η ικανότητα ομαδικής συνεργασίας κλπ. *«Για παράδειγμα, οι Spencer & Spencer (1993) στην ανάλυση δεδομένων από 286 οργανισμούς με ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων στις ΗΠΑ και σε άλλες χώρες βρήκε 21 ικανότητες που διέκριναν τους καλύτερους απ'τους μέτριους. Από αυτές η μία ήταν τεχνική δεξιότητα, οι δύο γνωστικές –η αναλυτική και η θεωρητική σκέψη-, ενώ οι υπόλοιπες ήταν συναισθηματικές ικανότητες» (Ιορδάνογλου 2008, σ.63).*

Ήδη από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, οι επιστήμονες αντιλήφθηκαν ότι η ανθρώπινη νοημοσύνη δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά σε γνωστικές διαδικασίες. Ο Thorndike ήταν ο πρώτος που έκανε λόγο για την «κοινωνική νοημοσύνη», δηλαδή για τη νοημοσύνη που δεν προσδιορίζεται μόνο μέσω των θεωρητικών γνώσεων που αποκτά το άτομο. Στα τέλη του 20^{ου} αιώνα, ο Gardner (1983, 1999) παραθέτει δέκα (10) μορφές νοημοσύνης: τη γλωσσική, τη μαθηματική-λογική, την οπτικοχωρική, τη μουσική, την κιναισθητική, την ενδοπροσωπική, τη διαπροσωπική, τη φυσιοκρατική, την υπαρξιακή και την ηθική. *«Οι δύο μορφές νοημοσύνης που θεωρούνται απαραίτητες για την προσωπική και την επαγγελματική επιτυχία σε όλους τους τομείς είναι η ενδοπροσωπική και η διαπροσωπική νοημοσύνη. Αυτές αποτελούν τη βάση της συναισθηματικής νοημοσύνης» (Ιορδάνογλου 2008, σ.σ.64-65).* Γενικότερα, οι άνθρωποι που διακρίνονται για την κοινωνικότητά τους είναι αυτοί που μπορούν να ελέγχουν τα προσωπικά τους συναισθήματα αλλά και να «εναρμονίζονται» με τους γύρω τους. Οι συγκεκριμένοι τύποι ανθρώπων *«έχουν την ετοιμότητα να συντονίζουν και να προσαρμόζουν αδιάκοπα τις κοινωνικές τους εκδηλώσεις ώστε να έχουν σίγουρα το ποθούμενο αποτέλεσμα. Με αυτή την έννοια είναι δεξιοτέχνες ηθοποιοί» (Goleman D. 1998, σ.177).*

7. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Ηγεσία.

«Με την καρδιά βλέπει κανείς σωστά. Το ουσιώδες είναι στο μάτι αόρατο»

Antoine De Saint-Exupery «Ο μικρός Πρίγκιπας»

Η συναισθηματική διάσταση της ηγεσίας είναι πρωτογενές στοιχείο της, υπό την έννοια ότι οι ηγέτες από αρχαιοτάτων χρόνων έπαιζαν κρίσιμο ρόλο στη συναισθηματική κατάσταση της ομάδας τους. Τα συναισθήματα έχουν τόσο μεγάλη δύναμη γιατί είναι απαραίτητα για την επιβίωση του ανθρώπου. Όταν βρεθούμε σε μια επείγουσα κατάσταση όπου πρέπει να ληφθούν άμεσα αποφάσεις που μπορεί να είναι καθοριστικές ακόμα και για την ίδια μας τη ζωή, ο ‘μεταιχμιακός’ μας εγκέφαλος παίρνει τα ηνία και ελέγχει αυτός όλες τις υπόλοιπες λειτουργίες μας. Με αυτό τον τρόπο, η αμυγδαλή του εγκεφάλου, μας ενημερώνει άμεσα για τις εναλλακτικές που έχουμε σε μια κατάσταση έκτακτης ανάγκης: Να παλέψουμε με τον ‘εχθρό’, να ‘το βάλουμε στα πόδια’ ή να ακινητοποιηθούμε. Δεδομένου ότι πρόκειται για πρωτογενές χαρακτηριστικό της ανθρώπινης φύσης, είναι κάτι που χαρακτηρίζει και σήμερα τον άνθρωπο, είτε πρόκειται για τον αρχηγό μιας πρωτόγονης φυλής στην Αφρική, είτε για έναν αρχηγό κράτους. Οι ‘ακόλουθοι’ έχουν πάντα ανάγκη για επιβεβαίωση, ασφάλεια, καθαρή σκέψη και συναισθηματική στήριξη από τον ηγέτη και ειδικά σε περιόδους κρίσης οι ανάγκες αυτές γίνονται πιο έντονες (Goleman D., Boyatzis R. & McKee A. 2002).

Ο άνθρωπος διαθέτει δύο είδη νοημοσύνης, τα οποία αν και εντελώς διαφορετικά μεταξύ τους, αλληλεπιδρούν συνεχώς και καθορίζουν την πορεία τόσο της επαγγελματικής, όσο και της προσωπικής μας ζωής. *«Έχουμε δύο μυαλά: ένα που σκέφτεται κι ένα που αισθάνεται. Αυτοί οι δύο θεμελιακά διαφορετικοί τρόποι γνώσης αλληλεπιδρούν στη δόμηση της διανοητικής μας ζωής. Ο ένας, ο λογικός νους, είναι ο τρόπος κατανόησης του οποίου έχουμε επίγνωση: πιο ενσυνείδητος, πιο στοχαστικός, πιο ικανός να ζυγίζει και να συλλογίζεται. Αλλά δίπλα σ’ αυτόν υπάρχει και ένα άλλο σύστημα γνώσης, παρορμητικό και πανίσχυρο, αν και μερικές φορές παράλογο: ο συγκινησιακός νους. Ο συγκινησιακός / λογικός διχασμός προσεγγίζει τη λαϊκή διάκριση μεταξύ ‘καρδιάς’ και ‘μυαλού’»* (Goleman D. 1998, σ.36).

Σχετικά με το ορισμό του συναισθήματος υπάρχουν αρκετές σχολές σκέψης κυρίως γιατί υπάρχουν πάρα πολλές συναισθηματικές αποχρώσεις. Η βασική ταξινόμηση των συναισθημάτων περιλαμβάνει το θυμό, τη θλίψη, το φόβο, την απόλαυση, την αγάπη, την έκπληξη, την αποστροφή και την ντροπή. *«Στην πιο κυριολεκτική της έννοια, το Αγγλικό Λεξικό της Οξφόρδης ορίζει το συναίσθημα ως : «οποιαδήποτε αναταραχή ή αναστάτωση του νου, αίσθημα, πάθος. Οποιαδήποτε σφοδρή ή εξημμένη ψυχική κατάσταση»* (Goleman D. 1998, σ.σ.395-396).

Ο συγκινησιακός νους του ανθρώπου είναι αυτός που καθορίζει τη συναισθηματική του νοημοσύνη, όρος που απασχόλησε πολύ την επιστήμη της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, ειδικά κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Στο μεγάλης εμβέλειας έργο του, ένας από τους κύριους θεωρητικούς της συναισθηματικής νοημοσύνης - ο Daniel Goleman, δίνει κυρίαρχο ρόλο στο συγκεκριμένο τύπο νοημοσύνης όσον αφορά στην επαγγελματική επιτυχία των εργαζομένων και ειδικά στην επιτυχία εκείνων που αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις. Σύμφωνα με τη θεωρία του, η ύπαρξη ή η απουσία συναισθηματικής νοημοσύνης είναι καθοριστικός παράγοντας για την ανάπτυξη κάθε είδους ανθρώπινων σχέσεων: οικογενειακών, φιλικών, προσωπικών, κοινωνικών και βέβαια εργασιακών. Η μεγάλη προστιθέμενη αξία του έργου του είναι ότι παρότι στο DNA του ανθρώπου έχουν εγγραφεί συναισθηματικά χαρακτηριστικά με τα οποία έρχεται στον κόσμο, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι κάτι που μπορεί να διδαχτεί και να αναπτύσσεται διαρκώς (Goleman D. 1998).

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας θα χρησιμοποιηθούν ως υποδείγματα δύο μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης: του Daniel Goleman και του BarOn.

7.1. Το μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης (EQ) του Daniel Goleman.

«Η συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται ως 'η ικανότητα ενός ατόμου να αναγνωρίζει τα συναισθήματά του και τα συναισθήματα των άλλων, να τα χειρίζεται αποτελεσματικά και να δημιουργεί κίνητρα για τον εαυτό του» (Goleman D. 1997, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.116).

Είναι δεδομένο ότι ο άνθρωπος κατά τη γέννησή του είναι προικισμένος (ή δεν είναι) με γενετικά προκαθορισμένα συναισθηματικά χαρακτηριστικά. Αυτό δεν σημαίνει σε καμία περίπτωση ότι αυτό είναι και το προκαθορισμένο συναισθηματικό του πεπρωμένο (Goleman D. 1998).

Ο Daniel Goleman μπορεί να χαρακτηριστεί ως ένας από τους γκουρού σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και συναισθηματικής νοημοσύνης και χαίρει διεθνούς αναγνώρισης. Το έργο του έχει χρησιμοποιηθεί και στον εκπαιδευτικό τομέα, βοηθώντας τα παιδιά να αναπτύξουν, ήδη από αυτή την ηλικία, συναισθηματικές δεξιότητες. Η θεωρία του υποστηρίζει ότι σε αντίθεση με τη νοητική ικανότητα του ατόμου, οι συναισθηματικές δεξιότητες μπορούν να διδαχθούν και επικεντρώνεται στη σημασία που έχει ο δείκτης συναισθηματικής νοημοσύνης (EQ), παράλληλα με τον κλασικό δείκτη νοημοσύνης (IQ) στην άσκηση ηγετικών καθηκόντων (Mark A. Th. 2006). Ο Goleman υποστήριξε σθεναρά και θεμελίωσε θεωρητικά την άποψη ότι οι ακαδημαϊκές επιδόσεις και οι σπουδές δεν επαρκούν στο να θεωρηθεί κάποιο άτομο ικανό να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις της ζωής, πόσο μάλλον στις απαιτήσεις ενός ηγετικού ρόλου.

Διαπιστώθηκε επίσης ότι όσο υψηλότερη θέση κατέχει κάποιος στην ιεραρχία ενός οργανισμού, προκειμένου να θεωρηθεί ‘άριστος ηγέτης’ πρέπει να διαθέτει ένα σύνολο συναισθηματικών δεξιοτήτων. Όσο περισσότερο μαθαίνει, καλλιεργεί και αναπτύσσει τις δεξιότητες αυτές διαμορφώνει ένα είδος ταλέντου το οποίο αποτελεί μια «μετά-ικανότητα» που καθορίζει πόσο άρτια χειρίζεται τις υπόλοιπες δεξιότητες που διαθέτει (Goleman D. 1998).

ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΟΥ DANIEL GOLEMAN

ΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

ΚΑΙ ΟΙ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

(Goleman D., Boyatzis R. & McKee A. 2002, σ.σ.58-59)

A. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

(Ο τρόπος με τον οποίο διαχειριζόμαστε τον εαυτό μας)

ΑΥΤΟΕΠΙΓΝΩΣΗ	ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΑΥΤΟΕΠΙΓΝΩΣΗ ‘Διαβάζω’ τα συναισθήματά μου, αναγνωρίζω την επίδρασή τους, χρησιμοποιώ τη διαίσθησή μου κατά τη λήψη αποφάσεων.	ΑΥΤΟΕΛΕΓΧΟΣ Η δυνατότητα να ελέγχω τα συναισθήματα και τις παρορμήσεις μου.
ΑΚΡΙΒΗΣ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ Γνωρίζω τα δυνατά μου σημεία, αλλά και τα όριά μου.	ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ Η τιμιότητα και ακεραιότητα που με διακρίνει. Η αξιοπιστία μου.
ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ Η σταθερή μου αίσθηση για την αξία και τις δυνατότητες που έχω.	ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ Η ευελιξία μου να ξεπερνάω εμπόδια και να προσαρμόζομαι σε μεταβαλλόμενες συνθήκες.
	ΕΠΙΤΕΥΞΗ Ότι με κινητοποιεί εσωτερικά να βελτιώσω την απόδοσή μου.

	<p align="center">ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ</p> <p>Η ετοιμότητά μου για ανάληψη δράσης και αξιοποίηση των ευκαιριών.</p>
	<p align="center">ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ</p> <p>Η ικανότητά μου να βλέπω τη θετική πλευρά των πραγμάτων.</p>

B. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

(Ο τρόπος με τον οποίο διαχειριζόμαστε τις σχέσεις μας)

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΓΝΩΣΗ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ
<p align="center">ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ</p> <p>Αντιλαμβάνομαι τα συναισθήματα των άλλων, καταλαβαίνω την οπτική τους και δείχνω ενδιαφέρον για ότι τους απασχολεί.</p>	<p align="center">ΕΜΠΝΕΥΣΗ</p> <p>Κινητοποιώ και καθοδηγώ τους άλλους προς το προδιαγεγραμμένο όραμα.</p>
<p align="center">ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΓΝΩΣΗ</p> <p>Αντιλαμβάνομαι τα τρέχοντα θέματα, τα δίκτυα σχέσεων και τις στρατηγικές.</p>	<p align="center">ΕΠΙΡΡΟΗ</p> <p>Η γκάμα των τεχνικών που εφαρμόζω προκειμένου να πείσω για κάτι.</p>
<p align="center">ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ</p> <p>Αναγνωρίζω και καλύπτω τις ανάγκες των άλλων.</p>	<p align="center">ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΑΛΛΩΝ</p> <p>Στηρίζω και ενισχύω τους άλλους. Τους δίνω feedback και τους καθοδηγώ.</p>
	<p align="center">ΚΑΤΑΛΥΤΗΣ ΑΛΛΑΓΩΝ</p> <p>Αναλαμβάνω πρωτοβουλίες και καθοδηγώ προς νέες κατευθύνσεις.</p>
	<p align="center">ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ</p> <p>Η ικανότητά μου να επιλύω τις διαφωνίες που προκύπτουν.</p>
	<p align="center">ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΔΕΣΜΩΝ</p> <p>Η ικανότητά μου να καλλιεργώ και να συντηρώ ένα δίκτυο σχέσεων.</p>
	<p align="center">ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΟΜΑΔΙΚΗ ΔΟΥΛΕΙΑ</p> <p>Η ικανότητά μου να συνεργάζομαι και να λειτουργώ μέσα σε ομάδα.</p>

Ο Daniel Goleman διερεύνησε περαιτέρω τον τρόπο με τον οποίο η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει το στυλ του ανθρώπου που αναλαμβάνει ηγετική θέση. Αυτό τον οδήγησε στην διαμόρφωση έξι διαφορετικών στυλ ηγεσίας (Goleman D., Boyatzis R. & McKee A. 2002, σ.σ.76,77) :

i) Η οραματιστική ηγεσία.

Είναι αρμονικό ηγετικό στυλ γιατί κινητοποιεί την ομάδα για την επίτευξη του κοινού στόχου, οράματος, ονείρου. Έχει ιδιαίτερα θετικό αντίκτυπο και βρίσκει ιδανική εφαρμογή όταν οι αλλαγές που συμβαίνουν απαιτούν ένα νέο όραμα (ή όταν παραστεί ανάγκη να δοθούν σαφείς κατευθύνσεις).

ii) Η υποστηρικτική ηγεσία.

Είναι αρμονικό ηγετικό στυλ γιατί συνδέει τους στρατηγικούς στόχους του οργανισμού με τις προσωπικές προσδοκίες κάθε εργαζομένου. Έχει ιδιαίτερα θετικό αντίκτυπο και βρίσκει ιδανική εφαρμογή όταν οι εργαζόμενοι χρειάζεται να βελτιώσουν τις ικανότητες και την απόδοσή τους σε μακροπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα.

iii) Η συνεργατική ηγεσία.

Είναι αρμονικό ηγετικό στυλ γιατί συνδέει τους ανθρώπους μεταξύ τους, τους κάνει ομάδα. Ο αντίκτυπος που έχει είναι θετικός και εφαρμόζεται ιδανικά όταν υπάρχουν προβλήματα, διαφωνίες, αγχωτικές καταστάσεις.

iv) Η δημοκρατική ηγεσία.

Είναι αρμονικό ηγετικό στυλ γιατί εκτιμά την προσφορά των εργαζομένων και πετυχαίνει την προσωπική τους εμπλοκή και δέσμευση μέσω συμμετοχικών διαδικασιών. Έχει θετικό αντίκτυπο και εφαρμόζεται όταν απαιτείται συναίνεση ή όταν οι εργαζόμενοι επιβάλλεται να έχουν ενεργό συμμετοχή στις αποφάσεις.

v) Η κατευθυντική ηγεσία (βασίζεται στους στόχους).

Πρόκειται για δυσαρμονικό ηγετικό στυλ και πρέπει να εφαρμόζεται με προσοχή. Πολύ συχνά έχει αρνητικό αντίκτυπο και χαρακτηρίζεται από ανταγωνιστικότητα. Ο ηγέτης μπορεί να επιδεικνύει εμμονή με την ποιότητα και την ταχύτητα που απαιτεί. Οι εργαζόμενοι ίσως αισθανθούν καταπιεσμένοι, ανήμποροι ή ανίκανοι και να παρουσιάσουν πεσμένο ηθικό. Παρόλαυτα μπορεί να είναι συναρπαστικό όταν υπάρχουν υψηλοί και δύσκολοι νέοι στόχοι. Μπορεί επίσης να λειτουργήσει καλά όταν ο ηγέτης έχει πάθος για το όραμά του και διαθέτει ομαδικό πνεύμα.

vi) Η καταπιεστική ηγεσία (βασίζεται στις διαταγές).

Πρόκειται για δυσαρμονικό ηγετικό στυλ και πρέπει να εφαρμόζεται με πολλή προσοχή. Εφαρμόζεται συχνά σε περιόδους κρίσης. Πολύ συχνά έχει ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο γιατί δεν γίνεται σωστή χρήση του. Δυστυχώς συναντάται πολύ συχνά στον πραγματικό κόσμο. Οι καταπιεστικοί / προστακτικοί ηγέτες απαιτούν άμεση υπακοή, επι-κρίνουν, εστιάζουν μόνο στα λάθη, είναι υπερ-συγκεντρωτικοί και έχουν μεγάλη ανάγκη ελέγχου. Δεδομένης της μεταδοτικής φύσης των συναισθημάτων, σύντομα ο οργανισμός θα αποκτήσει τοξικότητα. *«Όταν οι ανεξέλεγκτες εκρήξεις συνδυάζονται με απουσία ενσυναίσθησης –ένα είδος συναισθηματικής κωφότητας- τότε η κατάσταση φθάνει στα όρια του αμόκ..... η αποτελεσματική εφαρμογή αυτού του στυλ απαιτεί, για να παραφράσουμε τον Αριστοτέλη, ηγέτη που ‘θυμώνει με τον πραγματικό υπεύθυνο, με τον κατάλληλο τρόπο, τη σωστή στιγμή και για δίκαιη αιτία’»* (Goleman D., Boyatzis R. & McKee A. 2002, σ.101).

7.2. Το μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης του BarOn (2006).

Ο BarOn διαμόρφωσε τη θεωρία του επηρεασμένος από «τη δαρβινική αντίληψη της αναγκαιότητας της συναισθηματικής έκφρασης για την προσαρμογή και την επιβίωση του ανθρώπινου είδους» (Ιορδάνογλου 2008, σ.126).

Προσδίδοντας μια πιο ψυχολογική χροιά στη συναισθηματική νοημοσύνη, την όρισε ως «ένα σύνολο ενδοπροσωπικών και διαπροσωπικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων που καθορίζουν την αποτελεσματικότητα της ανθρώπινης συμπεριφοράς» (BarOn 1997, 2006, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.126). Το μοντέλο του συνδέει τη συναισθηματική νοημοσύνη με τον θετικό αντίκτυπο που αυτή έχει στη φυσική και κυρίως στην ψυχική υγεία του ανθρώπου.⁶

⁶ Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations – Issues in Emotional Intelligence, www.eiconsortium.org, “The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)”, University of Texas Medical Branch.

Το μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης του BarOn περιλαμβάνει τέσσερις διαστάσεις, οι οποίες αναλύονται περαιτέρω σε ικανότητες (Ιορδάνογλου 2008, σ.127):

ΕΝΔΟΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

- Αυτοεπίγνωση
- Διεκδικητικότητα
- Αυτοεκτίμηση

ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

- Επίλυση προβλημάτων
- Έλεγχος πραγματικότητας
- Ευελιξία

ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

- Ενσυναίσθηση
- Διαπροσωπικές Σχέσεις

ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΣΤΡΕΣ

- Αντοχή στο στρες
- Αυτοέλεγχος

Χρέος λοιπόν του κάθε σύγχρονου οργανισμού –και ειδικά σε περιόδους κρίσης όπως η παρούσα- είναι «να αντιληφθεί τη σημασία της διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου, που πέρα από το διανοητικό περιλαμβάνει το συναισθηματικό και το κοινωνικό κεφάλαιο, δηλαδή τα συναισθήματα των ανθρώπων που καθορίζουν την ικανότητα δράσης τους» (Ιορδάνογλου 2008, σ.22). Τα συναισθήματα ως πυρηνικό χαρακτηριστικό των κοινωνικών σχέσεων είναι αυτά που επηρεάζουν –αν όχι καθορίζουν- τις αντιδράσεις και τη συμπεριφορά ενός ατόμου σε μια κατάσταση. Με όρους Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και συναισθηματικής νοημοσύνης, το εργασιακό προφίλ των Ελλήνων εντάσσεται στην κατηγορία εκείνη που το άτομο χρειάζεται να αισθάνεται ασφάλεια και σιγουριά –όχι αβεβαιότητα- στο χώρο εργασίας του προκειμένου να αποδώσει τα μέγιστα. Ο ιεραρχικά ανώτερός του –ο ηγέτης- είναι απαραίτητο να του δίνει σαφείς και συγκεκριμένες κατευθυντήριες οδηγίες (Ιορδάνογλου 2008). Καθώς επίσης και θετικά κίνητρα για να εργαστεί με κέφι και ενέργεια. «Οι άνθρωποι δεν ανταποκρίνονται σε οργανωτικούς πίνακες αλλά ανταποκρίνονται σε ανθρώπους. Το πρώτο που πρέπει να δηλώσει ένας ηγέτης δεν είναι η δικαιωματική εξουσία αλλά η εξουσία που πηγάζει από ανθρώπινες σχέσεις». (Maxwell 1993, σ.σ.170,171). Τα θετικά κίνητρα πλημμυρίζουν τον πομπό και τον δέκτη με συναισθήματα χαράς, αυτοπεποίθησης, ενθουσιασμού, ζήλου και περηφάνιας και μπορούν να οδηγήσουν το άτομο (και τον οργανισμό) στη διαρκή επιτυχία. Από μελέτες που πραγματοποιήθηκαν σε αθλητές και μουσικούς προέκυψε ότι κοινό τους χαρακτηριστικό είναι η επιμονή και η δημιουργία προσωπικών κινήτρων (Goleman 1998).

Τα συναισθήματα είναι μεταδοτικά, κολλητικά θα μπορούσε να πει κανείς. Όταν κάποιος αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων, όταν ακούει πραγματικά τα προβλήματα και τις απόψεις τους, τότε αυτόματα μετατρέπεται σε ένα σημείο αναφοράς. Γίνεται ο άνθρωπος στον οποίο όλοι θα στραφούν όταν χρειάζονται συμβουλή ή βοήθεια. Οι άνθρωποι επίσης τείνουν να αντιγράφουν τα θετικά και τα αρνητικά συναισθήματα και αντιδράσεις των γύρω τους. Ειδικότερα, *«η δράση του ηγέτη πολλαπλασιάζεται σε πολλές αντιδράσεις, καθώς απευθύνεται σε πολλούς οπαδούς. Σε κάθε χαμόγελο που χαρίζει, πολλά χαμόγελα του ανταποδίδονται. Η απελευθέρωση του θυμού του προς τους άλλους συνεπάγεται πολύ θυμό που εισπράττει από πολλούς»* (Maxwell 1993, σ.σ.152,153). Πιθανότατα αυτό συμβαίνει ασυνείδητα μέσα από τη διαδικασία της μίμησης η οποία χαρακτηρίζει το ανθρώπινο είδος. Μιμούμαστε τις χειρονομίες, τις εκφράσεις του προσώπου, τη φωνή καθώς και πολλές μη λεκτικές συμπεριφορές και αυτό συμβαίνει μέσα από τη λειτουργία των μυών του προσώπου μας. *«Μέσα από αυτή τη μίμηση, οι άνθρωποι ανα-δημιουργούν στον εαυτό τους τη διάθεση του άλλου προσώπου. Είναι μια χαμηλών τόνων έκδοση της μεθόδου Στανισλάφσκι, όπου οι ερμηνευτές αναπλάθουν χειρονομίες, κινήσεις και άλλες εκφράσεις ενός συναισθήματος που ένιωσαν στο παρελθόν, έτσι ώστε να ανασύρουν αυτά τα συναισθήματα και πάλι»* (Goleman D. 1998, σ.173). Είναι εύκολο επομένως να αντιληφθούμε πόσο σημαντικό είναι να διαθέτει ένας ηγέτης τις προαναφερθείσες ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης. Τόσο τις προσωπικές, όσο και τις κοινωνικές. Το βασικότερο όλων είναι ο ηγέτης να επιδεικνύει έμπρακτα και καθημερινά πραγματικό ενδιαφέρον για τον άνθρωπο και οι σχέσεις του με την ομάδα του να βασίζονται στην ουσιαστική ανθρώπινη επαφή. Δεδομένο είναι ότι πολλές φορές οι απαιτήσεις στην εργασία δεν αφήνουν χώρο για τα τρία στοιχεία που πρέπει να υπάρχουν σε κάθε περίπτωση: Χρόνος, υπομονή και ευελιξία. Η προσπάθεια, ωστόσο, ύπαρξής τους είναι καθοριστική προκειμένου να δημιουργηθεί στον οργανισμό ένα *«κλίμα ανθρώπινου ενδιαφέροντος και φροντίδας»*, δηλαδή ένα πλαίσιο ασφάλειας μέσα στο οποίο να μπορούν όλοι να αξιοποιήσουν τις γνώσεις, τις ικανότητες και τα ταλέντα τους στο μέγιστο δυνατό βαθμό (Ιορδάνογλου 2008, σ.137). Ήδη από την αρχαιότητα, είχε γίνει αντιληπτή η ύψιστη σημασία που έχει η αυτοεπίγνωση. *«Η ρήση του Σωκράτη 'γνώθι σ'αυτόν' εκφράζει αυτόν ακριβώς το θεμέλιο λίθο της συναισθηματικής νοημοσύνης: να αντιλαμβάνεσαι τα συναισθήματά σου μόλις γεννηθούν μέσα σου»* (Goleman D. 1998, σ.173). Όλες οι συναισθηματικές δεξιότητες είναι ιδιαίτερα μεγάλης σημασίας και προκαλούν θετικές αντιδράσεις στους αποδέκτες τους. Ο αυτοέλεγχος, για παράδειγμα, βοηθά τον ηγέτη να συγκρατεί το θυμό ή την παρόρμησή του γιατί αυτά τα συναισθήματα τον εμποδίζουν αφενός από το να συνυπάρξει αρμονικά με την ομάδα του και αφετέρου ελαχιστοποιούν την επίτευξη των στόχων. Η ελπίδα την οποία εμπνέει στους 'ακολουθούς' του βοηθάει την ομάδα να βρει λύσεις σε μια δύσκολη περίσταση, να είναι ευέλικτη στις προκλήσεις και να προχωράει μπροστά χωρίς ηττοπάθεια. Οι κοινωνικές δεξιότητες τού επιτρέπουν να καλλιεργεί υγιείς προσωπικές σχέσεις, να δημιουργεί αίσθηση ασφάλειας, άνεσης και εμπιστοσύνης στους άλλους

και να τους επηρεάζει θετικά προς το κοινό, προκαθορισμένο όραμα (Goleman D. 1998). Στον πυρήνα ωστόσο όλων των συναισθηματικών δεξιοτήτων ενός ηγέτη βρίσκεται η ακεραιότητα του χαρακτήρα του, η οποία (πρέπει να) αποτελεί θεμελιώδες χαρακτηριστικό της συμπεριφοράς του. Η ακεραιότητα αυτή επιβεβαιώνεται από το κατά πόσο η ομάδα του τον θεωρεί έντιμο, συνεπή, αξιόπιστο, αντικειμενικό. Για να κερδίσει την εμπιστοσύνη των 'ακολουθών' του, πρέπει τα λόγια του ηγέτη να συνάδουν με τις πράξεις του, να τηρεί τις υποσχέσεις του, να υλοποιεί τις δεσμεύσεις του, να αντιμετωπίζει τους ανθρώπους με ειλικρίνεια, δικαιοσύνη, ισότητα και σεβόμενος την αξιοπρέπειά τους, να στέκεται όρθιος στις αντίξοες συνθήκες, να είναι σταθερός στις αρχές του με οποιοδήποτε κόστος, με δυο λόγια: να έχει αξίες και νοοτροπία 'κερδίζω – κερδίζεις' (win – win). Προκειμένου να κατοχυρώσει τη θέση του στον οργανισμό με την ουσιαστική έννοια, δηλαδή να γίνει αποδεκτός από τους συνεργάτες / υφισταμένους του και πολύ περισσότερο προκειμένου να μπορέσει να τους εμπνεύσει ώστε να υποστηρίξουν το όραμά του, ο ηγέτης οφείλει να επιδεικνύει γνήσιο ενδιαφέρον για τον εργαζόμενο – άνθρωπο, να είναι ευαίσθητος, να νοιάζεται και να ακούει πραγματικά «με τα αυτιά, τα μάτια και την ψυχή του» τα προβλήματα, τις έγνοιες και τις χαρές των άλλων. Να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματά τους και να μπορεί να μπει στη θέση τους. Με δυο λόγια, ο διαρκώς πετυχημένος ηγέτης πρέπει να διαθέτει μια κομβικής σημασίας κοινωνική δεξιότητα συναισθηματικής νοημοσύνης : **την ενσυναίσθηση**. (Μπουραντάς 2005).

«Ενσυναίσθηση είναι μια πολύπλοκη μορφή ψυχολογικής αντίδρασης, με την οποία συνδυάζει κανείς την παρατήρηση, τη μνήμη, τη γνώση και το συλλογισμό προκειμένου να μπορέσει να δαισθανθεί τις σκέψεις και τα συναισθήματα των άλλων» (Ickes 1997, όπως αναφέρεται σε Jackson Ph., Meltzoff A. & Decety J. 2004). Πρόκειται για κομβικής σημασίας δεξιότητα όσον αφορά στα θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και διοίκησης οργανισμών γιατί επιτρέπει την αυτόματη εναρμόνιση του ανθρώπου με τη συναισθηματική κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι άλλοι, κάτι που είναι θεμελιώδες για την ισορροπία των κοινωνικών σχέσεων και ειδικά για τις περιπτώσεις όπου απαιτείται ομαδική και συντονισμένη δράση προκειμένου να επιτευχθούν κοινά στόχοι (de Waal F. 2007). Ακόμα και στην κοινωνία των ζώων (ομάδες πιθήκων) έχει παρατηρηθεί ότι είναι πολύτιμη –και επιδιώκεται- η ασφάλεια και η φροντίδα που παρέχει η ομάδα στα μέλη της με αποκορύφωμα την επούλωση των πληγών (γλείφοντάς τις) όσων έχουν υποστεί τραυματισμό (Dittus & Ratnayeke 1989, όπως αναφέρεται σε de Waal F. 2007) (Παράρτημα, φωτο 1). Οι άνθρωποι δεν εκφράζουν συνήθως τα συναισθήματά τους με λόγια. Συνήθως εκδηλώνονται μέσα από μη λεκτικές συμπεριφορές – συχνά ασυνείδητες- όπως οι εκφράσεις του προσώπου, η γλώσσα του σώματος, οι χειρονομίες, ο τόνος και η χροιά της φωνής. Αυτές οι λεπτές συναισθηματικές αποχρώσεις περνούν συνήθως απαρατήρητες, αν και εκεί βρίσκεται η αλήθεια που συχνά δεν μπορεί να εκφραστεί λεκτικά. Και δεν πρόκειται για τους λεγόμενους «αλεξιθυμικούς» οι οποίοι είναι απολύτως ασυντόνιστοι με τα συναισθήματα των γύρω τους. Πολλοί άνθρωποι – η ακαδημαϊκή μόρφωση δεν παίζει εδώ

σχεδόν κανένα ρόλο- δεν διαθέτουν ενσυναίσθηση, παρότι οι ρίζες της κοινωνικής αυτής δεξιότητας εντοπίζονται ήδη στη νηπιακή, αν όχι και στη βρεφική ηλικία του ανθρώπου. «Για παράδειγμα, αν ένα μωρό χτυπήσει τα δαχτυλάκια του, ένα άλλο μωρό ενός χρόνου μπορεί να βάλει τα δάχτυλα στο στόμα, για να διαπιστώσει κατά πόσο πονάει και το ίδιο. Βλέποντας τη μητέρα του να κλαίει, ένα παιδάκι σκούπισε τα δικά του μάτια, παρόλο που δεν είχαν δάκρυα. Αυτή η κινητική μίμηση, όπως λέγεται, αποτελεί την πρωταρχική τεχνική έννοια της λέξης ενσυναίσθηση (empathy), όπως πρωτοχρησιμοποιήθηκε κατά τη δεκαετία του 1920 από τον αμερικανό ψυχολόγο E. Μπ. Τίτσενερ» (Goleman D. 1998, σ.151).

Επίσης, αποτελέσματα ερευνών έχουν δείξει ότι τα νεογέννητα, πέραν του ότι μπορούν να μιμηθούν διάφορες σωματικές αντιδράσεις που κάνουν οι μεγάλοι (να κουνάνε τα δάχτυλα του χεριού, να ανοίγουν το στόμα τους, να βγάζουν τη γλώσσα τους), μπορούν επίσης να μιμηθούν και τις συναισθηματικές εκφράσεις που βλέπουν (Field et al. 1982, Kugiumutzakis 1998, Meltzoff and Moore 1977, όπως αναφέρεται σε Jackson Ph., Meltzoff A. & Decety J. 2004). Προκειμένου λοιπόν να μπορέσει να αναπτύξει ένας ηγέτης τη θεμελιώδη δεξιότητα της ενσυναίσθησης θα πρέπει να προσπαθήσει να αντισταθεί στις συμπεριφορές και τη συναισθηματική κατάσταση που τείνουν να επιβάλλουν οι σύγχρονοι ρυθμοί ζωής και να ξαναγίνει για λίγο παιδί.

Μια καλή πρακτική εξάσκηση στην ενσυναίσθηση είναι αυτή που εφάρμοσε το σχολείο Τρουπ σε παιδιά της πέμπτης τάξης του δημοτικού σχολείου, κάτι που επιβεβαιώνει τη θεωρία ότι οι συναισθηματικές δεξιότητες μπορούν να διδαχθούν. «Για τον έλεγχο των παρορμήσεων, υπάρχει σε περίοπτο σημείο ένα πόστερ με έναν σηματοδότη της τροχαίας, χωρισμένο σε έξι βαθμίδες» (Goleman D. 1998, σ.379) :

Κόκκινο:	1. Στοπ. Ηρέμησε και σκέψου πριν δράσεις.
Κίτρινο:	2. Μίλησε για το πρόβλημα και πώς νιώθεις γι'αυτό.
	3.Θέσε έναν θετικό στόχο.
	4. Σκέψου πολλές εναλλακτικές λύσεις.
	5.Σκέψου πριν από τις συνέπειες.
Πράσινο:	Προχώρησε και δοκίμασε το καλύτερο σχέδιο.

(Goleman D. 1998, σ.379).

8. Ομάδα, ο σκληρός πυρήνας του οργανισμού.

«Η βασική μέθοδος αξιολόγησης της ευφυΐας ενός κυβερνήτη είναι να κοιτάξει κανείς τους ανθρώπους που έχει γύρω του».

Νικολό Μακιαβέλι, όπως αναφέρεται σε Maxwell 1993, σ.248.

Ο άνθρωπος ως παραγωγικός συντελεστής μιας επιχείρησης / ενός οργανισμού διαφέρει στο ότι διαθέτει κάτι που λείπει από τους υπόλοιπους πόρους (κεφάλαιο και τεχνολογία) : ΨΥΧΗ.

«Η Graton (2000) θεωρεί ότι η νέα ατζέντα για τις επιχειρήσεις πρέπει να τοποθετήσει τους ανθρώπους στο κέντρο του εταιρικού σκοπού αναγνωρίζοντας τρία βασικά αξιώματα για την ανθρώπινη φύση: ότι λειτουργούμε μέσα στο χρόνο, ότι έχουμε ψυχή και ότι ψάχνουμε για νόημα» (Ιορδάνογλου 2008, σ.111).

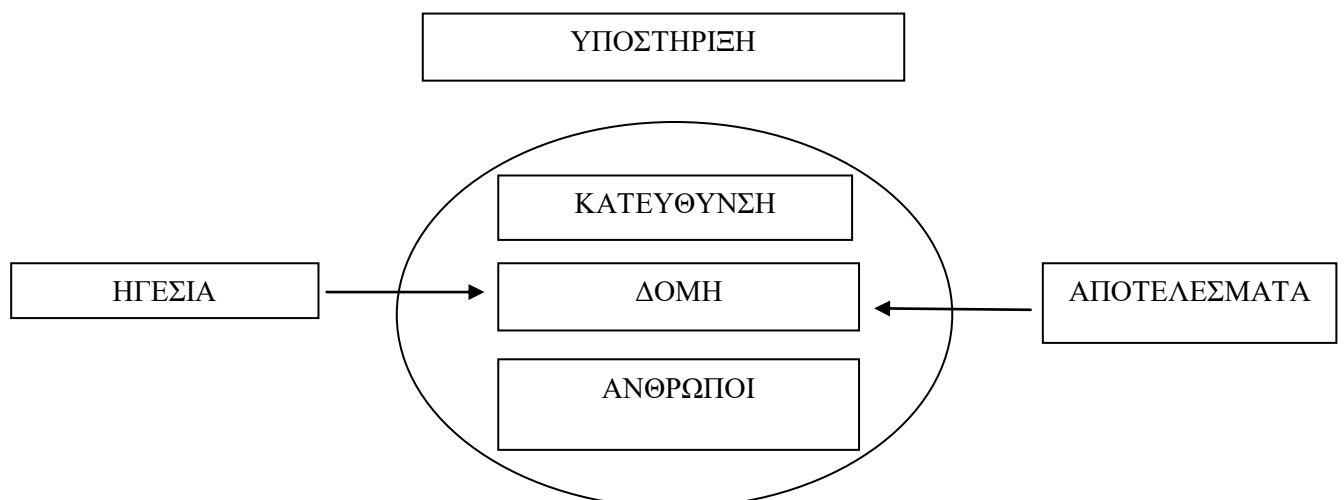
Καθώς η δημιουργία ομάδων και η συμπεριφορά των ανθρώπων μέσα σε αυτές είναι ο σκληρός πυρήνας ολόκληρου του κοινωνικού οικοδομήματος προκύπτει ότι πρόκειται για θέμα εξαιρετικά σημαντικό για τη λειτουργία και την επιβίωση κάθε είδους οργανισμού καθώς και την επίτευξη του οράματος και των στόχων του. Ο όρος «δημιουργία – χτίσιμο ομάδας» μπορεί να θεωρηθεί σαν «όρος ομπρέλα» καθώς άπτεται σε διαφορετικά ζητήματα όπως η βελτίωση της ατομικής (αλλά και της ομαδικής) απόδοσης καθώς και της δυναμικής που αναπτύσσεται μέσα από τις διαπροσωπικές σχέσεις των μελών της ομάδας (Dunn J., Holt N. 2004).

Ο ηγέτης έχει εξ' ορισμού κεντρικό ρόλο στη δημιουργία, το χτίσιμο και την εξέλιξη της ομάδας καθώς η ηγεσία είναι μία από τις πέντε συνθήκες δημιουργίας μιας αποτελεσματικής ομάδας και εμπλέκεται ενεργά σε όλα σχεδόν τα στάδια ανάπτυξής της και ειδικά στα τρία πρώτα: Τον σχηματισμό της ομάδας «Forming», την αντιπαράθεση «Storming» και τη δημιουργία κανόνων «Norming».

Στο παρακάτω σχήμα αποτυπώνονται οι πέντε προαναφερόμενες συνθήκες.

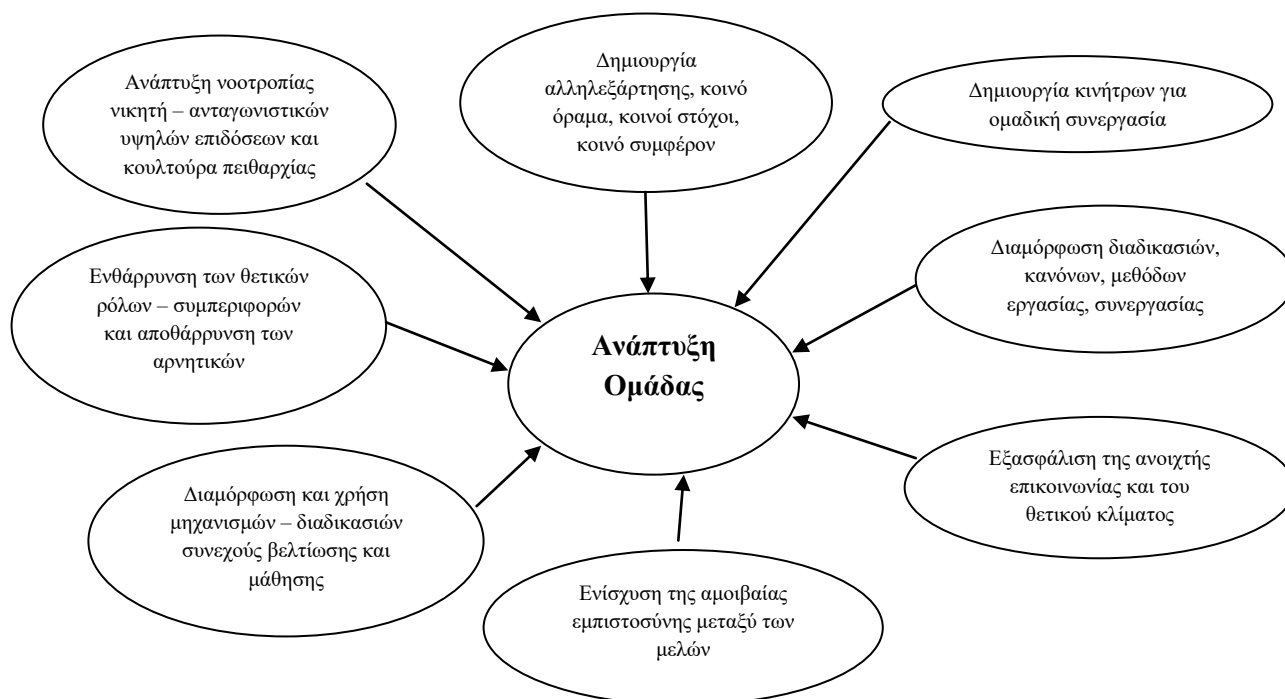
Οι πέντε συνθήκες δημιουργίας αποτελεσματικών ομάδων

(HayGroup Inc. 2001, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.210).



Στο επίπεδο ικανότητας του ηγέτη να λειτουργεί μέσα σε ομάδα, είναι κρίσιμης σημασίας η κατοχή (και περαιτέρω ανάπτυξη) από αυτόν των προαναφερόμενων προσωπικών και κοινωνικών δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης. Ο άνθρωπος που αναλαμβάνει θέσεις ευθύνης οφείλει καθημερινά να ενθαρρύνει και να εμπνέει τους 'ακολουθούς' του, να τους παρακινεί, να τους εμπνέει εμπιστοσύνη, να τους αφήνει περιθώρια για ανάληψη πρωτοβουλιών, να φροντίζει για την διατήρηση της καλής ψυχικής τους ισορροπίας. «... το μικροκλίμα και την 'καθημερινότητα' της κάθε οργανωτικής μονάδας τη διαμορφώνει σχεδόν αποκλειστικά ο προϊστάμενος – ηγέτης. Σχετικά με αυτό το κλίμα της κάθε οργανωτικής μονάδας, οι S. Ghoshal και C. Bartlett χρησιμοποιούν την πολύ καλή μεταφορική έννοια 'μυρωδιά του χώρου' 'the smell of the place'» (Μπουραντάς 2005, σ.321). Ο ηγέτης που θέλει να επιφέρει αποτελέσματα, να υλοποιήσει το όραμά του αλλά και να έχει διάρκεια μέσα στο χρόνο πρέπει να κάνει την ομάδα του να αισθάνεται ότι η συμβολή της στη διαδικασία αλλά και στην επίτευξη των στόχων είναι σημαντική, να τους κάνει συμμετόχους στις αποφάσεις, να δημιουργεί διαρκώς ένα δημιουργικό κλίμα 'ανικανοποίητου', να θέτει ρεαλιστικούς, μετρήσιμους και σαφείς στόχους, να μην υποτιμά και να μην επικρίνει κανέναν άνθρωπο, να μην μεταχειρίζεται τους άλλους για τη δική του προβολή ή επιτυχία, να μην είναι αδιάφορος και να ενθαρρύνει την προσωπική ανάπτυξη όλων των μελών της ομάδας του. Εάν πρέπει να αντιμετωπίσει κάποιο άτομο της ομάδας του, στο οποίο πρέπει να ασκήσει κριτική ή να κάνει παρατηρήσεις για κάποιο λόγο, ο ηγέτης έρχεται σε «αντιπαράθεση», αλληλεπιδρά με αυτόν τον άνθρωπο. Από τη στιγμή που έχει την αρμοδιότητα (θεσμοθετημένη ή μη) να θέσει τους στόχους και να 'τρέξει' το project, πρέπει να κάνει διάλογο προσέχοντας κάποια σημεία ώστε να επιτύχει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα και τη μεγαλύτερη δυνατή συναίνεση. Στο πλαίσιο αυτής της «αντιπαράθεσης» του, ο ηγέτης πρέπει να κάνει τη συζήτηση κατ'ιδίαν και όχι δημόσια, στο συντομότερο δυνατό χρόνο αφότου εντόπισε τη δυσλειτουργία, να αναφέρεται σε ένα μόνο θέμα σε κάθε συνάντηση ώστε να μη δημιουργήσει συναισθήματα απόρριψης στον άλλο, να μην επαναλαμβάνει τα λάθη συνεχώς, να μην είναι σαρκαστικός και είρων, να ασχοληθεί μόνο με αυτά που ο άλλος μπορεί να αλλάξει και όχι με κάτι ανέφικτο για τον άλλο άνθρωπο, να μην απολογείται που προκάλεσε τη συνάντηση, να αποφεύγει τη χρήση λέξεων όπως το «πάντα» και το «ποτέ» και να μην ξεχνάει να επαινεί τον άλλο για οτιδήποτε καλό έχει πετύχει. Γενικά είναι λειτουργικό να χρησιμοποιεί την μέθοδο «Σάντουιτς : Έπαινος – αντιπαράθεση – έπαινος» (Maxwell 1993).

Οι προϋποθέσεις που πρέπει να δημιουργήσει ο ηγέτης προκειμένου να αναπτύξει και να διατηρήσει μια αποτελεσματική ομάδα αποτυπώνονται στο παρακάτω σχήμα (Μπουραντάς 2005, σ.309)



Η κατοχή δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης από τον ηγέτη είναι καθοριστική για την επιτυχία του ίδιου, της ομάδας του, του project που επιχειρεί και του οργανισμού όπου εργάζεται. Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει άμεση σχέση με την αυτοαποτελεσματικότητα. Όταν ο ηγέτης διαθέτει υψηλό βαθμό συναισθηματικής νοημοσύνης αισθάνεται καλά με τον εαυτό του και ελέγχει τις καταστάσεις με δυναμισμό και αποφασιστικότητα. Καθώς τα συναισθήματα είναι μεταδοτικά, η σιγουριά και η αυτοπεποίθησή του μεταδίδονται στην ομάδα του (Sosik & Megerian 1999, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008). Με αυτό τον τρόπο διαμορφώνεται ο λεγόμενος «ομαδικός δείκτης νοημοσύνης». Είναι ένας δείκτης που προσδιορίζεται από τα συναισθήματα και δεν είναι τίποτα άλλο παρά «το άθροισμα των ταλέντων και των δεξιοτήτων όλων των μελών της ομάδας». Η ομάδα που έχει υψηλό ομαδικό δείκτη νοημοσύνης είναι σχεδόν σίγουρο ότι μπορεί να πετύχει την υλοποίηση του οράματος και των στόχων που έχει θέσει γιατί είναι εναρμονισμένη συναισθηματικά και μοιράζεται / αξιοποιεί τις ιδέες, ικανότητες και ταλέντα όλων των μελών της (Goleman D. 1998, σ.379). Η ομάδα δεν είναι απλά ένα άθροισμα των ατόμων που την συνθέτουν. «Δηλαδή στην ομάδα, το 'ένα συν ένα' δεν κάνει δύο, αλλά περισσότερα ($1+1>2$). Αυτό το εκφράζει η θαυμάσια ελληνική λέξη της συνέργειας, η οποία ως ελληνική λέξη χρησιμοποιείται στις περισσότερες ξένες γλώσσες (synergy). Το ίδιο εκφράζει και το ρητό 'η ισχύς εν τη ενώσει', που πίστευαν οι αρχαίοι πρόγονοί μας» (Μπουραντάς 2005, σ.307). Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινιστεί ότι ο όρος «ομαδική σκέψη» που αναφέρεται στη θεωρία της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού δεν πρέπει σε

καμία περίπτωση να συγγέεται με τον «ομαδικό δείκτη νοημοσύνης». «*Η ομαδική σκέψη προκύπτει από τις πιέσεις που ασκεί η ομάδα στα άτομα που την αποτελούν, για συμβιβασμό και επίτευξη συμφωνίας*» (Μπουραντάς 2005, σ.316). Το φαινόμενο της ομαδικής σκέψης ασκεί πίεση στους εργαζόμενους, μειώνει την ικανότητα να σκεφτεί κανείς καθαρά και να πάρει ορθολογικές αποφάσεις και πρέπει να αποφεύγεται. Συμπτώματα που μπορεί να οδηγήσουν μια ομάδα σε αυτού του τύπου συμπεριφορές είναι μεταξύ άλλων η υποτίμηση του εξωτερικού περιβάλλοντος, η ψευδαίσθηση ότι η ομάδα τους είναι τέλεια και η ψευδαίσθηση ότι υπάρχει ομοφωνία στην ομάδα. Μια ομάδα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, που όπως αναφέρθηκε εκκινεί από τον ηγέτη, θα ενθαρρύνει τις ιδέες και τις πρωτοβουλίες, αλλά και την κριτική των μελών της, τον εποικοδομητικό διάλογο, την αναζήτηση απόψεων από άτομα που βρίσκονται εκτός ομάδας και ίσως μπορούν να δουν τα πράγματα περισσότερο αντικειμενικά (Μπουραντάς 2005).

9. Οργανωσιακή Κουλτούρα - Μαθησιακή Οργάνωση.

«Τίποτα δεν αποτυγχάνει όσο η επιτυχία»

(Μπουραντάς, 2005)

Η «κουλτούρα» είναι έννοια προερχόμενη από το χώρο της κοινωνικής ανθρωπολογίας. Όπως ακριβώς συμβαίνει σε μια πρωτόγονη φυλή ή σε ένα οργανωμένο σύγχρονο κράτος, η κουλτούρα είναι ο δείκτης του τρόπου σκέψης και συμπεριφοράς των ανθρώπων που συνθέτουν μια ομάδα. «Οι Ridderstralle & Nordstrom (2000) κάνουν λόγο για 'εταιρική φυλή', εννοώντας ανθρώπους που μοιράζονται κοινά χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα, κουλτούρα, συμπεριφορές στο πλαίσιο ενός οργανισμού» (Ιορδάνογλου 2008, σ.20).

Ο ρόλος των στελεχών που βρίσκονται στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα, των υπεύθυνων για την επιτυχή ολοκλήρωση του εκάστοτε project, των «ηγετών» (θα έπρεπε να) είναι η διάδοση του οράματος και η εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο θα εμπνέει το ανθρώπινο δυναμικό να εξελίσσεται και θα το παρακινεί να προσφέρει τα μέγιστα. Κομβικό ρόλο στην επιτυχία της προσπάθειας του ηγέτη παίζει η ικανότητά του να ενσωματώσει τις θεμελιώδεις αξίες, καθώς και την εταιρική / οργανωσιακή κουλτούρα (δηλ. τον τρόπο σκέψης που κυριαρχεί στην επιχείρηση / οργανισμό) στη νοοτροπία των εργαζομένων. Άλλωστε, «η κουλτούρα (ή παιδεία και γιατί όχι νοοτροπία) αποτελεί ένα θεμελιώδες συστατικό στοιχείο ενός οργανισμού, όπως άλλωστε και ενός ατόμου και μιας κοινωνίας» (Μπουραντάς 2005, σ.119). Το ίδιο ισχύει και για τη συναισθηματική νοημοσύνη η οποία, όταν υπάρχει, θωρακίζει τον οργανισμό από όλους τους κινδύνους και τα απρόοπτα που μπορεί να τον απειλήσουν από το εξωτερικό περιβάλλον. Η αυτοεπίγνωση σε επίπεδο οργανισμού βοηθάει στη συνειδητοποίηση των συναισθημάτων των εργαζομένων αλλά και των πελατών – χρηστών των υπηρεσιών του και συντελεί στη διατήρηση των θεμελιωδών αξιών του και του οράματός του. Η διαχείριση των συναισθημάτων βοηθά τον οργανισμό να αποφεύγει τις σπασμωδικές κινήσεις και τις άστοχες επιλογές. (Ιορδάνογλου 2008).

Έρευνες που έχουν διενεργηθεί από την επιστημονική κοινότητα (J. Kotter, J. Heskett, J. Collins, J. Porras, O'Reilly, J. Pfeffer) έχουν καταλήξει στη διαπίστωση ότι κρίσιμο στοιχείο και κοινό χαρακτηριστικό μιας διαρκούς επιτυχημένης επιχείρησης / οργανισμού είναι η ύπαρξη μιας ισχυρής εταιρικής κουλτούρας, η οποία είναι ενσωματωμένη στη νοοτροπία όλων των εργαζομένων (Μπουραντάς 2005). Όπως αναφέρουν στο βιβλίο τους "Built to Last" οι J. Porras και J. Collins, αυτή η κουλτούρα γίνεται «κάτι σαν θρησκεία (cult like culture)» (Μπουραντάς 2005, σ.128) για την επιχείρηση / οργανισμό. «Η κουλτούρα αποτελεί ένα άυλο – μη χειροπιαστό (intangible) και κρίσιμης στρατηγικής σημασίας στοιχείο της επιχείρησης, το οποίο δεν αντιγράφεται και δεν μεταφέρεται στον ανταγωνισμό» (Μπουραντάς 2005, σ.143). Η οργανωσιακή κουλτούρα έχει παρατηρηθεί ότι διέπει τη λειτουργία του οργανισμού όπως

αυτή έχει καθοριστεί από τον ιδρυτή του (και συχνά οι εργαζόμενοι την ακολουθούν ασυνείδητα, λόγω παράδοσης). Αυτή είναι η κλασική περίπτωση και δεν είναι σίγουρο ότι η υφιστάμενη κουλτούρα είναι η κατάλληλη τη δεδομένη χρονική στιγμή. Προκειμένου ένας οργανισμός να είναι διαρκώς επιτυχημένος, η επιλογή του κατάλληλου τύπου κουλτούρας πρέπει να είναι αποτέλεσμα συνειδητών και προσεκτικά διαμορφωμένων επιλογών και αποφάσεων (Μπουραντάς 2005).

Προκειμένου να αλλάξει η υφιστάμενη και να επιλεγεί, να διαμορφωθεί και να εδραιωθεί η κατάλληλη νέα οργανωσιακή κουλτούρα απαιτούνται μια σειρά ενεργειών. Συνοπτικά, οι ενέργειες αυτές είναι οι εξής τέσσερις: (Μπουραντάς 2005)

Η διάδοση της νέας, κατάλληλης κουλτούρας στους εργαζόμενους με τρόπο ώστε αυτοί να αποδεχτούν την αλλαγή νοοτροπίας, να κατανοήσουν το περιεχόμενό της και να συνειδητοποιήσουν τη χρησιμότητά της αλλά και τα οφέλη που θα ανακλύψουν τόσο για το σύνολο (οργανισμός, κοινό / πελάτες, stakeholders γενικότερα), όσο και για τους ίδιους (ωφελμισμός).

Η επικοινωνία των αξιών, αρχών, στάσεων, συμπεριφορών της επιθυμητής κουλτούρας στους εργαζόμενους, η οποία θα πρέπει να είναι κυρίως διαπροσωπική και να εκμεταλλεύεται τη δύναμη των συναισθημάτων, του διαλόγου και των ανθρώπινων σχέσεων (πρόσωπο με πρόσωπο).

Η εκπαίδευση όσον αφορά στην επεξήγηση των λόγων επιλογής του συγκεκριμένου τύπου κουλτούρας, καθώς και η διενέργεια επιμορφωτικών δράσεων σχετικά με θέματα συναισθηματικής νοημοσύνης, ηγεσίας και ενδυνάμωσης ομάδας.

Η ηγεσία μέσα από το προσωπικό παράδειγμα των ίδιων των ανθρώπων που βρίσκονται στα υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα. Η συμπεριφορά, η 'εμμονή' στις προσωπικές θεμελιώδεις αξίες και η άκρως αποκαλυπτική μη λεκτική συμπεριφορά του «ηγέτη» είναι καθοριστικής σημασίας προκειμένου οι εργαζόμενοι να πειστούν για την αξία εδραίωσης της νέας κουλτούρας. Ο ηγέτης αποτελεί πολύ ισχυρό πρότυπο για τον εργαζόμενο, γιατί ο ρόλος του παραπέμπει υποσυνείδητα στην πατρική ή μητρική φιγούρα και το παιδί διαμορφώνει την προσωπικότητα και τη συμπεριφορά του σε μεγάλο βαθμό όχι από τα λόγια αλλά από τις πράξεις και τη συμπεριφορά των γονιών του.

Εταιρική κουλτούρα

«Η εταιρική κουλτούρα είναι ένα σύστημα κοινώς ενστερνισμένων αξιών, πιστεύω, αρχών, σημασιών που προσδιορίζουν το πώς οι άνθρωποι σκέφτονται και συμπεριφέρονται. Η κουλτούρα προσδιορίζει τι είναι σωστό και τι λάθος, τι είναι κατάλληλο και τι ακατάλληλο, τι είναι σημαντικό και τι ασήμαντο, τι είναι προτεραιότητα και τι δεν είναι, τι είναι δίκαιο και τι άδικο» (Μπουραντάς 2005, σ.158). Ο ρόλος της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανθρώπων που συνεργάζονται με γνώμονα την επίτευξη κοινών και προσυμφωνημένων στόχων είναι καταλυτικός. *«Όπως επισημαίνει ο Geertz (1973), ‘... ο άνθρωπος είναι ένα ζώο αιωρούμενο σε ιστούς νοήματος που ο ίδιος έχει υφάνει’»* (Ιορδάνογλου 2008, σ.238). Λόγω της οικειοθελούς υιοθέτησης των κοινών αυτών αξιών δημιουργείται αίσθημα ταύτισης του εργαζομένου με την επιχείρηση / οργανισμό όπου απασχολείται, δημιουργείται ένα περιβάλλον καλώς εννοούμενης πειθαρχίας και δεν κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη εξωτερικών ελέγχων προκειμένου να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με τη στοχοθεσία. Η διαμόρφωση, εξασφάλιση και διατήρηση αυτών των κοινά αποδεκτών προτύπων και άτυπων κανόνων συμπεριφοράς (πρέπει να) είναι ευθύνη των ηγετών (Μπουραντάς 2005).

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας κρίνεται ενδιαφέρουσα η ενδεικτική παρουσίαση της τυπολογίας του Harrison σχετικά με την εταιρική – οργανωσιακή κουλτούρα γιατί υπάρχουν συναφή εμπειρικά δεδομένα για ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς. Η τυπολογία εταιρικής κουλτούρας του Harrison αναπτύχθηκε περαιτέρω από τον Handy (Μπουραντάς 2005).

Κατά τον Harrison, η εταιρική κουλτούρα μπορεί να πάρει μία από τις κάτωθι αναφερόμενες τέσσερις μορφές (τύπους) και σε κάθε επιχείρηση / οργανισμό κυριαρχεί ένας από τους τύπους αυτούς. Ωστόσο, δεν αποκλείεται να παρατηρούνται και χαρακτηριστικά των άλλων τύπων που συνυπάρχουν με τον κυρίαρχο. Στους τύπους εταιρικής κουλτούρας του Harrison, ο Handy έδωσε ονόματα θεών της αρχαίας ελληνικής μυθολογίας. Η κεντρική ιδέα του Handy ήταν να ταυτιστεί ο τύπος της κάθε εταιρικής / οργανωσιακής κουλτούρας με τα βασικά χαρακτηριστικά του προφίλ του κάθε θεού (Μπουραντάς 2005). Στο σύγχρονο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και ειδικά σε μια περίοδο βαθιάς οικονομικής ύφεσης και κοινωνικής κρίσης, όπου οι ευέλικτες μορφές εργασίας τείνουν να γίνουν ο κανόνας και η ανάγκη για δημιουργικότητα και καινοτομία είναι άκρως απαραίτητη, παρατηρείται πως όλο και περισσότερες επιχειρήσεις / οργανισμοί κλίνουν προς την υιοθέτηση της «Διονυσιακής» κουλτούρας (Ιορδάνογλου 2008).

ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥΣ HARRISON &
HANDY(Μπουραντάς 2005) & (Ιορδάνογλου 2008)

ΘΕΟΣ	ΣΥΝΔΕΕΤΑΙ ΜΕ	ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΗΓΕΤΗ
ΤΥΠΟΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ			
ΔΙΑΣ	ΔΥΝΑΜΗ	Κουλτούρα «Club». Ο εργαζόμενος αφοσιώνεται ή φεύγει. Σχεδόν τυφλή εμπιστοσύνη, υπακοή, σχέσεις εξουσίας και διαπλοκής. Αμοιβή ανάλογη με τη συμπεριφορά προς την εξουσία.	Αφεντικό. Ιδιοκτήτης. Κεντρικός ρόλος. Συγκεντρωτικό – αυταρχικό στυλ. Εξουσία. Χαρισματικός ηγέτης. «Ο πατέρας – αφέντης ξέρει».
ΑΠΟΛΛΩΝ	ΡΟΛΟΣ	Κουλτούρα «διοικητικής ιεραρχίας». Αυστηρή δομή. Τάξη. Λογική. Διαδικασίες – κανόνες - έλεγχος, Σταθερότητα, συνέχεια, όχι ρίσκο. Αμοιβή ανάλογη με τη συμπεριφορά προς το σύστημα και τις σχέσεις ισχύος μέσα σε αυτό.	Απρόσωπος Γραφειοκράτης. Τυπολάτρης.
ΑΘΗΝΑ	ΚΑΘΗΚΟΝ ΕΡΓΟ	Κουλτούρα «εξειδίκευσης». Ομαδική συνεργασία. Οριζόντια δομή με ταυτόχρονη ύπαρξη δικτύων. Αξιολόγηση με βάση την απόδοση και την εμπειρία.	Συμμετοχικό, καθοδηγητικό στυλ. Τεχνοκράτης, Δημιουργικός, Ευέλικτος.
ΔΙΟΝΥΣΟΣ	ΑΤΟΜΟ	Ανεξαρτησία. Δημιουργικός ατομικισμός. Χαρά, μεράκι, ταλέντο. Ομαδική συνεργασία ad hoc (με απαιτήσεις για μεγάλη ευελιξία και προσωπικό χώρο). Διαπροσωπικές επαφές. Short term & ευέλικτη σχέση εργασίας.	Δεν υπάρχει αφεντικό. «Μοναχικός καβαλάρης» Υπαρξιακές ανησυχίες και μη υλικά κίνητρα. Διαπραγματεύσεις.

Το εύλογο ερώτημα που ανακύπτει είναι ο προσδιορισμός του συγκεκριμένου τύπου κουλτούρας που ταιριάζει στο προφίλ της κάθε επιχείρησης / οργανισμού. Υπάρχουν στοιχεία κουλτούρας τα οποία συνδέονται με την ιδιαίτερη φύση και αποστολή του οργανισμού. Πρόκειται για στοιχεία που ταιριάζουν με τη στρατηγική, με το περιβάλλον και με το μέγεθός του. Ωστόσο, υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά που πρέπει να χαρακτηρίζουν κάθε μορφής εταιρική / οργανωσιακή κουλτούρα και είναι καθοριστικά για τη διασφάλιση της επιτυχίας και της βιωσιμότητας του οργανισμού. Σε αυτά τα θεμελιώδη στοιχεία συμπεριλαμβάνονται η συνεχής μάθηση, η αδιάκοπη βελτίωση, η επαγρύπνηση και οι προληπτικές δράσεις, η δημιουργικότητα και η καινοτομία, ο σεβασμός, η διαφάνεια και η δικαιοσύνη όσον αφορά στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, η καλώς εννοούμενη πειθαρχία, η εμπιστοσύνη, το ομαδικό πνεύμα, η υπευθυνότητα, η συνέπεια, η αξιοπιστία, το ευχάριστο εργασιακό κλίμα, η πελατοκεντρική οργάνωση, η προσπάθεια επίτευξης βραχυπρόθεσμων ρεαλιστικών στόχων (SMART) με παράλληλο σχεδιασμό των μελλοντικών δράσεων και η κοινωνική ευθύνη (Μπουραντάς 2005).

Ο κάθε οργανισμός αποτελεί ένα σύνολο, μια ολότητα και όχι ένα επιμέρους άθροισμα ατόμων. Όπως οι άνθρωποι διαθέτουν μαθησιακή ικανότητα, έτσι και οι οργανισμοί μπορούν να εκπαιδευτούν, να μαθαίνουν και να εξελίσσονται διαρκώς. Τα τελευταία χρόνια γίνεται μεγάλη συζήτηση για τη λεγόμενη «μαθησιακή οργάνωση», μέσα στην οποία ο ρόλος του ηγέτη είναι καταλυτικός. Ανάμεσα στα βασικά συστατικά της περιλαμβάνονται η αυτοεπίγνωση, η άρθρωση οράματος που κινητοποιεί, η διάθεση για επιτυχία, η ανάπτυξη δημιουργικής φαντασίας, ο αυτοέλεγχος, η ομαδική μάθηση και το χτίσιμο αποτελεσματικών ομάδων, η παρακίνηση των συνεργατών, η δημιουργία δικτύων, η ύπαρξη ουσιαστικής ηγεσίας και η εξωστρέφεια. Μαθησιακή Οργάνωση, επομένως, είναι η *«οργάνωση όπου οι άνθρωποι συνεχώς επεκτείνουν την ικανότητά τους να δημιουργούν τα αποτελέσματα που πραγματικά επιθυμούν, όπου νέοι και δημιουργικοί τρόποι σκέψης καλλιεργούνται, όπου συλλογικές προσδοκίες και αξιώσεις εκφράζονται ελεύθερα, όπου άνθρωποι συνεχώς μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν σε συνεργασία, και συνεχώς ανακαλύπτουν την πραγματικότητα και πώς μπορούν να την αλλάζουν»* (Senge, όπως αναφέρεται σε Μπουραντά 2005, σ.162).

Ο αυστηρός γραφειοκρατικός έλεγχος, η απόλυτη ιεραρχία και η συνεχής επανάληψη των διαδικασιών δεν φαίνεται να συνάδει με το πνεύμα της σύγχρονης, ρευστής και ανασφαλούς εποχής. Οι σύγχρονοι οργανισμοί που εφαρμόζουν το μοντέλο της μαθησιακής οργάνωσης έχουν σαν ακρογωνιαίο λίθο της κουλτούρας τους τη διαρκή αναζήτηση και απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων. Οι εργαζόμενοι εμπλέκονται ενεργά στη μαθησιακή διαδικασία και με αυτό τον τρόπο ο οργανισμός μετασχηματίζεται, έχοντας σαν βάση τις κοινές αξίες που έχουν δημιουργηθεί και τις οποίες όλοι ασπάζονται. Ως προς τη μορφή τους *«οι νέες μεταμοντέρνες – μεταγραφειοκρατικές οργανώσεις με οριζόντιες, ευέλικτες δομές, χρήση της τεχνολογίας, δίκτυα*

σχέσεων, εικονικές ομάδες, αναδεικνύουν ως ιδιαίτερα σημαντικά χαρακτηριστικά την επικοινωνία, το διάλογο, την πειθώ και τη διάχυση της γνώσης» (Ιορδάνογλου 2008, σ.99).

Αν και βασική προϋπόθεση για την ενσωμάτωση της οργανωσιακής μάθησης είναι η ικανότητα του οργανισμού να σχεδιάζει, να εφαρμόζει και να υλοποιεί αλλαγές, αξιοσημείωτο είναι ότι η οργανωσιακή κουλτούρα συνήθως θέτει εμπόδια. Η κουλτούρα είναι το στοιχείο του οργανισμού με τη μεγαλύτερη αντίσταση στην αλλαγή. Οι άνθρωποι έχουν μια φυσική τάση να φοβούνται και να επιφυλάσσονται μπροστά σε κάτι καινούργιο, αν και η αλλαγή είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της ανθρώπινης φύσης. Η αντίσταση στην αλλαγή συνδέεται άμεσα με συναισθηματικά χαρακτηριστικά και πηγάζει κυρίως από παγιωμένες στάσεις και από αισθήματα όπως ο φόβος, η απώλεια, η δύναμη της συνήθειας και η ασφάλεια που αυτή προκαλεί, καθώς και η μη κατανόηση της χρησιμότητας της επερχόμενης / επιδιωκόμενης αλλαγής. Ειδικά αυτός ο τύπος αντίστασης ονομάζεται «ψυχολογική αντίσταση». Οι επιχειρήσεις / οργανισμοί, προκειμένου να εξασφαλίσουν την διαρκή επιτυχία πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι η αλλαγή δεν αποτελεί απειλή αλλά ευκαιρία για μάθηση, ότι η επιτυχία δεν είναι ούτε δεδομένη ούτε παντοτινή, και ότι δεν υπάρχει «ταβάνι» στην πρόοδο και στην προσπάθεια για συνεχή βελτίωση. Πρέπει να ενσωματώσουν την έννοια της μαθησιακής οργάνωσης στη στρατηγική τους ως αναπόσπαστο στοιχείο αυτής. (Μπουραντάς 2005)

Αυτό θα οδηγήσει στο μετασχηματισμό του οργανισμού προς νέα οργανωσιακά μοντέλα και στη μετάβαση σε μια καινούργια κατάσταση. Η έννοια του μετασχηματισμού συνδέεται άμεσα με το μετασχηματιστικό τύπο ηγεσίας καθώς *«ο μετασχηματισμός, σε αντίθεση με την αλλαγή, δεν αφορά τη βελτίωση των όσων υπάρχουν, αλλά τη δημιουργία των όσων δεν υπάρχουν» (R. Pascale όπως αναφέρεται σε Μπουραντά 2005, σ.176).*

Εν κατακλείδι, είναι κρίσιμη η ύπαρξη και η γνώση σε επίπεδο οργανισμού, της μονα-δικής του κουλτούρας ώστε με αυτό τον τρόπο *«να έχει μια 'υπογραφή', δηλαδή ένα ορατό, ξεχωριστό στοιχείο που δηλώνει τι σημαίνει να εργάζεσαι στον συγκεκριμένο οργανισμό. Έτσι θα μπορέσει να προσελκύσει εργαζόμενους που θα βρουν αυτό που ζητάνε και θα εργαστούν με ενθουσιασμό και θα παραμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα» (Ιορδάνογλου 2008 σ.σ.150,151).*

10. Ζητήματα ηγεσίας και θέατρο.

«Πολιτισμική νοημοσύνη είναι η ικανότητα του ατόμου να σκέφτεται και να ενεργεί πολιτισμικά, να χρησιμοποιεί στο έπακρο πολυπολιτισμικά κεφάλαια και να δημιουργεί νέες αξίες»

(Cheng 2000, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.σ.65-66).

Οι ρίζες της τέχνης του θεάτρου αναζητούνται στην αρχαιότητα. Ήδη στις πρωτόγονες κοινωνίες, το τελετουργικό μέρος των θρησκευτικών εκδηλώσεων εμπεριείχε έντονα στοιχεία θεάτρου σε συνδυασμό με τραγούδια και χορό. Όσον αφορά στην ιστορία του σύγχρονου θεάτρου (στο δυτικό κόσμο τουλάχιστον) η πρώτη σελίδα ανοίγει στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια του 5ου αι. π.Χ. Το καινοτόμο στοιχείο ήταν ότι εκείνη την εποχή τα δρώμενα (τραγωδίες και κωμωδίες) ερμηνεύτηκαν για πρώτη φορά από ηθοποιούς και όχι από ιερείς. Επίσης παρά το γεγονός ότι οι χώροι στους οποίους ανέβαιναν οι θεατρικές παραστάσεις θεωρούνταν ιεροί, δεν ήταν ναοί αλλά θέατρα ή ωδεία που προορίζονταν ειδικά για αυτή τη χρήση. Το δυτικό θέατρο έλκει την καταγωγή του από τον ύμνο που ήταν αφιερωμένος στο θεό Διόνυσο, τον διθύραμβο. Ένας από τους αρχηγούς του διθυραμβικού χορού ταύτισε το όνομά του με την υποκριτική τέχνη. Το όνομα αυτού: Θέσπις. Η καινοτομία του Θέσπι, η οποία ουσιαστικά του χάρισε την 'πατρότητα' του θεάτρου και την ιδιότητα του πρώτου ηθοποιού είναι ότι διαχώρισε τη θεατρική του θέση από τον υπόλοιπο χορό και άνοιξε διάλογο μαζί του, υποδυόμενος κάποιον θεό ή κάποιον ήρωα. *«Λέγεται ότι ο Θέσπις με το χορό του ταξίδεψε από τη γενέτειρά του, την Ικαρία, κουβαλώντας τις αποσκευές του πάνω σ' ένα κάρο, το πίσω μέρος και το πάτωμα του οποίου μπορούσε να μετατρέπεται σε αυτοσχέδια σκηνή»* (Χάρτνολ Φ. 1980, σ.11). Παρατηρούμε λοιπόν ότι ήδη από την εποχή των αρχαίων ελληνικών χρόνων είχαν τεθεί οι βάσεις για τη μετέπειτα εξέλιξη του περιπλανώμενου ηθοποιού και της περιοδείας, είτε με τη μορφή των αυτοσχέδιων παραστάσεων της Commedia dell' Arte, είτε με τη μορφή των σημερινών περιοδευόντων θιάσων.

Από τότε έχει 'κυλήσει πολύ νερό στο αυλάκι' και πολύ μελάνι χύθηκε για την ιστορία του θεάτρου, η οποία είναι πραγματικά ανεξάντλητη. Ωστόσο, η τομή που άλλαξε με επαναστατικό τρόπο την υποκριτική προσέγγιση των θεατρικών ρόλων και τη θεατρική οπτική γενικότερα, φαίνεται ότι έγινε στη Ρωσία στα τέλη του 19ου αι. και συγκεκριμένα στο πλαίσιο του Θεάτρου Τέχνης της Μόσχας και της σχολής του Κωνσταντίν Σεργκέγιεβιτς Στανισλάφσκι, για τον οποίο *«το θέατρο ήταν ένας θεσμός πολιτιστικής και ηθικής διαπαιδαγώγησης»* (Μουρ Σ. 1992, σ.9). Σύμφωνα με τον Στανισλάφσκι, ο ηθοποιός πρέπει να είναι εξοπλισμένος –πέραν του ταλέντου ή της εκπαίδευσής του- με συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες όπως η πειθαρχία, ο αυτοέλεγχος, η ευελιξία, η ενσυναίσθηση, η αυτογνωσία, η ικανότητα επικοινωνίας και η ταπεινότητα. Πρέπει να έχει αναπτύξει και καλλιεργήσει σε τέτοιο βαθμό τις δεξιότητες αυτές

ώστε να μπορεί να αλληλεπιδράσει, να συν-υπάρξει και να συν-ομιλήσει με το συνάδελφό του ηθοποιό πάνω στη σκηνή. «*Ήξερε ότι το μυαλό του ηθοποιού, η θέληση και το συναίσθημα – οι τρεις δυνάμεις που διέπουν την ψυχική μας ζωή – πρέπει να συμμετέχουν στη δημιουργία ενός ζωντανού ανθρώπου στη σκηνή*» (Μουρ Σ. 1992, σ.18). Ο ‘ηγέτης’ της παράστασης, ο σκηνοθέτης στην περίπτωση της θεατρικής παράστασης πρέπει να μπορεί να εμπνέει, να κινητοποιεί και να καθοδηγεί τους ηθοποιούς του, να τους κάνει να νιώθουν ασφάλεια, να τους κάνει συμμετόχους στην ‘ανάγνωση’ του έργου και στις καλλιτεχνικές επιλογές, ασχέτως αν η τελική ευθύνη παραμένει αποκλειστικά δική του. «*Ο σκηνοθέτης πρέπει να είναι σε θέση να ‘ακούει’ κάθε ηθοποιό, κάθε στοιχείο της παράστασης, σαν να ήταν ένα όργανο σε μια ορχήστρα*» (Μουρ Σ. 1992, σ.95).

Συναισθήματα, μη λεκτικές συμπεριφορές, επικοινωνία, ενσυναίσθηση: λέξεις – κλειδιά για την υποκριτική προσέγγιση ενός ρόλου στο θέατρο, για το ανέβασμα της παράστασης στη σκηνή και της παρουσίας της στο κοινό, για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε κάθε είδους επιχείρηση και οργανισμό (καλλιτεχνικής ή μη δραστηριότητας). Και πανταχού παρούσα η μίμηση: «*κατά την φύσιν της Τραγωδίας ο Χορός ήττον μιμείται ως προς τους υποκριτές’, δηλαδή ο χορός δεν μιμείται τόσο πολύ δράντα πρόσωπα, εκφράζει μάλλον συναισθηματικές καταστάσεις*» (Λιγνάδης Τ. 1988, σ.30).

Η υποκριτική έχει άμεση σύνδεση και εξάρτηση από το σώμα του ηθοποιού, που στην πραγματικότητα είναι και το μοναδικό του εργαλείο. Ο ηθοποιός (πρέπει να) παίζει θέατρο ενεργοποιώντας ολόκληρο το σώμα του, ωστόσο κομβικό σημείο από το οποίο ξεκινά η ενέργειά του πάνω στη σκηνή, αλλά και από το οποίο διοχετεύεται η αναπνοή και η φωνή του είναι το κοιλιακό διάφραγμα, το οποίο στην αρχαιότητα θεωρούνταν το σημείο όπου εδράζεται η ανθρώπινη ψυχή. Στο θέατρο (αλλά και στη ζωή την οποία το θέατρο φέρνει επί σκηνής), κάθε υποκριτική ενέργεια και δράση, κάθε κίνηση και κάθε συναίσθημα κινητοποιείται έχοντας ως αφετηρία το κέντρο του σώματος. «*Ενστακτωδώς ‘χαρίζουμε’ στον απέναντί μας το ηλιακό μας πλέγμα (solarplexus), σημείο εξαιρετικής ευαισθησίας και συνάντησης των νεύρων, για να του μεταδώσουμε το μήνυμα: ‘Κοίτα! σ’ εμπιστεύομαι. Δε φοβάμαι!’.*» (Mueller W. 1996, σ.38).

Στον 20^ο αιώνα δόθηκε το όνομα «ο αιώνας του Άγχους». Ο 21^{ος} αι. χαρακτηρίζεται ως «ο αιώνας της μελαγχολίας» καθώς τα ποσοστά κατάθλιψης σε παγκόσμια κλίμακα –και ειδικά στις αναπτυγμένες χώρες- παίρνουν διαστάσεις επιδημίας. Η συσσωρευμένη ύπαρξη αρνητικών συναισθημάτων προκαλεί συχνά ψυχολογικές διαταραχές και στις περιπτώσεις που γίνεται διάγνωση κατάθλιψης κατά τη διάρκεια μιας ασθένειας, φαίνεται ότι αυτή δεν επιδρά θετικά στην ανάρρωση του ασθενούς. «*Για όσους γεννήθηκαν μετά το 1955, η πιθανότητα να πληγούν από σοβαρή κατάθλιψη είναι, σε πολλές χώρες, τρεις φορές μεγαλύτερη και περισσότερο από όση ήταν για τους παππούδες τους*» (Goleman D. 1998, σ.333). «*Σύμφωνα με τα συμπεράσματα μιας*

αναφοράς στο περιοδικό *Science* το 1987, από μόνη της η απομόνωση 'είναι τόσο καθοριστική για τα ποσοστά θνησιμότητας όσο είναι και το κάπνισμα, η υπέρταση, η αυξημένη χοληστερίνη, η παχυσαρκία και η έλλειψη σωματικής άσκησης'» (Goleman D. 1998, σ.255). Αντιθέτως –και χωρίς βέβαια να υπαινίσσεται κανείς ότι τα θετικά συναισθήματα είναι από μόνα τους θεραπευτικά- φαίνεται ότι το γέλιο, η ελπίδα, η αισιοδοξία, η ύπαρξη θετικής ψυχολογίας γενικότερα, μπορεί να επηρεάσουν θετικά την πορεία του ασθενούς. «Οι συναισθηματικές του αντιδράσεις θα επηρεάσουν σημαντικότερα τις προσπάθειες που θα καταβάλλει ώστε να λειτουργήσει καλύτερα τόσο βιολογικά όσο και κοινωνικά» (Goleman D. 1998, σ.254).

Ο ρόλος του θεάτρου και γενικότερα των πολιτιστικών / δημιουργικών βιομηχανιών μέσα στη σύγχρονη πραγματικότητα είναι ιδιαίτερα σημαντικός στο βαθμό που η τέχνη μπορεί να ανακουφίσει σε κάποιο βαθμό τους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες, είτε αυτό σημαίνει ότι έχουν κάποιο πρόβλημα υγείας, είτε ότι κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Πέραν αυτού, η αφήγηση ιστοριών (storytelling) λειτουργεί ως αποτελεσματικό εργαλείο εκπαίδευσης, μέσο πειθούς, καθώς και κίνητρο που εμπνέει τους ανθρώπους. Είναι «ένας τρόπος να κατανοήσουν οι άνθρωποι τον κόσμο και να κατασκευάσουν ή να ανακατασκευάσουν την κοινωνική πραγματικότητα» (Berger 1979, Didion 1979, Zipes 2011 όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016, σ.334).

Οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες διέπονται από τα ίδια χαρακτηριστικά ενός οποιουδήποτε οργανισμού / επιχείρησης όσον αφορά στα θέματα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (προσέλκυση εργαζομένων, στελέχωση, οργανωσιακή μάθηση, εργασιακές σχέσεις, επικοινωνία κλπ), αν και υπάρχουν αρκετές διαφορές. Η ιεραρχία δεν είναι τόσο αυστηρή σε αυτό το χώρο, υπάρχουν πιο οριζόντιες εργασιακές σχέσεις, περισσότερος χώρος για ανάληψη πρωτοβουλιών και ενσωμάτωση νέων και καινοτόμων ιδεών. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό μιας δημιουργικής βιομηχανίας είναι η παραγωγή ενός πολιτιστικού προϊόντος όχι μόνο καλλιτεχνικά ενδιαφέροντος, αλλά και χρήσιμου. Στους οργανισμούς αυτού του τύπου πρέπει επίσης να συνυπάρχει τόσο η καλλιτεχνική, όσο και η τεχνοκρατική / διαχειριστική παράμετρος. Οι εργαζόμενοι σε μια πολιτιστική / δημιουργική βιομηχανία, όπως είναι το θέατρο, παρά το ιδιαίτερο καλλιτεχνικό τους ταλέντο (και σε συνδυασμό με αυτό) οφείλουν να ακολουθούν τις διαδικασίες και τους κανόνες που διέπουν τον οργανισμό ή την ομάδα (σχήμα) στην οποία εντάσσονται. Εξάλλου το ταλέντο στην περίπτωση των συγκεκριμένων οργανισμών έχει διπλή έννοια: είναι τόσο το ταλέντο με την καλλιτεχνική σημασία του όρου, όσο και το ταλέντο που μπορεί να χαρακτηρίζει τον 'ιδανικό' εργαζόμενο (προσέλκυση ταλέντων). Αυτό που διαφοροποιεί σε κάποιο βαθμό τις πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες είναι το εργασιακό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από πιο χαλαρές εργασιακές σχέσεις, προσωρινή, ευέλικτη και συχνά απλήρωτη εργασία, υψηλά ποσοστά ανεργίας, αβεβαιότητα αλλά και περισσότερο μεράκι, δημιουργικότητα, αυτό-παρακίνηση, αφοσίωση και πάθος. Σύμφωνα με τον Hislop

(2009), πολύ σημαντική είναι η εσωτερική παρακίνηση που ωθεί τον εργαζόμενο σε δραστηριότητες στις οποίες 'περνάει καλά' και ολοκληρώνεται σαν προσωπικότητα. Αυτού του είδους η εκπλήρωση εσωτερικών αναγκών είναι συχνά πιο σημαντική από την αμοιβή κλασικού τύπου (συνήθως χρηματική). (Girdauskiene L., Sakalas A., Savaneviciene A., 2012).

Τα τελευταία χρόνια ενδυναμώνεται όλο και περισσότερο στους κόλπους της επιστημονικής κοινότητας σε θέματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού η άποψη ότι η τέχνη μπορεί να αποκαλύψει πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με τη διοίκηση οργανισμών και τη διαχείριση του προσωπικού. Σύμφωνα με τον Drucker *«ο ηγέτης του 21^{ου} αιώνα θα είναι κάτι σαν διευθυντής ορχήστρας»*. Επίσης η τεχνική του θεατρικού αυτοσχεδιασμού μπορεί να τύχει εφαρμογής και σε περιοχές που άπτονται της διοίκησης επιχειρήσεων (Crossan et al., όπως αναφέρεται σε Dunham L., Freeman E. 2000).

Οι καλλιτέχνες, με τη δημιουργικότητα που εκ φύσεως χαρακτηρίζει το επάγγελμα, είναι άτομα *«από τη φύση τους ατίθασα και δεν μπαίνουν εύκολα σε καλούπια»* και έχουν ανάγκη από μεγαλύτερο χώρο για ανάπτυξη πρωτοβουλιών. Το χτίσιμο εμπιστοσύνης απαιτεί δικαιοσύνη η οποία πρέπει να υπάρχει σε οποιοδήποτε επίπεδο και διαδικασία, είτε πρόκειται για την προσέλκυση και πρόσληψη προσωπικού, είτε για τη στοχοθεσία, την αξιολόγηση και την ανάπτυξη των εργαζόμενων. Είναι ιδιαίτερα καλή πρακτική όταν τόσο οι οργανισμοί, 'όσο και οι εργαζόμενοι σε αυτούς *«να μην ενδιαφέρονται μόνο για την απόκτηση πλούτου, αλλά και για κάποιον ανώτερο σκοπό, όπως τη δημιουργία κάτι νέου που θα βελτιώσει την κατάσταση του κόσμου»*. (Ιορδάνογλου 2008, σ.σ.80,81).

Η επιτυχία και η επιβίωση των πολιτιστικών / δημιουργικών βιομηχανιών εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τους ανθρώπους που τις συνθέτουν (εργαζόμενοι, ηγεσία, ομάδα). Το ανθρώπινο δυναμικό παίζει θεμελιώδη ρόλο δεδομένου ότι τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα –και ειδικά το θέατρο- απαιτούν αυστηρό συντονισμό, καθώς και μεγάλη ικανότητα επικοινωνίας και ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ο ρόλος του ηγέτη είναι καθοριστικός. Το ηγετικό στυλ που επιτρέπει την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης, συνεργασίας και σεβασμού στην ομάδα του, καλλιεργεί πρόσφορο έδαφος για ανάληψη δημιουργικών πρωτοβουλιών (Politis 2001, όπως αναφέρεται σε Girdauskiene L., Sakalas A., Savaneviciene A., 2012).

Η ηγεσία που ασκείται στο πλαίσιο διοίκησης μιας επιχείρησης ή ενός γραφειοκρατικού / τεχνοκρατικού οργανισμού φαίνεται καταρχήν να μην σχετίζεται καθόλου με την ηγεσία που ασκείται στο θέατρο. Ωστόσο υπάρχουν πολλά κοινά σημεία αναφοράς των δύο τύπων ηγεσίας, όσον αφορά τόσο στο ρόλο του ηγέτη, όσο και στην ανάληψη ευθυνών από αυτόν. Και οι δύο ηγέτες είναι υπεύθυνοι για τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο πρέπει να καθοδηγήσουν στην επίτευξη των στόχων, υπάρχει προϋπολογισμός έργου τα όρια του οποίου

πρέπει να τηρηθούν, υπάρχουν προθεσμίες ολοκλήρωσης του project. Και οι δύο τύποι ηγέτη αρθρώνουν όραμα το οποίο επικοινωνούν στους 'ακολούθους' τους. Θέτουν στόχους, χτίζουν ομάδα, αναλύουν δεδομένα και καταστάσεις, σχεδιάζουν και επανασχεδιάζουν, εστιάζουν στα αποτελέσματα. Το συγκριτικό πλεονέκτημα που φαίνεται να έχει ο θεατρικός ηγέτης –λόγω της φύσεως της δουλειάς του- είναι ότι είναι πιο εξοικειωμένος με την ανθρώπινη φύση και τη συναισθηματική νοημοσύνη, κάτι που του επιτρέπει ίσως λίγο πιο εύκολα, να λειτουργεί με ομαδικό πνεύμα, όπως επίσης να αναγνωρίζει την ψυχολογία, τα κίνητρα και τη συμπεριφορά των ανθρώπων που συνθέτουν την ομάδα του. Επίσης λόγω της αρμοδιότητάς του να κάνει τη διανομή των ρόλων ενός έργου (audition – casting) ίσως έχει μεγαλύτερη άνεση στο να επιλέγει «τα κατάλληλα άτομα για τον κατάλληλο ρόλο» Dunham L., Freeman E. (2000).

Η καινοτομία, η οποία είναι το ζητούμενο κάθε καλλιτεχνικής πρότασης, μπορεί να αναπτυχθεί μόνο μέσα σε ένα οργανωμένο περιβάλλον και προϋποθέτει την ύπαρξη και ορθολογική λειτουργία και άλλων στοιχείων. Ένα από τα πλέον δομικά είναι η ηγεσία. Ο ηγέτης στο θέατρο έχει σαν όραμα την πραγματοποίηση της παράστασης, το οποίο εμπνέει στην ομάδα του (Rixhon Ph. 2008). Τα ηγετικά χαρακτηριστικά των κλασικών / τεχνοκρατικών επιχειρήσεων / οργανισμών φαίνεται ότι επιβεβαιώνονται πλήρως στην περίπτωση του θεατρικού ηγέτη: ο ηγέτης στο θέατρο αρθρώνει ένα καλλιτεχνικό όραμα που συνάδει με τις αξίες του οργανισμού / σχήματος του οποίου ηγείται. Ο θεατρικός ηγέτης (πρέπει να) χαρακτηρίζεται επίσης από αποφασιστικότητα, αυτοπεποίθηση, υπομονή, δικαιοσύνη, ταπεινότητα, εμπιστοσύνη – εμπιστευτικότητα, επιμονή, πάθος, αυτοθυσία, κατανομή ρόλων (με τη διπλή έννοια που έχει η λέξη στην περίπτωση του ηθοποιού), ικανότητα επικοινωνίας και ομαδικής συνεργασίας, ικανότητα παρακίνησης και έμπνευσης των εργαζομένων. (House R. and Podsakoff Ph., όπως αναφέρεται σε Rixhon Ph. 2008).

Ο επικεφαλής στο θέατρο φαίνεται ότι παίζει ακόμα δύο ρόλους πέραν του ηγέτη: λειτουργεί επίσης ως μάνατζερ και ως προπονητής. Στο ρόλο του μάνατζερ εμπίπτει ο σχεδιασμός, η οργάνωση και ο συντονισμός του project, η βέλτιστη χρήση των πόρων καθώς και ο έλεγχος των αποτελεσμάτων με την εφαρμογή διορθωτικών ενεργειών όπου απαιτείται. Στο ρόλο του προπονητή, ο θεατρικός ηγέτης (υπο)στηρίζει το ανθρώπινο δυναμικό (όχι μόνο τους ηθοποιούς, αλλά όλους τους εργαζόμενους όπως ο ηχολήπτης, ο stage manager, ο σκηνογράφος κλπ) προς την επίτευξη του κοινού στόχου που είναι το ανέβασμα της παράστασης και η παρουσίαση μιας άρτιας καλλιτεχνικής πρότασης. Σαν προπονητής θέτει στόχους, εμπνέει την ομάδα, παρακινεί αλλά ταυτόχρονα απαιτεί συνέπεια και λογοδοσία (Rixhon Ph. 2008).

Η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να χρησιμοποιήσει συμβολικά στοιχεία συσχετίζοντάς τα με την πραγματική ζωή. Η χρήση της ποίησης, της εικόνας, του θεάτρου, της τέχνης γενικότερα μιλάει στην καρδιά των ανθρώπων κι αυτό είναι που την οπλίζει με τόσο μεγάλη δύναμη. «Οι

ηθοποιοί, φυσικά, είναι δεξιότητες αυτής της συναισθηματικής τεχνικής. Η εκφραστικότητά τους είναι αυτή που προκαλεί την αντίδραση του κοινού» (Goleman D. 1998, σ.171). Το θέατρο φαίνεται να είναι εκ φύσεως φιλικό σε σχέση με το ζήτημα της καινοτομίας, το οποίο όπως προαναφέρθηκε είναι βασικό χαρακτηριστικό ενός χαρισματικού ηγέτη. Είναι μια πολιτιστική / δημιουργική βιομηχανία που δεν δραστηριοποιείται σε μια σταθερή αγορά καθώς το επάγγελμα εκ φύσεως χαρακτηρίζεται από κινητικότητα, ανασφάλεια και ευελιξία όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις. Σε αυτού του τύπου τους οργανισμούς που δεν απαιτούν ισχυρούς γραφειοκρατικούς ελέγχους και χαρακτηρίζονται από δυνατότητα αυτονομίας και λήψης πρωτοβουλιών περισσότερο από μια κλασική επιχείρηση ή οργανισμό, υπάρχει εύφορο έδαφος για την αποδοχή και καλλιέργεια της καινοτομίας και ένα ιδιαίτερα φιλικό περιβάλλον για τους ανθρώπους με δημιουργικότητα και χαρισματικές δεξιότητες (Conger 1989).

Ο θεατρικός ηγέτης πρέπει να διαθέτει την ικανότητα καθοδήγησης της ομάδας, να μεριμνά για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα επιτρέπει την πολυφωνία και την ανάληψη πρωτοβουλιών και που δεν θα είναι τιμωρητικό σε τυχόν λάθη, να αναλαμβάνει ευθύνες, να έχει αυτοπεποίθηση αλλά και χαμηλό προφίλ που θα του επιτρέψει να αναπτύξει ενσυναίσθηση και να ακούει ουσιαστικά την ομάδα ώστε να μπορέσει να την καθοδηγήσει στο σωστό δρόμο, λαμβάνοντας τις κατάλληλες αποφάσεις (Rixhon Ph. 2008).

Ο βαθμός στον οποίο η ομάδα, οι 'ακόλουθοι' εμπιστεύονται τον ηγέτη αντικατοπτρίζει την ύπαρξη συναισθηματικής νοημοσύνης. Ο χειρισμός από αυτόν των αντίστοιχων δεξιοτήτων είναι κρίσιμος και στρατηγικής σημασίας στη σημερινή εποχή, είτε πρόκειται για μια επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα, είτε για έναν δημόσιο οργανισμό, είτε για ένα θεατρικό σχήμα. Οι ηθοποιοί είναι εκ της φύσεως του επαγγέλματός τους ιδιαίτερα εξοικειωμένοι με την τέχνη των συναισθημάτων. Μια από τις βασικές σχολές υποκριτικής για να προσεγγίσει ο ηθοποιός ένα ρόλο είναι η ψυχολογική. Ο ηθοποιός οφείλει να έχει απόλυτη (επί)γνωση του χαρακτήρα και της ψυχοσύνθεσης του ήρωα που καλείται να ερμηνεύσει. Με τη χρήση των εκφραστικών του μέσων προκαλεί συναισθήματα και αντιδράσεις στους θεατές (Goleman D. 1998). Επιπροσθέτως, μία από τις βασικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει κάθε σκηνοθέτης είναι η καλλιέργεια σχέσεων εμπιστοσύνης με την ομάδα των 'ηθοποιών' του. Την ίδια δεξιότητα πρέπει να έχει και κάθε ηθοποιός (γιατί αλλιώς είναι εξαιρετικά δύσκολη τόσο η ανθρώπινη συνύπαρξη, όσο και η σκηνική επικοινωνία). Ασκήσεις εμπιστοσύνης διδάσκονται σε όλες τις δραματικές σχολές. Η ίδια δεξιότητα πρέπει να χαρακτηρίζει κάθε ηγέτη όσον αφορά στις σχέσεις του με την ομάδα των 'ακολούθων' του. (Conger 1989).

Η θετική οργανωσιακή επιστήμη «δίνει έμφαση στα θετικά οργανωσιακά χαρακτηριστικά που μπορούν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα και την επιβίωση ενός οργανισμού σε αντίξοες συνθήκες και στιγμές κρίσης» Σε συνδυασμό με τη θετική οργανωσιακή συμπεριφορά που δίνει

έμφαση στη θετική συμπεριφορά και ψυχολογία, μπορεί να δημιουργηθεί στον οργανισμό ένα πολύτιμο στοιχείο, το «θετικό ψυχολογικό κεφάλαιο» (Luthans & Youssef 2004, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.151). Αυτό οδηγεί στη «σύναψη» ενός «ψυχολογικού συμβολαίου» μεταξύ οργανισμού και εργαζόμενου το οποίο ορίζεται «ως το σύνολο των πιστεύω ενός εργαζόμενου για τους όρους αμοιβαίας συνεργασίας μ'έναν οργανισμό» (Rousseau 1995, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.145). Όταν το άτομο (είτε στο ρόλο του ηγέτη, είτε στο ρόλο του 'ακολουθού' – μέλους της ομάδας) αισθάνεται όμορφα με αυτό που κάνει, έχει έμπνευση και κατακλύζεται από θετικά συναισθήματα. *«Η ανάγκη του ανθρώπου να βρει νόημα στη ζωή του αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη υπαρξιακά ζητήματα, μαζί με το θάνατο, την ελευθερία και τη μοναξιά»* (Ιρβιν Γιάλομ, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.155). Σε όλες τις επαγγελματικές –και όχι μόνο- κατηγορίες, η περιγραφή των συναισθημάτων τους από άτομα που ένιωσαν όμορφα κάνοντας μια δραστηριότητα που αγαπούν είναι κοινή. Είτε πρόκειται για αθλητές, στελέχη επιχειρήσεων, γραφειοκράτες ή καλλιτέχνες, όλοι δηλώνουν ότι βίωσαν μια κατάσταση χαλαρωτική με ταυτόχρονο συναισθηματικό κατακλυσμό. Αυτό περιγράφεται ως «θέση σε ροή». *«Η ικανότητα του ατόμου να μπαίνει 'σε ροή' είναι η καλύτερη στιγμή της συναισθηματικής νοημοσύνης. Η ροή αντιπροσωπεύει ίσως το ζενίθ στη χαλιναγώγηση των συναισθημάτων, υποτάσσοντάς τα στην υπηρεσία της επίδοσης και της μάθησης. Στη ροή τα συναισθήματα δεν περιέχονται, ούτε και διοχετεύονται. Είναι θετικά, ενεργοποιημένα και ευθυγραμμισμένα με το συγκεκριμένο καθήκον»* (Goleman D. 1998, σ.141).

Το θέατρο ενέχει εκ φύσεως τις έννοιες της διαρκούς αναζήτησης, της αλλαγής και της ευελιξίας. Συχνά τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα εντάσσονται «στο 'καθεστώς του καλέσματος' (vocation), αφού πρόκειται για μια μορφή εργασίας που ξεπερνά την καθαρά επαγγελματική σφαίρα και επεκτείνεται σε όλες τις σφαίρες της ζωής ενός ατόμου» (Buscatto 2004, όπως αναφέρεται σε Καρακιουλάφη 2012). Το ίδιο «κάλεσμα» φαίνεται ότι υπάρχει και στην περίπτωση οποιασδήποτε εργασίας. Ψυχοθεραπευτικά έχει υποστηριχτεί ότι είναι κάτι πολύ περισσότερο από την καταβολή του μισθού ή την ικανοποίηση της ανθρώπινης ματαιοδοξίας. *«Η εργασία είναι ένα κάλεσμα. Έχουμε κληθεί σε αυτήν. Επιπλέον η εργασία μας αγαπάει. Μπορεί να μας εξάπτει, να μας παρηγορεί και να μας κάνει να νιώθουμε πλήρεις, όπως ακριβώς θα έκανε ένας εραστής..... Το να βρει ο άνθρωπος την κατάλληλη εργασία που του ταιριάζει είναι σαν να ανακαλύπτει την ψυχή του στον κόσμο»* (Moore 1995, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008, σ.156).

Το επάγγελμα του ηθοποιού κατεξοχήν συνδέεται με όνειρα, αγάπη, θυσίες και είναι μια (συνήθως μη ασφαλής για βιοπορισμό) επιλογή. Παράλληλα, η σύγχρονη κοινωνική και καλλιτεχνική τάση και πραγματικότητα διευρύνει τα όρια της θεατρικής πρακτικής, σε πολλά επίπεδα. Πλέον η πραγματοποίηση μιας θεατρικής παράστασης δεν έχει ανάγκη να στεγαστεί σε μια θεατρική σκηνή, αλλά μπορεί να γίνει στο δρόμο (θέατρο δρόμου), σε παλιά εργοστάσια, σε

εμπορικά κέντρα, σε μουσεία, κλπ. Στόχος είναι επίσης η όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή και διάδραση του κοινού. Οι καλλιτέχνες απεκδύονται σήμερα τον στενά καλλιτεχνικό ρόλο τους καθώς η σύγχρονη αγορά απαιτεί να είναι κανείς performer, διαχειριστής, μαρκετίστας και να έχει ανεπτυγμένες –τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό- ηγετικές ικανότητες και συναισθηματικές δεξιότητες. Με αυτό τον τρόπο οι καλλιτέχνες καταφέρνουν να αρθρώσουν καλύτερα το όραμά τους και γίνονται πιο ανοικτοί στην ποικιλομορφία και την πολυπολιτισμικότητα της σύγχρονης κοινωνίας⁷.

Η συμμετοχή σε δράσεις με καλλιτεχνικό περιεχόμενο προϋποθέτει την ύπαρξη κατανόησης για τα συναισθήματα των άλλων, ωστόσο πολλές φορές τα πράγματα δεν είναι τόσο απλά. Στόχος είναι πάντα η παρουσίαση στο κοινό ενός κατά το δυνατόν άρτιου καλλιτεχνικού αποτελέσματος για την επίτευξη του οποίου πρέπει να συνεργαστούν πολλοί άνθρωποι, οι οποίοι έχουν πολύ συχνά διαφορετική στάση ζωής και κοσμοθεωρία. Στην περίπτωση αυτή και προκειμένου να καταστεί εφικτή η συνέχιση της δράσης οφείλουν όλοι να διευρύνουν τον ορίζοντα σκέψης τους και να είναι δεκτικοί στην κατανόηση των στάσεων και των συναισθημάτων των άλλων, να αναπτύξουν με άλλα λόγια ενσυναίσθηση (Koeppen E., Lindberg T., Meinel C. 2011).

Ειδικά η ύπαρξη της συναισθηματικής δεξιότητας της ενσυναίσθησης μπορεί να επιφέρει σημαντικά κοινωνικά οφέλη. Παραμερίζει τον εγωισμό και την εγωκεντρικότητα και αναπτύσσει την ικανότητα να ακούμε πραγματικά και ουσιαστικά την άποψη του άλλου, να μπορούμε να μπούμε στη θέση του και να τον συν-αισθανθούμε. *«Η ενσυναίσθηση οδηγεί στο ενδιαφέρον, στον αλτρουισμό και στη συμπόνοια. Η θεώρηση των πραγμάτων από τη σκοπιά του άλλου οδηγεί στην κατάρριψη των προκαταλήψεων και στην ενίσχυση της ανεκτικότητας και της αποδοχής της διαφορετικότητας. Αυτές οι ικανότητες είναι ακόμα πιο περιζήτητες στην ολοένα και πιο πλουραλιστική κοινωνία μας, αφού επιτρέπουν στους ανθρώπους να συμβιώνουν με αμοιβαίο σεβασμό, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις μιας εποικοδομητικής δημόσιας συζήτησης. Αυτή είναι η πεμπτουσία της δημοκρατίας»* (Goleman D. 1998, σ.392).

⁷ Arts Council – England “Theatre: achievements, challenges and opportunities”, Consultation paper appendix.

11. Κοινωνικός αντίκτυπος: Ένα μείζον –αν και περίπλοκο- ζήτημα.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ) είναι μια σχετικά νέα έννοια, η οποία αφορά στην οικειοθελή / εθελοντική ενσωμάτωση κοινωνικών και φιλικών προς το περιβάλλον σκοπών στις καθημερινές δραστηριότητες των επιχειρήσεων, οι οποίες δεν τους επιβάλλονται βάσει νόμου. Πρόκειται για μια βέλτιστη πρακτική και κίνηση καλής θέλησης / ευαισθητοποίησης για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη κοινωνία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναγνωρίσει τη σημασία που έχει το συγκεκριμένο θέμα στην προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και η ΕΚΕ εντάσσεται και στη στρατηγική "Ευρώπη 2020" (ειδικά όσον αφορά στις νέες δεξιότητες, στην απασχόληση, στην τοπική ανάπτυξη και σε θέματα νεολαίας)⁸. Δεδομένης της κατάστασης που τείνει να επικρατήσει πλέον στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) σήμερα, με πολλές χώρες –στις οποίες ανήκει αδιαμφισβήτητα η Ελλάδα- να δοκιμάζονται σε θέματα ανεργίας, πρόνοιας, υποδοχής – φιλοξενίας – περίθαλψης προσφύγων, ακόμα και υποσιτισμού, η ΕΚΕ αποκτά μεγάλο ειδικό βάρος γιατί συμβάλλει στην άμβλυνση των δυσμενών επιπτώσεων στην κοινωνία. Ειδικά στη σημερινή οικονομική και κοινωνική κρίση, οι αξίες πάνω στις οποίες βασίζεται η ΕΚΕ θέτουν τα θεμέλια για μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Η ΕΚΕ επιδιώκει, αν όχι απαιτεί τη δέσμευση των δυνάμεων της αγοράς να ακούν τον σφυγμό της κοινωνίας και να προβλέπουν τις εξελίξεις. Μέσα από την ΕΚΕ, μπορούν να κερδίσουν (και να επενδύσουν) στην εμπιστοσύνη των πολιτών. *«Τα υψηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης, στη συνέχεια, συμβάλλουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν να καινοτομούν και να αναπτύσσονται.... και προς το συμφέρον της κοινωνίας ως συνόλου».*⁹

Η ΕΚΕ μπορεί να εφαρμοστεί σε κάθε είδους επιχείρηση και οργανισμό. Συνδέεται άμεσα με θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ισότητας, υγείας και ευημερίας, ένταξης ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια του εθελοντισμού παίζει κυρίαρχο ρόλο. Δεδομένης και της όλο και μεγαλύτερης αναγνώρισης –και σε πολιτικό επίπεδο- του θετικού αντίκτυπου που έχει η ΕΚΕ στην ανταγωνιστικότητα των κρατών – μελών της Ε.Ε., ο νέος ορισμός που προωθείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι ότι η ΕΚΕ αποτελεί *«ευθύνη των επιχειρήσεων για τον αντίκτυπο τους στην κοινωνία».*¹⁰

⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=el>, 09-04-2016.

⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, COM (2011) 681 τελικό, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών «Μια ανανεωμένη στρατηγική ΕΕ 2011-14 για την εταιρική κοινωνική ευθύνη», Βρυξέλλες 25-10-2011, σ.4, 09-04-2016.

¹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, COM (2011) 681 τελικό, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών «Μια ανανεωμένη στρατηγική ΕΕ 2011-14 για την εταιρική κοινωνική ευθύνη», Βρυξέλλες 25-10-2011, σ.7, 09-04-2016.

Μέσα στο πνεύμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αλλά και γενικότερα της κοινωνικής προσφοράς, εντάσσεται και η έννοια του κοινωνικού αντίκτυπου. Στον πυρήνα του κοινωνικού αντίκτυπου ενός οργανισμού βρίσκεται η πρόθεση συσσώρευσης κρίσιμων πληροφοριών σχετικά με τις δραστηριότητες που εφαρμόζει ειδικά ως προς το στοιχείο της αλλαγής που μπορεί να επέλθει στο φυσικό ή / και κοινωνικό περιβάλλον μέσα από τις δράσεις του οργανισμού σε μια δεδομένη χρονική περίοδο.¹¹

Ο αντίκτυπος μιας κοινωνικής προσφοράς είναι ένα μέγεθος το οποίο μπορεί να καταγραφεί, να μετρηθεί με δείκτες και να επικοινωνηθεί. Καθοριστικό στη μέτρησή του είναι η σαφήνεια με την οποία ο οργανισμός μπορεί να περιγράψει τους στόχους που έχει θέσει ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα, ο τρόπος με τον οποίο έχει δρομολογηθεί η δουλειά προκειμένου να επιτευχθεί ο αντίκτυπος αυτός και η πρόοδος που σταδιακά επιτυγχάνεται (ή όχι). Η σχετική διαδικασία υποδιαιρείται σε επιμέρους λειτουργίες όπως ο καθορισμός της αποστολής του οργανισμού, ο σχεδιασμός των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων και η μέτρηση του αντίκτυπού τους, η εμπλοκή των «ευεργετούμενων» ομάδων, η περαιτέρω χρήση των αποτελεσμάτων της μέτρησης του αντίκτυπου αλλά και η επικοινωνιακή στρατηγική που θα χτιστεί πάνω στα αποτελέσματα αυτά.¹²

Η πρόκληση (ειδικά στο παρόν ιστορικό / κοινωνικό / οικονομικό συγκείμενο) είναι να γίνει αντιληπτή και κατανοητή η μεγάλη σημασία που έχει η αποτύπωση του κοινωνικού αντίκτυπου σε μετρήσιμα μεγέθη. Ειδικά στις περιπτώσεις οργανισμών που παρέχουν εθελοντικές υπηρεσίες ή υπηρεσίες που δεν έχουν σαν κύριο σκοπό το κέρδος, αλλά την κοινωνική προσφορά, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να μπορούν να δουν με απτό τρόπο τα αποτελέσματα της δουλειάς τους. Η μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου δημιουργεί αυτοεπίγνωση (και αυτοπεποίθηση) στον οργανισμό, ο οποίος μπορεί να χρησιμοποιεί στο εξής τις εμπειρίες που αποκόμισε στο πλαίσιο της οργανωσιακής μάθησης και της διαρκούς βελτίωσης. Μπορεί επίσης να συμβάλλει στην προσέλκυση επενδυτών και στην εξασφάλιση χρηματικών ενισχύσεων γιατί αποτυπώνοντας τον κοινωνικό αντίκτυπο των δράσεων του σε μετρήσιμα μεγέθη, ο οργανισμός επιδεικνύει επαγγελματισμό, λογοδοτεί, γίνεται αξιόπιστος «παίκτης» και μπορεί να αποδεικνύει διαρκώς ότι οι δράσεις του είναι συγκεκριμένες, αξιόπιστες και ωφέλιμες για το κοινωνικό σύνολο (Rinaldo 2010).

Υπάρχουν διάφορα χρήσιμα εργαλεία μέτρησης του κοινωνικού αντίκτυπου. Ένα από αυτά είναι το SRS (Social Reporting Standards) το οποίο προτείνοντας ένα πλαίσιο αναφοράς, εστιάζει στην αποτελεσματικότητα των δράσεων καθώς και στην ενσωμάτωση της

¹¹ The Social Investment Business Group (2014), «How to Measure and Report Social Impact - A Guide for investees».

¹² The Social Investment Business Group (2014), «How to Measure and Report Social Impact - A Guide for investees».

οργανωσιακής μάθησης στην κουλτούρα του οργανισμού. Προϋπόθεση για τη μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου είναι να συνειδητοποιηθεί η κατάσταση που διέπει το παρόν κοινωνικό συγκείμενο, να περιγραφούν οι αιτίες και οι συνέπειες του κοινωνικού προβλήματος, καθώς και του αριθμού των ανθρώπων που πλήττονται από αυτό. Ένα από τα τμήματα της διαδικασίας που προβλέπει το SRS αφορά ειδικά σε θέματα ηγεσίας.¹³

Στις θεματικές περιοχές που έχει εφαρμογή το SRS είναι οι κοινωνικές υπηρεσίες, η ενσωμάτωση, η υγεία, οι τέχνες και ο πολιτισμός. Προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργαλείου είναι ο καταρχήν –όσο το δυνατόν ειδικότερος- προσδιορισμός του συγκεκριμένου κοινωνικού προβλήματος που πρέπει να επιλυθεί, ο πληθυσμός που πλήττεται από αυτό καθώς και οι θεμελιώδεις αιτίες που προκαλούν το πρόβλημα. Σχετίζεται άμεσα με θέματα ηγεσίας και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.¹⁴

Impact Hubs

Για τη μετάφραση της λέξης «Hub» στην ελληνική γλώσσα υπάρχουν αρκετές εναλλακτικές επιλογές. Αυθαιρετώντας, η λέξη θα μπορούσε να οριστεί ως «μια επιχειρηματική θερμοκοιτίδα κοινωνικού αντίκτυπου». Ίσως η πιο ενδιαφέρουσα (και ως σχηματική αναπαράσταση) είναι ότι «Hub» είναι μια συσκευή που συνδέει δύο ή περισσότερες συσκευές δικτύων, έτσι ώστε να μπορούν να επικοινωνήσουν. Δηλαδή, είναι ένα σημείο στο δίκτυο όπου πολλές συσκευές συνδέονται η μια με την άλλη.¹⁵

Το πρώτο Impact Hub δημιουργήθηκε στο Λονδίνο σχετικά πρόσφατα (2005) μέσα στη γενικότερη τάση αντι-παγκοσμιοποίησης που επικρατούσε στα τέλη του 20ου και τις αρχές του 21ου αιώνα. Οι ιδρυτές του διαπίστωσαν ότι αυτό που έλειπε από την κοινωνία δεν ήταν η έμπνευση, ούτε οι ιδέες για ένα καλύτερο μέλλον, αλλά η δικτύωση και η διοχέτευση της υπάρχουσας ενέργειας μέσα από μια οργανωμένη δομή. Έκτοτε έχει συσταθεί διεθνώς ένα σεβαστό νούμερο «επιχειρηματικών 'θερμοκοιτίδων'» Impact Hubs, που εκτείνονται σε πολλά κράτη και σε διάφορες ηπείρους, στοιχείο που δείχνει και την αντίστοιχη τάση σε παγκόσμιο επίπεδο (Bachmann 2014).

Τα Impact Hubs αποτελούν ένα διεθνές δίκτυο, μια παγκόσμια κοινότητα που πιστεύει στην έννοια της αλλαγής και του μετασχηματισμού της κοινωνίας με στόχο τη δημιουργία «ενός καλύτερου κόσμου». Η φιλοσοφία τους είναι ότι ο κόσμος αλλάζει ραγδαία και όλοι (πρέπει να)

¹³ [SRS, Social Reporting Standard, "Guide to results-based reporting", 2014 Edition, Creative Commons BY-ND 3.0](#)

¹⁴ [SRS, Social Reporting Standard, «Οδηγός σύνταξης Εκθέσεων με γνώμονα τον Κοινωνικό Αντίκτυπο», έκδοση 2011.](#)

¹⁵ <http://www.ip.gr/el/dictionary/211-Hub.php>, 26-06-2016.

είμαστε συμμετέτοχοι και συνοδοιπόροι. Συνδέεται άμεσα με την καινοτομία, την έμπνευση και την επικοινωνία. Η αρχή που φαίνεται να μοιράζονται τα μέλη ενός Impact Hub είναι ότι η αλλαγή της υφιστάμενης κατάστασης και η μετάβαση σε καλύτερες συνθήκες κοινωνικής διαβίωσης / συμβίωσης απαιτούν πάθος, δέσμευση σε έναν κοινό σκοπό, συνεργασία, καθώς και δημιουργική σκέψη.¹⁶

Τα Impact Hubs είναι διασυνδεδεμένα μεταξύ τους διεθνώς, με γνώμονα το σεβασμό και την προώθηση της πολυ-πολιτισμικότητας και έχουν ως κύριο σκοπό την πρόκληση θετικού κοινωνικού αντίκτυπου. Σε αυτά νέες επιχειρήσεις και νέοι δημιουργικοί επαγγελματίες βρίσκουν υποστήριξη μέσα από την προσφορά μεθοδολογικών εργαλείων και εκπαιδευτικού υλικού, την πραγματοποίηση εξειδικευμένων εκδηλώσεων, σεμιναρίων και εργαστηρίων, την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών. Οι νέοι με όραμα και δημιουργικότητα μπορούν να βρουν σε ένα Impact Hub ακόμα και χώρο εργασίας με την έννοια της επαγγελματικής στέγης.¹⁷

Κόμβος του διεθνούς δικτύου των Impact Hubs υπάρχει και στην Αθήνα και ενδιαφέρον παρουσιάζει -σύμφωνα με τις σχετικές πληροφορίες από την επίσημη ιστοσελίδα του- ότι ο θετικός αντίκτυπος των δράσεων που υλοποιούν τα μέλη του μπορεί να μετρηθεί σε διάφορους τομείς όπως μεταξύ άλλων είναι η κοινωνική ένταξη, τα ανθρώπινα δικαιώματα, το περιβάλλον, η υγεία, η εκπαίδευση, η μετανάστευση και η ενσωμάτωση, οι τέχνες κ.α.¹⁸

Στην περίπτωση που κάποιος ενδιαφέρεται να γίνει μέλος κάποιος στο Impact Hub, αιτείται μιας συνάντησης – συνέντευξης με τους «community managers» του κάθε Impact Hub. Στην συνέντευξη αυτή, παρουσιάζει το προφίλ και τις δραστηριότητες της επιχείρησής του και εξηγεί με ποιόν τρόπο μπορεί αυτή η επιχείρηση να προκαλέσει κοινωνικό αντίκτυπο. Εάν οι αρμόδιοι κρίνουν ότι κάτι τέτοιο μπορεί να στοιχειοθετηθεί και ο ενδιαφερόμενος μπορεί να γίνει μέρος της κοινότητας του Impact Hub, τότε ακολουθεί ένα αρχικό διάστημα πιλοτικής εισαγωγής του στο χώρο (η περίοδος διαφέρει από Hub σε Hub) και έπειτα μπορεί να γίνει αποδεκτός σαν μόνιμο μέλος της κοινότητας. Υπάρχουν διαβαθμίσεις όσον αφορά στην ιδιότητα κάποιας κοινωνικής επιχείρησης ως μέλους ενός Impact Hub, κάτι που σχετίζεται με τις ανάγκες του καθενός, τις ώρες παρουσίας του στο χώρο, τη συμβουλευτική υποστήριξη που του παρέχεται κλπ.¹⁹

¹⁶ <http://www.impacthub.net/what-is-impact-hub/#team, 26-06-2016>.

¹⁷ <http://athens.impacthub.net/impact-hub/>, 27-06-2016

¹⁸ <http://athens.impacthub.net/impact-making-unit/>, 27-06-2016.

¹⁹ Προσωπική επικοινωνία με το Impact Hub Athens, 28-06-2016.

Ενδεικτικές δράσεις του ελληνικού Impact Hub.

Παρακάτω παρατίθενται ενδεικτικά δύο (2) δράσεις που έχουν υλοποιηθεί με την υποστήριξη του Impact Hub Athens και ίσως αποτελούν παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών:

1. Mentaleaty, ένα ασιατικό εστιατόριο στο Μεταξουργείο.

Η ιδιαιτερότητα του συγκεκριμένου εστιατορίου έγκειται στον πυρήνα της φιλοσοφίας βάσει της οποίας λειτουργεί. Στο «Mentaleaty», δεν χρησιμοποιούνται ενισχυτικά γεύσης, τα λάδια που χρησιμοποιούνται για το τηγάνισμα ανακυκλώνονται για να αξιοποιηθούν στην παραγωγή βιοκαυσίμων και ο πελάτης μπορεί ακόμα και να ανακυκλώσει στο συγκεκριμένο εστιατόριο το χρησιμοποιημένο λάδι που έχει σπίτι του. Επίσης σε περιπτώσεις διανομής φαγητού κατ'οίκον (delivery), όταν ο τόπος διαμονής του πελάτη είναι σχετικά κοντά στο εστιατόριο, η παραγγελία εκτελείται με ποδήλατο. Κομβικό στοιχείο ωστόσο στον τρόπο λειτουργίας του εστιατορίου είναι ότι απασχολεί εργαζόμενους που πάσχουν από ψυχοκοινωνικά προβλήματα, πράγμα που προκύπτει ήδη από την ίδια την επωνυμία της επιχείρησης (Mentality + eat). Οι άνθρωποι αυτοί, κατόπιν συνεννόησης με τον θεράποντα ιατρό τους και μετά από σχετική αξιολόγηση από τα αρμόδια άτομα, δύνανται να εργαστούν στο εστιατόριο, κατόπιν αίτησής τους.²⁰

2. CityChange

Το «CityChange» έχει επίσης υλοποιηθεί με την υποστήριξη του Impact Hub Athens και αποτελεί μια ηλεκτρονική πλατφόρμα με τη χρήση της οποίας μπορεί να ενισχυθεί η κοινωνική - πολιτική συμμετοχή των πολιτών. Πρόκειται για μια υπηρεσία που παρέχεται στο χρήστη online και δωρεάν. Διασυνδέει ηλεκτρονικά τον ενδιαφερόμενο πολίτη με τη δήμο στον οποίο ανήκει ή με τον οποίο θέλει να επικοινωνήσει, παρακολουθεί την υπόθεσή του και τον ενημερώνει μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σχετικά με τις πληροφορίες που συλλέγει. Μέσα από το «CityChange» δίνεται στον πολίτη η δυνατότητα να μοιραστεί / γνωστοποιήσει ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζει στο πλαίσιο της καθημερινής του ζωής στην πόλη και ταυτόχρονα του παρέχεται η ευκαιρία να ενεργοποιηθεί πολιτικά και να προτείνει λύσεις συμπληρώνοντας μια απλή ανώνυμη φόρμα υποβολής με το αίτημά του.²¹

²⁰ <http://www.athensvoice.gr/the-paper/article/569/mentaleaty-%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%AD%CE%BF-%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BE%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%B5%CE%AF%CE%BF%CF%85>, 04-07-2016

²¹ <http://citychange.gr/>, 04-07-2016

Μέσα την παραπάνω ενδεικτική παρουσίαση δράσεων που μπορούν να αξιοποιήσουν τη μεθοδολογία ενός Impact Hub, γίνεται κατανοητό ότι υπάρχουν πολλές δυνατότητες αξιοποίησης ευκαιριών με σκοπό την πρόκληση θετικού κοινωνικού αντίκτυπου. Ο αντίκτυπος αυτός μπορεί κάποιες φορές να απεικονιστεί με μετρήσιμους δείκτες, ωστόσο πολύ συχνά προκύπτει και έμμεσα από την παρατήρηση των γενικότερων επιπτώσεων που μπορεί να έχει η συγκεκριμένη δράση στην κοινωνία (ενσωμάτωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων, μείωση της ανεργίας, μείωση των περιβαλλοντικών ρύπων, μείωση της γραφειοκρατίας, απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών, οικονομία καυσίμων, λιγότερο στρες, περισσότερος ελεύθερος χρόνος κλπ).

Η νοοτροπία των σημερινών «πολιτών του κόσμου» φαίνεται να διαφοροποιείται αρκετά από αυτή που επικρατούσε τον περασμένο αιώνα (και ενδεχομένως η οικονομική, κοινωνική και πολιτική κρίση έχει παίξει κάποιο ρόλο σε αυτή την αλλαγή). Οι θεσμοί και το χρήμα αποδείχτηκαν ανεπαρκή στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που έθεσε η σύγχρονη εποχή και οι άνθρωποι αρχίζουν σιγά – σιγά να αναζητούν νέους τρόπους δημιουργίας θετικού αντίκτυπου στην κοινωνία και να ανακαλύπτουν την τεράστια δυναμική των ανθρώπινων σχέσεων, της δημιουργικότητας, της κουλτούρας, της τέχνης.²²

Τόσο η κοινωνική, όσο και η πολιτιστική πολιτική ανήκουν στις συντρέχουσες αρμοδιότητες των κρατών – μελών της Ε.Ε. Αυτό σημαίνει ότι τα κράτη – μέλη (κ/μ) είναι υπεύθυνα για τον τρόπο εφαρμογής των ευρωπαϊκών πολιτικών σε εθνικό επίπεδο. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) έχει αναγνωρίσει τη θεμελιώδη αξία της παρακολούθησης και της μέτρησης της κοινωνικής αλλαγής και του κοινωνικού αντίκτυπου και τη μεγάλη ωφέλεια που απορρέει από τη μέτρηση αυτή, ειδικά σε μια εποχή ισχυρής οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, πόσο μάλλον μετά τις τελευταίες εξελίξεις και την αθρόα προσέλευση προσφύγων στην Ε.Ε. Η ΕΟΚΕ έχει βεβαίως αναγνωρίσει την πολυπλοκότητα της μέτρησης του κοινωνικού αντίκτυπου δεδομένου ότι δεν υπάρχει συμφωνία ως προς τον καθορισμό και την επιλογή της πλέον ενδεδειγμένης μεθόδου μέτρησής του. Το ζήτημα περιπλέκεται ακόμα περισσότερο δεδομένου ότι τα κ/μ δεν αντιλαμβάνονται με τον ίδιο τρόπο ουσιώδεις έννοιες. *«Όροι όπως εισροή, εκροή, αποτέλεσμα και αντίκτυπος συχνά ορίζονται με διαφορετικό τρόπο σε διαφορετικές περιστάσεις»*²³. Δεδομένου της δυσκολίας χρησιμοποίησης μιας και μόνο μεθόδου μέτρησής του, η ΕΟΚΕ πρότεινε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να χρησιμοποιήσει τις αρχές που χρησιμοποιούνται πιο συχνά προκειμένου να αποτυπωθεί το μέγεθος του κοινωνικού αντίκτυπου. Οι αρχές αυτές έχουν ένα κοινό: *«πρόκειται για πρωτοβουλίες από τη βάση προς την*

²² http://ssir.org/articles/entry/no_art_no_social_change_no_innovation_economy, 26-06-2016.

²³ [Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, INT/721/Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου \(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας\)», Βρυξέλλες 10-12-2013, εισηγήτρια Α. Rodert, σ.6](#)

κορυφή, που αποσκοπούν στην επίτευξη κοινωνικής αλλαγής και βασίζονται σε πραγματικές ανάγκες και πραγματικές δραστηριότητες»²⁴. Η γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ είναι η διοργάνωση προγραμμάτων περαιτέρω ευαισθητοποίησης των κ/μ, η ενίσχυση του δημόσιου διαλόγου και η πίστωση χρόνου. Η μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου δεν είναι κάτι που μπορεί να γίνει ούτε βιαστικά, ούτε με πρόχειρο τρόπο²⁵. Εξάλλου βασική προτεραιότητα των πολιτικών της Ε.Ε. παραμένει (παρά τους χαλεπούς καιρούς) η διασφάλιση ενός ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου υψηλών απαιτήσεων.

Αντιλαμβάνεται επομένως κανείς πόσο δύσκολο και περίπλοκο είναι το θέμα της μέτρησης του κοινωνικού αντίκτυπου, τη στιγμή που αυτό αποτυπώνεται σε έγγραφα ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων. Είναι επομένως αδύνατο να στοιχειοθετηθεί οποιαδήποτε απόπειρα ορισμού (πόσο μάλλον μέτρησης) θεατρικών πρωτοβουλιών / δράσεων που γίνονται με βάση την ευαισθητοποίηση κάποιων καλλιτεχνικών ή κοινωνικών οργανισμών να δώσουν χαρά σε συνανθρώπους μας που δοκιμάζονται από τις δυσκολίες μιας ασθένειας ή ενός κοινωνικού προβλήματος. Ωστόσο διαπιστώθηκε, τόσο σε διεθνές, όσο και σε εθνικό επίπεδο η ύπαρξη πολλών δράσεων, οι οποίες χρησιμοποιώντας την τεράστια δυναμική του θεάτρου, προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με περίσσειμα ψυχής.

Στη συνέχεια περιγράφονται συνοπτικά κάποιες από αυτές τις δράσεις στην Ελλάδα και στο εξωτερικό (Γερμανία, Ιταλία, Η.Π.Α., Ινδία, Μ. Βρετανία). Θα γίνει επίσης σύντομη αναφορά σε ένα ιδιαίτερο είδος θεάτρου με έντονες πολιτικές / κοινωνικές προεκτάσεις: Το «Theatre of the Oppressed».

Η παρουσίαση των δράσεων θα ολοκληρωθεί με ανάλυση και μελέτη τεσσάρων περιπτώσεων (Case Studies) θεατρικών φορέων στην Ελλάδα που είναι ευαισθητοποιημένοι και δραστηριοποιούνται στο χώρο της κοινωνικής προσφοράς μέσα από το 'εργαλείο' του θεάτρου. Πρόκειται για τις εξής πρωτοβουλίες:

- «Επισκεπτήριο», από το Εθνικό Θέατρο.
- «Χώρος Δράσης», μια σύμπραξη του Εθνικού Θεάτρου και του ΚΕΘΕΑ.
- «Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά», από το Θέατρο του Νέου Κόσμου.
- «Μαθήματα ελληνικής γλώσσας σε αλλοδαπούς», από τη σχολή θεάτρου 'Το Θέατρο των Αλλαγών'.

²⁴ [Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, INT/721/Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου \(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας\)», Βρυξέλλες 10-12-2013, εισηγήτρια Α. Rodert, σ.2](#)

²⁵ [Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, INT/721/Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου \(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας\)», Βρυξέλλες 10-12-2013, εισηγήτρια Α. Rodert](#)

12. Δράσεις εκτός συνόρων.

Στο διεθνές περιβάλλον φαίνεται να υπάρχει μεγάλη ευαισθητοποίηση όσον αφορά τόσο στην υλοποίηση θεατρικών δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο, όσο και στη χρησιμότητα – χρησιμοποίηση του θεάτρου ως εργαλείου με ισχυρό πολιτικό – κοινωνικό ρόλο. Επιπροσθέτως, η Παγκόσμια Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ο.Η.Ε. προβλέπει στο άρθρο 27 ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα ελεύθερης συμμετοχής στην πολιτιστική ζωή και απόλαυσης των τεχνών.²⁶

12.1. Theatre of the oppressed + Jana Sanskriti's unique struggle

Η κοινωνική οργάνωση «Jana Sanskriti» δραστηριοποιείται στην Ινδία τα τελευταία τριάντα χρόνια με στόχο την καταπολέμηση της παράνομης παραγωγής και διακίνησης αλκοόλ, το οποίο συνδέεται άμεσα με την ύπαρξη ενδοοικογενειακής βίας. Οι συντελεστές του «Jana Sanskriti» έχουν επίσης προβληματιστεί και δραστηριοποιηθεί γύρω από θέματα κυβερνητικής διαφθοράς, σεξουαλικής εκμετάλλευσης των γυναικών στο χώρο εργασίας κλπ. Ως εργαλείο για την αντιμετώπιση αυτών των βαθιά πολιτικών και κοινωνικών ζητημάτων χρησιμοποιούν το «Forum Theatre», ενός είδους του «Theatre of the Oppressed». Με αυτό τον τρόπο επιβάλλουν στα πολιτικά κόμματα, αλλά και στη δημόσια διοίκηση να ασχοληθούν με τα φλέγοντα θέματα. Με αυτό τον τρόπο προωθείται μια δυναμική συνεργασία μεταξύ κράτους – πολίτη η οποία μπορεί να συμβάλλει σε θετικές κοινωνικο-πολιτικές αλλαγές (Ganguly S. 2005).

12.2. Theater im Evangelischen Krankenhaus

Πρόκειται για μια πολιτιστική πρωτοβουλία που υπάρχει στο νοσοκομείο Evangelisches Krankenhaus στη γερμανική πόλη Mülheim an der Ruhr εδώ και πάνω από είκοσι χρόνια. Η κεντρική ιδέα ήταν να γίνει το νοσοκομείο χώρος με μεγαλύτερη ανθρωπιστική δράση και να εκμεταλλευτεί όσο το δυνατό περισσότερο τη θεραπευτική δράση του χιούμορ και το γέλιου. Το 1995, η σχετική δράση χαρακτηρίστηκε από την UNESCO ως υποδειγματική πολιτιστική δράση στο νοσοκομειακό τομέα και αποτέλεσε παράδειγμα για άλλα νοσοκομεία και κλινικές στη Γερμανία.²⁷ (Παράρτημα, φωτο 3)

²⁶ [Universal Declaration of Human Rights, Preamble, άρθρο 27.](#)

²⁷ <http://evknh.de/kultur/kultur-am-krankenhaus.html>, 28-03-2016

12.3. Theater fuer Kinder – Universitätsklinikum Muenster

Το πανεπιστημιακό νοσοκομείο της γερμανικής πόλης Muenster είναι δυναμικότητας 1457 κλινών. Μία από τις ενδιαφέρουσες δράσεις που υλοποιεί είναι το πολιτιστικό πρόγραμμα «Θέατρο για παιδιά». Σκοπός της δράσης είναι η προσφορά χαράς στους μικρούς ασθενείς, καθώς το νοσοκομείο πιστεύει ιδιαίτερα στη θεραπευτική δύναμη του γέλιου. Το «Θέατρο για παιδιά» περιλαμβάνει την παρουσίαση στα παιδιά κωμικών έργων, παντομίμας, παραστάσεων κλών και κουκλοθέατρου. Συμμετέχουν ντόπιοι αλλά και ξένοι καλλιτέχνες και η δράση προσφέρεται δωρεάν²⁸. (Παράρτημα, φωτο 4)

12.4. Theatre for Hospitals Initiative “Peaceful lion Productions”

Το “Peaceful lion Productions” είναι μια φιλανθρωπική οργάνωση που δραστηριοποιείται στην Αγγλία και την Ουαλία. Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία έχει πλήρη επίγνωση της μοναχικής και τρομακτικής συνάμα εμπειρίας που βιώνει ένα παιδί όταν νοσηλεύεται στο νοσοκομείο. Έχει διαμορφώσει τις παραστάσεις της με τέτοιο τρόπο που να μπορούν να παιχτούν αντισυμβατικά, εκτός της θεατρικής σκηνής και στον περιορισμένο χώρο του νοσοκομείου. Η αίθουσα αναμονής των επισκεπτών, τα δωμάτια παιχνιδιού, ακόμα και ο θάλαμος ασθενών (δίπλα στο κρεβάτι) μεταμορφώνονται σε σκηνή θεάτρου και φιλοξενούν την παράσταση. Ο κεντρικός ήρωας του έργου που παρουσιάζεται είναι ένα σαλιγκάρι που έχει χάσει το δρόμο του και μπλέκει σε περιπέτειες μέσα σε ένα άγνωστο περιβάλλον. Με αυτό τον τρόπο ενισχύει την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης στο κοινό και βοηθάει τα παιδιά να αντιμετωπίσουν καλύτερα την κατάσταση που βιώνουν μέσα από την ταύτισή τους με το σαλιγκάρι. Δεδομένης της περιορισμένης δυνατότητας που έχει ένα παιδί – ασθενής στη μαγεία του θεάτρου, το “Peaceful lion Productions” φιλοδοξεί να κάνει την περίοδο νοσηλείας του παιδιού λίγο λιγότερο επώδυνη έχοντας σαν κεντρική καλλιτεχνική αποστολή του να διασφαλίσει ότι όλα τα νοσηλευόμενα παιδιά, οι οικογένειές τους και το ιατρικό προσωπικό θα έχουν την ευκαιρία να βιώσουν την ανάταση που προσφέρει το θέατρο.²⁹

²⁸ <http://klinikum.uni-muenster.de/index.php?id=kindertheater>, 26-03-2016

²⁹ Peaceful Lion Productions, “Theatre for Hospitals Initiative”, Evaluation Summary.

12.5.Suedtiroler Sanitaetsbetrieb (MOMO fuer Kinder und Jugendlichen mit lebensbedrohlichen Krankheiten & Clown-Theater im Krankenhaus).

12.5. A. Krankenhaus & MOMO fuer Kinder und Jugendlichen mit lebensbedrohlichen Krankheiten

Στην περιοχή του νότιου Tyρόλου (Suedtirol) υπάρχουν περίπου 150 παιδιά που υποφέρουν από επικίνδυνες και συχνά ανίατες ασθένειες. Από αυτά περίπου δέκα πεθαίνουν κάθε χρόνο. Εκτός των μικρών ασθενών, αποδέκτες του προβλήματος είναι φυσικά οι γονείς, οι συγγενείς και οι φίλοι τους καθώς η ασθένεια, ο πόνος και η αγωνία αποσυντονίζουν την οικογένεια και την καθημερινότητα των ανθρώπων. Υπολογίζεται λοιπόν ότι ο αντίκτυπος που έχει η παιδική νοσηρότητα αγγίζει 15.000 ανθρώπους στην περιοχή. Το κράτος έχει ευαισθητοποιηθεί σχετικά υλοποιώντας τη δράση “Momo fuer Kinder und Jugendliche mit lebensbedrohlichen Krankheiten”. Πρόκειται για μια θεατρική παράσταση του μυθιστορήματος “Momo” του Michael Ende με ελεύθερη είσοδο.³⁰ (Παράρτημα, φωτο 5)

12.5. B. Clown-Theater im Krankenhaus

Στην ίδια περιοχή υλοποιείται η δράση «Clown-Theater im Krankenhaus», η οποία επικεντρώνεται στη στοματική υγεία και το πλύσιμο των δοντιών. Οι κλόουν «Καραμέλα» και «Σοκολάτα» (Karamela & Schokola) ευαισθητοποιούν τα παιδιά στο χώρο του νοσοκομείου γύρω από τις βλαβερές συνέπειες που έχει η παραμέληση της στοματικής υγιεινής με έναν ευχάριστο αλλά συμβολικό (ο οποίος είναι πασιφανής ήδη με τα ονόματά τους) τρόπο, μέσα από την τέχνη του τσίρκου και του κλόουν.³¹ (Παράρτημα, φωτο 6 και συνέντευξη μέσω e-mail)

12.6. Pillsbury house + theatre³²

Πρόκειται για μία δράση που υλοποιείται στις ΗΠΑ και συγκεκριμένα σε μια από τις γειτονιές της Μινεσότα που παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλομορφία και ανομοιογένεια πληθυσμού. Δημιουργήθηκε το 1992 από τον Ralph Remington και αποτελεί μια σύμπραξη ενός μη κερδοσκοπικού θεατρικού οργανισμού και μιας υπηρεσίας με κοινωνική αποστολή (Παράρτημα, φωτο 2). Το ακροατήριο χαρακτηρίζεται από μεγάλη ποικιλία ανθρώπων και οι καλλιτέχνες δουλεύουν με στόχο να τους δώσουν μια καλλιτεχνική εμπειρία, η οποία μπορεί να τους κάνει να δουν την καθημερινότητά τους με διαφορετικό μάτι. Με αυτό τον τρόπο ενισχύονται οι κοινωνικοί δεσμοί και δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για την ανάπτυξη μιας πιο υγιούς κοινωνικής συνύπαρξης.

³⁰ http://www.asdaa.it/gesundheitsvorsorge/aktuelles.asp?news_action=4&news_article_id=524778, 04-04-2016

³¹ http://www.sabes.it/de/krankenhaeuser/brixen/news-bx.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=504791, 04-04-2016

³² Fushan N. (2013), “Arts Integration as pathway to unity in the community: The (Ongoing) Journey of Pillsbury House + Theatre”, Pillsbury house + theatre, a center for creativity and community, <http://www.pillsburyhouseandtheatre.org/arts-integration-as-pathway-to-unity-in-the-community/>, 07-04-2016

Η ηγεσία του Pillsbury house αναγνώρισε τη θεμελιώδη σημασία που θα είχε η ενσωμάτωση μιας πολιτιστικής δράσης στο κοινωνικό της έργο. Το βασικό στοιχείο που ενέταξαν ήταν η διαμόρφωση κουλτούρας στον οργανισμό επικεντρωμένης στο μοντέλο της οργανωσιακής μάθησης και η οποία εμπεριέχει συναισθηματικά χαρακτηριστικά όπως αυτοεπίγνωση / οργανωσιακή επίγνωση, ενσυναίσθηση, λογοδοσία, όραμα, ανατροφοδότηση και επανασχεδιασμό όσων διαδικασιών αποτυγχάνουν κ.α. Ο οργανισμός διακρίνεται από τη διαρκή διάθεση να μαθαίνει, να ενσωματώνει καινοτόμες διαδικασίες όπως η ύπαρξη εξωτερικής αξιολόγησης και να υλοποιεί νέες δράσεις όπως η καλύτερη πρόσβαση ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την περίπτωση του Pillsbury house + theatre. Ο οργανισμός από τη μέχρι στιγμής διαδρομή του, έμαθε την καθοριστική σημασία:

- της χρήσης της τέχνης ως εργαλείου προώθησης καινοτόμων ιδεών που μπορούν να ενισχύσουν κοινωνικές δράσεις,
- της εξοικείωσης με τον αυτοσχεδιασμό ως κομμάτι της καλλιτεχνικής διαδικασίας αλλά και ως χαρακτηριστικό του πολύπλοκου κοινωνικού συστήματος,
- της ενσωμάτωσης θεμελιωδών αξιών στην οργανωσιακή κουλτούρα,
- της άρθρωσης ενός κοινά αποδεκτού οράματος, το οποίο μπορεί να ενσωματώνει την τέχνη αλλά και την κοινωνική προσφορά,
- της διαρκούς προσπάθειας για βελτίωση μέσα από την κουλτούρα αλλαγής,
- της εφαρμογής μεθόδων ορθολογικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού,
- της δημιουργίας αποτελεσματικών ομάδων,
- της ανάπτυξη συναισθηματικών δεξιοτήτων,
- της ενσωμάτωσης μεθόδων συμμετοχικής ηγεσίας.

12.7. Theatre Of The Oppressed.

«Το 'Theatre Of The Oppressed' δεν είναι η Βίβλος, ούτε ένα βιβλίο με συνταχές: είναι μια μέθοδος που προορίζεται να χρησιμοποιηθεί από ανθρώπους, και οι άνθρωποι είναι πιο σημαντικοί από τη μέθοδο».

(Boal 2011, όπως αναφέρεται σε Woodson E. 2012, σ.σ.40-41).

Το 'Theatre Of The Oppressed' (Παράρτημα, Φωτο 7) επινοήθηκε από τον Βραζιλιάνο συγγραφέα θεατρικών έργων και φιλόσοφο Augusto Boal. Ο Boal, έχοντας ο ίδιος βιώσει στη χώρα του μια πολύ δύσκολη πολιτικο-κοινωνική κατάσταση, αντιλήφθηκε την 'κάθαρση' όπως ορίζεται από τον Αριστοτέλη σαν την δυνατότητα / ευκαιρία για κοινωνική αλλαγή. Πρόκειται για μια μη επιθετική θεραπευτική μέθοδο που χρησιμοποιεί το θέατρο και το θεατρικό παιχνίδι

ως εργαλείο για να αντιμετωπίσει την κοινωνική καταπίεση και θέτει τις προϋποθέσεις για να αλλάξει κάτι προς το καλύτερο. Πολλές από τις ασκήσεις που συμπεριλαμβάνονται στη μέθοδο διδάσκονται στις δραματικές σχολές παγκοσμίως. Η ερμηνεία των θεατρικών ρόλων αυτού του είδους δεν απαιτεί την αποστήθιση θεατρικού κειμένου και ο 'τέταρτος τοίχος' καταργείται³³ (Boal 2011, όπως αναφέρεται σε Woodson E 2012). Το θέατρο έχει εκ φύσεως πολιτική διάσταση και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν εργαλείο – ακόμα και σαν όπλο. Όπλο υπέρ της κοινωνικής απελευθέρωσης (Boal 1974).

Υπάρχουν διάφορες παραλλαγές του 'Theatre Of The Oppressed' (Παράρτημα, Φωτο 8). Δύο από τις πλέον κλασικές είναι το «Forum Theatre» και το «Image Theatre».

Το «Forum Theatre» δίνει πάνω από όλα χώρο στους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν κοινωνικά προβλήματα γιατί τους εντάσσει στο πλαίσιο μιας ομάδας με παρόμοια προβλήματα και τους βοηθάει να αναπτύξουν αναλυτική σκέψη βάζοντάς τους να παίξουν το ρόλο του αφηγητή / πρωταγωνιστή των κοινωνικών / πολιτικών προβλημάτων που οι ίδιοι βιώνουν στην καθημερινότητά τους και να δώσουν μια λύση σε αυτά μέσα από θεατρική δράση. Εκδραματίζοντας την κατάσταση που τους καταπιέζει, τους ανοίγει παράθυρα στο μυαλό και την ψυχή τους που ίσως τους κινητοποιήσουν να αλλάξουν ότι είναι δυσλειτουργικό στις ζωές τους. Με αυτό τον τρόπο γίνονται συμμετέχοντες και όχι μόνο θεατές του προβλήματος (πολύ ενδιαφέρουσα η αγγλική ορολογία: spect – actors, not spectators) (Boal 1995 & Boal 1998, όπως αναφέρεται σε Woodson E 2012).

Το «Image Theatre» περιλαμβάνει θεατρικό παιχνίδι και ασκήσεις, καθώς και τη δυναμική της εικόνας μέσα από αυτές προκειμένου να αναδειχτούν κοινωνικές αλήθειες. Οι συμμετέχοντες σε αυτό το είδος 'Theatre of the Oppressed' δημιουργούν με το σώμα τους ακίνητες και σιωπηλές εικόνες ('παγωμένα' αγάλματα) από περιστατικά που αφορούν στη ζωή, στα συναισθήματα και στις εμπειρίες τους καθώς και στα πεδία που αισθάνονται καταπίεση. Η υπόλοιπη ομάδα προσπαθεί να δημιουργήσει τρισδιάστατες εικόνες – πανομοιότυπες αυτής που φτιάχτηκε- με μοναδικό εργαλείο το σώμα. «Σε κάθε περίπτωση, το 'Theatre of the Oppressed' δεν μένει ποτέ στατικό καθώς η αρχικά 'παγωμένη' εικόνα δεν είναι παρά μόνο η αρχή που θα οδηγήσει στην ανάληψη δράσης» (Boal 2005).

³³ «Τέταρτος τοίχος» στο θέατρο: Νοητός τοίχος (αόρατος) στη σκηνή στη θέση που βρίσκεται η αυλαία. Μέσα από τη θεατρική 'σύμβαση', δημιουργεί στο κοινό την αίσθηση ότι αυτά που βλέπει συμβαίνουν κάπου αλλού. Σε ορισμένα ήδη θεάτρων, ο τέταρτος τοίχος καταργείται (σπάει) και οι ηθοποιοί απευθύνονται άμεσα στους θεατές.

13. Δράσεις εντός συνόρων.

Φαίνεται ότι η ελληνική κοινωνία είναι αρκετά ευαισθητοποιημένη σε θέματα που αφορούν στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Είτε πρόκειται για συμπολίτες μας που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας, ανεργίας, φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, είτε πρόκειται για ανθρώπους άλλων χωρών που οδηγήθηκαν στο δρόμο της προσφυγιάς και ζουν σε συνθήκες εξαθλίωσης αντιμετωπίζοντας ταυτόχρονα τον κίνδυνο να γίνουν αποδέκτες ρατσιστικών συμπεριφορών.

Στο χώρο του θεάτρου υπάρχουν στην Ελλάδα ποικίλες δράσεις που ασχολούνται με τέτοιου είδους ζητήματα και μέσα από αυτές γίνεται μια αξιολογική προσπάθεια βελτίωσης της ποιότητας ζωής των ατόμων που βρίσκονται σε αυτή τη δυσμενή θέση. Κάποιες από αυτές (ενδεικτική αναφορά) είναι οι δράσεις του Εθνικού Θεάτρου (Επισκεπτήριο, Χώρος Δράσης –σε σύμπραξη με το ΚΕΘΕΑ-, ΦΟ-ΡΑ STOP, τα παραμύθια του Εθνικού), του Θεάτρου του Νέου Κόσμου (Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά), της σχολής του Θεάτρου των Αλλαγών (μαθήματα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς), καθώς και η δράση «Όλοι μαζί μπορούμε».

Η πολύ ενδιαφέρουσα δράση του Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος (Κ.Θ.Β.Ε.) «Κατ'οίκων» έχει σταματήσει να υλοποιείται.³⁴ Στη συγκεκριμένη δράση, οι ηθοποιοί «μετέφεραν» την παράσταση στα σπίτια των ανθρώπων που είτε λόγω γήρατος, είτε λόγω αναπηρίας, είτε λόγω κοινωνικού αποκλεισμού αδυνατούσαν να πάνε στο θέατρο.³⁵

Δεδομένου ότι μία διπλωματική μεταπτυχιακή εργασία είναι εφικτό να μελετήσει έναν περιορισμένο αριθμό περιπτώσεων, η παρούσα εργασία θα επικεντρωθεί στην παρουσίαση και μελέτη τεσσάρων (4) περιπτώσεων δράσεων που την παρούσα χρονική περίοδο υλοποιούνται στην Ελλάδα από θεατρικούς οργανισμούς και που ενδεχομένως έχουν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο.

13.1. Μελέτες περίπτωσης (Case Studies) στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας παρουσιάζουν ειδικότερο ενδιαφέρον οι περιπτώσεις οργανισμών που ο στρατηγικός τους στόχος είναι να αλλάξουν (ή να μετασχηματίσουν) μέσα από τις υπηρεσίες που παρέχουν ορισμένες κοινωνικές συνθήκες (Conger 1989).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο έγινε η επιλογή των εξής δράσεων που υλοποιούνται από πολιτιστικούς οργανισμούς της Ελλάδας, οι οποίοι ευαισθητοποιούνται σε κοινωνικά θέματα

³⁴ Παράρτημα: Συνέντευξη Η.Κ.

³⁵ <http://www.ntng.gr/default.aspx?lang=el-GR&page=2&production=35531>, 11-11-2015

και προσανατολίζονται στην παροχή δράσεων που μπορούν να προκαλέσουν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο:

- Επισκεπτήριο», από το Εθνικό Θέατρο.
- «Χώρος Δράσης», μια σύμπραξη του Εθνικού Θεάτρου και του ΚΕΘΕΑ.
- «Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά», από το Θέατρο του Νέου Κόσμου.
- «Μαθήματα ελληνικής γλώσσας σε αλλοδαπούς», από τη σχολή θεάτρου ‘Το Θέατρο των Αλλαγών’.

13.1.1. ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΑΤΡΟ: Παρεμβάσεις «Επισκεπτήριο» και «Χώρος Δράσης».

Το πρώτο κρατικό θέατρο της Ελλάδας άνοιξε τις πόρτες του για πρώτη φορά στο κοινό το 1908 με την ονομασία «Βασιλικό Θέατρο». Ονομάστηκε «Εθνικό Θέατρο» το 1950 και η νομική μορφή του ήταν Ν.Π.Δ.Δ.³⁶ Από την επανίδρυσή του θεάτρου με νόμο του 1994, είναι Ν.Π.Ι.Δ.³⁷ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Βασικός σκοπός του είναι «η μέσω της θεατρικής τέχνης προαγωγή της πνευματικής καλλιέργειας του λαού και η διαφύλαξη της εθνικής πολιτιστικής ταυτότητας»³⁸. Ανάμεσα στους ειδικότερους σκοπούς του Εθνικού Θεάτρου είναι «η έρευνα, η αναζήτηση και ο πειραματισμός σε νέες μορφές θεάτρου και σκηνικής έκφρασης» και «Η δημιουργία προϋποθέσεων και κινήτρων για την ανάδειξη και ενθάρρυνση του θεατρικού δυναμικού της χώρας».³⁹

Στο πλαίσιο της πολιτιστικής πολιτικής που ασκείται από το Εθνικό Θέατρο εντάσσονται πολλές δράσεις σε συνέχεια σχετικών πρωτοβουλιών. Δύο ιδιαίτερα ενδιαφέρουσες περιπτώσεις είναι το «Επισκεπτήριο» και ο «Χώρος Δράσης».

13.1.1.1.ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΡΙΟ

«Φανταστείτε τώρα μια τηλεόραση αναμμένη σε κάποιο θάλαμο ενός δημόσιου νοσοκομείου που δεν την κοιτάζει κανείς - ούτε οι απελπισμένοι συγγενείς. Έπειτα φανταστείτε στον ίδιο θάλαμο μια αληθινή θεατρική παράσταση που όλως παραδόξως την παρακολουθούνε όλοι, ακόμη κι οι απελπισμένοι συγγενείς και που οι ασθενείς - ποιος θα το πίστευε – γελάνε με την ψυχή τους. Και για λίγο – κοίτα να δεις - οι πόνοι τους δεν πονάνε...», (Η. Κ. – ηθοποιός, σκηνοθέτης και εμπνευστής της δράσης «Επισκεπτήριο»)⁴⁰.

³⁶ Ν.Π.Δ.Δ. = Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

³⁷ Ν.Π.Ι.Δ. = Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

³⁸ <http://www.n-t.gr/>

³⁹ <http://www.n-t.gr/>

⁴⁰ <http://tvxs.gr/news/theatro/>

Αφετηρία και κεντρική ιδέα της παρέμβασης, η οποία ξεκίνησε να υλοποιείται από το 2014, είναι η συμπαράσταση σε συνανθρώπους μας που βρίσκονται σε δυσχερή θέση, λόγω ασθένειας. Ο στόχος είναι να συναντηθεί ο ασθενής με το θέατρο. Δεδομένου ότι ο ασθενής βρίσκεται στο περιοριστικό περιβάλλον του νοσοκομείου, το θέατρο πηγαίνει να τον συναντήσει εκεί. Η πρωτοβουλία του κ. Κ. υποστηρίχτηκε από τον πρώην καλλιτεχνικό Διευθυντή του Εθνικού Θεάτρου κ. Σ. Χ.⁴¹ και τελεί υπό την Αιγίδα της 1ης ΥΠΕ Αττικής του Υπουργείου Υγείας⁴².

Μέσα από το «Επισκεπτήριο» το Εθνικό Θέατρο προσφέρει δωρεάν θεατρικές παραστάσεις σε οποιοδήποτε νοσοκομείο ευαισθητοποιείται γύρω από τις ευεργετικές επιπτώσεις του θεάτρου στον ασθενή και ζητήσει συνεργασία. Σύμφωνα με τον κ. Α. Α., ογκολόγο γιατρό στο νοσοκομείο 'Άγιος Σάββας', «*Το θέατρο αποτελεί ψυχοθεραπευτικό μηχανισμό, και «οι ασθενείς σε νοσοκομεία είναι κατά κανόνα σε εξάρτηση από αυτά λόγω της χρόνιας ασθένειας. Έχουν ανάγκη ακόμα ενός χεριού υποστήριξης, και το θέατρο μπορεί να λειτουργήσει λυτρωτικά και θεραπευτικά σε αυτό».*⁴³

Ο εμπνευστής της δράσης κ. Η. Κ. μαζί με τους ηθοποιούς κ. Σ. Α. και κα Ι. Γ., έχουν συντάξει ένα γράμμα που απευθύνεται προς τους ασθενείς. Εφόσον υπάρξει ενδιαφέρον, ο/η ασθενής εκδηλώνει την επιθυμία του / της να παρακολουθήσει την παράσταση της ομάδας και οι τρεις ηθοποιοί –τους οποίους ενημερώνει σχετικά η 1^η Υγειονομική Περιφέρεια- επισκέπτονται το θάλαμό του / της στο νοσοκομείο. Εκεί παρουσιάζουν μια λίστα με έξι έργα της παγκόσμιας δραματουργίας, ο/η ασθενής επιλέγει και η ομάδα κάνει μια παράσταση δίπλα στο κρεβάτι του χωρίς σκηνικά, χωρίς κουστούμια, με μόνα εφόδια ένα λιτό «φροντιστήριο» και τον βασικό εξοπλισμό ενός ηθοποιού: το σώμα τους, τη φωνή τους και τη φαντασία τους.⁴⁴ (Παράρτημα, Φωτο 9)

Η θεματολογία των έργων περιστρέφεται γύρω από «έξι διαφορετικούς θεματικούς άξονες: τον έρωτα, τη δύναμη της ανθρώπινης ψυχής, την απελπισία, την υπομονή, την αγάπη και τη μνήμη».⁴⁵ Ο κ. Κ. αναφέρει ότι «*οι περισσότεροι από τους ασθενείς διαλέγουν μια συγκεκριμένη ιστορία, αυτή του Ιώβ από την Παλαιά Διαθήκη, η οποία διαπραγματεύεται την υπομονή. 'Αυτό έχουν ανάγκη', σημειώνει.*⁴⁶

⁴¹ <http://www.life2day.gr/2014/10/>

⁴² <http://www.n-t.gr/>

⁴³ <http://www.kathimerini.gr/793190/>

⁴⁴ <http://tvxs.gr/news/theatro/>

⁴⁵ <http://www.kathimerini.gr/793190/>

⁴⁶ <http://www.kathimerini.gr/793190/>

13.1.1.2.ΧΩΡΟΣ ΔΡΑΣΗΣ⁴⁷

Η πρωτοβουλία «Χώρος Δράσης» είναι μια σύμπραξη του Εθνικού Θεάτρου και του Κέντρου Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕΘΕΑ). Απευθύνεται σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και ειδικότερα σε ανθρώπους που κάνουν προσπάθεια απεξάρτησης από το αλκοόλ ή τον τζόγο. (Παράρτημα, Φωτο 10)

Το Εθνικό Θέατρο συναντήθηκε για πρώτη φορά με το ΚΕΘΕΑ στο πλαίσιο της δράσης «Θέατρο Κατ' Οίκων» που άρχισε να υλοποιείται από το Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος και συνεχίστηκε από το Εθνικό Θέατρο και είχε σαν σκοπό να φέρει το θέατρο στο χώρο των ανθρώπων που αδυνατούν να το παρακολουθήσουν για λόγους κοινωνικού αποκλεισμού. *«Η συνεργασία βασίστηκε στην κοινή πεποίθηση ότι η θεατρική εμπειρία είναι βιωματική διαδικασία, η οποία εγγράφει τα αποτελέσματά της σε βαθύτερο επίπεδο από το καθαρά νοητικό και αποτελεί ένα αποτελεσματικό μέσο προς την προσωπική και ομαδική ανάπτυξη».*⁴⁸

Στο «Χώρο δράσης», άστεγοι, κακοποιημένα άτομα, άνθρωποι που παρακολουθούν θεραπευτικά προγράμματα απεξάρτησης ή που ζουν στο όριο της φτώχειας γνωρίζουν τη θεατρική τέχνη στην πράξη μέσα από τη συμμετοχή τους σε διαδραστικά θεατρικά εργαστήρια που συντονίζονται από κοινού τόσο από καλλιτέχνες του Εθνικού Θεάτρου, όσο και από θεραπευτές του ΚΕΘΕΑ. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι η –προσωρινή έστω- ανακούφιση των ευπαθών ομάδων συνανθρώπων μας *«από την μοναξιά και την κοινωνική απομόνωση, μέσα από την αλληλεπίδραση, το μοίρασμα και την έκφραση»*⁴⁹.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι δηλώσεις των δύο «ηγετών» της σχετικής πρωτοβουλίας, του πρώην καλλιτεχνικού διευθυντή του Εθνικού Θεάτρου κ. Σ. Χ. και του διευθυντή του ΚΕΘΕΑ κ. Β. Γ.

Σ. Χ.:

«Πρέπει απαραίτητα η κοινωνία να οργανωθεί και να γίνει κοινότητα. Μικροί πυρήνες αυτοπροστασίας, αυτοοργάνωσης, άμεσης δημοκρατίας, με αισθήματα και πράξεις ουμανισμού και αλληλεγγύης. Ο κοινωνικός ιστός δεν πρέπει να διαλυθεί, όπως και το ηθικό μας, όπως οι κοινωνικές και πολιτικές αξίες που απορρέουν από τον ανθρωπισμό και την πίστη μας σε ένα καλύτερο αύριο. Η τέχνη μαρτυρεί για την περιπέτεια του πάσχοντος ανθρώπου, παρηγορεί και θεραπεύει εφόσον συγχρωτίζεται με τον παλμό και τα αιτήματα της κοινωνίας. Χρειαζόμαστε δράσεις που να προσωποποιούν την αγάπη στον άνθρωπο και να αποδεικνύουν την απέχθειά μας σ' αυτόν τον ολοκληρωτισμό του χρήματος που δεν αντιστοιχεί σε καμία απολύτως ανάγκη των

⁴⁷ <http://www.kethea.gr/>

⁴⁸ <http://www.kethea.gr/>

⁴⁹ <http://www.kethea.gr/>

πολλών. Ευπαθείς ομάδες, άνθρωποι μετεωρισμένοι και φοβισμένοι θα πρέπει να προσφεύγουν στις θεατρικές αίθουσες με το ίδιο αυτό αίσθημα που προσέρχονται στην εκκλησία. Μόνο που εδώ, στο δικό μας σύμπαν, κέντρο είναι και θα είναι ο Άνθρωπος.»⁵⁰

Β. Γ.:

«Η συνεργασία με το Εθνικό Θέατρο αποτελεί για εμάς ένα ιδιαίτερο γεγονός όχι μόνο για τη θερμή υποδοχή που είχε από τους ανθρώπους που βρίσκονται στα προγράμματά μας, αλλά και γιατί θα συνεχιστεί με ένα άνοιγμα και στις άλλες ευάλωτες ομάδες και τους φορείς που τις υποστηρίζουν. Η εποχή που διανύουμε έχει αποδειχτεί δύσκολη για όλους. Είναι όμως περισσότερο δύσκολη για τους ανθρώπους που με τον έναν ή τον άλλον τρόπο είναι πιο αδύναμοι ή βρίσκονται στο περιθώριο της κοινωνίας. Σε αυτές τις συνθήκες η απάντηση του ΚΕΘΕΑ είναι αλληλεγγύη. Μια τέτοια δράση αλληλεγγύης είναι και ο νέος Χώρος Δράσης, η δημιουργία του οποίου αντανάκλα τις κοινές αξίες των δύο φορέων που έχουν ως επίκεντρο το σεβασμό στον άνθρωπο, την αποδοχή της διαφορετικότητας και τη συνεργασία.»⁵¹

13.1.2.ΘΕΑΤΡΟ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΚΟΣΜΟΥ (Θέατρο αλληλεγγύης για παιδιά)

Ο πρώτος χώρος που φιλοξένησε το Θέατρο του Νέου Κόσμου ήταν η πρώτη ζυθαποθήκη του ΦΙΞ, ένα παλιό ερειπωμένο κτίριο που χρησίμευε για αποθήκη. Το 1997 η αποθήκη αυτή κηρύσσεται διατηρητέο κτίσμα λόγω του ιδιαίτερου ενδιαφέροντος που παρουσίαζε ως βιομηχανικό κτίριο των αρχών του 20ου αιώνα. Παράσταση δόθηκε στο χώρο αυτόν πριν καν κτιστεί το θέατρο, όταν ανέβηκε στην αυλή του «ο Κοινός Λόγος» της Ελένης Παπαδημητρίου το 1997. Η ολοκλήρωση των εργασιών μετατροπής της ζυθαποθήκης του ΦΙΞ σε θέατρο έγιναν το 1999.

Το Θέατρο του Νέου Κόσμου είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένο στα κοινωνικά προβλήματα της εποχής μας και ειδικά όσον αφορά στη φτώχεια και στον κοινωνικό αποκλεισμό από τον οποίο απειλούνται παιδιά.

Μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα δράση που υλοποιείται από το Θέατρο του Νέου Κόσμου είναι το «Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά». «Η κινητή μονάδα θεάτρου επισκέπτεται όλα αυτά τα χρόνια

⁵⁰ <http://www.kethea.gr/>

⁵¹ <http://www.kethea.gr/>

νοσοκομεία, ιδρύματα, θεραπευτήρια, αλλά και σχολεία, προσφυγικούς καταυλισμούς, προσφέροντας τις θεατρικές 'πρώτες βοήθειες'»⁵².

Η δράση «Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά» γίνεται σε σταθερή και καθημερινή βάση. Το θέατρο του Νέου Κόσμου μέσα από αυτή την πρωτοβουλία φέρνει τη μαγεία του θεάτρου κοντά σε παιδιά που νοσηλεύονται σε νοσοκομεία ή φιλοξενούνται σε ιδρύματα. Τα έργα που παίζονται γράφονται ειδικά για αυτό το σκοπό και λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες των χώρων που παίζονται «Οι παραστάσεις δίνονται σε διαδρόμους ή σε δωμάτια ασθενών παιδιών που δεν μπορούν να μετακινηθούν, ακόμα κι αν χρειάζεται να παίξουμε το έργο για ένα μόνο παιδί».⁵³

Μέχρι πρότινος, στο πλαίσιο της σχετικής δράσης, παιζόταν στο Θέατρο του Νέου Κόσμου η παράσταση «Ξημερώνει» της κας Μ. Π. με χαμηλό και προαιρετικό εισιτήριο. Ο βασικός ήρωας του έργου ήταν ένας μικρός σκίουρος που ζει στο δάσος και μυστηριωδώς διακτινίζεται από το κρεβάτι του στην άλλη άκρη του δάσους... Η παράσταση μιλάει για τον κίνδυνο αλλά και την ελπίδα και τη φιλία. «Τρεις μικροί ήρωες-ηθοποιοί κρύβονταν πίσω από αυτή τη σημαντική δημιουργία. Είναι η Ν. Ρ., ο Μ. Σ. και η Κ. Μ.. Η ομάδα που κατάφερε πριν από λίγους μήνες να δώσει μια παράσταση για όλα τα παιδιά της πλατείας του Αγίου Παντελεήμονα. Μια δράση που πριν από δύο χρόνια δεν είχε επιτραπεί. Με μια κιθάρα, ένα ακορντεόν και την ανεξάντλητη θέλησή τους βρίσκονται καθημερινά σε νοσοκομεία και ιδρύματα δίνοντας παραστάσεις για τα παιδιά»⁵⁴. (Παράρτημα, Φωτο 11)

Την παρούσα χρονική στιγμή παίζεται η παράσταση "Ο κλέφτης των εφτά κάκτων" έργο που ο κ. Ευγένιος Τριβιζάς έγραψε ειδικά για το «Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά». Η σκηνοθεσία είναι του κ. Παντελή Δεντάκη. Το έργο μιλάει για τις περιπέτειες του Ρούλη Μπισμπιρούλη, ενός ταλαντούχου και γκαφατζή ηθοποιού. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι το έργο έχει σπονδυλωτή δομή και έτσι μπορεί να προσαρμόζεται εύκολα στις διαφορετικές συνθήκες κάθε χώρου που παίζει η κινητή μονάδα του Θεάτρου του Νέου Κόσμου.⁵⁵ (Παράρτημα, Φωτο 12)

⁵² [Ελευθερία Ράπτου, Η αυγή, http://nkt.gr/play/13/3hmerwnei/, 23-03-2016](http://nkt.gr/play/13/3hmerwnei/)

⁵³ [http://nkt.gr/news/article/6/8eatro-allhleggyhs-gia-paidia/, 23-03-2016.](http://nkt.gr/news/article/6/8eatro-allhleggyhs-gia-paidia/)

⁵⁴ ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ, Μαρία Λυμπεροπούλου, [http://nkt.gr/play/13/3hmerwnei/, 23-03-2016.](http://nkt.gr/play/13/3hmerwnei/)

⁵⁵ [http://nkt.gr/play/163/o-klefths-twn-efta-kaktwnn/, 28-03-2016](http://nkt.gr/play/163/o-klefths-twn-efta-kaktwnn/)

13.1.3.ΘΕΑΤΡΟ ΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ (Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς).

Το Θέατρο των Αλλαγών (εφεξής: ΘτΑ) πρωτολειτούργησε το 1998. Χωρίς να οικειοποιείται τον τίτλο της «δραματικής σχολής» καθώς ο τρόπος λειτουργίας του δεν συμβιβάζεται με την κείμενη νομοθεσία περί λειτουργίας δραματικών σχολών, αποτελεί μια καινοτόμα πρόταση στο χώρο της θεατρικής εκπαίδευσης, ανοικτή σε όλους και με ενδιαφέρουσες δράσεις που υλοποιούνται σε συνέχεια σχετικών πρωτοβουλιών της σχολής.

Μία από τις δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα που υλοποιεί το ΘτΑ είναι το πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς. Το πρόγραμμα πραγματοποιείται στο χώρο της σχολής από το 2006. Οι αλλοδαποί «μαθητές» διδάσκονται την ελληνική γλώσσα (αλλά και κουλτούρα) από μαθητές του ΘτΑ οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους αφιλοκερδώς.⁵⁶ Καθώς οι «δάσκαλοι» δεν είναι επαγγελματίες εκπαιδευτικοί, το μάθημα επικεντρώνεται κυρίως στην εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας μέσα από το θέατρο, το τραγούδι και το χορό. Τα τμήματα εκμάθησης ελληνικών ανεβάζουν ενίοτε παραστάσεις (π.χ. Αριστοφάνης) στη σκηνή του ΘτΑ.⁵⁷

Με αυτό τον τρόπο εκτός από την εκμάθηση της γλώσσας της χώρας στην οποία ζουν και εργάζονται, οι αλλοδαποί «μαθητές» δέχονται και την ευεργετική επίδραση του θεάτρου και της συμμετοχής σε μια ομάδα με κοινό στόχο. (Παράρτημα, Φωτο 13).

⁵⁶ <http://theater-school.com/>

⁵⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=WPhiOeMwpMs&list=PL05E9406E2CD4265F&index=20>

ΜΕΡΟΣ II. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες

Στις έρευνες που μελετούν θέματα ηγεσίας γίνεται συχνά συνδυαστική χρήση μεθόδων οι οποίες περιλαμβάνουν τη χρήση ημι-δομημένων συνεντεύξεων, συμμετοχικής παρατήρησης, μελέτη εγγράφων και σχετικού αρχειακού υλικού. Τα δεδομένα της έρευνας μπορεί να περιλαμβάνουν πληροφορίες για την προσωπικότητα ή/και τη ζωή του ηγέτη, πληροφορίες σχετικά με τη συμπεριφορά του και την καθημερινή πρακτική του στη δουλειά, καθώς και το ηγετικό του στυλ. Μπορεί επίσης να συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τις θεμελιώδεις αξίες του, την κοσμοθεωρία του, την στρατηγική που εφαρμόζει, την προώθηση θετικών αλλαγών που επιχειρεί, το προσωπικό του όραμα – αλλά και το όραμα και το πλαίσιο λειτουργίας του οργανισμού που διευθύνει. Τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν μπορεί επίσης να επικεντρώνονται στη σχέση που αναπτύσσει με τον ηγέτη η ομάδα των ‘ακολουθών’ (followers) του (Conger 1989).

Είναι πλέον αποδεκτό ότι η κοινωνική έρευνα (που μπορεί να αφορά, μεταξύ άλλων, και στο πεδίο της διοίκησης επιχειρήσεων ή της διαχείρισης) μπορεί να διεξάγεται κάνοντας χρήση σχεδίων που χρησιμοποιούν αποκλειστικά ή σε μεγάλο βαθμό ποιοτικές ερευνητικές μεθόδους. Αυτή η προσέγγιση δίνει, στη διεξαγωγή της έρευνας, ευελιξία επί της ουσίας «η οποία συνήθως προεξοφλεί ότι το σχέδιο θα προκύπτει και θα αναπτύσσεται κατά τη διάρκεια της συλλογής των δεδομένων» (Robson 2007, σ.194). Επιπλέον, λόγω της φύσεως του θέματος της παρούσας εργασίας που μελετά απόψεις, στάσεις και συμπεριφορές των υποκειμένων της έρευνας για ένα φαινόμενο το οποίο φαίνεται να μην έχει μελετηθεί ευρέως, ενδείκνυται η χρήση ποιοτικών μεθόδων έρευνας, τουλάχιστον στο μεγαλύτερο μέρος αυτής. Η συλλογή των σχετικών στοιχείων και η ανάλυσή τους πρέπει να πραγματοποιείται με ιδιαίτερη προσοχή. Πρέπει να διασφαλίζεται η απουσία προκαταλήψεων καθώς και η απουσία τυχόν προσπάθειας επιβεβαίωσης ήδη παγιωμένων αντιλήψεων. Ο ερευνητής οφείλει να είναι ‘ανοικτός’ σε νέα δεδομένα τα οποία μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της έρευνας και να ανατρέψουν τον αρχικό σχεδιασμό (Strauss A. & Corbin J.,1990).

Στα ευέλικτα ερευνητικά σχέδια είναι σχεδόν αδύνατο να προσδιοριστούν εξ’ αρχής όλες οι λεπτομέρειες. Στο πλαίσιο της ερευνητικής στρατηγικής για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας έγινε χρήση τριών παραδοσιακών στρατηγικών ευέλικτου σχεδίου (Robson 2007, σ.194) :

A. Της μελέτης περίπτωσης. Έγινε προσπάθεια να αναζητηθούν λεπτομερείς και στο μεγαλύτερο δυνατό βάθος πληροφορίες σχετικά με έναν μικρό αριθμό περιπτώσεων (case studies) που σχετίζονται μεταξύ τους λόγω της ομοιότητας των δράσεων που υλοποιούν και της φύσης του οργανισμού που έχει αναλάβει την αρχική πρωτοβουλία. Η μελέτη της περίπτωσης

έγινε μέσα στο πλαίσιο της (θεατρικός οργανισμός / πολιτιστική – δημιουργική βιομηχανία). Κατά τους Miles & Huberman (1994, σ.27) «*μια ‘περίπτωση’ συμβαίνει πάντα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον: δεν μπορούμε να μελετούμε μεμονωμένες περιπτώσεις απαλλαγμένες από το πλαίσιο τους*» (Robson 2007, σ.212). Η συλλογή των πληροφοριών έγινε με τη χρήση πολλαπλού σχεδίου (ποιοτικές και ποσοτικές ερευνητικές μέθοδοι).

Β. Της εθνογραφικής μελέτης: Έγινε επιλογή επαγγελματιών ομάδων που ενδιαφέρουν την εργασία (κατά βάση: ηθοποιοί, σκηνοθέτες). Ακολούθησε διείσδυση του ερευνητή στο συγκεκριμένο περιβάλλον (επίσκεψη στους χώρους, συνάντηση με τα άτομα που εμπλέκονται στις δράσεις – δηλαδή με τους ηγέτες, με την ομάδα και, όπου ήταν δυνατόν, με τους αποδέκτες των δράσεων).

Γ. Της μελέτης της θεμελιωμένης θεωρίας: Εκκινεί από τη μελέτη του κοινωνικού φαινομένου που ερευνάται. Ο ερευνητής δεν έχει στα χέρια του μια εξειδικευμένη θεωρία, η οποία μπορεί να υποστηρίξει την έρευνά του. Επομένως η έρευνα ξεκινά από ένα ευρύτερο θεωρητικό πλαίσιο (στη συγκεκριμένη περίπτωση θεωρίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα θεωρίες ηγεσίας και συναισθηματικής νοημοσύνης) και στη συνέχεια ενδέχεται να προκύψουν κάποια συμπεράσματα, τα οποία πάντα υπόκεινται σε επανέλεγχο, αμφισβήτηση ή/και διάψευση. Οι δράσεις εξετάζονται μέσα από τη συλλογή δεδομένων και τεκμηρίων και η αμοιβαία και συστηματική ανάλυσή τους ίσως επιτρέψει την εξαγωγή κάποιων αρχικών συμπερασμάτων (Strauss A. & Corbin J.,1990).

Σε κάθε περίπτωση, η μελέτη της θεμελιωμένης θεωρίας πρέπει να εκπληρώνει τέσσερα κριτήρια: α) να ταιριάζει με το θέμα της έρευνας, β) να μπορεί να γίνει κατανοητή, γ) να έχει δυνατότητα γενίκευσης και δ) να υπόκειται σε έλεγχο (Glaser & Strauss 1967 και Glaser 1978, όπως αναφέρονται σε Strauss A. & Corbin J.,1990).

Εξυπακούεται η αυστηρότητα κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, η οποία είναι κρίσιμη. «*Η διεξαγωγή μιας συστηματικής διερεύνησης απαιτεί ένα σύνολο συγκεκριμένων δεξιοτήτων – για παράδειγμα κατά την παρατήρηση, τη συνέντευξη, το σχεδιασμό, την ανάλυση, την ερμηνεία και την αναφορά*» (Robson 2007, σ.194).

Προκειμένου να συλλεχθούν όσο το δυνατόν πληρέστερες πληροφορίες και να υπάρξει μια σχετικά αντικειμενική αποτύπωση του θέματος χρησιμοποιήθηκαν δύο μέθοδοι (Μπουραντάς 2005). Εφαρμόστηκε λοιπόν ένα μικτό ερευνητικό σχέδιο μελέτης μικρού αριθμού σχετιζόμενων μεταξύ τους περιπτώσεων (τέσσερις περιπτώσεις) με τη χρήση κατά βάση ποιοτικών και σε μικρότερο ποσοστό ποσοτικών μεθόδων.

Ειδικότερα πραγματοποιήθηκε:

1.1.) Χρήση ποσοτικής μεθοδολογίας κοινωνικής έρευνας (σε μικρότερη κλίμακα). Δόθηκαν προς συμπλήρωση ερωτηματολόγια, τόσο στον «Ηγέτη» της κάθε δράσης, όσο και στα άτομα που αποτελούν την ομάδα του (ηθοποιοί αλλά και οργανωτικά υπεύθυνοι σε κάποιες περιπτώσεις). Ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν σε μια δεκαβάθμια κλίμακα τύπου Likert τη σημαντικότητα των δεξιοτήτων ή/κ συμπεριφορών του ηγέτη. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε τις ίδιες ακριβώς ερωτήσεις αλλά προσανατολισμένες ανάλογα προς τον ηγέτη ή την ομάδα του project.

Για παράδειγμα:

Προς τον ηγέτη: «Στην κλίμακα από το 1 (καθόλου σημαντικό) μέχρι το 10 (πολύ σημαντικό), παρακαλώ βαθμολογήστε τη σημασία που έχουν οι ακόλουθες δεξιότητες ή συμπεριφορές στην εργασία σας».

Προς την ομάδα: «Στην κλίμακα από το 1 (καθόλου σημαντικό) μέχρι το 10 (πολύ σημαντικό), παρακαλώ βαθμολογήστε τη σημασία που έχουν οι ακόλουθες δεξιότητες ή συμπεριφορές του ηγέτη σε μία δράση (project) όπως η δική σας».

1.2.) Χρήση ποιοτικής μεθοδολογίας κοινωνικής έρευνας (κατά κύριο λόγο).

Πραγματοποιήθηκαν δεκαεννέα (19) ημι-δομημένες συνεντεύξεις αποκρινόμενων. Όπου ήταν εφικτό (Θέατρο των Αλλαγών) χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος τυχαίας δειγματοληψίας (χιονοστιβάδα). Ως αποκρινόμενοι θεωρούνται όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι, δηλαδή τόσο οι «Ηγέτες», όσο και τα μέλη της ομάδας, αλλά και οι αποδέκτες της δράσεις (στην προκειμένη περίπτωση: αλλοδαποί που μαθαίνουν δωρεάν την ελληνική γλώσσα στο Θέατρο των Αλλαγών). Οι αποκρινόμενοι μίλησαν για τις σχετικές πρωτοβουλίες και από το περιεχόμενο των συνεντεύξεών τους ίσως ανακύπτουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα σχετικά με το ηγετικό στυλ του ανθρώπου που μπορεί να εμπνεύσει και να υλοποιήσει δράσεις φιλικές προς τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Κατά το σχεδιασμό των συνεντεύξεων προέκυψε το ερώτημα κατά πόσον θα είναι εφικτή η τήρηση της ανωνυμίας των αποκρινόμενων. Θεωρήθηκε πιο αμερόληπτη η διεξαγωγή ανώνυμων συνεντεύξεων ώστε να μην μπορούν να ταυτιστούν απαντήσεις με πρόσωπα. Ωστόσο, δεδομένου ότι πρόκειται για γνωστές δράσεις, οι αποκρινόμενοι ενημερώθηκαν μέσω της διαδικασίας της πλήρους ενημερωμένης συνέντευξης ότι ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό τους με το ρόλο τους. Σε μία εκ των συνεντεύξεων, ο αποκρινόμενος δήλωσε ότι θα δεχτεί να συμμετέχει υπό τον όρο ότι η συνέντευξη θα γίνει επώνυμα, κάτι που έγινε δεκτό.

Η επιλογή να πραγματοποιηθούν ημι-δομημένες συνεντεύξεις έγινε μετά από μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας. Ημι-δομημένες συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται ευρέως στα ευέλικτα ποιοτικά ερευνητικά σχέδια και ειδικότερα στη μελέτη περίπτωσης. Σύμφωνα με την τυπολογία των Rowney & Watts (1987, κεφ.2) οι συνεντεύξεις θεωρούνται «συνεντεύξεις αποκρινόμενων» όταν ο συνεντευκτής διατηρεί τον έλεγχο σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Ειδικότερα, η ημιδομημένη συνέντευξη *«έχει προκαθορισμένες ερωτήσεις, αλλά η διάταξή τους μπορεί να τροποποιηθεί ανάλογα με την αντίληψη του συνεντευκτή σχετικά με το τι φαίνεται καταλληλότερο. Η διατύπωση της ερώτησης μπορεί να αλλάξει και να δοθούν εξηγήσεις»*. (Robson 2007, σ.321).

Προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα της έρευνας και η μείωση πιθανής μεροληψίας του ερευνητή χρησιμοποιήθηκε η στρατηγική του τριγωνισμού. Έτσι πραγματοποιήθηκε :

- Τριγωνισμός δεδομένων, δηλαδή έγινε χρήση περισσότερων μεθόδων συλλογής δεδομένων (συμμετοχική παρατήρηση, ημι-δομημένες συνεντεύξεις, τεκμήρια)
- Μεθοδολογικός τριγωνισμός: ο συνδυασμός ποσοτικών (ερωτηματολόγια) και ποιοτικών προσεγγίσεων (ημι-δομημένες συνεντεύξεις, συμμετοχική παρατήρηση).
- Θεωρητικός τριγωνισμός: η χρήση πολλαπλών θεωριών ή αντιλήψεων (θεωρίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα θεωρίες ηγεσίας και συναισθηματικής νοημοσύνης).

(Denzin 1988, όπως αναφέρεται σε Robson 2007)

2. Σκοποί έρευνας

Ζητούμενο της παρούσας εργασίας ήταν η προσπάθεια εφαρμογής των θεωριών περί ηγεσίας και συναισθηματικής νοημοσύνης (που ισχύουν στο χώρο των επιχειρήσεων / οργανισμών) στο χώρο του θεάτρου και συγκεκριμένα όσον αφορά σε θεατρικές δράσεις που είναι ευαίσθητοποιημένες σε θέματα ευπαθών κοινωνικών ομάδων και οι οποίες δράσεις ίσως προκαλούν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο. Ανάμεσα στους σκοπούς της εργασίας ήταν επίσης η όσο το δυνατόν πληρέστερη αποτύπωση της εταιρικής κουλτούρας των οργανισμών των οποίων οι δράσεις μελετώνται, καθώς και η διερεύνηση του ηγετικού στυλ του εμπνευστή της εκάστοτε πρωτοβουλίας, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται – αξιολογεί τον εαυτό του, όσο και μέσα από τα μάτια της ομάδας των συνεργατών του. Ειδικότερα -από την ομολογουμένως μικρής εμβέλειας ποσοτική έρευνα- αναμενόταν να προκύψουν κάποια πρώτα συμπεράσματα όσον αφορά στον προσδιορισμό των δεξιοτήτων που θεωρούνται ως οι πλέον σημαντικές τόσο από τους ίδιους τους ηγέτες των συγκεκριμένων δράσεων, όσο και από τα μέλη των ομάδων

τους. Ανάμεσα στα ζητούμενα της έρευνας ήταν επίσης η διερεύνηση εάν επηρεάζει η υφιστάμενη οικονομική – κοινωνική κρίση (θετικά ή αρνητικά) την ανάληψη πρωτοβουλιών από καλλιτεχνικούς / θεατρικούς φορείς που να στοχεύουν στην εξυπηρέτηση / ανακούφιση ευπαθών κοινωνικών ομάδων. Τέλος, ένας από τους σκοπούς της έρευνας υπήρξε η διερεύνηση των λόγων που ωθούν τους καλλιτέχνες και ειδικότερα τους ανθρώπους που ασχολούνται με το θέατρο να αναλάβουν / υλοποιήσουν / υποστηρίξουν τέτοιου είδους πρωτοβουλίες και δράσεις.

3. Μέτρηση – οδηγός συνέντευξης

Ο οδηγός συνέντευξης και τα ερωτηματολόγια βασίζονται στο μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης του BarOn (2006), στη θεωρία του Daniel Goleman (1995), στον πίνακα των ενεργών συστατικών των προγραμμάτων πρόληψης του ιδρύματος W.T. Grant, στο Discussion Guide - Leadership skills in media startups (Dek. 2012) και στο Authentic leadership questionnaire.

Οι θεματικοί άξονες του εισαγωγικού μέρους του οδηγού συνέντευξης αναφέρονταν στα δημογραφικά και προσωπικά χαρακτηριστικά του αποκρινόμενου, σε πληροφορίες για τον ίδιο, για τον οργανισμό στον οποίο απασχολείται (ή απασχολήθηκε) καθώς και σε πληροφορίες για την υπό μελέτη πρωτοβουλία / δράση.

Οι θεματικοί άξονες του κυρίως μέρους του οδηγού συνέντευξης αναφέρονταν σε θέματα που προέκυψαν από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, όπως το όραμα, η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης της δράσης, η διαδικασία προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού, το χτίσιμο και η λειτουργία ομάδας, η οργανωσιακή κουλτούρα, ο κοινωνικός αντίκτυπος και κυρίως η διερεύνηση του ηγετικού προφίλ και των συναισθηματικών δεξιοτήτων των ηγετών – εμπνευστών της εκάστοτε δράσης. Τα ερευνητικά ερωτήματα προσανατολιζόνταν στη διερεύνηση του ηγετικού στυλ του εμπνευστή της κάθε δράσης, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται – αξιολογεί τον εαυτό του, όσο και μέσα από τα μάτια της ομάδας των συνεργατών του καθώς και στην -κατά το δυνατόν- πληρέστερη αποτύπωση της εταιρικής κουλτούρας των οργανισμών των οποίων οι δράσεις μελετώνται.

Ειδικότερα, οι θεματικοί άξονες του κυρίως μέρους του οδηγού συνέντευξης ήταν οι εξής:

- 1^{ος} θεματικός άξονας: Ιδέα
- 2^{ος} θεματικός άξονας: Όραμα
- 3^{ος} θεματικός άξονας: Επικοινωνία
- 4^{ος} θεματικός άξονας: Διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης έργου
- 5^{ος} θεματικός άξονας: Οργανωσιακή κουλτούρα
- 6^{ος} θεματικός άξονας: Οργάνωση και λειτουργία ομάδας

- 7^{ος} θεματικός άξονας: Ηγεσία
- 8^{ος} θεματικός άξονας: Συναισθηματική Νοημοσύνη
- 9^{ος} θεματικός άξονας: Κοινωνικός Αντίκτυπος.

Η ποσοτική έρευνα υλοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίων. Έτσι, δόθηκαν προς συμπλήρωση ερωτηματολόγια τόσο στους ίδιους τους ηγέτες των σχετικών δράσεων, όσο και στα μέλη των ομάδων τους.

Τα ερωτηματολόγια περιελάμβαναν τρεις κύριες ομάδες δεξιοτήτων. (βλ.Παράρτημα IV) :

A. Δεξιότητες αυτοδιαχείρισης.

B. Επαγγελματικές δεξιότητες

και

Γ. Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

4. Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας ήταν δεκαεννέα (19) άτομα (άνδρες και γυναίκες) που εμπλέκονται σε αυτές τις δράσεις. Από αυτούς, πέντε (5) έχουν το ρόλο του ηγέτη, δέκα (10) είναι μέλη των ομάδων (είτε στο ρόλο των ηθοποιών, είτε των οργανωτικά υπεύθυνων, είτε και στους δύο ρόλους) και τέσσερα (4) άτομα είναι αποδέκτες των δράσεων.

5. Ερευνητική Διαδικασία

Η έρευνα ξεκίνησε με βάση τις εξής υποθέσεις εργασίας:

Υπόθεση 1

Οι θεωρίες της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να έχουν εφαρμογή και στις πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες, όπως είναι οι θεατρικοί οργανισμοί / θεατρικές ομάδες / θεατρικά σχήματα.

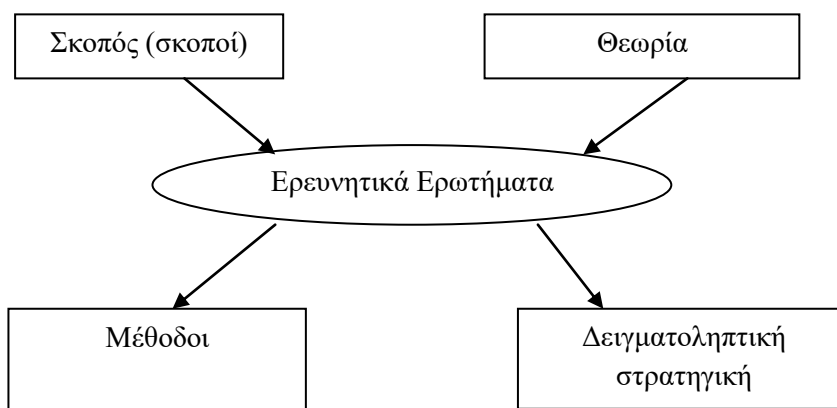
Υπόθεση 2

Οι συναισθηματικές δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές για την άσκηση ηγετικών καθηκόντων στο χώρο των θεατρικών δράσεων.

Υπόθεση 3

Ο θεατρικός ηγέτης με θετικό / αρμονικό ηγετικό στυλ και αυξημένες συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες μπορεί να εμπνεύσει δράσεις με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο.

Ύστερα από τα παραπάνω, το πλαίσιο του ερευνητικού σχεδίου της παρούσας εργασίας διαμορφώθηκε ως εξής (Robson 2007, σ.97) :



6. Διαδικασία συνεντεύξεων

Ο ερευνητής επικοινωνήσε με τους 'αποκρινόμενους' (ηγέτες και μέλη ομάδων) και οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε χώρο, ημέρα και ώρα που συμφωνήθηκε από τα δύο μέρη και με γνώμονα το πρόγραμμα των ατόμων αυτών. Τηρήθηκε φόρμα «πλήρους ενημερωμένης συνέντευξης» η οποία καταγράφηκε (μαγνητοφωνήθηκε) κατά την έναρξη της συνέντευξης. Αυτή η διαδικασία εξασφαλίζει την τήρηση των δεοντολογικών κανόνων της εθελοντικής συμμετοχής, της συγκατάθεσης στην έρευνα κατόπιν πλήρους ενημέρωσης σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας και τη διαδικασία της συνέντευξης (ενδεικτικά: ταυτότητα ερευνητή, λόγος διεξαγωγής της έρευνας, μαγνητοφώνηση, μη ύπαρξη σωστών και λάθος απαντήσεων), της διασφάλισης της ανωνυμίας και του δικαιώματος απόσυρσης από την έρευνα (Babbie, 2011). Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης (δεν τέθηκε ελάχιστος ή μέγιστος χρόνος διάρκειάς της προκειμένου να έχουν όλο τον απαιτούμενο χρόνο οι αποκρινόμενοι για τη διατύπωση των απόψεων / εμπειριών τους), τέθηκαν στους αποκρινόμενους οι ίδιες ερωτήσεις από τον ερευνητή ανά κατηγορία (χρησιμοποιήθηκε διαφορετικός οδηγός συνέντευξης για τους 'ηγέτες' και διαφορετικός για τα μέλη των ομάδων, βλ. Παράρτημα). Οι ερωτήσεις ήταν συγκεκριμένες και όχι γενικές και το περιεχόμενό τους αφορούσε σε γεγονότα, συμπεριφορές, πεποιθήσεις και στάσεις. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης πραγματοποιήθηκε από τον ερευνητή ταυτόχρονη

παρατήρηση μη λεκτικών συμπεριφορών / ενδείξεων. «Οι καλύτερες αποκρίσεις δίνονται σε συγκεκριμένες (και όχι γενικές) ερωτήσεις που αφορούν σημαντικά ζητήματα, στο παρόν, ή στο πρόσφατο παρελθόν. Οι ίδιοι κανόνες ισχύουν και σε ερωτήσεις σχετικά με τη συμπεριφορά» (Robson 2007, σ.321). Μετά την κάθε συνέντευξη ακολούθησε λεπτομερής απομαγνητοφώνησή της. Όπου ήταν δυνατόν πραγματοποιήθηκε συνέντευξη και με τους αποδέκτες της δράσης. Έτσι μίλησαν για την εμπειρία τους από το πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς στο Θέατρο των Αλλαγών τέσσερις (4) μετανάστες που παρακολουθούν τα μαθήματα ελληνικής γλώσσας στο προχωρημένο τμήμα. Στην περίπτωση του «Επισκεπτηρίου», μετά τη συμμετοχική παρατήρηση, δεν πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με τον ασθενή διότι ο χώρος του νοσοκομείου δεν κρίθηκε κατάλληλος για τέτοιου είδους διαδικασίες.

Η δράση «Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικών» που υλοποιείται από το «Θέατρο των Αλλαγών» κάθε Σάββατο και Κυριακή τα τελευταία δέκα χρόνια, χρησιμοποιήθηκε σαν δοκιμαστική μελέτη περίπτωσης (pilot study), σαν μια επίσημη «γενική πρόβα». Η επιλογή αυτή έγινε γιατί βάσει θεωριών που αφορούν σε ζητήματα μεθοδολογίας κοινωνικής έρευνας (Yin 1989), η δοκιμαστική μελέτη βοηθά στον έλεγχο της εφικτότητας του ερευνητικού σχεδίου και της εκλέπτυνσής του κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας (Robson 2007). Πράγματι, κάποια ζητήματα χρειάστηκε να αναπροσαρμοστούν. Για παράδειγμα, στον αρχικά σχεδιασμένο οδηγό συνέντευξης είχε προβλεφθεί η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου (ποσοτική μέθοδος) από τους αποκρινόμενους, χωρίζοντας χρονικά τη συνέντευξη σε δύο μέρη. Κατά τη διεξαγωγή των πρώτων συνεντεύξεων στο Θέατρο των Αλλαγών φάνηκε ότι αυτό θα εμπόδιζε την ομαλή ροή της συνέντευξης, οπότε ο ερευνητής επέλεξε να δώσει το ερωτηματολόγιο προς συμπλήρωση μετά την ολοκλήρωση της συνέντευξης (τηρήθηκε σε όλες τις περιπτώσεις). Επιπλέον, στη συγκεκριμένη περίπτωση, υπήρχε άνεση πρόσβασης τόσο στις εγκαταστάσεις, όσο και στο προσωπικό του Θεάτρου των Αλλαγών δεδομένου ότι ο ερευνητής είναι απόφοιτος της συγκεκριμένης σχολής.

Στο πλαίσιο της ποιοτικής ερευνητικής μεθοδολογίας πραγματοποιήθηκε επίσης συμμετοχική παρατήρηση, η οποία έγινε στο χώρο που υλοποιούνται οι δράσεις. Σε κάποιες περιπτώσεις δεν έγινε συμμετοχική παρατήρηση γιατί η δράση έχει κυρίως θεραπευτικό στόχο (Όπως προέκυψε και από τις σχετικές συνεντεύξεις, στο «Χώρο Δράσης» δεν πρόκειται για θεατρική παράσταση, αλλά το θέατρο χρησιμοποιείται στο πλαίσιο ενός «ψυχο-εκπαιδευτικού διαδραστικού εργαστηρίου»⁵⁸).

Ειδικότερα έγινε παρακολούθηση μαθήματος ελληνικών για αλλοδαπούς στο Θέατρο των Αλλαγών (διάρκειας 4 ωρών), παρακολούθηση παράστασης στο Θέατρο του Ν. Κόσμου (διάρκειας 1 ώρας) και παρακολούθηση παράστασης από το Εθνικό Θέατρο (Επισκεπτήριο) στο

⁵⁸ Παράρτημα, συνέντευξη Σ.Ρ.

Νοσοκομείο «Σωτηρία» (διάρκειας 15 λεπτών). Οι δράσεις παρακολούθηθηκαν και καταγράφηκαν λεπτομερώς. Η αποτύπωση των αποτελεσμάτων της συμμετοχικής παρατήρησης επί χάρτου έγινε αυθημερόν προκειμένου ο ερευνητής να μην χάσει την αίσθηση που αποκόμισε. Στις περιπτώσεις και στο βαθμό που ήταν εφικτό πραγματοποιήθηκε η λήψη φωτογραφιών.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

1. Παρουσίαση αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας.

1.1. Αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας

Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, από την επεξεργασία των δεκατεσσάρων (14) ερωτηματολογίων κατέδειξαν τις πλέον κρίσιμες –κατά τη γνώμη των ερωτώμενων- ηγετικές δεξιότητες και συμπεριφορές.

Από την ανάλυση των απαντήσεων μέσω υπολογιστικών φύλλων (Excel), προέκυψαν τα εξής στοιχεία:

1.1.1. ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΗΓΕΤΕΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ, οι 3 πλέον σημαντικές δεξιότητες / συμπεριφορές του ηγέτη σε μία δράση όπως η δική τους είναι οι κάτωθι, ανά κατηγορία:

1. Δεξιότητες αυτοδιαχείρισης.
 - α. Ακεραιότητα
 - β. Αξιοπιστία
 - γ. Αυτοέλεγχος

2. Επαγγελματικές δεξιότητες.
 - α. Στρατηγική σκέψη / σχεδιασμός
 - β. Δημιουργία ενός οράματος που κινητοποιεί
 - γ. Δημιουργική επίλυση προβλημάτων

3. Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
 - α. Διαχείριση διαφορετικότητας
 - β. Ικανότητα έμπνευσης εργαζομένων
 - γ. Διαχείριση συγκρούσεων

1.1.2.ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ, οι 3 πλέον σημαντικές δεξιότητες / συμπεριφορές του ηγέτη σε μία δράση όπως η δική τους είναι οι κάτωθι, ανά κατηγορία:

1. Δεξιότητες αυτοδιαχείρισης.
 - α. Αξιοπιστία
 - β. Αυτοεπίγνωση
 - γ. Πάθος

2. Επαγγελματικές δεξιότητες.
 - α. Δημιουργία ενός οράματος που κινητοποιεί
 - β. Δημιουργική επίλυση προβλημάτων
 - γ. Στρατηγική σκέψη / σχεδιασμός

3. Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
 - α. Ικανότητα έμπνευσης εργαζομένων
 - β. Διαπροσωπική επικοινωνία
 - γ. Συνεργασία / ομαδική εργασία

1.1.3.ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ (ΗΓΕΤΕΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΑ), οι 3 πλέον σημαντικές δεξιότητες / συμπεριφορές του ηγέτη σε μία δράση όπως η δική τους είναι οι κάτωθι, ανά κατηγορία:

1. Δεξιότητες αυτοδιαχείρισης.
 - α. Αξιοπιστία
 - β. Αυτοεπίγνωση
 - γ. Αισιοδοξία

2. Επαγγελματικές δεξιότητες.
 - α. Δημιουργία ενός οράματος που κινητοποιεί
 - β. Στρατηγική σκέψη / σχεδιασμός
 - γ. Δημιουργική επίλυση προβλημάτων

3. Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

- α. Ικανότητα έμπνευσης εργαζομένων
- β. Διαχείριση διαφορετικότητας
- γ. Συνεργασία / ομαδική εργασία (ισοβαθμεί με: Διαπροσωπική επικοινωνία)

1.1.4.ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ (ΗΓΕΤΕΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΑ), οι 10 πλέον σημαντικές δεξιότητες / συμπεριφορές του ηγέτη σε μία δράση όπως η δική τους –και στις τρεις κατηγορίες του ερωτηματολογίου- είναι οι κάτωθι:

- α. Αξιοπιστία
- β. Ικανότητα έμπνευσης εργαζομένων
- γ. Δημιουργία ενός οράματος που κινητοποιεί
- δ. Διαχείριση διαφορετικότητας
- ε. Συνεργασία – ομαδική εργασία
- στ. Διαπροσωπική επικοινωνία
- ζ. Αυτοεπίγνωση
- η. Ενσυναίσθηση
- θ. Αισιοδοξία
- ι. Στρατηγική σκέψη / σχεδιασμός (ισοβαθμεί με: Ανάπτυξη εργαζομένων)

1.1.5.ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ (ΗΓΕΤΕΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΑ), οι 3 λιγότερο σημαντικές δεξιότητες / συμπεριφορές του ηγέτη σε μία δράση όπως η δική τους –και στις τρεις κατηγορίες του ερωτηματολογίου- είναι οι κάτωθι:

- α. Απόκτηση και χρήση ισχύος
- β. Επιχειρησιακές ικανότητες / επιχειρηματικό δαιμόνιο
- γ. Διεκδικητικότητα

1.2. Αποτελέσματα ποιοτικής έρευνας

1.2.1. Παρουσίαση αποτελεσμάτων ποιοτικής έρευνας ανά θεματικό άξονα.

1.2.1.1. 1^{ος} θεματικός άξονας: Ιδέα

Όλες οι δράσεις που μελετήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας ξεκίνησαν από μια αρχική ιδέα που είχε είτε ο εκάστοτε ηγέτης της κάθε πρωτοβουλίας / δράσης, είτε κάποιο από τα μέλη της ομάδας το οποίο την πρότεινε στον ηγέτη και ο οποίος την έκανε αποδεκτή.

Το έναυσμα της ιδέας σε όλες τις περιπτώσεις φαίνεται να είναι η βαθιά κοινωνική ευαισθησία των ανθρώπων που εμπλέκονται και που θέλουν, μέσα από τα εργαλεία με τα οποία τους έχει οπλίσει η τέχνη τους (θέατρο, υποκριτική, σκηνοθεσία κλπ) να βοηθήσουν τον συνάνθρωπο και να απαλύνουν, κατά το δυνατόν, τον ανθρώπινο πόνο.

Σε κάποιες περιπτώσεις (Θέατρο του Νέου Κόσμου / Θέατρο των Αλλαγών) η αρχική ιδέα για την δημιουργία και υλοποίηση της δράσης ανήκει στον ηγέτη.

Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος: *«Πιστεύω σε ένα θέατρο το οποίο αφουγκράζεται την κοινωνία, έχει σχέση με την κοινωνία, καταπιάνει με θεατρικούς τρόπους θέματα που μας απασχολούν, που μέσα σ'αυτά είναι και τα προσωπικά. Μέσα σ'αυτό το πλαίσιο παρεμβάσεων καλλιτεχνικών, είναι το «Θέατρο για παιδιά που νοσηλεύονται σε νοσοκομεία και ιδρύματαΣτην πορεία πήρε και τον τίτλο «Αλληλεγγύη».*

Ε.Τ.: *«Η αρχική ιδέα προέκυψε από το γεγονός ότι το θέατρο των Αλλαγών λειτουργεί επτά μέρες την εβδομάδα, υπάρχουν πέντε αίθουσες που γίνεται η διδασκαλία των μαθημάτων της σχολής του θεάτρου, οι οποίες όμως δεν είναι πάντα απασχολημένες με μαθήματα. Κάποιες αίθουσες, κάποιες μέρες είναι κενές. Σκέφτηκα λοιπόν ότι θα ήταν μια ωραία ευκαιρία οι κενές μας αίθουσες το Σαββατοκύριακο να γεμίσουν με αλλοδαπούς ότι είναι μια ωραία ευκαιρία, αυτοί οι άνθρωποι αφού θέλουν να ζήσουν σ'αυτή τη χώρα, να μάθουν τη γλώσσα και αφού έχουμε διαθέσιμο χώρο... σκέφτηκα να κάνουμε αυτό..... σκέφτηκα ότι μέσα απ'το θέατρο είναι μια ωραία ευκαιρία να μάθουνε... και όχι μόνο τη γλώσσα, αλλά και τον πολιτισμό, την κουλτούρα, την τέχνη».*

Σε άλλες περιπτώσεις (Εθνικό Θέατρο) η αρχική ιδέα για την δημιουργία και υλοποίηση της δράσης ανήκει είτε σε άτομα που μοιράζονται το ρόλο του ηγέτη, είτε σε μέλη της εκάστοτε ομάδας».

Ι.Β.: *«Σκέφτηκα ότι με μηδέν budget -που ήτανε στον πυρήνα της ιδέας αυτής όλης- θα μπορούσαν αυτοί οι δύο φορείς να θεσμοθετήσουνε αυτό που από μεράκι στήσαμε με τη Σ. και να απευθυνθεί και σε άλλο πληθυσμό πέραν των εξαρτημένων. Και έτσι, μία ωραία πρωία, είπα την ιδέα μου στη Σ., την στήριξε, χτυπήσαμε την πόρτα στο γραφείο του κ. Χ., βρήκαμε θετική ανταπόκριση, την ίδια μέρα χτυπήσαμε και την πόρτα στο γραφείο του κ. Π., του υπευθύνου του ΚΕΘΑΕ ΑΛΦΑ, βρήκαμε θετική ανταπόκριση, έφτασε και μέχρι τον διευθυντή ΚΕΘΕΑ, τον κ. Γ.,*

και έτσι ουσιαστικά οι υπεύθυνοί μας, δια της υπογραφής, της ενθάρρυνσης και της διοικητικής θεσμοθέτησης, μας έδωσαν το «εν λευκώ» να συνεχίσουμε να τρέχουμε τη δράση αυτή».

Η.Κ.: «Κάποτε πριν από πολλά χρόνια νοσηλεύομουν κι εγώ σε κάποιο νοσοκομείο για αρκετό καιρό και οι τρόποι που κρατήθηκα ζωντανός μέσα σ' αυτό το νοσοκομείο, ήταν η φαντασία, ήτανε με διάφορους τρόπους η τέχνη, η μουσική, η ποίηση, και διάφορα πράγματα τέτοια. Όταν αργότερα έγινα ηθοποιός και πέρασα από διάφορες σκηές άρχισε να με ενδιαφέρει το θέατρο δωματίου και μετά από αυτό άρχισε να με απασχολεί πώς μπορεί το κοινό να λάβει πρόσωπο. Να μην είναι το κοινό – κενό, που λέγαν οι παλιοί, αλλά να δω το κοινό ως πρόσωπο. Γιατί ο κάθε άνθρωπος στο κοινό έχει μια δική του ιστορία, ένα δικό του μυθιστόρημα κλπ κλπ. Και έτσι βρήκα και δύο πολύ κοντινούς μου ανθρώπους –και εξαιρετικούς ηθοποιούς- και προτείναμε τη δράση στο Εθνικό Θέατρο, και ο κ. Χ. τότε το αγκάλιασε πολύ».

1.2.1.2. 2^{ος} θεματικός άξονας: Όραμα

Ειδικά επειδή οι συγκεκριμένες δράσεις είναι βαθιά ανθρωποκεντρικές και έχουν στο επίκεντρό τους την κοινωνική ευαισθησία και την ελπίδα δημιουργίας ενός καλύτερου μέλλοντος, το όραμα αναδεικνύεται σε κομβικής σημασίας έννοια τόσο κατά την έναρξη της σχετικής πρωτοβουλίας, όσο και κατά τη διάρκεια της υλοποίησής της. Το όραμα μπορεί να μην ανήκει αποκλειστικά στον ηγέτη αλλά και σε άτομο της ομάδας που υλοποιεί τη δράση.

Η.Κ.: «Οπότε κάποια στιγμή είπα 'Τώρα τι μου μένει να κάνω?'. 'Να κάνω αυτό που ονειρευόμουν πάντα – θέατρο στα νοσοκομεία. Γύρω από κρεβάτια, πλέον σαν ηθοποιός'.

Ε.Τ.: «...μέσα απ' το θέατρο είναι μια ωραία ευκαιρία να μάθουνε... και όχι μόνο τη γλώσσα, αλλά και τον πολιτισμό, την κουλτούρα, την τέχνη».

Σ.Χ.: «Ζούμε σε μία εποχή όπου μέσα από την περιρρέουσα ατμόσφαιρα, εκείνο που έχει σημασία είναι το θέατρο, είτε είναι εθνικό, είτε κρατικό, είτε και ιδιωτικό ακόμα, το θέατρο να αποτελεί ένα πρότυπο προωθώντας και πριμοδοτώντας αξίες σταθερές, οι οποίες συμβάλλουν στην αλληλεγγύη, στην κοινωνική προσφορά και στον ουμανισμό γενικότερα».

1.2.1.3. 3^{ος} θεματικός άξονας: Επικοινωνία

Η επικοινωνία αναδεικνύεται ως κρίσιμη δεξιότητα στις υπό μελέτη περιπτώσεις. Ειδικότερα εμπεριέχει τις επιμέρους έννοιες της επικοινωνίας στον επαγγελματικό χώρο, της καθαρά ανθρώπινης επικοινωνίας, της επικοινωνίας με τον θεατή, αλλά και της θεατρικής - σκηνικής επικοινωνίας μεταξύ των συντελεστών της παράστασης ή της δράσης.

Σ.Σ.: «Στη συγκεκριμένη παράσταση η επικοινωνία αυτού που κάνεις είναι το Α και το Ω. Δηλαδή, να επικοινωνήσεις το πράγμα 100%, όσο πιο αληθινά μπορείς. Γιατί ούτε ο σκηνικός χώρος βοηθάει, μπορείς να παίζεις οπουδήποτε, οπότε ουσιαστικά πρέπει να τον πάρεις και να τον βγάλεις έξω απ' όλο αυτό. Να τον βάλεις μέσα στο κουτί της παράστασης ας πούμε».

Σ.Ρ.: «Επειδή είχαμε συντονιστεί καλά στον τρόπο της δουλειάς είχα λίγο καταλάβει το πώς σκέφτεται η Ι. και πολύ γρήγορα κούμπωναν οι ιδέες μας. Στους υπόλοιπους ηθοποιούς οι οποίοι ήρθαν επικοινωνήσαμε με συναντήσεις, όπου προσπαθούσαμε να τους κάνουμε πολύ σαφές και καθαρό το πλαίσιο στο οποίο δρουν».

Ι.Γ.: «... βλέπεις τώρα με την κοινωνική λειτουργό, ήρθαμε, μας περίμενε, εντάξει ήταν πολύ χαλαρά, εντάξει είχε δουλειά, φύγαμε - δηλαδή συνεννοούμαστε σχεδόν με τα μάτια με κάποιους».

1.2.1.4. 4ος θεματικός άξονας: Διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης έργου

Η εκάστοτε δράση στήθηκε είτε καταρχήν από τον ηγέτη, είτε από μέλη της ομάδας των οποίων τις ιδέες έκανε αποδεκτές ο ηγέτης και τους έδωσε την έγκριση να σχεδιάσουν / οργανώσουν το project.

A.

Η.Κ.: «Το Εθνικό μας έδωσε το «ναι», αλλά από κει και πέρα...»

Ι.Γ.: «... τρέξαμε εμείς».

Η.Κ.: «Στείλαμε στην αρχή μάλιστα και μια επιστολή ως Εθνικό Θέατρο στην Υ.ΠΕ. γιατί σίγουρα έπρεπε να πάρουμε άδεια. Στην αρχή δεν ξέραμε καθόλου τι θα γίνει, θέλω να πω, κάναμε πρόβα σε σπίτια μας, στην εξοχή, σε διάφορα, γρήγορα καταλάβαμε ότι πρέπει να πάμε σε φυσικό περιβάλλον, σε αληθινή σκηνογραφία που λέμε. Οπότε αρχίσαμε να επισκεπτόμαστε νοσοκομεία. Τέλος πάντων, γράψαμε ένα γράμμα στην Υ.ΠΕ. Κι εμείς παρουσιάσαμε τη δράση μας, χωρίς να παίζουμε κάτι, αλλά την πρόθεση και τη δράση, σ' όλους τους διοικητές».

B.

Ε.Τ.: «Να παραχωρήσουμε τις αίθουσές μας, να ζητήσω από καθηγητές μας και σπουδαστές μας, ως εθελοντές να διδάξουν ελληνικά»

1.2.1.5. 5^{ος} θεματικός άξονας: Οργανωσιακή κουλτούρα

Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι ο τρόπος σκέψης που κυριαρχεί στον οργανισμό. Στη διάδοσή της κεντρικό ρόλο έχουν οι άνθρωποι που κατέχουν ηγετικές θέσεις και που με τη στάση και τη συμπεριφορά τους καθ(οδηγούν) τους άλλους. Στις δράσεις που μελετήθηκαν φαίνεται ότι οι ηγέτες επιδιώκουν να μεταλαμπαδεύσουν στους 'ακολούθους' (followers) την κουλτούρα του οργανισμού που διοικούν (Μπουραντάς 2005). Παρατίθενται ενδεικτικά οι απόψεις – στάσεις των ηγετών δύο εκ των δράσεων που μελετήθηκαν.

Σ.Χ.: «Αυτή η ιδέα βασικά προέκυψε από τη συνείδηση ότι εφόσον υπηρετώ σε θέατρο δημοσίου συμφέροντος, δηλαδή σε κρατικό θέατρο, σε εθνικό θέατρο, αυτό το θέατρο συντηρείται από τα χρήματα του φορολογούμενου πολίτη. Επομένως, θα πρέπει να επιστρέφει με τέτοιου είδους δωρεάν δράσεις τα χρήματα του φορολογούμενου. Όπου κι αν είναι αυτός, σε όποιο μέρος της Ελλάδας».

Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος: *«Πιστεύω ότι το θέατρο είναι ένας χώρος που απ'τη μια χρειάζεται παιδεία, απ'την άλλη χρειάζεται να έχουμε σχέση με την κοινωνία. Το σύγχρονο θέατρο έτσι κι αλλιώς δεν μπορεί να υπάρξει άμα δεν έχει σχέση με την κοινωνία».*

1.2.1.6. 6^{ος} Θεματικός άξονας: Οργάνωση και λειτουργία ομάδας

Η ομάδα που υλοποιεί την εκάστοτε δράση αναδεικνύεται σε κομβικής σημασίας στοιχείο από το οποίο εξαρτάται η επιβίωση αλλά και η επιτυχία του project. Ειδικά στο χώρο της θεατρικής τέχνης, η έννοια της ομάδας είναι αναπόσπαστο συστατικό στοιχείο της δεδομένου ότι προκειμένου να υπάρξει θεατρική παράσταση (εκτός των περιπτώσεων των θεατρικών μονολόγων) απαιτείται η ύπαρξη επί σκηνής τουλάχιστον δύο ηθοποιών.

Κ.Μ.: *«...επειδή είναι κάτι πολύ δύσκολο σε γενικές γραμμές, δεν έχει να κάνει δηλαδή με τις περισσότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε σαν ηθοποιοί σ'άλλες δουλειές.... παίζουμε τις Κυριακές εδώ, αλλά τις υπόλοιπες μέρες πηγαίνουμε σε κάθε φορά καινούργιο μέρος, οπότε αντιμετωπίζεις διάφορες δυσκολίες. Συγχρόνως το στήνουμε εμείς αυτό το πράγμα και μπορεί να 'ναι το παραμικρό: Από κάτι που αντιμετωπίσεις στο δρόμο πηγαίνοντας, γι'αυτό λέω ότι χρειάζεται πάρα πολύ μεγάλη βοήθεια μεταξύ αυτών που το κάνουν».*

Ι.Γ.: *«Όλα έγιναν με όλους μαζί. Η οργάνωση, το πώς τελικά καταλήξαμε στις ιστορίες, και απ'τη στιγμή που μας είπαν και το «ναι» από το Εθνικό Θέατρο ο κ. Χ., αρχίσαμε μια διαδικασία έρευνας, όλα άρχισαν από την Κύπρο, δηλαδή όλα άρχισαν από τον Ιούλιο του 2014, όπου κάναμε κι οι τρεις μαζί μια παράσταση στην Κύπρο».*

1.2.1.7. 7^{ος} Θεματικός άξονας: Ηγεσία

Σύμφωνα με τον Μπουραντά, *«Ως ηγεσία θα μπορούσε να οριστεί η διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, των συναισθημάτων, των στάσεων και των συμπεριφορών μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο (ηγέτη) με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για να υλοποιούν αποτελεσματικούς στόχους που απορρέουν από την αποστολή της ομάδας και τη φιλοδοξία της για πρόοδο ή ένα καλύτερο μέλλον»* (Μπουραντάς 2005, σ.197).

Γ.Μ.: *«Οι δύο αυτές πολύ σημαντικές προσωπικότητες που αναφέρατε είναι γνώστριες του αντικειμένου τους, δηλαδή και του καλλιτεχνικού και της κοινωνικής δράσης, παρακολούθησα τη δραστηριότητά τους, της προετοιμασίας του προγράμματος και της επαφής τους με τους ανθρώπους στους οποίους απευθυνόταν αυτό το πρόγραμμα, και εκτίμησα πάρα πολύ τις γνώσεις τους, την ευαισθησία τους, την κοινωνική τους ευαισθησία, και την καλλιτεχνική τους δυνατότητα..... Ήτανε πάρα πολύ σωστές εμψυχώτριες που δημιουργούσαν ένα κλίμα ασφάλειας, προστασίας και εμπιστοσύνης των ανθρώπων. Είμαι πάρα πολύ ευχαριστημένος απ'αυτή τη συνεργασία και συνεχίζω να συνεργάζομαι. Εκτιμώ τις οργανωτικές τους ικανότητες, τις συντονιστικές τους ικανότητες, τις εμψυχωτικές τους ικανότητες, γιατί εγώ δεν είμαι μαθημένος ή*

εκπαιδευμένος στο να οργανώνω και να συντονίζω, είμαι ένας καλλιτέχνης του θεάτρου και με βοήθησε πάρα πολύ στο ότι τα οργανώνω με έναν άψογο τρόπο. Μέσα στο πλαίσιο εκείνο λοιπόν εγώ μπορούσα να λειτουργήσω ως αφηγητής μιας ιστορίας στους ανθρώπους, κάθε φορά που καλούμουν να αφηγηθώ την ιστορία μου».

Σ.Π.: «Πρώτα – πρώτα θεωρώ ότι ήτανε καταπληκτική η ιδέα που είχε και θεωρώ ότι αυτή του η ιδέα οφείλεται στο γεγονός ότι αγαπάει τα ταξίδια και τον κόσμο, έχει ταξιδέψει σε πολλές χώρες και αγαπάει όλους τους ανθρώπους, από όποια φυλή ή χρώμα κι αν προέρχονται, και έτσι φαντάζομαι ότι ξεκίνησε και η σκέψη του για το μάθημα των ελληνικών. Και τον εκτιμώ βαθύτατα γι' αυτό. Δεύτερον είναι ένας ευγενέστατος άνθρωπος, φανταστείτε ότι φέτος, στο πρώτο τρίμηνο, δεν είχα πάρει κάποιο μάθημα εγώ, και απλά θέλησα να συνεχίσω τα ελληνικά. Και τον ρώτησα «Μπορώ να κάνω το μάθημα των ελληνικών χωρίς να παρακολουθώ κάποιο μάθημα?» Και μου 'πε: «Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ!». Λοιπόν, δίνει δυνατότητες και στους ανθρώπους ο ίδιος. Και από παιδιά που λαμβάνανε μέρος στο μάθημα αυτό και παλαιότερα, έχω μάθει ότι ο κ. Τ. τους είχε κάνει ακόμα και θεατρική παράσταση!»

1.2.1.8. 8^{ος} Θεματικός άξονας: Συναισθηματική Νοημοσύνη

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί μια έννοια που περικλείει πολλές επιμέρους δεξιότητες. Δεδομένου ότι δεν είναι εφικτό να γίνει παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας σε κάθε μία από αυτές, ακολουθεί ενδεικτική παρουσίαση ορισμένων δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης που φαίνεται να διαθέτουν οι ηγέτες των συγκεκριμένων δράσεων, όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα. Η επιλογή της παρουσίασης ανήκει στον ερευνητή και είναι υποκειμενική.

Έτσι λοιπόν, από τις τέσσερις διαστάσεις του μοντέλου συναισθηματικής νοημοσύνης του BarOn, θα εξεταστούν οι κάτωθι:

-Από την «Ενδοπροσωπική διάσταση», η δεξιότητα «Αυτοεπίγνωση».

-Από την «Διαπροσωπική διάσταση», η δεξιότητα «Ενσυναίσθηση»

-Από την διάσταση «Προσαρμοστικότητα», η δεξιότητα «Επίλυση προβλημάτων»

-Από την διάσταση «Χειρισμός στρες», η δεξιότητα «Αντοχή στο στρες»

Ειδικότερα:

- «Ενδοπροσωπική διάσταση»: «Αυτοεπίγνωση».

Η αυτοεπίγνωση αποτελεί σημαντική συναισθηματική δεξιότητα για έναν ηγέτη. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, είχαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον οι απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση: «Οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα

εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, μάνατζερ και προπονητής». Πως βλέπετε τον εαυτό σας μέσα σε αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι σας αντιπροσωπεύει περισσότερο κ γιατί?

Σ.Χ. (Ενδεικτικά): *Μ'αρέσει το προπονητής. Πολύ. Μ'αρέσει γιατί μικρός ήμουνα και στο ποδόσφαιρο..... μ'αρέσει πάρα πολύ το ποδόσφαιρο και το μπάσκετ γιατί έχει σκέψη και έχει μία στρατηγική. Μένω σ'αυτό που είπε ο Κρόϋφ. Ότι «Σημασία δεν έχει τι κάνεις όταν έχεις τη μπάλα. Σημασία έχει τι κάνεις στο γήπεδο όταν δεν έχεις τη μπάλα». Το ίδιο ισχύει και για τον ηθοποιό και για τον διοικητικό. Δηλαδή: θα πρέπει για να συμμετέχεις να είσαι ο πρώτος? Θα πρέπει για να συμμετέχεις να έχεις τη θέση? Όχι. Έχεις πρώτα το σχέδιο, τη διάθεση της συμμετοχής, την παρουσία και μετά έρχεται η θέση».*

- **«Διαπροσωπική διάσταση»:** «Ενσυναίσθηση»

Η «Ενσυναίσθηση» επιτρέπει την αυτόματη εναρμόνιση του ανθρώπου με τη συναισθηματική κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι άλλοι. Για το λόγο αυτό αποτελεί θεμελιώδη δεξιότητα για την ισορροπία των κοινωνικών σχέσεων και ειδικά για τις περιπτώσεις όπου απαιτείται ομαδική και συντονισμένη δράση προκειμένου να επιτευχθούν κοινοί στόχοι (de Waal F. 2007).

Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος (Ενδεικτικά): *«Πρέπει, οι άνθρωποι που εργάζονται, με πρώτους τους ηθοποιούς να αμείβονται, έτσι ώστε να είναι πάρα πολύ συνεπείς σε αυτό που κάνουν..... Για αυτό το λόγο είναι αμειβόμενη ως επαγγελματική δουλειά. Και από κει και πέρα είναι δικό μας πρόβλημα που βρίσκουμε αυτά τα χρήματα σε μια εποχή που έχουν καταρριφθεί οι επιχορηγήσεις από το κράτος...»*

- **«Διάσταση 'Προσαρμοστικότητα'»:** «Επίλυση προβλημάτων»

Η ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων που παρουσιάζονται είναι θεμελιώδης για κάθε κοινωνική ομάδα. Στις επαγγελματικές ομάδες κρίνεται ως κρίσιμη παράμετρος για την απρόσκοπτη λειτουργία τους καθώς και για την συναισθηματική ισορροπία των εργαζομένων / συνεργατών.

Σ.Χ. (Ενδεικτικά): *«Υπήρχαν δυσκολίες. Ας πούμε όταν πήγαμε στη φυλακή δεύτερης ευκαιρίας –στις γυναικείες φυλακές- για να παίξουμε την Κλυταιμνήστρα της Γιουρσενάρ, εκεί μέσα ήταν γυναίκες οι οποίες ήταν ισοβίτισσες, γυναίκες οι οποίες είχαν περάσει στην άλλη άκρη της ύβρεως. Το κλίμα ήταν ψυχρό, γεμάτο δυσπιστία, «τι ήρθαν να κάνουν αυτοί εδώ?» κλπ.πραγματικά έχουν δίκιο όταν μας αντιμετωπίζουν έτσι διότι η φιλανθρωπία δεν έχει νόημα - νόημα έχει η ενεργή συμμετοχή στη διαδικασία της αλληλεγγύης. Να έχω μία ενεργή συμμετοχή. Αυτή η ενεργή συμμετοχή δημιουργεί αμέσως μία γέφυρα την οποία περνάει είτε αυτός, είτε εσύ από την άλλη μεριά. Αργότερα, με τη 2^η και 3^η επίσκεψη, δημιουργήθηκαν μικρές κοινότητες μέσα στις φυλακές, μέσα στα κέντρα ανεξάρτησης, στα σπίτια των ανθρώπων, όπου ήταν άνθρωποι που έπασχαν, και μπορώ να σου πω ότι μας περίμεναν για την επόμενη φορά με πολύ μεγάλη προσμονή και πολύ μεγάλη λαχτάρα».*

- Διάσταση «Χειρισμός στρες»: «Αντοχή στο στρες»

Ιδιαίτερα σε εποχές έντονης οικονομικής και κυρίως κοινωνικής κρίσης, τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο άνθρωπος είτε σε προσωπικό, είτε σε επαγγελματικό επίπεδο είναι έντονα. Είτε στο ρόλο του ηγέτη, είτε όχι, η δεξιότητα «Αντοχή στο στρες» είναι κομβικής σημασίας. Ειδικά οι άνθρωποι σε ηγετικές θέσεις είναι σημαντικό να αντέχουν στο στρες καθώς ο δικός τους χειρισμός του στρες επηρεάζει άμεσα τη συναισθηματική ισορροπία της ομάδας τους λόγω της μεταδοτικής φύσης των συναισθημάτων.

Σ.Χ. (Ενδεικτικά): *«Το ότι μία αρχηγική μορφή πρέπει να είναι αυτή που θα παίρνει τις αποφάσεις είναι γεγονός. Δεν υπάρχει περίπτωση όταν κάποιος πρέπει να πάρει απόφαση να μην είσαι εσύ. Ακόμα και όταν θα πάρεις την απόφαση, θα την τηρήσεις. Θα την πας μέχρι το τέλος γιατί δεν είσαι εκεί για να αμφιβάλεις. Είσαι εκεί για να χαράζεις και να λύνεις τα προβλήματα».*

1.2.1.9. 9^{ος} θεματικός άξονας: Κοινωνικός Αντίκτυπος.

Οι υπό μελέτη δράσεις, δεδομένου ότι αφορούν σε τομείς που κατεξοχήν άπτονται του κοινωνικού κράτους (υγεία, αλληλεγγύη κλπ), ενδεχομένως στοιχειοθετούν την ύπαρξη κοινωνικού αντίκτυπου. Αυτό μπορεί να το διακρίνει κανείς και από τις απόψεις των εμπλεκομένων / αποκρινόμενων (ηγέτες, ομάδα, αποδέκτες δράσεων).

Σ.Χ. (Ηγέτης): *«Στο τέλος, όταν τελείωσε η δράση, στείλαν ένα γράμμα στην ηθοποιό που έπαιζε και σε μένα, στην ηθοποιό που έπαιζε όμως σ' αυτό την Κλυταιμνήστρα, της είπαν «Αγαπητή Κλυταιμνήστρα είμαστε μαζί σου» κλπ, και μιλούσαν στην Κλυταιμνήστρα οι ισοβίτισσες γυναίκες και οι γυναίκες των 20 – 30 χρόνων φυλάκισης».*

Σε κάποιες από τις περιπτώσεις που μελετήθηκαν φάνηκε ότι η ύπαρξη κοινωνικού αντίκτυπου είναι αμφίδρομη. Αυτό μεταφράζεται στο ότι πέραν των αποδεκτών της δράσης, τα άτομα που την υλοποιούν βιώνουν σε μεγάλο βαθμό εμπειρίες που ίσως έχουν αντίκτυπο τόσο στη διαμόρφωση της κοσμοθεωρίας τους, όσο και στην επαγγελματική τους ενασχόληση.

Ι.Γ. (Μέλος ομάδας): *«Πάνω σ' αυτό που λέει ακριβώς ο Η., έχουν αλλάξει κάποιες έννοιες πια. Δηλαδή τι είναι το νοσοκομείο, τι θα πει ασθενής, τι θα πει καρκίνος, τι θα πει... όλες αυτές οι ασθένειες ταμπού, αυτά έχουν πια αλλάξει έννοια».*

Η.Κ. (Μέλος ομάδας): *«Τώρα πια τα πάντα στη ζωή μας είναι σημαντικά – μετά απ' αυτή τη δράση..... Δεν είναι κάτι που είναι ασήμαντο γιατί κάθε μέρα συναντάς ανθρώπους που είναι σε επείγουσα κατάσταση, που είναι στο παρά πέντε, κυριολεκτικά, που έχουνε τρομερή αισιοδοξία. Τρομερά μεγάλη πίστη στο Θεό. Αυτό που παίρνουμε δηλαδή σαν αίσθηση είναι ένα πολύ μεγάλο φως, μια αισιοδοξία, μια ελπίδα..... οπότε όλο αυτό επηρεάζει τρομερά και τη μέρα μας. Αλλά το σημαντικότερο για μένα σαν Η., είναι ότι επηρεάζει βαθιά και τον καλλιτέχνη μου. Γι' αυτό επιστρέφω και σου λέω ότι μετά τη δράση μου στα νοσοκομεία, αποκλείεται να ζανα-*

αφηγηθώ τον άνθρωπο ως ένα κτήνος. Όχι ότι δεν είμαστε, ε? Αλλά θέλω να κάνω ένα θέατρο που θα μιλάει για την ομορφιά, που θα μιλάει για την ελπίδα, που θα μιλάει για την αγάπη, για τη συμπόνια, για τη συγχώρεση».

Σ.Σ. (Μέλος ομάδας): *«Το πιο σημαντικό για μένα είναι ότι μπόρεσα και μπήκα σε χώρους και γνώρισα παιδιά –συνήθως- τα οποία μπορεί να έχουν κάποια ασθένεια ή να είναι σε κάποιο ίδρυμα ή οτιδήποτε, και είδα τη διαφορά της ζωής μου με τη δική τους ζωή. Κι εκεί κατάλαβα τη σημαντικότητα κάποιων πραγμάτων, σε σχέση με μένα. Δηλαδή, το θέμα της υγείας και το πρόβλημα που θεωρείς ότι δεν λύνεται για σένα και είναι τελικά τόσο απλό μπροστά σ'ένα μεγάλο πρόβλημα».*

Αποδέκτης δράσης: *«... εγώ ήρθα εδώ και μαθαίνω να μιλήσω πιο καλύτερα, πιο σωστό., πριν δεν έχω γράφει καθόλου, δεν διάβαζα καλά, τώρα μπορώ να διαβάσω παντού, όπου να ναι, και τα βιβλία... αυτό είναι νομίζω όταν άνθρωποι μένουνε εδώ στην Ελλάδα, το χρειάζονται να το ξέρουνε γλώσσα στην Ελλάδα και είναι η γνώμη μου..... που πηγαίνεις σε άλλο κράτος, είσαι, πώς το λένε, είμαι, ξένος, είμαι ξένη και νομίζω χρειάζεται άνθρωποι να το ξέρουν γλώσσα που μένουνε και που δουλεύουνε».*

1.2.2. Προσωπική βιωματική εμπειρία μέσα από τη συμμετοχική παρατήρηση.

Σε όσες περιπτώσεις ήταν εφικτό πραγματοποιήθηκε συμμετοχική παρατήρηση στους χώρους που υλοποιούνται οι δράσεις. Συγκεκριμένα στις δύο από τις τέσσερις δράσεις (Εκμάθηση ελληνικής γλώσσας από αλλοδαπούς και Επισκεπτήριο), ο ερευνητής επισκέφτηκε τους χώρους και παρακολούθησε όλη την πορεία της δράσης. Στην περίπτωση του «Θεάτρου Αλληλεγγύης για παιδιά», έγινε οιοσδήποτε συμμετοχική παρατήρηση με την έννοια ότι ο ερευνητής δεν παρακολούθησε τη δράση στο χώρο υλοποίησής της (νοσοκομεία κλπ) αλλά παρακολούθησε τη σχετική παράσταση της κινητής μονάδας που παίζεται κάθε Κυριακή στο Θέατρο του Νέου Κόσμου με προαιρετικό εισιτήριο.

Κατά τη διάρκεια της συμμετοχικής παρατήρησης και ειδικά όπου ήταν παρόντες οι αποδέκτες των δράσεων (Επισκεπτήριο και Θέατρο των Αλλαγών – μαθήματα ελληνικών για αλλοδαπούς), παρατηρήθηκε από τον ερευνητή η θετική ενέργεια και το κέφι που επιδεικνύουν τα άτομα των ομάδων που εμπλέκονται στην υλοποίηση των δράσεων. Όλοι εμφάνιζαν πολύ υψηλό ηθικό, αίσθημα ευθύνης και επαγγελματισμό. Οι αποδέκτες των δράσεων φαίνονταν χαρούμενοι, ήρεμοι, με χαμόγελο. Οι χώροι μεταμορφώνονταν μαγικά θα μπορούσε να πει κανείς. Ο ερευνητής ένιωσε έντονα συναισθήματα χαράς, συγκίνησης, θαυμασμού, παρακίνησης και κυρίως αισιοδοξίας και ελπίδας.

Ενδιαφέρον είχε επίσης η συνειρμική σκέψη σύνδεσης της κινητής μονάδας του Θεάτρου του Νέου Κόσμου με τον πρώτο ηθοποιό (και για πολλούς τον πατέρα του θεάτρου), Θέσπι και την αυτοσχέδια σκηνή του, καθώς και με τις παραστάσεις της Commedia dell'Arte.

2. Συζήτηση των αποτελεσμάτων

Η συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας που πραγματοποιήθηκε θα κινηθεί γύρω από τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα.

Ερευνητικά ερωτήματα

i). Ποιο-α είναι το-α στυλ ηγετικής συμπεριφοράς του επαγγελματία που μπορεί να εμπνεύσει πρωτοβουλίες / δράσεις στο θέατρο οι οποίες να έχουν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο?

Η τάση που φαίνεται να επικρατεί στις θεωρίες ηγεσίας, ειδικά όσον αφορά στην άσκηση ηγεσίας στον 21ο αι., είναι ότι η ηγετική φιγούρα και συμπεριφορά πρέπει να μελετώνται σε πολλά επίπεδα. Η ηγεσία πρέπει πλέον να εξετάζεται μέσα στο σύγχρονο πολυδιάστατο πλαίσιο που καλείται να υπάρξει και σε απόλυτη συνάρτηση με τα υπόλοιπα στοιχεία που την καθορίζουν, όπως η ομάδα των 'ακολουθών' (followers), η κοινωνία, ο οργανισμός στον οποίο απασχολείται ο ηγέτης (Day & Harrison 2007, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016).

Ο εκάστοτε ηγέτης σχεδόν ποτέ δεν χαρακτηρίζεται από ένα και μοναδικό ηγετικό στυλ. Το περιβάλλον, το προφίλ των ανθρώπων που απαρτίζουν την ομάδα, η ίδια η φύση της εργασίας, η κουλτούρα και το διοικητικό σύστημα, το γενικότερο πλαίσιο μέσα στο οποίο καλείται ο ηγέτης να ασκήσει το ρόλο του, έχει ισχυρή επίδραση στην επιλογή του είδους (στυλ) της εκάστοτε ηγεσίας που θα ασκηθεί. Και βέβαια σε περίπτωση που ο οργανισμός ή / και η κοινωνία διέρχεται μια περίοδο κρίσης, η επιλογή του ηγετικού στυλ (πρέπει να) διαφοροποιείται (Μπουραντάς 2005).

Στην προκειμένη περίπτωση, οι τύποι της ηγεσίας που ασκούνται στις θεατρικές δράσεις που μελετήθηκαν και που ίσως προκαλούν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

A. Παρατηρείται, τουλάχιστον σε ένα πρώτο επίπεδο, ότι οι ηγέτες των συγκεκριμένων δράσεων είναι καταρχήν χαρισματικοί. Φαίνεται ότι υφίστανται τουλάχιστον ορισμένες από τις βασικές προϋποθέσεις που στοιχειοθετούν την κατά Max Weber έννοια του «χαρίσματος» όπως είναι η ύπαρξη ενός εξαιρετικά προικισμένου ηγέτη, μια κατάσταση κρίσης, ένα όραμα που δίνει διέξοδο στην κρίση και οπαδοί που εμπνέονται από τον ηγέτη και κινητοποιούνται από το όραμά του (Den Hartog, D. N., Koopman, P. L. & Van Muijen, J. J. (1995), σ.38, όπως αναφέρεται σε Γκέγκα 2012, σ.68). Κάποια από τα χαρακτηριστικά του χαρισματικού ηγέτη φαίνεται να επιβεβαιώνονται στις υπό μελέτη δράσεις καθώς οι ηγέτες των δράσεων επικοινωνήσαν το όραμά τους και επιδεικνύουν ευαισθησία στις ανάγκες των ανθρώπων, με την

αντισυμβατικότητα που ενέχει ο καλλιτεχνικός χώρος (Conger & Kanungo 1987, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016). Ειδικά σε περιόδους κρίσεων όπως η σημερινή και λόγω της απώλειας ελέγχου και της ευαλωτότητας που βιώνουν, οι αποκρινόμενοι φάνηκαν πρόθυμοι να (καθοδ)ηγηθούν από την ισχυρή προσωπικότητα του ηγέτη, το δυναμισμό και την άρθρωση ενός ισχυρού οράματος που κινητοποιεί. Η δημιουργικότητα που χαρακτηρίζει τους ηγέτες των δράσεων εμπεριέχει στοιχεία διαίσθησης, αντισυμβατικότητας, αλλά και αβεβαιότητας που εκ φύσεως χαρακτηρίζουν το θέατρο (Conger 1989).

B. Παρατηρούνται στοιχεία άσκησης μετασχηματιστικής ηγεσίας.

Οι δράσεις που μελετήθηκαν φαίνεται πως είναι φιλικές στην αλλαγή και παρουσιάζουν σχετική απουσία ελέγχου από πλευράς του ηγέτη (Foster 1989 όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016). Επίσης, το μετασχηματιστικό ηγετικό στυλ που φαίνεται να επιβεβαιώνεται και στις τέσσερις περιπτώσεις παρουσιάζει την ηθική διάσταση της κοινωνικής αλληλεγγύης και της προσφοράς. Όλοι οι ηγέτες, αλλά και τα μέλη των ομάδων τους φαίνεται ότι δεσμεύονται σε έναν κοινό, ανώτερο ηθικό σκοπό (<http://www.scottlondon.com/reviews/burns.html>).

Γ. Παρατηρούνται στοιχεία άσκησης συνεργατικής ηγεσίας.

Οι ηγέτες των δράσεων φαίνεται να υποκινούνται από ηθικούς σκοπούς, να επιδεικνύουν ευαισθησία για κοινωνικά προβλήματα και να ενδιαφέρονται για σύγχρονα ζητήματα όπως η εταιρική κοινωνική ευθύνη. Οι ηγέτες των υπό μελέτη δράσεων φαίνεται να εμπιστεύονται τα μέλη των ομάδων τους, να μοιράζονται τον έλεγχο που τους παρέχει η θέση τους και να μπορούν να παράξουν αποτελέσματα που επιδρούν θετικά στο κοινωνικό σύνολο (Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016).

Δ. Παρατηρούνται στοιχεία άσκησης μοιρασμένης ηγεσίας.

Σε όλες τις δράσεις που μελετήθηκαν φαίνεται να επιβεβαιώνονται χαρακτηριστικά μοιρασμένης ηγεσίας, με την έννοια ότι διαδικασίες και συμπεριφορές που ασκούνται παραδοσιακά από τον ηγέτη, δεν υλοποιούνται αποκλειστικά από αυτόν αλλά σ'αυτές συμβάλλουν καθοριστικά τα μέλη της ομάδας. Και στις τέσσερις δράσεις παρατηρήθηκε ότι η ομάδα δεν καθοδηγείται αποκλειστικά από τον ηγέτη αλλά (καθ)οδηγεί ο ένας τον άλλον. Σε κάποιες δράσεις παρατηρήθηκε πιο έντονα ότι οι παραδοσιακές ηγετικές λειτουργίες της άρθρωσης οράματος και της παρακίνησης των εργαζομένων ασκούνται σε κάποιο βαθμό από κάποια μέλη της ομάδας ή από όλους (Ιορδάνογλου και συνεργάτες 2016).

ii). Ποιες είναι οι συναισθηματικές και ποιες οι κοινωνικές δεξιότητες που εμφανίζει ο «θεατρικός ηγέτης» που μπορεί να εμπνεύσει παρόμοιες δράσεις?

Από την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων, οι συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες που αναδείχθηκαν από όλους τους αποκρινόμενους ανάμεσα στις πέντε πιο σημαντικές είναι η αξιοπιστία, η εμπνευση και η συνεργασία. Αυτές οι δεξιότητες ενισχύονται περαιτέρω από την ικανότητα των ηγετών να αρθρώνουν ένα όραμα που κινητοποιεί. Όλες αυτές οι δεξιότητες φαίνεται να επιβεβαιώνονται και από την ποιοτική έρευνα μέσω των συνεντεύξεων.

iii). Πως διαχειρίζεται ο «θεατρικός ηγέτης» πιθανές δυσκολίες που θα παρουσιαστούν κατά το σχεδιασμό και υλοποίηση του έργου?

Από τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων δεν φάνηκε η ύπαρξη ιδιαίτερων προβλημάτων κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση του έργου, τουλάχιστον όσον αφορά σε θέματα επικοινωνίας και συνεργασίας ηγέτη - ομάδας. Τα προβλήματα που αναφέρθηκαν σχετίζονται είτε με γραφειοκρατικά εμπόδια και αγκυλώσεις του δημοσίου τομέα (για τις δράσεις που όφειλαν να τηρήσουν τυπικές διαδικασίες), είτε με τη δυσπιστία άλλων εμπλεκόμενων φορέων να δεχτούν καταρχήν τη δράση, είτε με καθαρά οικονομοτεχνικά προβλήματα και ειδικότερα με την ανυπαρξία ή τη μικρή συνεισφορά κρατικής χρηματοδότησης. Οι θεατρικοί ηγέτες φαίνεται να ξεπερνούν τα εμπόδια με ανάπτυξη πρωτοβουλιών, παρακίνηση, συζήτηση, συναισθηματική εμπλοκή και δέσμευση των ομάδων τους και κυρίως με επιμονή και πάθος για το κοινό όραμα.

iv). Ποια χαρακτηριστικά της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (Επικοινωνία – διάδοση οράματος, διαδικασία προσέλκυσης, επιλογής, εκπαίδευσης και διατήρησης ανθρώπινου δυναμικού, 'χτίσιμο' και οργάνωση ομάδας, διαχείριση έργου κλπ) επιβεβαιώνονται σε τέτοιου είδους δράσεις?

Οι οργανισμοί των οποίων οι δράσεις μελετήθηκαν φαίνονται να διοικούν / να διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό τους με βάση την περίπτωση των θεωριών του χάους. Φαίνεται ότι δεν χαρακτηρίζονται πλέον από αυστηρή διοικητική ιεραρχία και κάθετη δομή, αλλά λειτουργούν ανθρωποκεντρικά και ευνοείται η ευελιξία, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η ενθάρρυνση της καινοτομίας που συνάδει με το όραμα του οργανισμού και τη δημιουργικότητα. Η ομάδα έχει κεντρικό ρόλο και παραχωρείται πλέον σημαντικά περισσότερος χώρος στο ανθρώπινο δυναμικό να ξεδιπλώσει το ταλέντο, τη δημιουργικότητα και τις ιδέες του (Ιορδάνογλου 2008).

Επιπλέον, κατά τη διαδικασία επιλογής του εμπλεκόμενου ανθρώπινου δυναμικού (σε όσες δράσεις υπήρξε τέτοια διαδικασία γιατί για παράδειγμα δεν υπάρχει στην περίπτωση του Θεάτρου των Αλλαγών), η επιλογή φαίνεται να έχει γίνει και με βάση τα συναισθήματα των ανθρώπων που συμμετέχουν στις σχετικές πρωτοβουλίες, τα οποία επηρεάζουν τη δράση τους καθώς τους δεσμούς που αναπτύσσονται μεταξύ τους (Ιορδάνογλου 2008). Φαίνεται επίσης ότι τα άτομα που απαρτίζουν τις ομάδες που εμπλέκονται στις σχετικές δράσεις εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά του κατάλληλου ατόμου για την κατάλληλη θέση καθώς φαίνεται να έχουν ισχυρή θέληση και αυτοπαρακίνηση, καθώς και χαρακτήρα που ταιριάζει με την κουλτούρα του οργανισμού όπως και αυξημένες επαγγελματικές, κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες (Μπουραντάς 2005). Επιπλέον, φαίνεται να εμπιστεύονται τους ηγέτες των δράσεων, να είναι υπερήφανοι για αυτό που κάνουν και να υπάρχει αρμονική συνεργασία με τους συναδέλφους τους (Great Place to Work Institute, όπως αναφέρεται σε Ιορδάνογλου 2008).

Το στρατηγικό όραμα των σχετικών οργανισμών φαίνεται να είναι προσανατολισμένο κατά βάση στο εξωτερικό περιβάλλον, τόσο με τη στενή, όσο και με την ευρεία οπτική καθώς φαίνεται να επιβεβαιώνονται στοιχεία καινοτομίας στις παρεχόμενες υπηρεσίες αλλά και κοινωνική συνεισφορά (Conger 1989, σ.44).

Στις δράσεις φαίνεται επίσης να υπάρχει σχετικά αυξημένη «ομαδική νοημοσύνη» γιατί όπως διαφαίνεται από τις συνεντεύξεις των μελών των ομάδων υφίσταται συναισθηματική εναρμόνιση και μοίρασμα / αξιοποίηση των ιδεών, των ικανοτήτων και του ταλέντου όλων (Goleman D. 1998).

ν).Ποιο είναι το στυλ και ποια η κουλτούρα του φορέα / οργανισμού που υποστηρίζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες?

Οι οργανισμοί των οποίων οι δράσεις μελετήθηκαν φαίνεται να εμφανίζουν αυξημένο βαθμό οργανωσιακής αυτοεπίγνωσης. Φαίνεται να αντιλαμβάνονται τα συναισθήματα των ομάδων εργασίας αλλά και των αποδεκτών των υπηρεσιών τους (Ιορδάνογλου 2008).

Με βάση την τυπολογία εταιρικής κουλτούρας κατά τους Harrison & Handy, οι οργανισμοί των οποίων οι δράσεις μελετήθηκαν, φαίνεται να κλίνουν περισσότερο προς την υιοθέτηση της «Διονυσιακής κουλτούρας». Αυτό προκύπτει από την ύπαρξη χαρακτηριστικών όπως δημιουργικότητα, μεράκι, ταλέντο, ομαδική συνεργασία, ευελιξία και διαπροσωπικές επαφές (εξ'ορισμού στο θέατρο), καθώς και ευέλικτη σχέση εργασίας (δεν ισχύει στην περίπτωση του Θεάτρου των Αλλαγών) (Μπουραντάς 2005) & (Ιορδάνογλου 2008)

vi).Πως αντιλαμβάνονται την επίδραση του έργου οι αποδέκτες της πρωτοβουλίας / δράσης?

Η επίδραση των δράσεων που μελετήθηκαν στους αποδέκτες τους καθώς και ο θετικός κοινωνικός αντίκτυπος που ενδεχομένως υπάρχει είναι πολύ δύσκολο να μετρηθούν και ως εκ τούτου οποιαδήποτε εκτίμηση του ερευνητή είναι υποκειμενική, υπόκειται σε διάψευση και πρέπει να προσεγγίζεται με σκεπτικισμό. Ωστόσο, τόσο από τις συνεντεύξεις όσο και από την συμμετοχική παρατήρηση που πραγματοποιήθηκε φαίνεται ότι οι αποδέκτες των δράσεων (ασθενείς, σύντροφοι ευπαθών ομάδων όπως είναι άτομα εξαρτημένα από το αλκοόλ, αλλοδαποί) αντιλαμβάνονται θετικά την επίδραση των δράσεων αυτών, πράγμα που προκύπτει και από την συνέντευξη που έδωσαν αποδέκτες της δράσης του Θεάτρου των Αλλαγών «Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς» (βλ. Παράρτημα VI).

Κλείνοντας τη συζήτηση γύρω από τα αποτελέσματα της έρευνας, κρίνεται χρήσιμο να διερευνηθεί –σε ένα πρώτο επίπεδο- εάν επιβεβαιώνονται οι υποθέσεις της έρευνας, τουλάχιστον σε ένα πρώτο επίπεδο.

Υπόθεση 1

Οι θεωρίες της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να έχουν εφαρμογή και στις πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες, όπως είναι οι θεατρικοί οργανισμοί / θεατρικές ομάδες / θεατρικά σχήματα.

Φαίνεται ότι μπορούν. Οι θεατρικοί οργανισμοί δεν παύουν να είναι συστήματα στα οποία υπάρχουν εργοδότες και εργαζόμενοι, ηγέτες και ομάδες ‘ακολουθών’, υπάρχουν διαδικασίες προσέλκυσης και πρόσληψης προσωπικού, ανάθεσης καθηκόντων, όραμα, στοχοθεσία, συγκρούσεις. Επίσης στις περισσότερες περιπτώσεις υπάρχει οικονομική ανταμοιβή των εργαζομένων, αν και αυτό δεν θεωρείται ως ο μοναδικός λόγος για ένα άτομο προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του.

Στην περίπτωση του Θεάτρου των Αλλαγών, κάποιες από τις παραμέτρους της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού δεν ισχύουν καθώς η ομάδα ‘ακολουθών’ είναι στην προκειμένη περίπτωση, μαθητές της σχολής οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους εθελοντικά και αφιλοκερδώς.

Υπόθεση 2

Οι συναισθηματικές δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές για την άσκηση ηγετικών καθηκόντων στο χώρο των θεατρικών δράσεων.

Φαίνεται πως η υπόθεση ισχύει. Η ενασχόληση με το θέατρο (επαγγελματική ή ερασιτεχνική) προϋποθέτει σε μεγάλο βαθμό την ανάπτυξη συναισθηματικών δεξιοτήτων τόσο προκειμένου ένας ηθοποιός να μπορέσει να ερμηνεύσει το ρόλο του, όσο και για να μπορέσει να «επιβιώσει» πάνω στη σκηνή. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να έχει, μεταξύ πολλών άλλων, αντίληψη των εκφραστικών του μέσων, των ορίων που υπάρχουν, να επικοινωνεί ουσιαστικά με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, να έχει αυτοέλεγχο. Ο σκηνοθέτης πρέπει να αναπτύσσει σε μεγάλο βαθμό συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες προκειμένου να μπορέσει να παράξει το επιθυμητό καλλιτεχνικό αποτέλεσμα. Τέλος, από τη στιγμή που οι συναισθηματικές δεξιότητες είναι σημαντικές στον τομέα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και ειδικότερα στο κομμάτι της άσκησης ηγεσίας, προκύπτει ότι οι συναισθηματικές δεξιότητες είναι εξίσου σημαντικές για την άσκηση ηγετικών καθηκόντων στο χώρο των θεατρικών δράσεων δεδομένου ότι πρόκειται επίσης για επαγγελματικούς κατά βάση οργανισμούς όπου ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί τον πλέον βασικό αλλά και σπάνιο στρατηγικό πόρο (Μπουραντάς 2005).

Υπόθεση 3

Ο θεατρικός ηγέτης με θετικό / αρμονικό ηγετικό στυλ και αυξημένες συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες μπορεί να εμπνεύσει δράσεις με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο.

Από τις συνεντεύξεις προκύπτει ότι οι ηγέτες των δράσεων που μελετήθηκαν έχουν αρκετά αναπτυγμένες δεξιότητες, τόσο σε συναισθηματικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Με αυτή την έννοια και με την παραδοχή ότι οι συγκεκριμένες δράσεις μάλλον έχουν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο (ο οποίος ωστόσο είναι πολύ δύσκολο να μετρηθεί), ενδεχομένως επιβεβαιώνεται ότι ο θεατρικός ηγέτης με θετικό / αρμονικό ηγετικό στυλ και αυξημένες συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες μπορεί να εμπνεύσει δράσεις με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο υπό την έννοια ότι τα στυλ που φαίνεται ότι έχουν οι συγκεκριμένοι ηγέτες είναι κατά βάση αρμονικά / θετικά.

Περιορισμοί στην ερευνητική διαδικασία στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

Στο πλαίσιο της έρευνας για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας παρατηρήθηκαν κάποιοι περιορισμοί.

Πρώτον, το δείγμα αποτελείται μόνο από 19 άτομα και στην ουσία μόνο από 15, καθώς τα 4 είναι αποδέκτες των δράσεων, άρα δεν εμπλέκονται στην υλοποίησή τους, ούτε μπορούσαν να ερωτηθούν για τα χαρακτηριστικά του ηγέτη της δράσης.

Δεύτερον, τα ποσοτικά στοιχεία είναι ελάχιστα (14 ερωτηματολόγια).

Τρίτον, στην περίπτωση της σχολής του Θεάτρου των Αλλαγών, η δράση υλοποιείται κυρίως από σπουδαστές της σχολής που δεν είναι εργαζόμενοι στον οργανισμό και οι οποίοι διδάσκουν εθελοντικά και αφιλοκερδώς, οπότε οι θεωρίες όσον αφορά στο κομμάτι της Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού πιθανόν δεν έχουν εφαρμογή σε αυτή την περίπτωση. Ωστόσο έχουν εφαρμογή οι θεωρίες περί ηγεσίας, που αποτελεί και τον κύριο άξονα της παρούσας εργασίας, δεδομένου ότι ύπαρξη ηγετών στοιχειοθετείται ακόμα και σε επίπεδο οικογένειας (γονείς) ή φιλικής παρέας.

Τέτατον, ο ερευνητής έχει σχέση με το χώρο του θεάτρου και είναι απόφοιτος της σχολής του Θεάτρου των Αλλαγών (μίας εκ των τεσσάρων δράσεων που μελετώνται), οπότε υπάρχει πάντα ο κίνδυνος συναισθηματικής εμπλοκής. Ωστόσο κατεβλήθη κάθε δυνατή προσπάθεια να ελαχιστοποιηθεί η μεροληψία του ερευνητή χρησιμοποιώντας τα μεθοδολογικά εργαλεία που αναφέρθηκαν παραπάνω.

3. Μια υπόθεση εργασίας + μια πρόταση: το «n+3» project.

Στο πλαίσιο του προβληματισμού που αναπτύσσεται στην παρούσα εργασία και με βάση κυρίως τα έντονα συναισθήματα που βιώνει κανείς όταν συναντά ανθρώπους τόσο ευαίσθητοποιημένους σε θέματα κοινωνικών ανισοτήτων, γεννιούνται ιδέες και δημιουργείται η επιθυμία να μπορέσει κανείς να συνεισφέρει και ο ίδιος –έστω κατ'ελάχιστον- σε τόσο εμπνευσμένες δράσεις. Προέκυψε λοιπόν η σκέψη να αποτυπωθεί μια πρόταση / υπόθεση εργασίας για μια δράση που εάν εφαρμοστεί (και υπό την προϋπόθεση ότι μπορεί πράγματι να είναι υλοποιήσιμη) ίσως μπορεί να βοηθήσει συνανθρώπους μας που βιώνουν δύσκολες καταστάσεις.

Το «n+3» project έχει σαν κύρια ιδέα την ακόλουθη: «Όποιος θεατρικός οργανισμός / σχήμα / ομάδα πραγματοποιεί μια σειρά παραστάσεων, να πραγματοποιεί επιπλέον τρεις παραστάσεις, τα έσοδα των οποίων θα διαθέτει σε όποιο ίδρυμα επιθυμεί». Νοσοκομεία, γηροκομεία, ορφανοτροφεία, ιδρύματα ανιάτων, φυλακές, προσφυγικοί καταυλισμοί έχουν πάντα ανάγκη ενίσχυσης, ειδικά σε περιόδους βαθιάς οικονομικής ύφεσης και κοινωνικής κρίσης, όπως η σημερινή.

Αυτονόητο είναι ότι μια τέτοια δράση προϋποθέτει ενδελεχή σχεδιασμό γιατί πρέπει να αντιμετωπιστούν διαδικαστικά και διαχειριστικά ζητήματα, μπορεί να ανακύψουν λογιστικές δυσκολίες, δυσχέρειες με θέματα κοινωνικής ασφάλισης, με τον τρόπο κατάθεσης των χρημάτων στους λογαριασμούς των ιδρυμάτων, καθώς και με την απαιτούμενη επικοινωνιακή στρατηγική. Ωστόσο, αυτό που φαίνεται ότι αρκεί προκειμένου να αρχίσουν να σχεδιάζονται τέτοιου είδους δράσεις είναι πάνω από όλα ευαισθησία, συναισθηματική νοημοσύνη, έμπνευση, ενσυναίσθηση, τσαγανό και κυρίως πάθος. Πάθος για καινοτομία και δημιουργικότητα, πάθος που βοηθάει στην αντιμετώπιση των καθημερινών δυσκολιών.

4. Συμπεράσματα

Δεδομένης της πολυπλοκότητας που παρουσιάζει το αντικείμενο της παρούσας εργασίας (μεταξύ άλλων: ορισμός του κοινωνικού αντίκτυπου, ηγεσία στο χώρο του θεάτρου) καθώς και η προσοχή που επιβάλλεται κατά την έρευνα και τη μελέτη περιπτώσεων του πραγματικού κόσμου είναι πολύ δύσκολο να καταλήξει κανείς σε ασφαλή συμπεράσματα.

Αναμφίβολο είναι ωστόσο ότι η αποτελεσματική ηγεσία αποτελεί ισχυρό συγκριτικό πλεονέκτημα στη σημερινή εποχή. Είναι περιζήτητη και απαραίτητη –ειδικά σε μια περίοδο κρίσης όπως η σημερινή-, όμως σπάνια απαντάται στους οργανισμούς. Η κοινωνία μας βρίσκεται εν μέσω μιας σοβαρής οικονομικής και κυρίως κοινωνικής κρίσης. Εάν θέλει να επιβιώσει πρέπει να διδαχθεί από τους οραματιστές, χαρισματικούς, μετασχηματιστικούς ηγέτες, όπου αυτοί υπάρχουν. Από τους ηγέτες που ξέρουν να συνεργάζονται, να μοιράζονται και όχι να μονοπωλούν την εξουσία που τους έχει δοθεί. Και κυρίως από τους ηγέτες που μπορούν να εμπνέουν. Που έχουν πλήρη συνείδηση του ρόλου τους και του αντίκτυπου που έχει η συμπεριφορά τους στους ανθρώπους της ομάδας τους και που δημιουργούν το κατάλληλο κλίμα όπου όλοι είναι ικανοποιημένοι, συναισθηματικά ισορροπημένοι και αποδίδουν τα μέγιστα. Η Ελλάδα φαίνεται να διαθέτει μετα-ηγέτες με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, δημιουργικότητα και όραμα. Πρέπει το ταχύτερο δυνατό να αναδείξει αυτό τον σπάνιο στρατηγικό πόρο. Κοινό χαρακτηριστικό όλων των δράσεων που μελετήθηκαν φαίνεται να είναι το πάθος των ανθρώπων που ασχολούνται με αυτό, είτε πρόκειται για τους ίδιους τους ηγέτες των θεατρικών δράσεων, είτε για τα μέλη των ομάδων τους. *«Το πάθος, όπως και η τέχνη μπορεί να οριστεί με διάφορους τρόπους. Μου αρέσει να πιστεύω ότι πάθος είναι οποιοδήποτε υπερβολικά έντονο συναίσθημα μπορεί να νιώσει ο άνθρωπος. Η αγάπη και το μίσος, η αναζήτηση ενός ιδανικού, η αδελφική αλληλεγγύη, η επιστημονική περιέργεια, ο στόχος μιας αθλητικής διάκρισης – όλα αυτά μπορούν να είναι πάθη, αν βιώνονται υπερβολικά. Επομένως ο καλλιτέχνης, με την πραγματική έννοια του καλλιτέχνη, είναι ένα άτομο που βρίσκεται μέσα στη δίνη του πάθους»* (Boal A., 1992, σ.σ.293-294). Αυτό το πάθος πρέπει πάση θυσία να μείνει ζωντανό. Ειδικά όταν υπάρχει έστω και η παραμικρή πιθανότητα να μπορεί να ανακουφίσει τον ανθρώπινο πόνο, έστω και στο ελάχιστο.

5. Αντί επιλόγου.

Ο θεατρικός ηγέτης, όπως και κάθε τύπου ηγέτης, έχει καθοριστική επίδραση στη διαμόρφωση της κουλτούρας του οργανισμού που διοικεί και στη συμπεριφορά, στην απόδοση, στη συναισθηματική ισορροπία και στην ψυχική υγεία των ανθρώπων που συν-εργάζονται μαζί του. Όταν θετικά / αρμονικά ηγετικά στυλ και υψηλός δείκτης συναισθηματικής νοημοσύνης συνδυάζονται με καλλιτεχνική ευαισθησία, δημιουργικότητα και υψηλή αισθητική, τότε τα αποτελέσματα είναι συναρπαστικά. Ίσως μπορούν, έστω σε ένα μικρό βαθμό, να ανακουφίσουν τον ανθρώπινο πόνο, να αλλάξουν τρόπους σκέψης και παγιωμένες κουλτούρες, ακόμα και να εξοικονομήσουν οικονομικούς πόρους.

Στο βιβλίο της κας Χ. Τσοκανή *«Η κραυγή της Μέδουσας. Από τον μύθο στη μουσική»*, ο Περσέας συμβολίζει το ανθρώπινο γένος. Ο αποκεφαλισμός της Μέδουσας – Γοργούς αποτελεί μια αρχετυπική πράξη φόνου που συμβολίζει *«το σχίσμα ανάμεσα στο ‘Εγώ’ και την πραγματικότητα»* (Τσοκανή 2012, σ.18). Ο φόνος στο μύθο του Περσέα είναι συμβολικός. Από όλες τις Γοργόνες, μόνο η Μέδουσα δεν είναι αθάνατη και *«... ο ηρωικός αγώνας, όπως φανερώνει από τη σύστασή του κίολας ο αρχέγονος μύθος, συνυφασμένος με την ανθρώπινη δράση είναι δυνατόν να λαμβάνει χώρα όχι μόνο στο πεδίο της εξωτερικής αλλά και της εσωτερικής ψυχικής πραγματικότητας»* (Τσοκανή 2012, σ.30). Ο ήρωας δεν επιτίθεται στη Μέδουσα για να την εξοντώσει ή να την εξαφανίσει από προσώπου γης. Θέλει να τη νικήσει. **Και κυρίως θέλει να τη «μεταλλάξει».** Και το πετυχαίνει. Από τον κομμένο λαιμό της θα πεταχτούν δύο όντα: το φτερωτό άλογο Πήγασος που θα κατευθυνθεί προς τον ουρανό και ο γίγαντας Χρυσάορας που θα κατέβει στη γη *«κρατώντας το χρυσό σπαθί της γονιμότητας. Ότι προέλθει απ’ αυτόν θα έχει τη σφραγίδα της μεταλλασσόμενης ύλης»* (Τσοκανή 2012, σ.122).

Συνειρμικά θα μπορούσε να σκεφτεί κανείς ότι η ελπίδα πως το κακό μπορεί κάποιες φορές να μετασηματιστεί, να μεταβολιστεί σε κάτι καλό ενυπάρχει στο DNA του ανθρώπου. Με ταλέντο, πείσμα, πάθος και έμπνευση μπορούν να προκύψουν πολλές δράσεις με ενδεχόμενο θετικό αντίκτυπο στο κοινωνικό σύνολο. Οι περιπτώσεις που μελετήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας αφήνουν μια αίσθηση αισιοδοξίας για το μέλλον. Αυτό που χρειάζεται –και ευτυχώς φαίνεται ότι υπάρχει στις ψυχές πολλών ανθρώπων- είναι η διάθεση για αλλαγή. Πολλά ακόμα πρέπει να γίνουν. Χρειάζεται υπομονή, επιμονή, έμπνευση, παρακίνηση, πάθος. Υπάρχει ανάγκη από ηγέτες που να είναι οραματιστές, χαρισματικοί, συμμετοχικοί. Που να είναι μετά-ηγέτες. Η ελληνική κοινωνία βιώνει σήμερα μια ιστορικά δύσκολη συγκυρία. Η κατάσταση είναι τερατώδης θα έλεγε κανείς. Ωστόσο τα τέρατα –όσο ισχυρά και να είναι- μπορούν να νικηθούν. Και αν όταν δεν μπορούν να νικηθούν, μπορούν (και πρέπει) να μετασηματιστούν σε κάτι θετικό.

«Η ρίζα του αλτρουισμού βρίσκεται στην ενσυναίσθηση, στην ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε σωστά τα συναισθήματα των άλλων. Αν δεν έχουμε αίσθηση της ανάγκης ή της απόγνωσης του άλλου, δεν μπορούμε να νοιαστούμε γι' αυτόν.

Κι αν υπάρχουν δυο ηθικές στάσεις που η εποχή μας ζητάει απεγνωσμένα, αυτές δεν είναι άλλες από την αυτοσυγκράτηση και τη συμπόνοια».

(Goleman D. 1998, σ.173).

- ΑΥΛΑΙΑ -



ΜΕΡΟΣ IV

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, COM (2011) 681 τελικό, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Βρυξέλλες 25-10-2011, «Μια ανανεωμένη στρατηγική ΕΕ 2011-14 για την εταιρική κοινωνική ευθύνη».
2. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, INT/721/Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, Βρυξέλλες 10-12-2013, εισηγήτρια Α. Rodert, με θέμα «Μέτρηση του κοινωνικού αντικτύπου (γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)».
3. Ν.2273/1994 (ΦΕΚ Α΄/233/27-12-1994) «Εθνικό Θέατρο, Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος και άλλες διατάξεις».
4. Υλικό παρουσιάσεων του μαθήματος «Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού» - ΠΜΣ «Πολιτιστική Διαχείριση», «ακαδημαϊκή χρονιά 2014-2015.
5. Προσωπικές σημειώσεις από τα μαθήματα που πραγματοποιήθηκαν στο Πάντειο Πανεπιστήμιο κατά την ακαδημαϊκή χρονιά 2014-2015 στο πλαίσιο του μαθήματος «Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις Μέσων, Επικοινωνίας και Πολιτισμού» - ΠΜΣ «Πολιτιστική Διαχείριση».
6. Υλικό από το μάθημα «Οπτικός πολιτισμός» - ΠΜΣ «Πολιτιστική Διαχείριση», «Δουλεύοντας με εικόνες σε έναν κόσμο λέξεων», ακαδημαϊκή χρονιά 2014-2015.
7. Γκέγκας Α. (2012), Διπλωματική εργασία «Προς ένα νέο μοντέλο ηγεσίας. Ο ηγέτης των βιώσιμων επιλογών». ΠΜΣ 'Ευρωπαϊκών και Διεθνών Σπουδών', Πάντειο Πανεπιστήμιο.
8. Ενδεικτικό ερωτηματολόγιο συνέντευξης «Έλληνας 'Επιχειρηματίας της Χρονιάς' 2015», EY Entrepreneur of The Year.
9. Ιορδάνογλου, Δ. (2008) «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Σύγχρονες Οργανώσεις. Νέες Τάσεις και Πρακτικές», εκδ.: Κριτική
10. Ιορδάνογλου Δ. και συνεργάτες 2016 (2016) «Ηγέτες του Μέλλοντος», εκδ: Πεδίο
11. Καρακιουλάφη Χ. (2012), «Είναι και τέχνη και επάγγελμα»: προσλήψεις της καλλιτεχνικής εργασίας - το παράδειγμα των ηθοποιών στην Ελλάδα», Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 137-138 Α΄-Β΄, 2012, 113-140
12. Καραγιάννη Ρ., Κοκκίνης Σ., Κοροπιώτη Ι., Πάντειο Πανεπιστήμιο, ΠΜΣ 'Πολιτιστική Διαχείριση', ακαδημαϊκή χρονιά 2014-2015, Εργασία στο μάθημα

‘Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις Μέσων, Επικοινωνίας και Πολιτισμού’, με θέμα:
«Θέατρο των Αλλαγών: Μία Μελέτη Περίπτωσης»

13. ΚΕΘΕΑ, απολογισμός έργου 2014
14. Κουν Ν.Α. (1964) «Μύθοι και θρύλοι της αρχαίας Ελλάδας»
15. Κυριαζή Ν. (2011), «Η κοινωνιολογική έρευνα, κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών», Αθήνα, εκδ.: Πεδίο
16. Λιγνάδης Τ. «Το ζών και το τέρας – ποιητική και υποκριτική λειτουργία του αρχαίου ελληνικού δράματος», 1η έκδοση:1988, εκδ.: Ηρόδοτος
17. Μουρ Σ. (1992), «Το σύστημα Στανισλάφσκι. Η επαγγελματική εκπαίδευση ενός ηθοποιού», εκδ: Παρασκήνιο, μετάφραση: Α. Τσάκας.
18. Μποζιζιο Π. (2010), «Ιστορία του θεάτρου», Τόμος Α΄, εκδ: Αιγόκερως / θέατρο (2^η αναθεωρημένη), μετάφραση – επιμέλεια: Ε. Νταρακλίτσα
19. Μπουραντάς Δ. (2005) «Ηγεσία, ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας», Εκδ.: Κριτική
20. Σμιτ Ε. Ε., «Αγαπητέ Θεέ»- τίτλος πρωτοτύπου: “Oscar et la dame rose”, εκδ:Opera, μετάφραση: Αχιλλέας Κυριακίδης
21. Στανισλάφσκι Κ., «Πλάθοντας ένα ρόλο», εκδ: Δαμιανός, μετάφραση – προσαρμογή: Φ. Κονδύλης
22. Στανισλάφσκι Κ. (1980) «Η ζωή μου στην τέχνη», Τόμος Α΄, εκδ: Α. Γκόννη, μετάφραση: Α. Νίκα
23. Σχέδιο του Κώδικα Δεοντολογίας των Κοινωνικών Επιχειρήσεων για παρατηρήσεις (<http://seforum.gr/wp-content/uploads/2016/01/09-04-2016>)
24. Τσοκανή Χ. (2012) «Η κραυγή της Μέδουσας. Από τον μύθο στη μουσική», εκδ.: Αλεξάνδρεια.
25. Χάρτνολ Φ. (1980), «Ιστορία του θεάτρου», εκδ: Υποδομή, μετάφραση: Ρ. Πατεράκη.
26. Arts Council – England “Theatre: achievements, challenges and opportunities”, Consultation paper appendix.
27. Babbie E. (2011), «Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα», Αθήνα, εκδ.: Κριτική, μετάφραση: Γ. Βογιατζής.
28. Bachmann M. (2014), Case Study “How the Hub Found Its Center”, Stanford Social Innovation Review, Leland Stanford Jr. University.
29. Boal A. (1995), ‘The Rainbow of Desire - The Boal Method of Theatre and Therapy’, Routledge London & New York, μετάφραση: Α. Jackson.

30. Boal A. (2005), *'Games for actors and non-actors'*, Routledge London & New York, 2nd Edition, μετάφραση: A. Jackson.
31. Boal A. (2008), *'Theatre of the Oppressed'*, Pluto Press, μετάφραση: Charles A., Maria-Odilia Leal McBride and Emily Fryer.
32. Brandt R. (1979) "On Leadership: A conversation with James McGregor Burns", Association for supervision and curriculum development.
33. Bryman A. (1992) "Charisma and leadership in organizations", London: Sage.
34. Carlyle Th. (1840), *"Heroes and Hero Worship"*, The Project Gutenberg EBook of Heroes and Hero Worship, by Thomas Carlyle, www.gutenberg.org, Release Date: July 26, 2008 [EBook #1091], Last Updated: November 30, 2012, Produced by Ron Burkey, and David Widger
35. Conger J. (1989), *"The charismatic leader. Behind the mystique of exceptional leadership"*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
36. Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations – Issues in Emotional Intelligence, www.eiconsortium.org, "The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)", University of Texas Medical Branch.
37. De Waal F. (2007) "Putting the Altruism Back into Altruism: The Evolution of Empathy", The Annual Review of Psychology (<http://psych.annualreviews.org>), DOI:10.1146/annurev.psych.59.103006.093625.
38. Dunn J., Holt N. (2004) "A Qualitative Investigation of a personal – Disclosure Mutual – Sharing Team Building Activity", University of Alberta, The Sport Psychologist, 2004, 18, 363-380, Human Kinetics Publishers, Inc.
39. Dunham L., Freeman E. (2000), "There is Business Like Show Business: Leadership Lessons from the Theater", Organizational Dynamics, Vol.29, No.2, pp.108-122, 2000 Elsevier Science, Inc.
40. Fushan N. (2013) "Arts Integration as pathway to unity in the community: The (Ongoing) Journey of Pillsbury House + Theatre", Pillsbury house + theatre, a center for creativity and community.
41. Friedenwald-Fishman E. (2011) "No art? No social change. No innovation economy".
42. Ganguly S. (2005) "Passionate Plays and Public Protests: Jana Sanskriti's unique struggle against illegal liquor".
43. Girdauskiene L., Sakalas A., Savaneviciene A. (Kaunas University of Technology, Lithuania), "Human Resource Management in a Creative Organization", 2012

International Conference on Economics Marketing and Management IPEDR Vol.28 (2012), IACSIT Press, Singapore.

44. Goleman D. (1995), «*Η συναισθηματική νοημοσύνη. Γιατί το 'EQ' είναι πιο σημαντικό από το 'IQ'?*», Εκδόσεις Bantam Books, 1995, Εκδ.: 'Ελληνικά Γράμματα', 1998, μετάφραση: Α. Παπασταύρου.
45. Goleman D., Boyatzis R. & McKee A. (2002), «*Ο νέος ηγέτης. Η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών*», Εκδ.: 'Ελληνικά Γράμματα', 2002, μετάφραση: Χ. Ξενάκη, Μ. Κουμπάρη.
46. Jackson Ph., Meltzoff A. & Decety J. (2004) "How do we perceive the pain of others? A window into the neural process involved in empathy", Social Cognitive Neuroscience, Institute for Learning and Brain Sciences, University of Washington, Seattle WA 98195-7988, USA.
47. Kirkpatrick S. A., Locke E. A. (1991), "Leadership: Do Traits Matter?", ABI/INFORM Global, Academy of Management Executive, 1991, Vol.5, No2.
48. Koeppen E., Lindberg T., Meinel C. "Balancing Specializations and Teamwork in Creative Organizations – How the Games Industry organizes proactive Perspective-Taking. Conference Paper in the Proceedings of the 29th ILPC, Leeds, UK, April 2011.
49. Mark A. Th. (2006), "*Gurus on Leadership*", Thorogood Publishing Ltd.
50. Maxwell J. C. (1993) «*Αναπτύξτε τον ηγέτη μέσα σας*», Εκδόσεις Injoy Inc., αποκλειστικότητα για την ελληνική γλώσσα '1998 – Εκδ.: 'Κλειδάριθμος', μετάφραση: Ε. Παπαδοπούλου.
51. Mueller W. (1996), «*Θέατρο του σώματος και Commedia dell' arte*», εκδ.: University Studio Press, μετάφραση – επιμέλεια: Δ. Μαυρομουστάκου.
52. Peaceful Lion Productions, "Theatre for Hospitals Initiative", Evaluation Summary.
53. Rinaldo H. (2010), "Getting started in Social Impact measurement, A guide to choosing how to measure social impact".
54. Rixhon Ph., Rixhon Ph. Associates Ltd, London (2008), 'Innovation Leadership: Best practices from theatre creators', Symposium Publishing – The New Art of Leadership.
55. Robson C.(2007), «*Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*», Αθήνα, εκδ: Gutenberg, μετάφραση: Β. Νταλάκου, Κ. Βασιλικού
56. SRS, Social Reporting Standard, "Guide to results-based reporting", 2014 Edition, Creative Commons BY-ND 3.0

57. SRS, Social Reporting Standard, «Οδηγός σύνταξης Εκθέσεων με γνώμονα τον Κοινωνικό Αντίκτυπο», ένα κοινό έργο των Ashoka Γερμανίας gGmbH, Auridis GmbH, Bonventure Management GmbH, Phineo gAG, Schwab Foundation, gut.org, Τεχνικό Πανεπιστήμιο Μονάχου και Πανεπιστήμιο Αμβούργου, έκδοση 2011.
58. Strauss A. & Corbin J. (1990), «*Basics of Qualitative Research, Grounded Theory Procedures and Techniques*», Sage Publication
59. The Social Investment Business Group (2014), «*How to Measure and Report Social Impact - A Guide for investees*».
60. Universal Declaration of Human Rights, United Nations, (<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>)
61. Woodson E. (2012), Music and Arts in Action, “Theatre of the Oppressed: Empowering Homeless Women, Stanford University, USA.
62. Walumbwa, F. O., B. J. Avolio, et al. (2008). "Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure." *Journal of Management* 34(1): 89-126).

WEBSITES

1. <http://www.n-t.gr/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 05-10-2015
2. <http://www.n-t.gr/el/nationaltheatre/history/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-09-2015
3. http://ak-hdl.buzzfed.com/static/enhanced/webdr03/2013/7/19/23/anigif_enhanced-buzz-3829-1374292402-13.gif, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
4. <http://athens.impacthub.net/discover-impact-event/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
5. <http://athens.impacthub.net/who-we-are/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
6. http://ssir.org/articles/entry/how_the_hub_found_its_center, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
7. <http://www.fortunegreece.com/article/hub-athens-eki-opou-xekinai-allagi/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
8. http://www.social-reporting-standard.de/wp-content/uploads/2014/04/SRS-Leitfaden_griechisch.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
9. <http://180moires.org/blog/2015/04/180moires-aueb/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
10. http://www.social-reporting-standard.de/wp-content/uploads/2014/08/SRS-guidelines_en.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
11. [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eoy2015-questionnaire/\\$FILE/ey-eoy2015-questionnaire.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eoy2015-questionnaire/$FILE/ey-eoy2015-questionnaire.pdf), ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
12. <http://ekt.gr/news/releases/141111.htm>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
13. Λεξικό της κοινής νεοελληνικής,
http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CF%84%CE%B1%CE%BB%CE%B5%CE%BD%CF%84%CE%BF&dq=, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 23-02-2016
14. <http://tvxs.gr/news/theatro/ena-theatriko-episkeptirio-se-astheneis-poy-nosileyontai&dr=tvxsmrstvxs>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
15. <http://www.kethea.gr/%CE%9D%CE%AD%CE%B1/%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/tabid/140/articleType/ArticleView/articleId/954/language/el-GR/Default.aspx>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
16. <http://www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=3>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
17. <http://www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=23>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: : 14-05-2016
18. <http://www.theatreoftheoppressed.org/en/index.php?nodeID=33>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
19. <http://theforumproject.org/whatisto/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
20. http://en.wikipedia.org/wiki/Augusto_Boal, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
21. <http://www.theguardian.com/world/2009/may/06/augusto-boal-obituary>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
22. <http://www.n-t.gr/el/416/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
23. <http://www.n-t.gr/el/425/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
24. <http://www.n-t.gr/el/426/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016

25. <http://gr.euronews.com/2015/02/03/theatrikes-parastaseis-stis-fylakes-korydallou/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
26. <http://www.kathimerini.gr/793190/gallery/epikairothta/ellada/episkepthrio-zwhs-se-dwmatia-nosokomeiwn>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
27. <http://gr.euronews.com/2013/12/23/portable-theatre-for-kids-in-hospitals-and-institutions/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
28. <http://nkt.gr/play/13/3hmerwnei/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
29. <http://nkt.gr/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
30. <http://nkt.gr/contact/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
31. <http://www.freire.org/paulo-freire>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
32. http://en.wikipedia.org/wiki/Paulo_Freire, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
33. <http://www.michaelshank.net/publications/tomanual.html>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
34. <https://www.opendemocracy.net/5050/niki-seth-smith/rehearsing-revolution-theatre-in-israel-palestine>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
35. <http://cardboardcitizens.org.uk/theatre-oppressed>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
36. <http://cardboardcitizens.org.uk/who-are-cardboard-citizens>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
37. <http://argeforumtheater.at/index.php/literatur-und-medien/artikel-online/80-development-of-theatre-of-the-oppressed-in-kyrgyzstan-and-central-asia>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
38. <http://www.janasanskriti.org/aboutus.html>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
39. <http://imaginaction.org/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
40. <http://imaginaction.org/projects/youth-justice-coalition>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
41. <http://www.savoirville.gr/kostapanos-miliareshs-serfarontas-sta-kumata-tou-ethelontismou/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
42. <http://www.n-t.gr/el/news/?nid=1587>, 21-11-2015, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
43. <http://www.n-t.gr/el/news/?nid=1575>, 21-11-2015, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
44. <http://www.n-t.gr/el/news/?nid=1569>, 21-11-2015, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 14-05-2016
45. <http://tvxs.gr/news/theatro/ena-theatriko-episkeptirio-se-astheneis-poy-nosileyontai&dr=tvxsmrstvxs>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
46. <http://www.kathimerini.gr/793190/gallery/epikairothta/ellada/episkepthrio-zwhs-se-dwmatia-nosokomeiwn>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-11-2015
47. http://www.athinorama.gr/theatre/article/ethniko_theatro_2015_6_i_xronia_ton_megalon_al_lagon-2509028.html, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-11-2015
48. <http://www.culturenow.gr/41224/ethniko-theatro-repertorio-2015-2016>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-11-2015
49. <http://nkt.gr/news/article/6/8eatro-allhleggyhs-gia-paidia/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-11-2015
50. <http://theater-school.com/index.php/el/i-sxoli/programma-ekmathisis-ellinikon>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-11-2015
51. <http://www.gr2014.eu/el/news/features/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 22-11-2015 «H συμβολή της πολιτιστικής κληρονομιάς στην βιώσιμη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη»

52. http://ec.europa.eu/archives/lisbon_treaty/faq/index_el.htm, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 22-11-2015
53. <http://www.americantheatre.org/2014/12/11/14-theatrical-plans-to-change-the-world/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-11-2015
54. http://www.huffingtonpost.com/bruce-whitacre/theatres-contribute-to-me_b_4683196.html, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-11-2015
55. <http://www.avgi.gr/article/5182144/ilias-kounelas-exei-pethanei-to-theatro-protagoniston>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
56. <http://www.protothema.gr/Stories/article/450662/ellines-ithopoioi-dinoun-hara-se-anthropous-me-provlimata-ugeias/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
57. <http://www.philenews.com/el-gr/politismos-anthropoi/389/286860/stelios-andronikou-ki-i-techni-prosfygas-einai>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
58. <http://nkt.gr/play/163/o-kleftis-twn-efta-kaktwn/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
59. <https://www.youtube.com/watch?v=-o151oY70NI>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
60. <http://irodoros.gr/theatro-kat-ikon/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
61. http://www.athinorama.gr/theatre/article/theatro_kat%E2%80%99oikon_apo_to_ethniko_theatro-1000867.html, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
62. <http://www.iefimerida.gr/news/127333/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
63. <http://www.n-t.gr/el/news/?nid=1575>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-12-2015
64. <http://www.americantheatre.org/2014/12/11/14-theatrical-plans-to-change-the-world/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 10-12-2015
65. <http://www.reuvenbaron.org/wp/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 20-02-2016
66. <http://www.reuvenbaron.org/wp/the-5-meta-factors-and-15-sub-factors-of-the-bar-on-model/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 20-02-2016
67. <http://www.reuvenbaron.org/wp/43-2/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 20-02-2016
68. <http://www.oloimaziboroume.gr/nea/theatrikh-parastash-gia-kalo-skopo-to-kaplani-ths-bitrinas#.Vsoqv9B5bK9>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-02-2016
69. <http://www.oloimaziboroume.gr/plhrofories/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-02-2016
70. <http://www.wordreference.com/engr/project>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 23-02-2016
71. http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CF%84%CE%B1%CE%BB%CE%B5%CE%BD%CF%84%CE%BF&dq=, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 23-02-2016
72. <http://www.kethea.gr/%CE%9D%CE%AD%CE%B1/%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82/tabid/140/articleType/ArticleView/articleId/954/language/el-GR/Default.aspx>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
73. <http://www.tovima.gr/culture/article/?aid=735773>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
74. <http://www.culturenow.gr/41224/ethniko-theatro-repertorio-2015-2016>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
75. <http://www.kathimerini.gr/793190/gallery/epikairothta/ellada/episkepthrio-zwhs-se-dwmatia-nosokomeiwn>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
76. <https://www.youtube.com/watch?v=A79kaGzG120>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016

77. <http://www.life2day.gr/2014/10/ethniko-theatro-episkeptirio-sta-nosokomeia/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
78. <http://tvxs.gr/news/theatro/ena-theatriko-episkeptirio-se-astheneis-poy-nosileyontai&dr=tvxsmrstvxs>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
79. <http://www.n-t.gr/el/news/?nid=1587>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
80. <http://www.kethea.gr/el-gr/%CE%BD%CE%AD%CE%B1/%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82.aspx?ArticleType=ArticleView&ArticleID=604>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 03-03-2016
81. <http://www.kethea.gr/el-gr/%CE%B8%CE%B5%CF%81%CE%B1%CF%80%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%B3%CF%81%CE%AC%CE%BC%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1/%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%AC%CF%84%CF%89%CE%BD.aspx?id=13>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-03-2016
82. <http://theater-school.com/index.php/el/i-sxoli/programma-ekmathisis-ellinikon>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-03-2016
83. <https://www.youtube.com/watch?v=WPhiOeMwpMs&list=PL05E9406E2CD4265F&index=20>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-03-2016
84. <http://www.n-t.gr/el/nationaltheatre/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-03-2016
85. <http://www.kethea.gr/el-gr/%CE%BD%CE%AD%CE%B1/%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82.aspx?ArticleType=ArticleView&ArticleID=920>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 06-03-2016
86. <http://www.kethea.gr/el-gr/%CE%BD%CE%AD%CE%B1/%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82.aspx?ArticleType=ArticleView&ArticleID=596>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 06-03-2016
87. http://www.kethea.gr/Portals/0/Uploads/KETHEA_APOLOGISMOS%202014_LRF.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 06-03-2016
88. https://www.google.gr/search?q=%CF%87%CF%89%CF%81%CE%BF%CF%82+%CE%B4%CF%81%CE%B1%CF%83%CE%B7%CF%82+%CE%BA%CE%B5%CE%B8%CE%B5%CE%B1+%CE%B1%CE%BB%CF%86%CE%B1&biw=1366&bih=659&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiXk5CHvK_LAhVKDxoKHcbyBGwQ_AUICCGD#imgrc=-bvj22zmseHGZM%3A, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-03-2016
89. <http://nkt.gr/news/article/6/8eatro-allhleggyhs-gia-paidia/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-03-2016
90. <http://www.greatplacetowork.gr/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 12-03-2016
91. <http://www.greatplacetowork.gr/about-us/csr>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 12-03-2016
92. <http://www.gutenberg.org/files/1091/1091-h/1091-h.htm>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 19-03-2016
93. <https://sites.fas.harvard.edu/~soc186/AssignedReadings/Kirkpatrick-Traits.pdf>, 19-03-2016
94. <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/vision>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 21-03-2016
95. <http://nkt.gr/play/13/3hmerwnei/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 23-03-2016
96. <http://oyc.yale.edu/sociology/socy-151/lecture-19#ch1>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 25-03-2016

97. www.transformationalleadership.net , The Transformational Leadership Report (2007), ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 25-03-2016
98. <http://www.scottlondon.com/reviews/burns.html>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 25-03-2016
99. Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S, http://alrestivo.com/Downloads_files/Multifactor%20Leadership%20Questionnaire.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 25-03-2016
100. http://klinikum.uni-muenster.de/fileadmin/ukminternet/daten/zentralauftritt/patienten-besucher/service/unterhaltung_kultur/MoPro_04-07_Apr-Juli_2016_K4_UKM-Druck.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-03-2016
101. <http://klinikum.uni-muenster.de/index.php?id=kindertheater>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-03-2016
102. <http://nkt.gr/play/163/o-klefths-twn-efta-kaktwn/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 28-03-2016
103. http://www.asdaa.it/gesundheitsvorsorge/aktuelles.asp?news_action=4&news_article_id=524778, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-04-2016
104. http://www.sabes.it/de/krankenhaeuser/brixen/news-bx.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=504791, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-04-2016
105. http://animals.nationalgeographic.com/animals/enlarge/rhesus-monkeys-grooming_image.html, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-04-2016
106. <http://www.pillsburyhouseandtheatre.org/arts-integration-as-pathway-to-unity-in-the-community/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-04-2016
107. <http://www.pillsburyhouseandtheatre.org/mainstage/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-04-2016
108. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=el>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 09-04-2016
109. http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 09-04-2016
110. <http://seforum.gr/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 09-04-2016
111. http://ak-hdl.buzzfed.com/static/enhanced/webdr03/2013/7/19/23/anigif_enhanced-buzz-3829-1374292402-13.gif, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
112. <http://athens.impacthub.net/discover-impact-event/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
113. <http://athens.impacthub.net/who-we-are/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
114. http://ssir.org/articles/entry/how_the_hub_found_its_center, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
115. <http://www.fortunegreece.com/article/hub-athens-eki-opou-xekinai-allagi/>, 11-11-2015
116. http://www.social-reporting-standard.de/wp-content/uploads/2014/04/SRS-Leitfaden_griechisch.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
117. <http://180moires.org/blog/2015/04/180moires-aueb/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
118. http://www.social-reporting-standard.de/wp-content/uploads/2014/08/SRS-guidelines_en.pdf, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
119. [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eoy2015-questionnaire/\\$FILE/ey-eoy2015-questionnaire.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-eoy2015-questionnaire/$FILE/ey-eoy2015-questionnaire.pdf), ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
120. <http://ekt.gr/news/releases/141111.htm>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015

121. <http://www.topontiki.gr/article/125824/ethniko-theatro-repertorio-2015-2016>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
122. <http://www.ntng.gr/default.aspx?lang=el-GR&page=2&production=35531>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 11-11-2015
123. <http://www.ip.gr/el/dictionary/211-Hub.php>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-06-2016
124. <http://www.impacthub.net/what-is-impact-hub/#team>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-06-2016.
125. http://ssir.org/articles/entry/how_the_hub_found_its_center, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-06-2016.
126. http://ssir.org/articles/entry/no_art_no_social_change._no_innovation_economy, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 26-06-2016.
127. <http://athens.impacthub.net/impact-making-unit/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 27-06-2016.
128. <http://athens.impacthub.net/impact-hub/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 27-06-2016.
129. <http://www.athensvoice.gr/the-paper/article/569/mentaleaty-%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%AD%CE%BF-%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BE%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%B5%CE%AF%CE%BF%CF%85>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-07-2016
130. <http://citychange.gr/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-07-2016
131. <http://athens.impacthub.net/socent/%CF%83%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%AE%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%AC%CE%BA%CE%B7%CF%82-%CF%80%CE%B1%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%82-%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%AF%CE%B4%CE%B7%CF%82-city-change/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-07-2016

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Δράση του Εθνικού Θεάτρου «Επισκεπτήριο»

Μία επιστολή από τους ηθοποιούς στους ασθενείς.⁵⁹

Αγαπημένε ασθενή !

Κάποτε υπήρξα και εγώ στη θέση σου για καιρό. Υπήρξα ανήμπορος και αποξενωμένος από το κάθε τι. Ξαπλωμένος στο κρεβάτι μου στον θάλαμο κάποιου νοσοκομείου, έκανα μεγάλη υπομονή έχοντας τη σκέψη μου συνεχώς έξω από το νοσοκομείο, σε πράγματα που άφησα στη μέση, σε όνειρα ανεκπλήρωτα...

Πολλές φορές έχανα την πίστη μου εντελώς, ειδικά όταν δεν μπορούσα πια να κουνηθώ ή όταν εξαρτιόμουν τελείως από την καλή θέληση των άλλων και το σώμα μου δεν με υπάκουε παρά μόνο πονούσε. Μια νύχτα λοιπόν όταν ακόμη και ο ύπνος με είχε εγκαταλείψει μου συνέβη κάτι που δεν θα το ξεχάσω όσο ζω ...

Είδα – μάλλον με την φαντασία μου – τρεις ανθρώπους να μπαίνουνε μέσα στο θάλαμο και να μου χαμογελάνε. Μέσα στο σκοτάδι φαινότανε και τα χαμόγελα και τα χρωματιστά τους ρούχα. Οι άνθρωποι αυτοί που μου ήταν άγνωστοι άρχισαν να μου παίζουν θέατρο και να μου απαγγέλουν ποιήματα , με κάνανε να γελάσω και να συγκινηθώ ...

Αργότερα έγινα καλά! Οι μέρες του νοσοκομείου πέρασαν. Προσπάθησα να αποβάλλω τις μνήμες του νοσοκομείου από μέσα μου για πολύ καιρό. Όσπου η ζωή το έφερε και έγινα ηθοποιός. Θυμήθηκα εκείνους τους ανθρώπους της φαντασίας μου και ένιωσα πως πρέπει να τους κάνω πραγματικότητα. Τώρα είμαστε τρεις αγαπημένοι φίλοι. Ο Ηλίας ο Στέλιος και η Ιφιγένεια. Και οι τρεις ηθοποιοί του Εθνικού Θεάτρου. Και θέλουμε να δώσουμε μια μικρή παράσταση για σένα, γύρω από το κρεβάτι σου. Αρκεί να το πεις σε κάποια νοσοκόμα ή στον γιατρό σου ή σε κάποιον υπεύθυνο της κοινωνικής υπηρεσίας και αυτός θα μας ενημερώσει. Η παράσταση θα κρατάει μισή ώρα με σαράντα λεπτά. Έχουμε έξι ιστορίες από την παγκόσμια λογοτεχνία με διάφορα θέματα που θα σου τις παρουσιάσουμε εκείνη τη στιγμή και συ θα μπορείς να διαλέξεις μία. Μπορείς να την παρακολουθήσεις μόνος σου με κλειστή την πόρτα του θαλάμου ή και με κάποιους συγγενείς σου, όπως επίσης μπορείς να το συζητήσεις και με κάποιον συνασθενή σου και να παίζουμε για όλο τον θάλαμο. Οι παραστάσεις φυσικά δίνονται δωρεάν και συνήθως απογευματινές ώρες. Ανήκουμε σε μία δράση του Εθνικού θεάτρου που ονομάζεται ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΡΙΟ και που θέλει να μεταφέρει το θέατρο σε ανθρώπους που δεν μπορούν να πάνε στο θέατρο...Θα θέλαμε πολύ να σε γνωρίσουμε και να μοιραστούμε τις ιστορίες μας μαζί σου. Μην φοβηθείς λοιπόν να το ζητήσεις και εμείς θα είμαστε εκεί!

Σε χαιρετάμε και σου στέλνουμε την αγάπη μας.

⁵⁹ <http://tvxs.gr/news/theatro/ena-theatriko-episkeptirio-se-astheneis-poy-nosileyontai&dr=tvxsmrstvxs>, 03-03-2016

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ (Φωτογραφίες)

Φωτο 1:



Πηγή: http://animals.nationalgeographic.com/animals/enlarge/rhesus-monkeys-grooming_image.html, 07-04-2016

Φωτο 2: «Η.Π.Α.: Pillsbury house + theatre»



Πηγή: <http://www.pillsburyhouseandtheatre.org/wp-content/uploads/2016/02/CAPshowpic4.jpg>, 07-04-2016

**Φωτο 3: «Γερμανία, Mülheim an der Ruhr, Theater im Evangelischen Krankenhaus» -
Große Bühne 'Ein Mann zwei Chefs', βασισμένο στο έργο του Carlo Goldoni 'Υπηρέτης
δύο αφεντάδων'»**



Πηγή: <http://evkmh.de/kultur/grosse-buehne.html>, 28-03-2016

Φωτο 4: «Γερμανία, Muenster, Universitaetsklinikum»

Theater fuer Kinder



Πηγή: <http://klinikum.uni-muenster.de/index.php?id=kindertheater>, 26-03-2016

Φωτο 5: Suedtiroler Sanitaetsbetrieb

“MOMO fuer Kinder und Jugendlichen mit lebensbedrohlichen Krankheiten”



Πηγή: http://www.asdaa.it/gesundheitsvorsorge/aktuelles.asp?news_action=4&news_article_id=524778, 04-04-2016

Φωτο 6: Suedtiroler Sanitaetsbetrieb

“Clown-Theater im Krankenhaus”



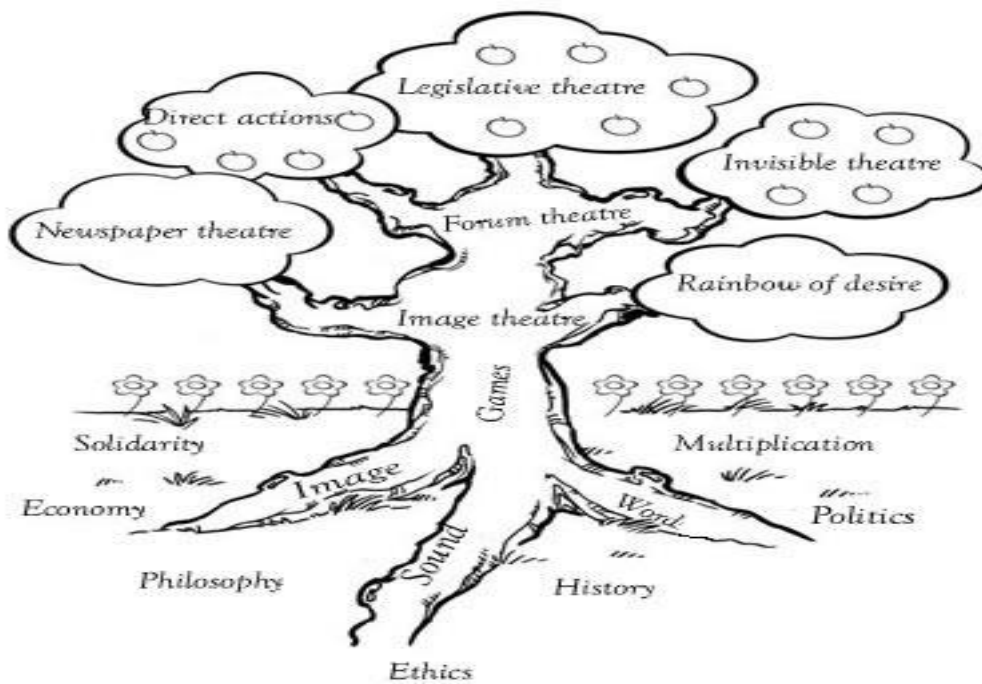
Πηγή: http://www.sabes.it/de/krankenhaeuser/brixen/news-bx.asp?aktuelles_action=4&aktuelles_article_id=504791, 04-04-2016

Φωτο 7: «Theatre of the Oppressed»



Φωτο 8: «Theatre of the Oppressed»

Tree of the Theatre of the Oppressed



Πηγή: <http://theforumproject.org/wp-content/uploads/2011/05/TO-Tree.jpg>, 14-04-2014

Φωτο 9: «Εθνικό Θέατρο - Επισκεπτήριο»



Πηγή: <http://tvxs.gr/news/theatro/ena-theatriko-episkeptirio-se-astheneis-poy-nosileyontai&dr=tvxsmrstvxs>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-03-2016

Φωτο 10: «Εθνικό Θέατρο – Χώρος Δράσης»



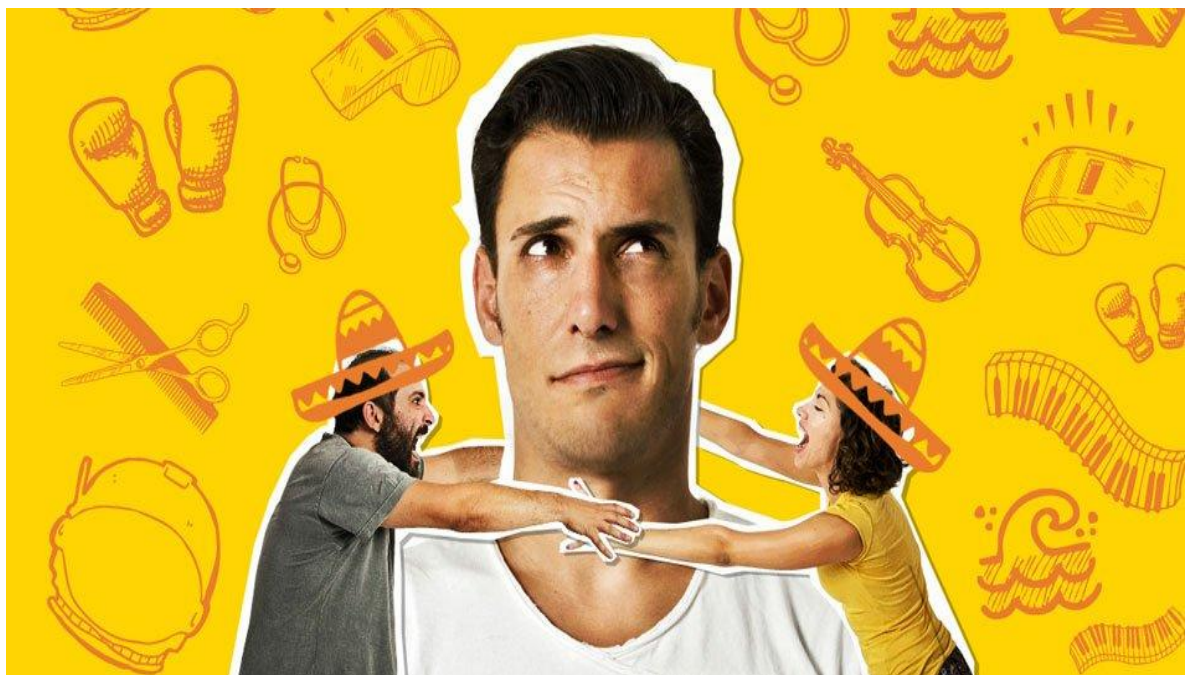
Πηγή: https://www.google.gr/search?q=%CF%87%CF%89%CF%81%CE%BF%CF%82+%CE%B4%CF%81%CE%B1%CF%83%CE%B7%CF%82+%CE%BA%CE%B5%CE%B8%CE%B5%CE%B1+%CE%B1%CE%BB%CF%86%CE%B1&biw=1366&bih=659&source=Inms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiXk5CHvK_LAhVKDxoKHcbyBGwQ_AUICCgD#imgrc=-bvj22zmseHGZM%3A, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-03-2016

**Φωτο 11: «Θέατρο του Νέου Κόσμου – Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά,
Παράσταση: ‘Ξημερώνει’»**



Πηγή: <http://nkt.gr/news/article/6/8eatro-allhleggyhs-gia-paidia/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 07-03-2016

**Φωτο 12: «Θέατρο του Νέου Κόσμου – Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά,
Παράσταση: ‘Ο κλέφτης των εφτά κάκτων, του Ευγ. Τριβιζά’»**



Πηγή: <http://nkt.gr/play/163/o-klefhths-twn-efta-kaktwn/>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 28-03-2016

Φωτο 13: «Θέατρο των Αλλαγών – Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς»



Πηγή: <http://theater-school.com/index.php/el/i-sxoli/programma-ekmathisis-ellinikon>, ημερομηνία τελευταίας επίσκεψης: 04-03-2016

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Συμμετοχική Παρατήρηση.

Α. Συμμετοχική Παρατήρηση στο Θέατρο των Αλλαγών (ΘτΑ)

(Κυριακή, 13-03-2016, ώρα: 13:00 – 17:00).

Έναρξη συμμετοχικής παρατήρησης:

Η δράση του ΘτΑ «Εκμάθηση ελληνικών για αλλοδαπούς» γίνεται στο χώρο της σχολής από το 2006. Το πρόγραμμα προσφέρεται εντελώς δωρεάν και διδάσκουν εθελοντικά ηθοποιοί – σπουδαστές της σχολής.

Πριν ξεκινήσει η διαδικασία της συμμετοχικής παρατήρησης στο ΘτΑ, είχε ζητηθεί (μέσω Facebook) η σχετική άδεια από τον καλλιτεχνικό Διευθυντή της σχολής, κ. Ε. Τ., η οποία και είχε εξασφαλιστεί.

Η δράση του ΘτΑ «Εκμάθηση ελληνικών για αλλοδαπούς» πραγματοποιείται κάθε Σάββατο (αρχάριο τμήμα) και κάθε Κυριακή (προχωρημένο τμήμα). Επέλεξα να κάνω συμμετοχική παρατήρηση της δράσης την Κυριακή ώστε να καταγράψω και να παρατηρήσω το δεύτερο επίπεδο των μαθημάτων (προχωρημένο τμήμα). Η διάρκεια της συμμετοχικής παρατήρησης συμπίπτει με τη διάρκεια του μαθήματος (13:00 – 17:00).

Μπαίνοντας στη σχολή του ΘτΑ, αναζήτησα τη μαθήτριά της σχολής που δίδασκε την πρώτη ώρα ελληνικά στους αλλοδαπούς μαθητές. Ζήτησα την άδειά της να παρακολουθήσω το μάθημα, η οποία μου δόθηκε. Διευκρινίστηκε ότι θα παρακολουθούσα μόνο εφόσον θα υπήρχε ομόφωνη σύμφωνη γνώμη των μαθητών του τμήματος.

Η αίθουσα Δ είναι στο βάθος του διαδρόμου δίπλα στο φροντιστήριο με τα σκηνικά αντικείμενα. Σε αυτή την αίθουσα, πέραν των μαθημάτων της ελληνικής γλώσσας, γίνονται και μαθήματα υποκριτικής αφού πρόκειται για θεατρική σχολή.

Μπαίνοντας στην αίθουσα με τη δασκάλα του μαθήματος υπήρχε μόνο ένας μαθητής – ένας νέος άνδρας από την Ιταλία (όνομα: Α.). Αμέσως με εξέπληξε η καλή χρήση της ελληνικής γλώσσας που έκανε. Σε λίγο μπήκαν στην αίθουσα τρεις ακόμα μαθήτριες (από την Λευκορωσία, την Μολδαβία και την Πορτογαλία). Οι ηλικίες ποίκιλλαν. Το περιβάλλον ήταν πολύ ευχάριστο και υπήρχε θετική ενέργεια.

Πριν αρχίσει το μάθημα συστήθηκα και εξήγησα το σκοπό της επίσκεψής μου. Κατέστη σαφές ότι εάν υπήρχε η παραμικρή αντίρρηση θα αποχωρούσα. Δεν υπήρξε καμία αντίρρηση οπότε το μάθημα –και η συμμετοχική παρατήρηση ξεκίνησε.

Το μέγεθος του τμήματος ήταν σχετικά μικρό (τέσσερα άτομα). Όλοι κάθισαν σε πλαστικές καρέκλες, σε σειρά. Η δασκάλα (όνομα: Σ.) –μαθήτριά της σχολής- έκατσε απέναντί τους, δίπλα στον πίνακα. Η Σ. ήταν φιλική και με χιούμορ. Υπήρχε πολύ ευχάριστη ατμόσφαιρα αλλά και αρκετή πειθαρχία.

Το μάθημα ξεκίνησε με τη δασκάλα (Σ) να ρωτάει τους μαθητές εάν είχαν κάνει τις ασκήσεις που είχαν για το σπίτι. Τις είχαν κάνει όλοι, εκτός από μια μαθήτριά που είπε ότι δεν τις είχε κάνει γιατί δεν ήθελε να τις κάνει. Η (Σ) δεν επέμεινε και δεν έδωσε συνέχεια.

Η δασκάλα ανακοίνωσε ότι στο μάθημα της ημέρας θα ασχολούνταν –μεταξύ άλλων- με ένα επίκαιρο, παραδοσιακό έθιμο: Το Καρναβάλι. Η (Σ) ρώτησε εάν οι μαθητές έχουν παρόμοιο έθιμο στη χώρα τους. Τους έμαθε σχετικό λεξιλόγιο (Αποκριά, Σαρακοστή, μασκαράδες, μάσκα, γλέντι, παράδοση, λαγάνα, ταραμοσαλάτα, χαλβάς κλπ), βάζοντας τις καινούργιες λέξεις μέσα σε προτάσεις ώστε να εντυπωθούν καλύτερα (π.χ.: Η Βενετία έχει παράδοση στο καρναβάλι). Η (Σ) τους μίλησε για την ελληνική καθημερινότητα (π.χ. ότι το ίδιο πρωί είχε δει μασκαράδες στο τρένο). Έτσι τους έβαλε στο κλίμα των ημερών. Η (Σ) συνέδεσε το καρναβάλι με την ελληνική ιστορία και θεατρική παράδοση μαθαίνοντας στο τμήμα ότι αυτή η γιορτή αποτελεί συνέχεια των διονυσιακών τελετών. Τους μίλησε για την Καθαρά Δευτέρα και ακολούθησε συζήτηση για το αντίστοιχο έθιμο στις χώρες των μαθητών. Χαρακτηριστικό –σε όλη τη διάρκεια του μαθήματος- είναι ότι οι μαθητές όποτε αναφέρθηκαν στη χώρα καταγωγής τους χρησιμοποίησαν τη λέξη «Πατρίδα». Τους παρουσίασε τα παραδοσιακά φαγητά της Καθαροδευτέρας και τους πρότεινε να τα δοκιμάσουν την επόμενη μέρα που ήταν η γιορτή. Ειδικά για την ταραμοσαλάτα και τη σκορδαλιά, τους έδωσε τις συνταγές. Οι μαθητές –ειδικά οι 3 από τους 4- συμμετείχαν ενεργά και με πολύ μεγάλο ενδιαφέρον στη συζήτηση. Έγινε διαπολιτισμική συζήτηση σχετικά με τα έθιμα και τα φαγητά σε άλλες χώρες και ειδικότερα στις χώρες τους. Για το επόμενο μάθημα η δασκάλα (Σ) τους ζήτησε να γράψουν τα φαγητά που τρώνε την αντίστοιχη ημέρα της Καθαράς Δευτέρας –εάν υπάρχει στην παράδοσή τους- και ιδανικά να γράψουν και μια συνταγή.

Κατά τη διάρκεια του μαθήματος μπήκαν ακόμα τρεις μαθητές. Δεν υπάρχει αυστηρός έλεγχος προσέλευσης – αποχώρησης αλλά τηρείται παρουσιολόγιο.

Το μάθημα πέρασε στο επόμενο στάδιο όπου η δασκάλα μοίρασε στους μαθητές μια φωτοτυπία ενός αποκόμματος εφημερίδας με θέμα τα αδέσποτα και πληγωμένα ζώα. Το κείμενο περιελάμβανε ιδιαίτερα δύσκολες λέξεις όπως πυροβολισμός, παραλυσία, τλαιπωρημένο,

περιμάζεψε, σπονδυλική στήλη κ.α. Η μαθήτριά από τη Λευκορωσία (Α) παρατήρησε τα γράμματα της φωτοτυπίας ήταν πολύ μικρά. Ακολούθησε μικρή συζήτηση με αφηγήσεις από προσωπικές ιστορίες μαθητών. Η (Α) από την Πορτογαλία άρχισε να διαβάζει (με δική της πρωτοβουλία). Διάβαζε με ευχέρεια, γρήγορο ρυθμό, αλλά αντιμετώπιζε δυσκολία στην προφορά των λέξεων.

Η δασκάλα (Σ) έκανε γραμματική και ετυμολογική ανάλυση των άγνωστων λέξεων του κειμένου με τη συμμετοχή των μαθητών. Όταν μια λέξη ήταν ιδιαίτερα δύσκολη, ζωγράφιζε την αποτύπωσή της στον πίνακα. Γινόταν σύνδεση των λέξεων με καθημερινά και οικεία σε όλους φαινόμενα όπως το ποδόσφαιρο. Όταν και όπου κρινόταν απαραίτητο η (Σ) έδινε στην τάξη και την αγγλική μετάφραση της λέξης. Ακολούθησε ανάγνωση από όλους τους μαθητές. Όταν και όπου χρειαζόταν να γίνει κάποια διόρθωση, η (Σ) το έκανε ευγενικά, με πολύ γλυκό και ήρεμο τρόπο. Όταν γινόταν θόρυβος στην τάξη, η δασκάλα τους επανέφερε στην πειθαρχία με πολύ ήρεμο και ευγενικό τρόπο. Σχεδόν όλοι ήταν πολύ πρόθυμοι να διαβάσουν και να συμμετέχουν ενεργά στο μάθημα. Κάποιοι που αρχικά δεν ήθελαν, άλλαζαν σύντομα γνώμη και συμμετείχαν. Φαίνονταν χαρούμενοι, αν και μπορεί να αντιμετώπιζαν κάποιες δυσκολίες με τη γλώσσα. Υπήρχε μεγάλη αλληλεπίδραση δασκάλας – μαθητών, με τους τελευταίους να φέρνουν συχνά παραδείγματα από τη χώρα καταγωγής τους. Σε ερωτήσεις μαθητών για άγνωστες λέξεις, η (Σ) απαντούσε αμέσως, λύνοντας τυχόν παρανοήσεις και εξηγώντας τις διάφορες έννοιες που μπορεί να έχει αυτή η λέξη στην ελληνική γλώσσα. Επίσης γινόταν σαφής η λεπτή διαφορά που υπάρχει σε λέξεις όπως «πρόθυμος», «επίμονος», «διατεθειμένος». Η δασκάλα συνεχώς εμπύχωνε τους μαθητές και επιβράβευε την προσπάθειά τους.

Με αφορμή το άρθρο της εφημερίδας, η τάξη έμαθε ονόματα ζώων και ψαριών στα ελληνικά, με σύνδεση και με την καθημερινότητα (π.χ. κατοικίδια ή αγορές στο κρεοπωλείο / ιχθυοπωλείο). Υπήρξε έντονη αλληλεπίδραση και προσωπική εμπλοκή των μαθητών, οι οποίοι –μέσα και από αυτοσχέδιο διάλογο- μίλησαν για τα κατοικίδια τους (τόσο στην πατρίδα τους, όσο και στην Ελλάδα). Επικρατούσε πολύ καλό κλίμα, χιούμορ και θετική ενέργεια μέσα στην τάξη.

Κατόπιν βρήκαν τα ρήματα μέσα στο κείμενο του άρθρου της εφημερίδας και έκαναν γραμματική ανάλυση. Σηκώθηκαν όλοι στον πίνακα και έκλιναν ρήματα με αρκετή ευχέρεια. Η δασκάλα φαινόταν να έχει υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη καθώς βοηθούσε, στήριζε, εμπύχωνε, έδινε εναλλακτικές λύσεις και έκανε συσχέτιση μεταξύ λεξιλογίου και εννοιών της ελληνικής γλώσσας. Πρότεινε μεθοδολογία (π.χ. να φτάξουν τετράδια λεξιλογίου κλπ). Χρησιμοποιούσε λέξεις και φράσεις όπως «καλό θα ήταν...», «προτείνω να...», «ότι απορία έχετε θα το δούμε...» κ.ο.κ.

Γενικότερα οι μαθητές φαίνονταν να παρακολουθούν άνετα την ελληνική γλώσσα παρότι η (Σ) μιλούσε μάλλον γρήγορα και με πλούσιο λεξιλόγιο, με μεγάλο ενδιαφέρον και προσωπική συμμετοχή.

Στο τέλος αυτής της ενότητας του μαθήματος, η (Σ) ρώτησε εάν υπάρχουν απορίες, πήρε παρουσίες και έγινε διάλειμμα.

Η δεύτερη ενότητα του μαθήματος (15:00 – 17:00) ξεκίνησε μετά το διάλειμμα. Το μέρος αυτό περιελάμβανε ορθογραφία, γραμματική και συντακτικό της ελληνικής γλώσσας. Το μάθημα ήταν συνδιδασκαλία δύο δασκάλων (επίσης μαθητών του θεάτρου των αλλαγών).

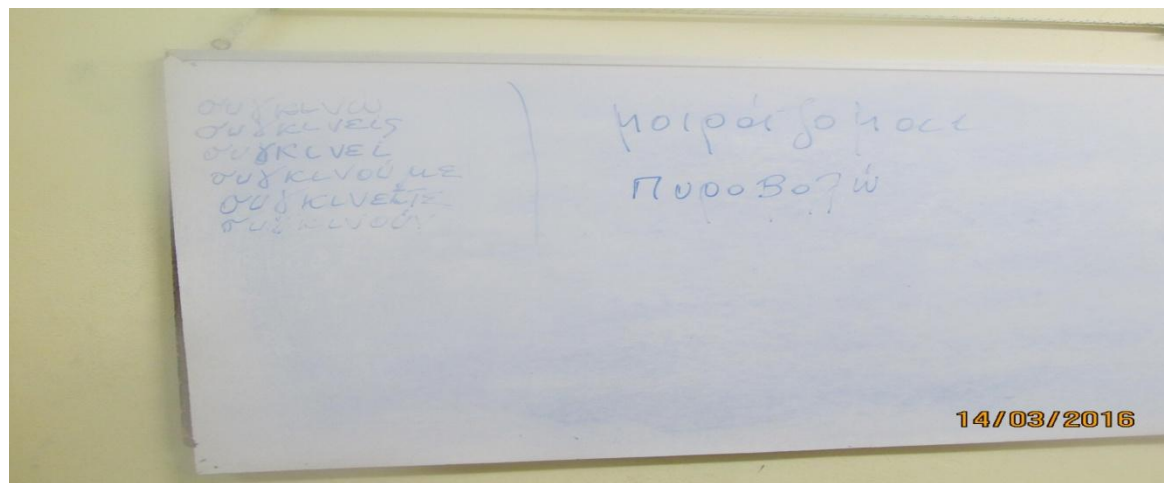
Το κείμενο πάνω στο οποίο δούλεψε η τάξη ήταν ένα απόσπασμα από θεατρικό έργο του Δημήτρη Ψαθά με λαϊκό καθημερινό λόγο. Σε προηγούμενο μάθημα είχαν δουλέψει απόσπασμα του Ν. Καζαντζάκη. Δινόταν έμφαση στη λεπτομέρεια και στις ποικίλες έννοιες που μπορεί να έχει μια λέξη στα ελληνικά. Γινόταν συσχέτιση και με άλλες γλώσσες και κουλτούρες. Γινόταν χρήση της γλώσσας του σώματος και δόθηκε επίσης έμφαση σε κανόνες προφοράς. Οι δάσκαλοι ενθάρρυναν την προσπάθεια χρησιμοποιώντας χιούμορ.

Σε σύντομο διάλειμμα που έγινε ρώτησα την τάξη εάν θα δέχονταν να μου δώσουν μια συνέντευξη σχετικά με τις εντυπώσεις τους ως αποδέκτες της δράσης. Δύο μαθητές από την Ιταλία (ο Α. και η Φ.) μου έδωσαν πρόθυμα (ημιδομημένη) συνέντευξη κατά τη διάρκεια του διαλείμματος. Το μάθημα συνεχίστηκε και μετά το πέρας της ώρας (17:00) με τους περισσότερους μαθητές να παραμένουν οικειοθελώς και με προθυμία. Όταν τελείωσε η ώρα του μαθήματος, δύο ακόμα μαθητές (η Α. από τη Λευκορωσία και η Λ. από την Πορτογαλία) μου έδωσαν πρόθυμα (ημιδομημένη) συνέντευξη, περιγράφοντάς μου την εμπειρία και τις εντυπώσεις τους από τη δράση του ΘτΑ «Εκμάθηση ελληνικών για αλλοδαπούς».

Φωτογραφίες συμμετοχικής παρατήρησης στο Θέατρο των Αλλαγών από το «Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς».

Φωτο 1

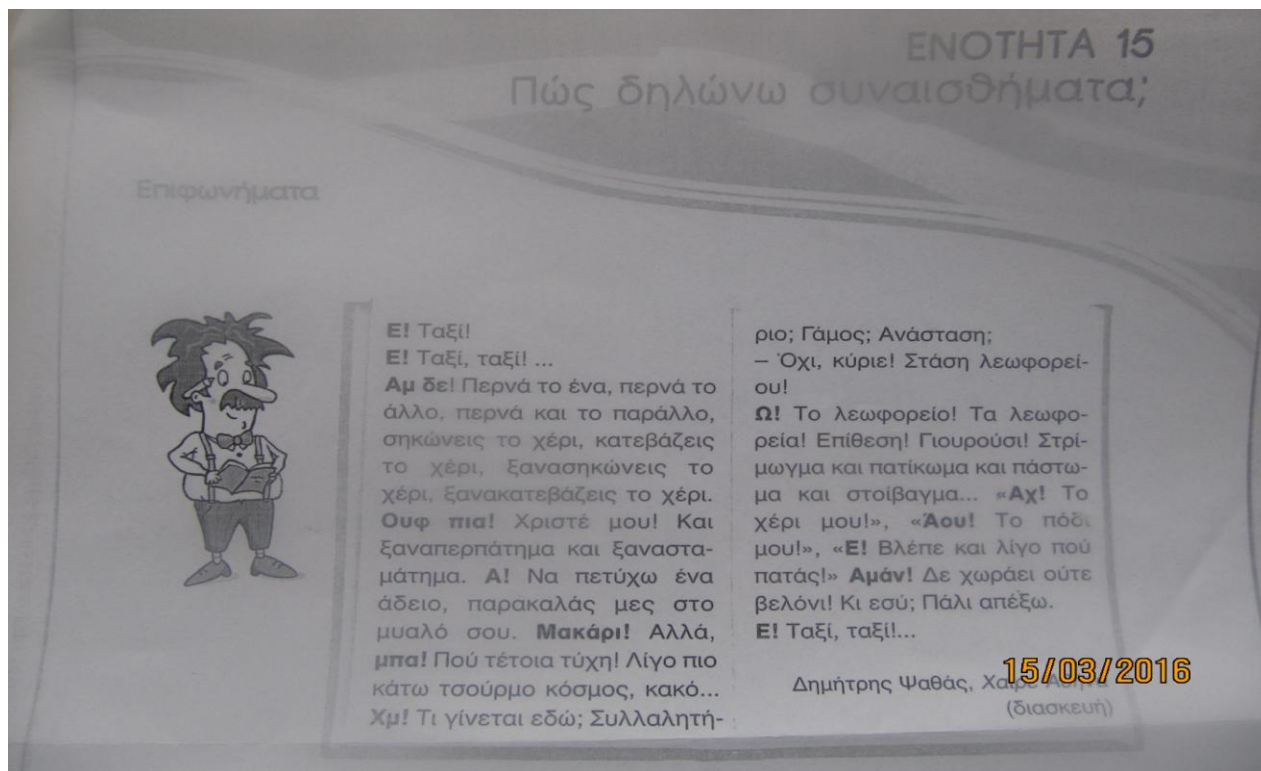
Θέατρο των αλλαγών, μαθήματα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς



Πηγή: Προσωπική φωτογράφιση στο Θέατρο των Αλλαγών, Αίθουσα 'Δ', Κυριακή, 13-03-2016

Φωτο 2

Θέατρο των αλλαγών, μαθήματα εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς



Πηγή: Προσωπική φωτογράφιση στο Θέατρο των Αλλαγών, Αίθουσα 'Δ', Κυριακή, 13-03-2016

B. Συμμετοχική Παρατήρηση στο Θέατρο του Νέου Κόσμου, Κυριακή,

10-04-2016.

Έναρξη συμμετοχικής παρατήρησης:

Κάθε Κυριακή στις 12:00 ακριβώς παίζεται σε μία από τις σκηνές του θεάτρου του Νέου Κόσμου η παράσταση του Θεάτρου Αλληλεγγύης για παιδιά «Ο κλέφτης των επτά κάκτων». Η ίδια παράσταση που παίζεται σε καθημερινή σχεδόν βάση σε νοσοκομεία, προσφυγικούς καταυλισμούς, ιδρύματα, γυναικείες φυλακές από την κινητή μονάδα του Θεάτρου του Νέου Κόσμου, ανεβαίνει στο χώρο του θεάτρου με προαιρετικό εισιτήριο πέντε ευρώ. Είναι όλοι καλοδεχόμενοι να την παρακολουθήσουν.

Μπαίνοντας στην αυλή του θεάτρου, βλέπει κανείς έναν πάγκο όπου μπορεί, εφόσον το επιθυμεί, να αγοράσει κάποιο παιδικό βιβλίο. Παραδίπλα, ένας κουμπαράς σε σχήμα γουρουνιού, όπου μπορεί όποιος θέλει να συνεισφέρει με οποιοδήποτε ποσό στη δράση. Ο κόσμος περίμενε ήσυχα στο φουαγιέ του θεάτρου και στις 12:00 άνοιξε η πόρτα για την είσοδο του κοινού στο χώρο που παίζεται η παράσταση. Μπαίνοντας κανείς, η υπεύθυνη του δείχνει τη θέση του. Όλα είναι πολύ οργανωμένα. Πάνω στη σκηνή υπάρχει μια μικρότερη σκηνή, η οποία χρησιμοποιείται από την κινητή μονάδα του Νέου Κόσμου κατά την πραγματοποίηση των παραστάσεων στους χώρους που επισκέπτεται. Είναι μια σπαστή σκηνή, δύο όψεων (παίζουν και οι δύο όψεις στην παράσταση).

Πριν αρχίσει η παράσταση μίλησε στο κοινό (απευθύνθηκε ειδικά στο παιδικό κοινό) η οργανωτικά υπεύθυνη για το «Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά». Με πολύ απλά λόγια και πολύ φιλικό τρόπο παρουσίασε συνοπτικά την ιστορία, την πορεία και το σκοπό της δράσης. Σύντομα άρχισε η παράσταση με τους τρεις ηθοποιούς να κατακτούν σκηνή και θεατές (μικρούς και μεγάλους). Το έργο είναι έξυπνο και αγγίζει τις συναισθηματικές χορδές του θεατή, χωρίς να γίνεται διδακτικό. Εργαλεία είναι το χιούμορ, η εξωστρέφεια, το λιτό φροντιστήριο (σκηνικά αντικείμενα) και τα εκφραστικά μέσα των πολύ ταλαντούχων ηθοποιών. Τα αντικείμενα χρησιμοποιούνται με πολλή φαντασία, πολυχρηστικά, οι ηθοποιοί μεταμορφώνονται στην κυριολεξία με αξεσουάρ, περούκες και καπέλα, ερμηνεύοντας πολλούς ρόλους, το τραγούδι και ο χορός δένουν αρμονικά με την υψηλού επιπέδου υποκριτική.

Τα παιδιά που παρακολουθούσαν συμμετείχαν στην παράσταση (όχι επί σκηνής, αλλά λεκτικά, από τη θέση τους) και υπήρχε διάδραση η οποία ενθαρρύνθηκε από τους ηθοποιούς. Τα παιδιά γελούσαν, φαίνονταν να περνάνε καλά. Η διάρκεια της παράστασης είναι τόση ώστε να μην κουράσει ένα παιδί και όλοι φεύγουν με θετική ενέργεια. Μετά το τέλος της παράστασης, οι ηθοποιοί μάζεψαν την σκηνή –η οποία λύθηκε σε κομμάτια-, μάζεψαν τα σκηνικά αντικείμενα, τα κουστούμια και τα μουσικά όργανα που χρησιμοποίησαν, τα φόρτωσαν σε ένα φορτηγάκι που ήταν παρκαρισμένο έξω από το θέατρο του Νέου Κόσμου και η κινητή μονάδα του Θεάτρου αλληλεγγύης

για παιδιά ήταν έτοιμη για την επόμενη παράστασή της σε κάποιον από τους χώρους, όπου παιδιά που δεν έχουν την δυνατότητα να πάνε στο θέατρο (αλλά έχουν την ανάγκη να δούνε θέατρο) θα απολαύσουν «τον κλέφτη των επτά κάκτων».

Φωτογραφίες συμμετοχικής παρατήρησης στο Θέατρο του Νέου Κόσμου από την παράσταση του Θεάτρου Αλληλεγγύης για παιδιά «Ο κλέφτης των επτά κάκτων», του Ευγ. Τριβιζά'».

Φωτο 1

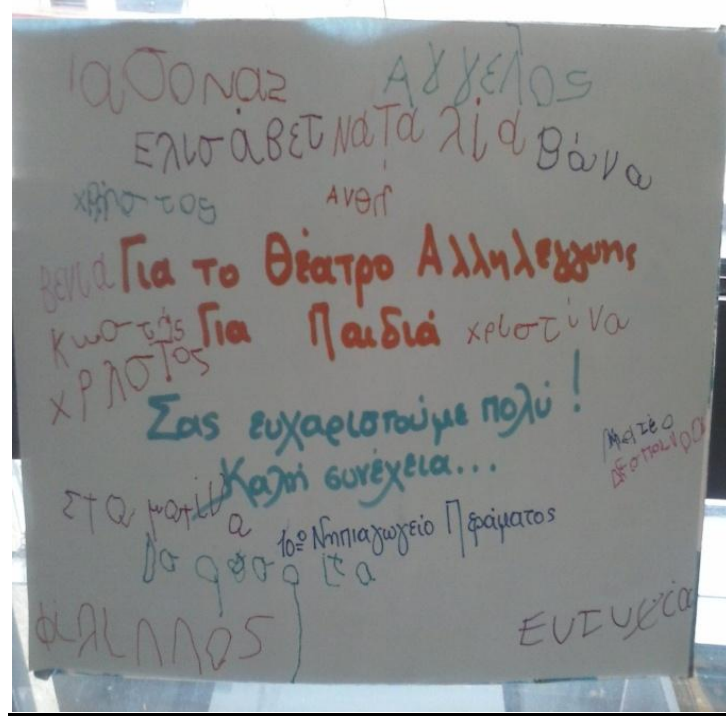
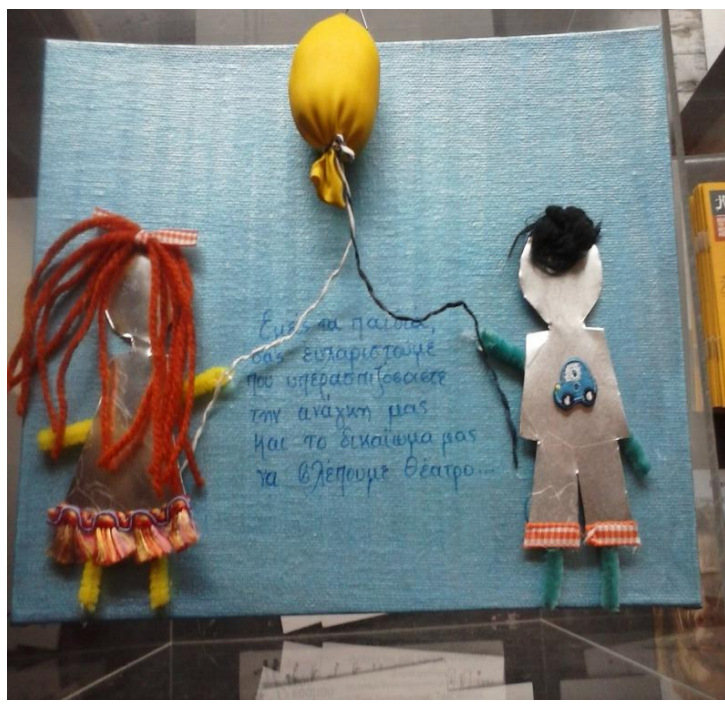
«Κινητή μονάδα / φορητή σκηνή»



Πηγή: Προσωπική φωτογράφιση μετά την παρακολούθηση της παράστασης στο Θέατρο του Νέου Κόσμου, Κυριακή 10-04-2016

Φωτο 2 & 3

Κάρτα με αφιέρωση παιδιών για το θέατρο του Νέου Κόσμου.



Πηγή: Προσωπ. Φωτ. στο φουαγιέ του θεάτρου του Νέου Κόσμου, Μάρτιος 2016

Γ. Συμμετοχική Παρατήρηση στο νοσοκομείο «Σωτηρία» της δράσης – πρωτοβουλίας του Εθνικού Θεάτρου ‘Επισκεπτήριο’ «Παράσταση: ‘Η δύναμη της ανθρώπινης ψυχής’». (Δευτέρα, 09-05-2016, ώρα: 11:00).

Έναρξη συμμετοχικής παρατήρησης:

Η συνάντηση με τους δύο ηθοποιούς της δράσης του Εθνικού Θεάτρου «Επισκεπτήριο» είχε κανονιστεί 15 λεπτά πριν την έναρξη της παράστασης, στην εξωτερική πύλη του νοσοκομείου «Σωτηρία». Κατόπιν κατευθυνθήκαμε προς την 7^η κλινική που θα γινόταν η παράσταση.

Ανεβήκαμε στον 1^ο όροφο και μπήκαμε στο γραφείο της Προϊσταμένης του νοσηλευτικού τμήματος. Οι ηθοποιοί γνωρίζονταν με το νοσηλευτικό προσωπικό, καθώς δεν ήταν η πρώτη φορά που έπαιζαν για ασθενείς του συγκεκριμένου νοσοκομείου. Όλοι ήταν πολύ ευγενικοί και εγκάρδιοι.

Η παράσταση πραγματοποιήθηκε σε ένα δωμάτιο που βρισκόταν ένας μόνο ασθενής. Μπήκαμε μέσα στο θάλαμο, ο ασθενής φαινόταν πολύ θετικά διακείμενος προς αυτό που θα συνέβαινε. Αφού ενημέρωσα τον ασθενή για το σκοπό της δικής μου επίσκεψης, πήρα θέση κοντά στο παράθυρο σε σημείο που να μπορώ να παρακολουθώ διακριτικά και να κρατάω σημειώσεις για την συμμετοχική παρατήρηση.

Οι ηθοποιοί παρουσίασαν τους εαυτούς τους με έναν άκρως θεατρικό τρόπο, είχαν ήδη αρχίσει να παίζουν, άμα τη εμφανίσει. Κατά τη διάρκεια των συστάσεων ανέφεραν ότι και οι ίδιοι είχαν κάποτε νοσηλευτεί και μίλησαν για τα συναισθήματα που είχαν στο νοσοκομείο ως ασθενείς, γεγονός που φαίνεται να προσέδωσε μια ισχυρή αίσθηση ταύτισης του ασθενούς μαζί τους. Στο σημείο αυτό παρουσίασαν –με θεατρικό πάντα τρόπο- τη δράση «Επισκεπτήριο» καθώς και την πρώτη τους συνάντηση με τον ηγέτη της σχετικής πρωτοβουλίας, τον κ. Χ.

Το φροντιστήριο (σκηνικά αντικείμενα) ήταν πολύ λιτό. Αποτελείτο μόνο από δύο μικρά ξύλινα σκαμνάκια και ένα σακ-βουαγιαζ που είχε μέσα διάφορα αντικείμενα που ‘έπαιζαν’ στην παράσταση (μια κόκκινη φούστα με σχέδια, ένα σπαστό κουπί από κανό, ένα αραχνοϋφαντο τούλι, μια μελόντικα κ.α.)

Ζήτησαν από τον ασθενή να επιλέξει μία από τις τρεις ιστορίες που ‘έφερναν μαζί τους’. Ο ασθενής επέλεξε μια ιστορία με το κριτήριο «Να είναι πιο ευχάριστη για τον ασθενή». Έτσι επελέγη η ιστορία που φαινόταν να έχει το περισσότερο ενθαρρυντικό θέμα: «Η δύναμη της ανθρώπινης ψυχής».

Η παράσταση ξεκίνησε και οι ηθοποιοί, με μόνα εργαλεία το ελάχιστο φροντιστήριο που είχαν φέρει και κυρίως το σώμα και τη φωνή τους, άρχισαν να παίζουν. Συνέδεσαν τον θάλαμο του νοσοκομείου με την παράσταση και χρησιμοποιώντας ήχους, τραγούδια και μεγάλη αμεσότητα στην υποκριτική τους, σταδιακά μεταμορφώνονταν. Η ιστορία φαινόταν να προκύπτει μπροστά στα μάτια σου εκείνη τη στιγμή, πράγμα αξιέπαινο καθώς είναι πάντα ένα στοίχημα να κρατήσουν οι ηθοποιοί την παράσταση ‘φρέσκια’, παρότι την παρουσιάζουν καθημερινά. Η υποκριτική τους ήταν πολύ υψηλού επιπέδου,

ζωντανή και εξωστρεφής σεβόμενη παράλληλα τις ιδιαίτερες συνθήκες του χώρου του νοσοκομείου. Οι ηθοποιοί χρησιμοποιούσαν όλο το χώρο του θαλάμου (άδεια κρεβάτια, ντουλάπα, πόρτα WC κλπ) μεταμορφώνοντας μαγικά το χώρο σε θάλασσα, χωριό, ψαρόβαρκα κλπ. Ο 4^{ος} τοίχος έσπαγε μόνο στα σημεία που οι ηθοποιοί έβγαιναν από τους ρόλους τους, έπαιρναν ρόλο αφηγητή και απευθύνονταν στον ασθενή, διαδρώντας μαζί του. Η ιστορία συνδεόταν συχνά με την σύγχρονη επικαιρότητα και την πραγματική ζωή, ωστόσο με τρόπο που εμπειρείχε πολλή ελπίδα και πίστη. Η λέξη – κλειδί της ιστορίας ήταν «Κοιτάω μπροστά!»

Ο ασθενής σε όλη τη διάρκεια της παράστασης είχε ένα χαμόγελο ζωγραφισμένο στα χείλη του. Συχνά συμμετείχε στην εξέλιξη της ιστορίας με μικρές αντιδράσεις και σχόλια. Όταν η παράσταση –που δεν ήταν μεγαλύτερη από 15 λεπτά- τελείωσε, ακολούθησαν ευχαριστίες τόσο από τους ηθοποιούς, όσο και από τον ασθενή, ο οποίος τους έδωσε το τηλέφωνό του και τους προσκάλεσε στην πόλη στην οποία μένει.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον είχε ένα άλμπουμ – λεύκωμα που είχαν φέρει μαζί τους οι ηθοποιοί και από το οποίο διάβασαν ένα μήνυμα προς αυτόν από τον ασθενή της προηγούμενης ημέρας, από άλλο νοσοκομείο. Του ζήτησαν να στείλει με τη σειρά του το δικό του μήνυμα στον ασθενή που θα συναντούσαν την επόμενη ημέρα και εκείνος ανταποκρίθηκε με χαρά. Η ευχή του σχετιζόταν με το περιεχόμενο της ιστορίας που έπαιζαν οι ηθοποιοί – και την οποία ο ίδιος είχε διαλέξει.

Μετά τον αποχαιρετισμό, αποχωρήσαμε ήσυχα από τον θάλαμο. Τα δικά μου συναισθήματα ήταν χαρά, ανακούφιση και κυρίως ... ελπίδα.

Φωτογραφία συμμετοχικής παρατήρησης στο νοσοκομείο «Σωτηρία».

Λόγω της ιδιαίτερης φύσης του νοσοκομείου δεν έγινε φωτογράφιση της παράστασης. Η φωτογραφία απεικονίζει το εξωτερικό μέρος της κλινικής όπου πραγματοποιήθηκε η παράσταση της δράσης – πρωτοβουλίας του Εθνικού Θεάτρου 'Επισκεπτήριο' «Η δύναμη της ανθρώπινης ψυχής».



Πηγή: Προσωπική φωτογράφιση στο Νοσοκομείο «Σωτηρία», 09-05-2016

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 1

Απευθύνεται στον ηγέτη

Στην κλίμακα από το 1 (καθόλου σημαντικό) μέχρι το 10 (πολύ σημαντικό), παρακαλώ βαθμολογήστε τη σημασία που έχουν οι ακόλουθες δεξιότητες ή συμπεριφορές στην εργασία σας.

- <u>Δεξιότητες αυτοδιαχείρισης</u>										
- Αυτοεπίγνωση	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αυτοπεποίθηση	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αυτοέλεγχος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαχείριση προσωπικού χρόνου / στρες	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διεκδικητικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Πάθος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Καινοτομία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ευελιξία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Προσαρμοστικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ταχύτητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ανθεκτικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ακεραιότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αξιοπιστία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αυθεντικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διεθνής / Γεωγραφική κινητικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αισιοδοξία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Επαγγελματικές δεξιότητες**

- Άρθρωση ενός οράματος που κινητοποιεί	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Στρατηγική σκέψη / σχεδιασμός	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αναλυτική ικανότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Εφαρμογή οργανωσιακών αλλαγών	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Καθορισμός και επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Δημιουργική επίλυση προβλημάτων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Σαφής στοχοθεσία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Επιχειρησιακές ικανότητες / επιχειρηματικό δαιμόνιο	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαπραγματευτική ικανότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διεξαγωγή συναντήσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Υποστήριξη παρουσιάσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- **Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού**

- Παρακίνηση εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ανάπτυξη εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ικανότητα έμπνευσης εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ενδυνάμωση εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Απόκτηση και χρήση ισχύος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ανάθεση καθηκόντων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαχείριση συγκρούσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Παροχή θετικής και αρνητικής ανατροφοδότησης (feedback)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Συνεργασία / ομαδική εργασία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαπροσωπική επικοινωνία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ενσυναίσθηση	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Επιρροή	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Δημιουργία δικτύων / σχέσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαχείριση διαφορετικότητας	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 2

Απευθύνεται στην Ομάδα

Στην κλίμακα από το 1 (καθόλου σημαντικό) μέχρι το 10 (πολύ σημαντικό), παρακαλώ βαθμολογήστε τη σημασία που έχουν οι ακόλουθες δεξιότητες ή συμπεριφορές του ηγέτη σε μία δράση (project) όπως η δική σας.

Δεξιότητες αυτοδιαχείρισης

- Αυτοεπίγνωση	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αυτοπεποίθηση	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αυτοέλεγχος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαχείριση προσωπικού χρόνου / στρες	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διεκδικητικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Πάθος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Καινοτομία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ευελιξία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Προσαρμοστικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ταχύτητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ανθεκτικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ακεραιότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αξιοπιστία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αυθεντικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διεθνής / Γεωγραφική κινητικότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αισιοδοξία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Επαγγελματικές δεξιότητες

- Άρθρωση ενός οράματος που κινητοποιεί	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Στρατηγική σκέψη / σχεδιασμός	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Αναλυτική ικανότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Εφαρμογή οργανωσιακών αλλαγών	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Καθορισμός και επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Δημιουργική επίλυση προβλημάτων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Σαφής στοχοθεσία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Επιχειρησιακές ικανότητες / επιχειρηματικό δαιμόνιο	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαπραγματευτική ικανότητα	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διεξαγωγή συναντήσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Υποστήριξη παρουσιάσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

-Δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

- Παρακίνηση εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ανάπτυξη εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ικανότητα έμπνευσης εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ενδυνάμωση εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Απόκτηση και χρήση ισχύος	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Ανάθεση καθηκόντων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαχείριση συγκρούσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Παροχή θετικής και αρνητικής ανατροφοδότησης (feedback)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Συνεργασία / ομαδική εργασία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαπροσωπική επικοινωνία	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- Ενσυναίσθηση	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Επιρροή	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Δημιουργία δικτύων / σχέσεων	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- Διαχείριση διαφορετικότητας	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

Οδηγός συνέντευξης

Θέμα : «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο»

Χρησιμοποιήθηκαν σαν οδηγοί:

1. Το μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης του BarOn (2006)
2. Ο πίνακας των ενεργών συστατικών των προγραμμάτων πρόληψης του ιδρύματος W.T. Grant
3. Η θεωρία του Daniel Goleman
4. Το Authentic leadership questionnaire (Walumbwa, F. O., B. J. Avolio, et al. (2008). "Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure." Journal of Management 34(1): 89-126).
5. Το Discussion Guide - Leadership skills in media startups (Dek. 2012)

Ερευνητικά ερωτήματα

-Ποιο-α είναι το-α στυλ ηγετικής συμπεριφοράς του επαγγελματία που μπορεί να εμπνεύσει πρωτοβουλίες / δράσεις στο θέατρο οι οποίες να έχουν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο?

-Ποιες είναι οι συναισθηματικές και ποιες οι κοινωνικές δεξιότητες που εμφανίζει ο «θεατρικός ηγέτης» που μπορεί να εμπνεύσει παρόμοιες δράσεις?

-Πως διαχειρίζεται ο «θεατρικός ηγέτης» πιθανές δυσκολίες που θα παρουσιαστούν κατά το σχεδιασμό και υλοποίηση του έργου?

-Ποια χαρακτηριστικά της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Επικοινωνία – διάδοση οράματος, διαδικασία προσέλκυσης, επιλογής, εκπαίδευσης και διατήρησης ανθρώπινου δυναμικού, 'χτίσιμο' και οργάνωση ομάδας, διαχείριση έργου κλπ) επιβεβαιώνονται σε τέτοιου είδους δράσεις?

-Ποιο είναι το στυλ και ποια η κουλτούρα του φορέα / οργανισμού που υποστηρίζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες?

-Πως αντιλαμβάνονται την επίδραση του έργου οι αποδέκτες της πρωτοβουλίας / δράσης?

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ: Δημογραφικά και προσωπικά χαρακτηριστικά συνεντευξιαζόμενου, πληροφορίες για τον ίδιο και για τον οργανισμό.

Έναρξη (ημιδομημένης) συνέντευξης.

-Καλωσόρισμα

-(Αυτο) παρουσίαση του συνεντευκτή, επεξήγηση του σκοπού της έρευνας και της συνέντευξης.

-Παρουσίαση θεματολογίας «*Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο*».

-Ανάγνωση των όρων της πλήρους ενημερωμένης συνέντευξης (Παράρτημα)

-Παροχή σύμφωνης γνώμης για να ξεκινήσει η διαδικασία της συνέντευξης.

-Κανόνες συνέντευξης [Παρακαλώ να μιλάτε αργά και καθαρά / δεν υπάρχει σωστή – λάθος απάντηση]

-Προσωπικές πληροφορίες (αρχικό γράμμα ονόματος / επωνύμου, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική εμπειρία, θέση στον οργανισμό την παρούσα χρονική στιγμή).

2.ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ:

Ιδέα – Όραμα – Επικοινωνία – Διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης έργου – Οργανωσιακή κουλτούρα – Ηγεσία – Συναισθηματική Νοημοσύνη - οργάνωση και λειτουργία ομάδας, Κοινωνικός Αντίκτυπος.

2α. ΗΓΕΤΗΣ

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ Δ.Α.Δ. – ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ PROJECT

Ερωτήσεις:

-Πως προέκυψε η αρχική ιδέα για αυτή τη δράση? Πως εμπλακήκατε σε αυτό?

-Ποια ήταν η αντίδραση του Φορέα / Οργανισμού στην αρχική ιδέα?

-Με ποια κριτήρια επιλέξατε τα μέλη της ομάδας σας?

-Παρουσιάστηκαν δυσκολίες κατά την εφαρμογή του project? Πως τις αντιμετωπίσατε / αντιμετωπίζετε?

-Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?

ΗΓΕΤΙΚΟ ΣΤΥΛ – ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Ερωτήσεις:

-Πως επικοινωνήσατε την ιδέα στα μέλη της ομάδας σας? Πως οργανώθηκε η πρωτοβουλία / δράση?

-Μιλήστε μας για τον εαυτό σας. Περιγράψτε μας το προφίλ σας ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά σας πάνω στη δουλειά, το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασατε / επηρεάζετε την πορεία του project.

-«Οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, μάνατζερ και προπονητής». Πως βλέπετε τον εαυτό σας μέσα σε αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι σας αντιπροσωπεύει περισσότερο κ γιατί?

-Τι σημαίνει για εσάς το συγκεκριμένο project? Πως αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?

-Με ποιο τρόπο και σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι επηρέασε η θεατρική σας κατάρτιση την οργάνωση και τη γενικότερη πορεία του project?

-ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ερωτήσεις:

-Πήρατε / παίρνετε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε / έχει το project στο κοινό που απευθύνεται? Ποια είναι η «γεύση» που αφήνει στο κοινό? Ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης?

-Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες / δράσεις? Αν ναι, με ποιόν τρόπο?

2β. ΟΜΑΔΑ

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ Δ.Α.Δ. – ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ PROJECT

Ερωτήσεις:

-Πως προέκυψε η αρχική ιδέα για αυτή τη δράση? Πως εμπλακήκατε σε αυτό?

-Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?

ΗΓΕΤΙΚΟ ΣΤΥΛ – ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Ερωτήσεις:

-Με ποιον τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα? Πως οργανώθηκε η διαδικασία? Υπήρξε συμμετοχή σας στο στήσιμο του project ή/και στη λήψη αποφάσεων και σε ποιο βαθμό?

-Μιλήστε μας για τον κο..... (Leader). Περιγράψτε μας το προφίλ του ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά του πάνω στη δουλειά, το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασε την πορεία του project.

-«Οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, μάνατζερ και προπονητής». Πως βλέπετε τον κο... (Leader) μέσα σε αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι τον αντιπροσωπεύει περισσότερο κ γιατί?

-Τι σημαίνει για εσάς το συγκεκριμένο project? Πως αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?

-ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

-Πήρατε / παίρνετε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε / έχει το project στο κοινό που απευθύνεται? Ποια είναι η «γεύση» που αφήνει στο κοινό? Ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης?

-Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες / δράσεις? Αν ναι, με ποιόν τρόπο?

2γ. ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ Δ.Α.Δ. – ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ PROJECT

Ερωτήσεις:

-Πως μάθατε για τη συγκεκριμένη δράση?

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ερωτήσεις:

-Ποιες είναι οι εντυπώσεις σας από το project? Τι θεωρείτε ότι αποκομίσατε τελικά?

-Ποια είναι τα συναισθήματά σας από τη συμμετοχή σας σε αυτό?

-Υπήρξε κάτι που σας έλειψε? Νομίζετε ότι θα μπορούσε να γίνει κάτι διαφορετικά ώστε να βελτιωθεί η σχετική πρωτοβουλία?

ΦΟΡΜΑ ΠΛΗΡΟΥΣ ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Ερευνητής (Ερ.): Καλημέρα σας / Καλησπέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης και κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ' αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία: Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 01/05/2016 και αν αποφασίσετε ότι τελικά θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05/05/2016.

Είστε απολύτως ελεύθερος/η/οι να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ πείτε μου αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI

ΑΠΟΜΑΓΝΗΤΟΦΩΝΗΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

1. Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης ηθοποιών (Θ.Σ., Σ.Σ. & Κ.Μ.) της παράστασης «Ο κλέφτης των επτά κάκτων» / Θέατρο του Νέου Κόσμου / Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά.

-Ερευνητής (Ερ.): Λοιπόν καλημέρα σας, λέγομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ' αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχθήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Παντείου Πανεπιστημίου που παρακολουθώ.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή / κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ' αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπώνυμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε ότι τελικά θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05/05 του '16.

Είστε απολύτως ελεύθεροι να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι. Σ' αυτό το σημείο να πω ότι για λόγους οικονομίας χρόνου, θα γίνει η συνέντευξη και με τους τρεις σας, εφόσον συμφωνείτε με αυτό....

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Ναι.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Ναι.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι.

Ερ.: Ωραία, σας ευχαριστώ πολύ. Θα σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι φυσικά δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση. Ξεκινάμε με το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επώνυμου σας.

Αποκρινόμενος 1: Κ.Μ.

Αποκρινόμενος 2: Σ.Σ.

Αποκρινόμενος 3: Θ.Σ.

Ερ.: Την ηλικία σας.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): 29 ετών.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): 30

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): 33

Ερ.: Το μορφωτικό σας επίπεδο.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Υψηλό.

Γέλια.....

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Απόφοιτη Α.Ε.Ι.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Απόφοιτος δραματικής σχολής.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Απόφοιτος λυκείου.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): ...κ απόβλητος απ'την κοινωνία

Ερ.: Γέλια..... Η επαγγελματική σας εμπειρία?

Σιωπή....

Ερ.: Ότι θέλετε. Μπορεί να είναι ηθοποιός, ή και κάτι άλλο, ή οτιδήποτε.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Κατά βάση ηθοποιός.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Ηθοποιός και μάγισσας.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Ηθοποιός.

Ερ.: Η θέση σας στο Θέατρο του Νέου Κόσμου την παρούσα χρονική στιγμή?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Γκοργκόνι.... (γέλια), εε.... Ηθοποιός.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Ηθοποιός.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Ηθοποιός.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Και οδηγός van. Και οι δύο.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Α, ναι! Και οδηγός.

Ερ.: Από την κινητή μονάδα λέτε, ε?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Και κουβαλητής!

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Ναι!

Ερ.: Ωραία! Ωραία! Θα ήθελα να μου πείτε πώς προέκυψε η αρχική ιδέα για αυτή τη δράση, το «Θέατρο Αλληλεγγύης». Πώς εμπλακήκατε σε αυτό?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Από ακρόαση. Με κάλεσε ο Π. Δ..... Όχι! Δεν με κάλεσε κανείς! Απλώς μου είπαν ότι γίνεται αυτή η ακρόαση.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Εγώ είχα συνεργαστεί με το Θέατρο του Νέου Κόσμου σ'άλλες δουλειές και μου προτείνανε φέτος αυτή.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Και εγώ το ίδιο. Φέτος είναι η πρώτη χρονιά που μετέχω στο Θέατρο Αλληλεγγύης ως ηθοποιός. Είναι η πρώτη χρονιά.

Ερ.: Και ξέρετε καθόλου πώς προέκυψε η αρχική ιδέα για το Θέατρο Αλληλεγγύης?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Βεβαίως! Ήτανε μία πρωτοβουλία του Βαγγέλη Θεοδωρόπουλου, για να πάει το θέατρο στα παιδιά που δεν έχουν πρόσβαση σε αυτό. Δηλαδή σε νοσοκομεία, σε ιδρύματα, σε ομάδες μεταναστών, ευπαθείς κλπ.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Αυτά.

Ερ.: Ωραία. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project ειδικά στο χώρο του θεάτρου?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Εγώ θεωρώ ότι είναι η ομαδικότητα... αυτό θεωρώ ότι είναι το πιο σημαντικό. Δηλαδή, χωρίς αυτό δεν γίνεται. Πιστεύω.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Εγώ θεωρώ την ειλικρίνεια. Πιστεύω ότι αυτό που κάνεις το κάνεις γιατί θέλεις να πεις κάτι και να προσφέρεις κάτι και όχι να επωμιστείς κάτι απ'αυτό. Αυτή η καθαρή σου πρόθεση να'ναι καθαρή. Η αρχική σου πρόθεση να'ναι καθαρή. Αυτό.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Στο θέατρο γενικώς υπάρχουν πολλά που μπορούμε να πούμε. Στο θέατρο που κάνουμε εμείς, το συγκεκριμένο, το παιδικό, που πηγαίνουμε σε όλες αυτές τις ομάδες, νομίζω ότι κατά κύριο λόγο είναι, όπως ονομάζεται και αυτό το project που γίνεται,

Θέατρο Αλληλεγγύης. Νομίζω ότι και αυτό έχει να κάνει και με μας. Και νομίζω το πρώτο πράγμα είναι η αλληλεγγύη μεταξύ των ηθοποιών.

Ερ.: Θα ήθελα να σας ρωτήσω με ποιόν τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα.. Α! αν τυχόν αλληλεπικαλύπτονται οι ερωτήσεις, μπορούμε φυσικά να τις περνάμε – είναι στην κρίση σας, έτσι?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Μπορώ να πω «αρνούμαι να απαντήσω»?

Ερ.: Εννοείται. Με ποιόν τρόπο σας επικοινωνήθηκε λοιπόν η αρχική ιδέα, πώς οργανώθηκε η διαδικασία, εάν υπήρξε συμμετοχή σας στο στήσιμο του project ή και στη λήψη αποφάσεων και σε ποιο βαθμό?

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Στο μεγαλύτερο βαθμό, εμείς συμμετέχουμε σ' αυτό που γίνεται. Γιατί: Κάνουμε τις πρόβες, φτιάχνουμε την παράσταση και τρέχουμε σ' ένα πολύ μεγάλο ποσοστό την παράσταση. Με ποια έννοια: Εμείς παίρνουμε το van, παίρνουμε τα σκηνικά, τα στήνουμε στην παράσταση, τα ξεστήνουμε, τα βάζουμε στο van, και γυρνάμε πίσω. Αυτή είναι η συμμετοχή μας, που είναι ίσως η μεγαλύτερη συμμετοχή. Υπάρχουν κι άλλα διαδικαστικά, τα οποία είναι ο προγραμματισμός των παραστάσεων –πού παίζουμε και πότε- το οποίο το κάνει το θέατρο –αυτό.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Βέβαια, σε ένα βαθμό και εμείς μπορούμε να συμμετέχουμε σ' αυτό προτείνοντας μέρη για να πάμε κλπ, δηλαδή είναι πολύ ανοιχτό το πράγμα. Δηλαδή μπορούμε να πούμε «Αα... υπάρχει αυτό το σχολείο εκεί, που είναι ξέρω γώ παιδιά, πολύ χαμηλό το επίπεδο το οικονομικό, και μπορούμε να πάμε εκεί ξέρω γώ», το προτείνουμε. Οπότε μπαίνει στον ...

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Στο πρόγραμμα.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): ... προγραμματισμό.

Ερ.: Κι αυτό εισακούγεται?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι. Ναι. Πολύ άνετα. Ναι.

Ερ.: Ωραία. Θα ήθελα να μας μιλήσετε λίγο για τον κύριο Θεοδωρόπουλο, να μας περιγράψετε το προφίλ του ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά του πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασε την πορεία του project.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Ο εμπνευστής είναι όπως είπατε ο Βαγγέλης ο Θεοδωρόπουλος. Το τρέχει εδώ και πάρα πολλά χρόνια με μεγάλη επιτυχία και προσπαθεί κάθε χρόνο να βρίσκει πόρους έτσι ώστε αυτό το πράγμα να γίνεται όσο καλύτερα μπορεί.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Κάτι να προσθέσω... Συγνώμη! Να προσθέσω...

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Όχι, μισό λεπτό να τελειώσω!

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Βεβαίως! Με συγχωρείς Θ...

Γέλια

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Το ξέχασα!

Γέλια

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Του έκοψα τον ειρμό! Ναι. Σ' αυτό ήθελα απλά να προσθέσω ότι έχουν υπάρξει και χρονιές που δεν έχει βρει χορηγίες ο Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος και το έχει στηρίξει με δικό οικονομικό, βέβαια και με τη συνεργασία τη δική μας που είπαμε «εντάξει ας παίρνουμε χαμηλότερο μισθό προκειμένου να γίνει. Αυτό. Και να μην σταματήσει».

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Και επίσης ... τώρα πόσα χρόνια γίνεται αυτό?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Νομίζω είναι ή η δωδέκατη ή η δέκατη τρίτη χρονιά.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Ε, μες στα τόσα χρόνια έχει πάρει, ξέρεις, ένα δρόμο μόνο του ας πούμε και είναι πλέον το στήσιμό του κάθε χρονιά όλο και πιο εύκολο, και είναι στημένο πια. Γιατί είναι 12-13 χρόνια που γίνεται αυτό, οπότε το θέατρο ας πούμε του Νέου Κόσμου και αυτόματα ο Βαγγέλης ο Θεοδωρόπουλος πλέον έχουν μπει σε μια γραμμή ώστε κάθε χρόνο δεν είναι και τόσο δύσκολο όσο ήταν λογικά τις πρώτες χρονιές

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Είναι επίσης δύσκολο από πού θα πάρει πόρους...

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι, αυτό είναι πάντα.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Αλλά η οργάνωσή του είναι πιο εύκολη.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Δηλαδή...

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Δηλαδή δεν υπάρχει ένας standard χρηματοδότης που είναι κάθε χρονιά ο...

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): .. ο ίδιος.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ο ίδιος. Πρέπει να βρεθεί κάθε φορά καινούργιος.

Ερ.: Ναι. Τι σημαίνει για εσάς το συγκεκριμένο project, το «Θέατρο Αλληλεγγύης»? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Έχω αισθανθεί διάφορα πράγματα: και κούραση, και ευχαρίστηση, και προβληματισμό, το πιο σημαντικό για μένα είναι ότι μπόρεσα και μπήκα σε χώρους και γνώρισα παιδιά –συνήθως- τα οποία μπορεί να έχουν κάποια ασθένεια ή να είναι σε κάποιο ίδρυμα ή οτιδήποτε, και είδα τη διαφορά της ζωής μου με τη δική τους ζωή. Κι εκεί κατάλαβα τη σημαντικότητα κάποιων πραγμάτων, σε σχέση με μένα. Δηλαδή, το θέμα της υγείας και το πρόβλημα που θεωρείς ότι δεν λύνεται για σένα και είναι τελικά τόσο απλό μπροστά σ'ένα μεγάλο πρόβλημα. Μετά, κατάλαβα πώς αντιμετωπίζουν τα παιδιά την ασθένειά τους και πώς φαίνονται στα δικά μας μάτια... Ότι εμείς το βλέπουμε ως 'ο πανικός', ως 'χανόμαστε', ως δεν ξέρω κι εγώ τι..., κι ένα παιδί ότι κι αν έχει το αντιμετωπίζει τελείως διαφορετικά. Είναι απλά «έχω αυτό και κάποια στιγμή δεν θα το έχω!». Και σου δίνει μεγάλη αισιοδοξία κι εκεί βλέπω πώς πρέπει να αντιμετωπίζουν κι οι γονείς τα παιδιά αυτά. Αν τους δείχνουν ότι «Αγόρι μου! Κορίτσι μου! Υπάρχει πρόβλημα!», θα πέσει και το παιδί σε κατάθλιψη. Αν οι γονείς είναι «Αγόρι μου! Κορίτσι μου! Έχουμε αυτό, θα το ξεπεράσουμε», τα παιδιά παίρνουν τόσο δύναμη, τα οποία ξέρεις... λες ... «σίγουρα θα το ξεπεράσει ότι κι αν είναι αυτό». Κι αν δεν το ξεπεράσει... όσο είναι... θα είναι χαρούμενο. Και γι'αυτό, αυτό για μένα ήταν κάτι εντυπωσιακό φέτος. Που μπόρεσα και είδα αυτή την κατάσταση.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι... επειδή είναι κάτι πολύ δύσκολο σε γενικές γραμμές, δεν έχει να κάνει δηλαδή με τις περισσότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε σαν ηθοποιοί σ'άλλες δουλειές, έχει να κάνει και με άλλες δυσκολίες πιο εξωτερικές που είναι ότι δεν έχεις κάποια στέγη... Δηλαδή παίζουμε τις Κυριακές εδώ, αλλά τις υπόλοιπες μέρες πηγαίνουμε σε κάθε φορά καινούργιο μέρος, οπότε αντιμετωπίζεις διάφορες δυσκολίες. Συγχρόνως το στήνουμε εμείς αυτό το πράγμα και μπορεί να'ναι το παραμικρό: Από κάτι που αντιμετωπίσεις στο δρόμο πηγαίνοντας, γι'αυτό λέω ότι χρειάζεται πάρα πολύ μεγάλη βοήθεια μεταξύ αυτών που το κάνουν. Γιατί είναι δύσκολο. Αλλά παρόλαυτα νομίζω υπερνικάει... η χαρά...

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): είναι πιο πολύ ότι δίνεις ραντεβού με κάποιους φίλους σου για να κάνετε κάτι, παρά «Γιατί δεν είσαι τέτοια ώρα εδώ?» ή «Τι σου συνέβη?» ή «Εγώ δεν μπορώ να'ρθω...»

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι, και που συγχρόνως... επειδή είναι και δουλειά... Δεν είναι... ότι το ραντεβού με τους φίλους σου το δίνεις όποτε θες, ενώ αυτό... Ας πούμε μπορεί να μην έχεις το ψυχικό σθένος κάθε μέρα να αντιμετωπίζεις αυτές τις καταστάσεις, οπότε..

Ερ.: Ναι? Καθημερινά παίζετε?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι.. Όχι πάντα καθημερινά, αλλά...

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Σχεδόν..

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): ... υπάρχουν περίοδοι που είναι καθημερινό.

Ερ.: Ναι.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Σχεδόν καθημερινό βασικά, ναι.

Ερ.: Σε δημόσια ιδρύματα μόνο?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): (Αρνητικό νεύμα)

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Και σε ιδιωτικά.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Όχι. Και σε ιδιωτικά.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Εγώ αυτό που 'θελα να πω είναι δύο πράγματα. Το ένα είναι για το θέατρο, ότι σε αυτό το πράγμα που κάνουμε, αντιλαμβάνεσαι ποια είναι η ουσία του θεάτρου και γιατί το κάνεις. Όλοι έχουμε παίξει σε πολλά θέατρα, αλλά αυτό επειδή είναι πρωτόγνωρη εμπειρία καταλαβαίνεις στην ουσία γιατί κάνεις θέατρο. Αυτό είναι ίσως το πιο σημαντικό κομμάτι. Και το άλλο το κομμάτι, δηλαδή μιλάω για το καλλιτεχνικό και για το εργασιακό. Το άλλο το κομμάτι, το ψυχικό, έχει να κάνει με το ότι επειδή βρισκόμαστε στον αιώνα της ψυχολογίας και στον αιώνα ότι ο άνθρωπος αρχίζει πλέον και σκέφτεται με την ψυχολογία του, εδώ πάλι αντιλαμβάνεσαι την ουσία της ζωής. Ότι εδώ πέρα ας πούμε όταν πήγες σε νοσοκομεία και σε παιδάκια που έχουν τεράστια προβλήματα υγείας, βάζεις μπροστά αυτό, και αντιλαμβάνεσαι και πάλι ποια είναι η ουσία της ζωής. Αυτό.

Ερ.: Ευχαριστώ πολύ.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Πολύ ωραίο Θ....

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Πολύ ωραίο αυτό που είπατε.

Ερ.: Ήθελα να σας κάνω δύο τελευταίες ερωτήσεις. Αν πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε ή έχει το project στο κοινό που απευθύνεται, ποια είναι η γεύση που τους αφήνει? Και ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης.

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Τους ξαναρωτάς?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Εγώ θέλω να προσθέσω...

Αποκρινόμενος 3 (Θ.Σ.): Δεν κατάλαβα. Τους ξαναρωτάς?

Ερ.: Ε, ναι. Το είπατε. Το είπατε.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Εγώ θέλω να προσθέσω σ' αυτό που είπε ο Θ., ενώ σαν, και σαν ηθοποιοί, και γενικά σαν άνθρωποι πολύ συχνά κλεινόμαστε, είναι πολύ εύκολο να κλειστούμε σε μία ματαιοδοξία, ακόμα και σ' ένα καριερίστικο πράγμα, ή ακόμα και στο ρόλο μας, καμιά φορά, πως θα είμαι καλύτερος κλπ, αυτό είναι κάτι που δεν σ' αφήνει να κλειστείς εύκολα σ' αυτό γιατί είναι τόσο έντονη η συνθήκη και το πρόβλημα που αντιμετωπίζεις – με τα παιδιά δηλαδή που βλέπεις, που αναγκαστικά πρέπει να το υπερβείς αυτό και τελικά λειτουργεί πολύ γιατρεινικά για μας σαν ανθρώπους. Γιατί ερχόμαστε, αυτό που είπε ο Θ... βασικά....

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): και σαν ανθρώπους...

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ερχόμαστε αντιμέτωποι με τα πραγματικά ζητήματα.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Και πρέπει να το επικοινωνήσεις και..

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Αυτό που κάνεις, στον κάθε άνθρωπο που, που σε βλέπει – ανάλογα που είναι, ότι και να κάνεις, εδώ στη συγκεκριμένη παράσταση η επικοινωνία αυτού που κάνεις είναι το Α και το Ω. Δηλαδή, να επικοινωνήσεις το πράγμα 100%, όσο πιο αληθινά μπορείς. Γιατί ούτε ο σκηνικός χώρος βοηθάει, μπορείς να παίζεις οπουδήποτε, οπότε ουσιαστικά πρέπει να τον πάρεις και να τον βγάλεις έξω απ' όλο αυτό. Να τον βάλεις μέσα στο κουτί της παράστασης ας πούμε. Και κάτι άλλο που 'θελα να πω για να σου καλύψω, μάλλον, την ερώτηση είναι ένα παράδειγμα, ας πούμε, όταν πήγαμε και παίξαμε στους μετανάστες, στον Ελαιώνα. Στο μυαλό μου είχα εγώ συνέχεια, «αυτοί οι άνθρωποι έχουν κάνει τόσα χιλιόμετρα, έχουν χάσει ποιος ξέρει... κι εμείς ερχόμαστε να τους παίξουμε θέατρο? Είμαστε σοβαροί? Που πάμε?» Και πραγματικά, εκεί πέρα ο ένας άνθρωπος που ήταν ο επικεφαλής, ας πούμε, της ομάδας που παίξαμε, και μας μίλησε, μου το γύρισε τούμπα όλο αυτό. Λέει «είστε μέσα σε όλο αυτό το ταξίδι, και σε κάθε στάση που κάνουμε, είστε μια χαρούμενη νότα που μας έδωσε γέλιο σήμερα. Αυτό δε μας συμβαίνει». Και αυτό εγώ δεν το είχα σκεφτεί. Κι έλεγα «αποκλείεται να

ισχύει αυτό το πράγμα». Οπότε μου δώσε ένα άλλο δείγμα, το πώς αντιμετωπίζεται αυτό από κόσμο ο οποίος έχει πληγεί, έχει χάσει τα πάντα.

Ερ.: Αυτό, ωστόσο, που είπε αυτός ο άνθρωπος εσείς το παίρνετε από τις αντιδράσεις του κοινού?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι... Πάρα πολύ.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Ναι.

Ερ.: Και στο κοινό που παίζετε γενικότερα?

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Ναι. Παντού.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι. Κι αυτό είναι τελικά η ανταμοιβή. Ότι τελικά, ανακαλύπτεις ότι ο στόχος είναι να δώσω χαρά, οπότε αν επιτευχθεί αυτός ο στόχος, αυτό που παίρνουμε πίσω είναι τρομερό γιατί δίνεις κάτι που δεν είναι καθόλου αυτονόητο. Δηλαδή τα παιδάκια που έρχονται στο θέατρο, είναι παιδιά που έχουν πρόσβαση σε πολλά αγαθά της ζωής. Τα φέρνει η μαμάκα τους στο θέατρο, τα πηγαίνει εδώ, τα πηγαίνει εκεί, σε μουσείο. Ενώ αυτά τα παιδιά δεν έχουν τίποτα από αυτά τα αγαθά. Τα περισσότερα παιδιά στα οποία παίζουμε. Ή είναι άρρωστα ξέρω γώ. Οπότε, αποκτάει μια σημασία τρομερή αυτό που τους δίνεις.

Ερ.: Ωραία. Πιστεύετε, τέλος, ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες / δράσεις? Αν ναι, με ποιόν τρόπο?

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Εννοείται.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Όπως επηρεάζει τα πάντα.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Οριακά λειτουργεί αυτό το πράγμα. Δηλαδή, η οικονομική κρίση είναι κάτι που όταν έσκασε πήγε να σταματήσει αυτό το πράγμα, τότε ήταν που ο Βαγγέλης μας κάλεσε και είπε «Παιδιά, είστε διατεθειμένοι να παίρνετε από τίποτα έως πολύ λίγα για να το συνεχίσουμε?»

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Αν σκεφτείς και οι τρεις μας, οικονομικά δεν μας συμφέρει. Όλο αυτό που κάνουμε. Είναι πολύ μεγαλύτερη η δουλειά που δίνουμε και ο χρόνος που δίνουμε. Γιατί έχουμε και να..., να το στήσουμε, να το πάμε, να το φέρουμε, να παίζουμε. Οικονομικά δεν έχει καμία σχέση με τις ώρες, ας πούμε, που εργαζόμαστε. Και καλά κάνει... Εννοώ, στην κρίση είναι αυτό. Αλλά σαφώς έχει επηρεάσει, όπως έχει επηρεάσει τα πάντα η κρίση.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Δηλαδή είναι πολύ αμφίβολο αν θα βρεθεί χρηματοδότης. Κάθε φορά.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Δηλαδή, ξεκινάς και παίζεις χωρίς να ξέρεις αν..

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Ναι.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): ... τι θα πάρεις. Μέχρι να βρεθεί κάτι. Και πάει λέγοντας.

Αποκρινόμενος 1 (Κ.Μ.): Και αν θα πάρεις. Δηλαδή μια φορά, μια.. ήμασταν με τον κουμπαρά. Μόνο.

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Πάει λέγοντας ή κλαίγοντας. *Γέλια....*

Αποκρινόμενος 2 (Σ.Σ.): Αυτά.

Ερ.: Σας ευχαριστώ πάρα πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας. Να'στε καλά.

Αποκρινόμενοι: Κι εμείς. Να'σαι καλά. Καλή συνέχεια.

2. Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης της οργανωτικά υπεύθυνης (Μ.Π.) στο Θέατρο του Νέου Κόσμου για το Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά.

-Ερευνητής (Ερ.): Καλημέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Το θέμα είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής. Σ'αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία: Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η απομαγνητοφωνημένη συνέντευξη θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες. Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε τελικά ότι θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05 Μαΐου του '16. Είστε απολύτως ελεύθερη να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση. Τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης για να προχωρήσουμε ή όχι.

- Αποκρινόμενη : Συμφωνώ. Ευχαριστώ πολύ.

- Ερ.: Εγώ ευχαριστώ πολύ. Θα ήθελα να σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι δεν υπάρχει φυσικά σωστή και λάθος απάντηση. Θα μου πείτε το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας;

- Αποκρινόμενη : Μ. Π.

- Ερ.: Μ.Π. Εάν θέλετε την ηλικία σας.

- Μ.Π.: 42.

-Ερ.: Και το μορφωτικό σας επίπεδο.

-Μ.Π.: Μεταπτυχιακά. (Απεύθυνση σε συνάδελφο: ευχαριστούμε)

-Ερ.: Ωραία. Εε., επαγγελματική εμπειρία;

- Μ.Π.: Ε, στο Θέατρο του Νέου Κόσμου, εδώ, τα τελευταία 15 χρόνια.

-Ερ.: Και η θέση σας στον οργανισμό την παρούσα χρονική στιγμή;

-Μ.Π.: Υπεύθυνη οργάνωσης και επικοινωνίας.

-Ερ.: Ευχαριστώ πολύ. Ξεκινάω με την πρώτη ερώτηση. Πώς προέκυψε..

-Μ.Π.: Θα διορθώσω κάτι.

-Ερ.: Ναι, ότι θέλετε

-Μ.Π.: Στην προηγούμενη απάντηση.

-Ερ.: Ναι.

-Μ.Π.: 17 χρόνια.

-Ερ.: Ok. Στο Νέο Κόσμο, (γέλια) στο θέατρο του Νέου Κόσμου. Ωραία. Πώς προέκυψε λοιπόν η αρχική ιδέα για αυτή τη δράση «Το Θέατρο Αλληλεγγύης»; Πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό;

-Μ.Π.: Ήταν μια ιδέα του καλλιτεχνικού διευθυντή του Θεάτρου του Νέου Κόσμου. Είχε την ιδέα να προσφέρει τη χαρά του θεάτρου σε παιδιά που δεν έχουν τη δυνατότητα να το απολαύσουν, έτσι ξεκίνησε το project, να γίνουν παραστάσεις που να παίζονται μέσα σε νοσοκομεία παιδών, για τα παιδιά που βρίσκονται εκεί, είτε για μικρό είτε για μεγαλύτερο διάστημα, θέλοντας να απαλύνει, τη δύσκολη κατάσταση που, που βιώνουν. Από αυτή την ιδέα ξεκίνησε..

Ερ.: Πότε;

-Μ.Π.: Το 2002- 3 ήταν η πρώτη χρονιά, αν θυμάμαι καλά, ξεκινήσαμε από Νοσοκομεία Παίδων και ιδρύματα επίσης, όπου βρίσκονται παιδιά, και σιγά σιγά απλωθήκαμε και σε άλλους χώρους όπου βρίσκονται παιδιά που για κοινωνικούς ή οικονομικούς λόγους δεν μπορούν να πάνε στο θέατρο, δηλαδή σε καταυλισμούς προσφύγων, σε στέκια μεταναστών, ήδη από εκείνη την εποχή, σε προγράμματα απεξάρτησης για μαμάδες με τα παιδιά τους, σε γυναικείες φυλακές που υπάρχουν μικρά παιδιά με τις μαμάδες τους, σε διάφορους χώρους, και τα τελευταία χρόνια έχουμε μετονομάσει τη δράση σε θέατρο αλληλεγγύης για παιδιά και πηγαίνουμε σε γειτονιές υποβαθμισμένες, σε σχολεία όπου τα οικονομικά προβλήματα είναι τεράστια...

-Ερ.: Δημόσια σχολεία.

-Μ.Π.: Δημόσια σχολεία, βεβαίως, αλλά που με τρομερό οικονομικό πρόβλημα, που οικογένειες δεν έχουν τα μέσα, βασικά μέσα βιοπορισμού, όχι να στείλουν τα παιδιά τους στο θέατρο... Και πηγαίνουμε και δίνουμε δωρεάν παραστάσεις σε όλους αυτούς τους χώρους και παράλληλα και στα νοσοκομεία.

-Ερ.: Και πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό;

-Μ.Π.: Εγώ ήδη από την εποχή που ξεκίνησε αυτή η ιδέα ήμουν εργαζόμενη στο θέατρο, πάντα είχα στον τομέα ευθύνης μου τα οργανωτικά και λειτουργικά στο θέατρο, άρα και βασικά θέματα παραγωγής των παραστάσεων, οπότε αναμείχθηκα σε αυτό. Τώρα, μέσα στο πέρασμα των χρόνων, μπορεί να έχω εμπλακεί περισσότερο ή λιγότερο ανάλογα και με τη σύνθεση του υπόλοιπου προσωπικού και το πώς κατανέμονται οι εργασίες ανάμεσα στους εργαζόμενους. Φέτος, ας πούμε, υπάρχει ομάδα ξεχωριστή, δύο συνάδελφοι που ασχολούνται με την οργάνωση παραστάσεων για το θέατρο αλληλεγγύης, είτε τις δωρεάν παραστάσεις, είτε κάποιες που δίνουμε οργανωμένες με ένα χαμηλό εισιτήριο για να μπορούμε να στηρίξουμε και την υπόλοιπη δράση.

-Ερ.: Αυτό που είδα στο site εδώ στο θέατρο;

-Μ.Π.: Ναι, ναι, βέβαια, και εδώ στο θέατρο, και σε σχολεία, ανάλογα, μπορούμε να πάμε.

-Ερ.: Εσείς δεν παίζετε όμως, είστε στο οργανωτικό μέρος....

-Μ.Π.: Όχι, δεν είμαι ηθοποιός, είμαι θεατρολόγος, και, ε, πριν από δύο χρόνια είχα γράψει και έργο για τη δράση αυτή, αυτό δεν έχει να κάνει με το ότι εργαζομαι εδώ βέβαια, ήτανε μία ανεξάρτητη δουλειά...

-Ερ.: Ωραία.. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία-κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου;

-Μ.Π.: Θα μιλήσω για τα στοιχεία - κλειδιά ενός επιτυχημένου καλλιτεχνικά project.

-Ερ.: Ναι

-Μ.Π.: Γιατί το επιτυχημένο οικονομικά, όπως το θεωρούν πολλοί το επιτυχημένο, είναι ένα εντελώς διαφορετικό πράγμα και δεν είμαι και πολύ καλή στο να απαντήσω σε αυτό.

-Ερ.: Ναι.

-Μ.Π.: Λοιπόν, καλλιτεχνικά, ε, το βασικό στοιχείο είναι να ξέρεις γιατί κάνεις κάτι, να είναι πρωτίστως δική σου ανάγκη να συμβεί και να γίνει και αυτό σημαίνει ότι θα το κάνεις με πολλή ειλικρίνεια και άρα πολλή αγάπη.. αυτό θα το εισπράξουν οι θεατές και θα έχει τη ροή που πρέπει να έχει. Όσον αφορά τη δική μας εδώ δουλειά, για το Θέατρο Αλληλεγγύης, νομίζω ότι αυτό που το κάνει πάρα πολύ πετυχημένο, αν μη τι άλλο καλλιτεχνικά, είναι ότι γίνεται με

απολύτως επαγγελματικούς όρους και τρόπους και χωρίς καθόλου να υποβαθμίζουμε το αποτέλεσμα, επειδή είναι μια δράση που δίνεται δωρεάν ή που ξέρω γω, μπορεί να μην έχει τις απολαβές που έχουν άλλες επαγγελματικές δουλειές και τα λοιπά, γίνεται απολύτως επαγγελματικά, απολύτως ευσυνείδητα και με την ίδια ποιότητα και το ίδιο βάρος στην ποιότητα που δίνουμε σε όλες τις άλλες παραγωγές μας που είναι για το κοινό που πληρώνει εισιτήριο κανονικά.

-Ερ.: Ναι

-Μ.Π.: Αυτό..

-Ερ.: Τώρα...με ποιο τρόπο σας μπορεί να υπάρχει μια αλληλοεπικάλυψη μικρή των ερωτήσεων, οπότε...

-Μ.Π.: Ναι, εντάξει

-Ερ.: Οπότε κατά την κρίση σας μπορούμε να τις προσπερνάμε

-Μ.Π.: Φυσικά

-Ερ.: Με ποιο τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα;

-Μ.Π.: Ε, σε μένα ή γενικά;

-Ερ.: Σε εσάς

-Μ.Π.: Μας ανακοίνωσε ο καλλιτεχνικός διευθυντής του θεάτρου ότι έχω αυτή την ιδέα. Και θα τη βάλω μπροστά..

-Ερ.: Ωραία..

-Μ.Π.: Και... μπήκε..

-Ερ.: Ωραία..

-Μ.Π.: Δηλαδή.. ήταν τόσο απλό..

-Ερ.: Ωραία (γέλια)

-Μ.Π.: Του είπαμε όλοι είσαι τρελός..αλλά είναι πολύ ωραίο αυτό... πάμε!

-Ερ.: Τέλεια!

(γέλια)

-Ερ.: Και πώς οργανώθηκε... όλο αυτό;

-Μ.Π.: Με τρόπους που βρίσκονται ανάμεσα στην οργάνωση μιας περιοδείας, την οργάνωση μιας παράστασης για παιδικό κοινό που έχει κάποιες διαφορετικές ανάγκες εδώ και τη διάθεση εθελοντισμού που έχεις όταν κάνεις οποιαδήποτε προσφορά σε εθελοντική βάση. Όλα αυτά μαζί, σε ένα μείγμα.

-Ερ.: Ναι...

-Μ.Π.: Και, παράλληλα, με τη συνείδηση ότι κάνουμε μία δουλειά, επαγγελματική, που θα γίνει σωστά, στους χρόνους που λένε, με τον τρόπο που γίνονται και όλες οι άλλες και τα λοιπά... χωρίς καμία έκπτωση.

-Ερ.: Ναι.

-Μ.Π.: Αυτό.

-Ερ.: Υπήρξε συμμετοχή σας στο στήσιμο του project και στη λήψη αποφάσεων και σε ποιο βαθμό;

-Μ.Π.: Σταδιακά και όσο προχωρούσαν τα χρόνια..., παράλληλα και με τη δική μου εξέλιξη... εδώ... σε αυτό το χώρο.. αντίστοιχα γινότανε και σε αυτό... δεν ήτανε... ότι ανέλαβα λίγα στην αρχή και αναλάμβανα περισσότερα στην πορεία..

-Ερ.: Κατάλαβα.. Τώρα, αν θέλετε, μιλήστε μας λίγο για τον κύριο Θεοδωρόπουλο, υπό την έννοια να μας περιγράψετε το προφίλ του ως συντονιστή της δράσης, τη συμπεριφορά του πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασε την πορεία του project.

-Μ.Π.: Συντονιστή της δράσης πιο πολύ θα τον λέγαμε τα πρώτα χρόνια, τα πρώτα δέκα (γέλια).

-Ερ.: Ναι (γέλια)

-Μ.Π.: Τα υπόλοιπα τέσσερα.. (γέλια)

-Ερ.: Δεν το λες και λίγα..(γέλια)

-Μ.Π.: Πάντα ο Βαγγέλης, είχε.. επειδή έχει σχέση πάντα και με τα οργανωτικά και με τα πρακτικά... είναι σκηνοθέτης ο ίδιος, ξέρει από οργάνωση παραγωγής και τα λοιπά... Πάντα είχε την αρχική ιδέα, το γενικό πρόσταγμα, ένα γενικό συντονισμό, αλλά στην πραγματικότητα τρέχαμε πίσω από τις ιδέες του. Οργανώναμε την αρχική ιδέα που ξεκινούσε από εκείνον. Πιο σημαντικό νομίζω ότι είναι το πάθος του για να γίνει αυτό το πράγμα... που από τη στιγμή που ξεκίνησε, χρόνο με το χρόνο, μαθαίναμε και εμείς, ερχόμασταν σε επαφή με τα ιδρύματα, με τα νοσοκομεία, μαθαίναμε σιγά σιγά τους κανόνες που πρέπει να ακολουθούμε σε αυτούς τους χώρους που είναι πολύ ιδιαίτεροι, ήταν κάτι που χτίστηκε και λίγο στην πράξη, με την έννοια ότι όταν ξεκινάς κάτι που δεν είναι σε έναν χώρο που έχεις συνηθίσει να παίζεις, άρα τον ξέρεις... άρα ξέρεις πώς οργανώνονται τα πράγματα εκεί μέσα... πρέπει να έρθεις σε επαφή με ανθρώπους που μπορεί να μην έχουν σχέση με το θέατρο σαν τέχνη, αλλά έχουν σχέση με το χώρο στον οποίο καλείσαι εσύ να πας να προσφέρεις αυτήν την τέχνη και θα σε βάλουν εκείνοι σε κανόνες... πιο πολύ ήταν ένα δίχτυ που άνοιγε χρόνο με το χρόνο, όλο και περισσότερο, που ξεκίναγε από εμάς, που εμείς ξέραμε από εδώ, πώς οργανώνεται μία θεατρική παράσταση, που εν προκειμένω ήταν μια θεατρική παράσταση ως πούμε σε περιοδεία, αλλά σε πολύ μικρό μέγεθος, γιατί ταξιδεύει.. πρέπει να φροντίσεις ώστε να γίνουν τα πράγματα, ώστε να χωράνε σε ένα αυτοκίνητο, να ταξιδέψουν, να μπουνέ..

-Ερ.: Φροντιστήριο και λοιπά..

-Μ.Π.: Όλο αυτό, δηλαδή ήταν η λογική που την ξέραμε, την κατείχαμε από εδώ, της περιοδείας, σε μικρογραφία..

-Ερ.: Ναι

-Μ.Π.: Αλλά, με αντίστοιχες δυσκολίες, να βρεις ηθοποιούς, οι οποίοι θα καλούνται να κάνουν αυτό το πράγμα που είναι δύσκολο, είναι και συναισθηματικά δύσκολο, γιατί όταν βρέθηκαν πρώτη φορά εκεί και παίζανε μπροστά σε παιδιά που είχαν τέτοια προβλήματα, καταλάβανε και πόσο σημαντικό είναι και πόσο δύσκολο πολλές φορές... Και αυτό λοιπόν σιγά σιγά ήταν ένα δίχτυ που ξεκίναγε από εδώ, με αυτόν τον πυρήνα γνώσης, ως πούμε, και απλωνόταν στους χώρους που πηγαίναμε, δηλαδή σιγά σιγά μαθαίναμε τι ανάγκες έχει ή τι ιδιαιτερότητες έχει ο κάθε θάλαμος ή η κάθε πτέρυγα στο νοσοκομείο, ε, που είναι τα παιδιά που δεν μπορούν να κινηθούν, αλλιώς πας εκεί, αλλιώς ε, πας αλλού, σε ποιες ώρες μπορείς να πας για να μην εμποδίζεις τους γιατρούς, ο κάθε χώρος και το κάθε ίδρυμα έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες και σιγά σιγά από τα πρώτα χρόνια ήδη πλέξαμε ένα δίχτυ, όπου από τη δεύτερη και την τρίτη χρονιά μας ψάχνανε εκείνοι, αντί να τους ψάχνουμε εμείς. Δηλαδή το κοινό αυτών των παραστάσεων, από τη στιγμή που έγινε το πρώτο έτσι..., την πρώτη χρονιά, η πρώτη επικοινωνία ότι κάνουμε αυτό, εντάξει, στην αρχή θα σου πούνε «είσαι τρελός, τι είναι αυτό», δεν το περιμένανε... Ήταν πολύ καλή η συνεργασία με τα νοσοκομεία από την πρώτη στιγμή, οπότε εκεί μας μάθανε και μας ανοίξανε έτσι το δρόμο για να συνεχίσουμε και σιγά σιγά έφτασε να είναι λίγο, στο θέμα της αλληλεγγύης, να είναι λίγο από μόνο του το πράγμα, να ψάχνουμε εμείς χώρους όπου μπορεί να έχουνε ανάγκη, τα παιδιά από θεατρική ψυχαγωγία και παράλληλα να μας ψάχνουνε και από τα ιδρύματα. Αυτό, όσον αφορά το πώς οργανώθηκε.

-Ερ.: Ωραία. Οι πολιτιστικές – δημιουργικές βιομηχανίες, όπως το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα, κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, μάνατζερ και προπονητής. Πώς θα βλέπατε εσείς τον κύριο Θεοδωρόπουλο μέσα σε αυτό το τρίπτυχο; Ποιος ρόλος νομίζετε ότι τον αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί;

-Μ.Π.: Ηγέτης με μια συνολική έννοια και όσον αφορά την εποπτεία του πράγματος πια και προπονητής με την έννοια ότι είναι σκηνοθέτης ο ίδιος παραστάσεων για αυτή τη δράση, όχι

μόνο ας πούμε εμπνευστής. Τώρα, το μανάτζερ, ακόμα και τα πρώτα χρόνια δεν το πολυείχε, ε, τα τελευταία χρόνια το κάνει ο Μίλτος Σωτηριάδης, ο οποίος τυγχάνει και γιος του, αλλά έχει γενικά στην ευθύνη του τη διεύθυνση του θεάτρου, άρα και αυτής της δράσης. Εκεί, μπορείς να μιλήσεις, για το Μίλτο Σωτηριάδη, μπορείς να μιλήσεις για ένα μανάτζερ. Ο οποίος οργανώνει τα πρακτικά πράγματα που χρειάζεται αυτή η δράση

-Ερ.: Διοικητικά ας πούμε

-Μ.Π.: Βεβαίως, γιατί μπορεί να είναι ένα εγχείρημα, ας πούμε αλληλεγγύης και εθελοντισμού, όσον αφορά το δίνουμε, δίνουμε παραστάσεις δωρεάν, αλλά γίνεται σε επαγγελματική βάση. Οι άνθρωποι πληρώνονται, υπάρχει μια παραγωγή που τρέχει (γέλια), υπάρχει μια οργάνωση... όλο αυτό... τρέχει και τρέχει από το προσωπικό του θεάτρου..με τον ίδιο επαγγελματισμό που χρειάζονται και οι άλλες παραστάσεις.

-Ερ.: Οι ηθοποιοί πληρώνονται για αυτή τη δράση;

-Μ.Π.: Βεβαίως, ναι, ναι, ναι.

-Ερ.: Τι σημαίνει για εσάς αυτό το project; Το θέατρο αλληλεγγύης; Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε;

-Μ.Π.: Πρώτα απ' όλα περήφανη. Που είναι κάτι που έχει ξεκινήσει από εδώ, που ήμουν απ' την αρχή του, που το έχω γνωρίσει, που το ζω..., όλα αυτά. Και δεν συγκρίνεται με τίποτα η χαρά που παίρνεις όταν βλέπεις αντιδράσεις των παιδιών, ειδικά σε πολύ δύσκολους χώρους, όπως είναι ξέρω γω, το τμήμα της αιμοκάθαρσης σε ένα νοσοκομείο ή...

-Ερ.: Παιδιά σε αιμοκάθαρση;

-Μ.Π.: Ναι... την ώρα που λειτουργούν τα μηχανήματα..

-Ερ.: Και εκείνη την ώρα μπορεί να παιχτεί η παράσταση;

-Μ.Π.: Είναι ένας λόγος που αυτές οι παραστάσεις γενικά δεν έχουνε διάδραση

-Ερ.: ναι..

-Μ.Π.: ενώ είναι παραστάσεις για παιδιά, που συνήθως τα παιδιά στο παιδικό θέατρο... εδώ το αποφεύγουμε, γιατί ξέρουμε ότι θα παίζουμε και σε παιδιά που δεν μπορούν να μετακινηθούν...

-Ερ.: Μπορεί δηλαδή ας πούμε να παίζετε την ώρα που κάνουν την αιμοκάθαρση;

-Μ.Π.: Έχουμε παίξει.....είναι από τις πιο δύσκολες καταστάσεις.... δηλαδή αυτές.... και όταν ξέρεις ότι έχεις απέναντί σου παιδιά που μπορεί να μην έχουν πολλή ζωή ακόμα... μπροστά τους... ή αντίστοιχα τα τελευταία χρόνια που παίζουμε σε οικονομικά ασθενείς κοινωνικές ομάδες, το να πηγαίνεις σε περιοχές που ξέρεις ότι τα παιδιά αυτά δεν έχουν ξαναδεί θέατρο στη ζωή τους... και το προσφέρεις... και η αντίδρασή τους τόσο αυθόρμητη, τόσο χαρούμενη, αυτές οι στιγμές λοιπόν.., των αντιδράσεων των παιδιών ... δεν συγκρίνονται με τίποτα. Ό,τι και να έχεις περάσει μέχρι τότε είναι αυτό που σου δικαιώνει και σου δικαιολογεί όλο το ... το μέχρι τότε, όλη τη δυσκολία τη μέχρι τότε μπορεί να έχεις περάσει..

-Ερ.: Βέβαια... Τώρα δύο τελευταίες ερωτήσεις. Παίρνετε ή πήρατε κάποιου είδους feedback για τον αντίκτυπο που έχει ή είχε το project στο κοινό που απευθύνεται; Ποια είναι η γεύση που αφήνει σε αυτό το κοινό και ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης;

-Μ.Π.: Η γενική αντίδραση η σταθερή είναι χαρά. Πολλή. Ανάλογα με το πού παίζεις διαφέρει και το πώς θα το εισπράξουν και τι feedback θα πάρεις ας πούμε ή πώς θα σου εκφράσουν τις ευχαριστίες τους για αυτό που συνέβη. Πάρα πολλές φορές, τα παιδιά μας δίνουνε κάρτες, ζωγραφιές, και στα νοσοκομεία και στα νηπιαγωγεία... Εκεί, έχουμε κρεμάσει μια κάρτα, αυτό με τα παιδάκια, που είναι από παιδικό σταθμό ή νηπιαγωγείο, στο Πέραμα.

-Ερ.: Είναι κάρτα που έχουν φτιάξει;

-Μ.Π.: Τα φτιάξαν τα παιδάκια και..γράφουν από πίσω τα ονόματά τους, και γράφουν μπροστά, σας ευχαριστούμε που υπερασπίζετε το δικαίωμά μας να βλέπουμε θέατρο, γιατί εκεί είναι μια γειτονιά, που τα παιδιά, οι οικογένειες αντιμετωπίζουν τέτοιο βιοποριστικό πρόβλημα, που το

θέατρο είναι η μακρινή πολυτέλεια. Λοιπόν..και..αυτό..Διάφορα τέτοια. Έχουμε στο αρχείο μας ζωγραφιές από τα πρώτα χρόνια,

-Ερ.: Μου επιτρέπετε να τη βγάλω μια φωτογραφία;

-Μ.Π.: Βέβαια

-Ερ.: Ωραία..

-Μ.Π.: Μπρος πίσω

-Ερ.: (γέλια)... Τέλεια, τι ωραία πράγματα... και πιστεύετε, τέλος, ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιες πρωτοβουλίες, δράσεις; Με ποιο τρόπο;

-Μ.Π.: Επηρεάζει, όπως επηρεάζει τα πάντα. Ας πούμε αυτό είναι μια δράση που από την αρχή ξεκίνησε βασισμένη σε χορηγίες, την επιχορήγηση του κράτους που είχαμε παλιότερα για όλο το θέατρο και για αυτή τη δράση...

-Ερ.: Από το Υπουργείο Πολιτισμού;

-Μ.Π.: Ε, ναι, ναι, ναι, η οποία έχει διακοπεί από το 2012, και μάλιστα βίαια, γιατί δεν πήραμε ποτέ ολόκληρη εκείνη την επιχορήγηση (γέλια), και τους χορηγούς, που κατά καιρούς ψάχναμε, βρίσκαμε, δηλαδή όλη η δουλειά που γίνεται και για τις υπόλοιπες δράσεις, ψάχνεις πάντα ένα χρηματοδότη, ένα αυτό, δεν φτάνουνε πάντα τα εισιτήρια, ειδικά τα τελευταία χρόνια, ακόμα περισσότερο γίνεται για αυτό, και έχει στηριχθεί πολύ, σε μεγάλο βαθμό σε χορηγίες ή σε δωρεές αυτή η δράση.

-Ερ.: Ιδιωτών;

-Μ.Π.: Ναι, ναι, ναι. Είτε από ιδρύματα είτε από εταιρείες.... Είτε από οτιδήποτε..

-Ερ.: Ναι.. ναι, ναι

-Μ.Π.: Ήμασταν βέβαια πολύ προσεκτικοί και δεν θα απευθυνόμασταν ποτέ σε εταιρείες που ας πούμε παράγουν τρόφιμα, βλαβερά για τα παιδιά, (γέλια)

-Ερ.: Ναι

-Μ.Π.: ή δηλαδή, δεν έχει γίνει κάτι τέτοιο. Ωστόσο, υπήρχαν εταιρείες που έχουνε στηρίξει. Τελευταία δεν υπάρχουνε σε αυτό το βαθμό. Τελευταία είναι πολύ σημαντική η στήριξη των θεατών και του κοινού, δηλαδή, αυτό που έχουμε τις, κάθε Κυριακή τις παραστάσεις, με πολύ χαμηλό εισιτήριο, το οποίο είναι προαιρετικό. Αν κάποιος δεν έχει τη δυνατότητα δεν το πληρώνει. Αλλά αυτοί που πληρώνουνε, αυτό το μικρό, το χαμηλό εισιτήριο, βοηθάει στο να στηρίξει τη δράση. Ή οι παραστάσεις που θα κάνουμε οργανωμένες, θα πάμε και σε σχολεία που έχουν να δώσουνε, κάτι λίγο. Αυτό λοιπόν, θα βοηθήσει το υπόλοιπο.

-Ερ.: Και γενικά, η εικόνα σας, ας πούμε, αν θέλετε το απαντάτε, είναι ότι παρότι είναι προαιρετικό το εισιτήριο, πληρώνουν οι άνθρωποι;

-Μ.Π.: Ναι, είναι χαμηλό πρώτα απ' όλα. Και θα υπάρξουν αυτοί που θα σου πούνε, ξέρεις δεν έχω ούτε αυτό και είναι οκ, θα υπάρξουν και αυτοί που θα πούνε, να αφήσω κάτι... και ένα ακόμα..., για... κάποιον άλλον; Που δεν έχει.. και.. αυτό είναι επίσης πολύ συγκινητικό.

-Ερ.: Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω πραγματικά για αυτό.

-Μ.Π.: Εγώ

-Ερ.: Να είστε καλά.

3.Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης κου Β. Θεοδωρόπουλου / Θέατρο του Νέου Κόσμου / Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά.

-Ερευνητής (Ερ.): Καλημέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ'αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πώς θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 01/05/2016 και αν αποφασίσετε ότι τελικά θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05/05/2016.

Είστε απολύτως ελεύθερος να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

- **Αποκρινόμενος (Β.Θ.):** Γιατί ανώνυμη?
- **Ερ.:** Γιατί συνήθως οι κοινωνικές έρευνες θέλουν την ανωνυμία για να μπορούν να μπερδεύουν τα συμπεράσματα.
- **Β.Θ.:** Δεν βρίσκω ότι έχει νόημα. Δεν συμμετέχω ποτέ σε έρευνες ανώνυμες.
- **Ερ.:** Κατάλαβα. Εντάξει, τότε θα το κάνουμε επώνυμα, εφόσον είστε σύμφωνος.
- **Β.Θ.:** Απόλυτα σύμφωνος.
- **Ερ.:** Ωραία. Ευχαριστώ πολύ. Θα ήθελα να σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση. Θα ήθελα να μου πείτε το όνομα και το επώνυμό σας.
- **Β.Θ.:** Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος
- **Ερ.:** Την ηλικία σας.
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Είμαι γεννημένος το 1953.
- **Ερ.:** Το μορφωτικό σας επίπεδο.
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Απόφοιτος δραματικής σχολής.
- **Ερ.:** Επαγγελματική εμπειρία.

- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Μέχρι το '92 ήμουν ηθοποιός και μετά στράφηκα στη σκηνοθεσία. Από το '97 και μετά, δημιουργήθηκε το θέατρο του Νέου Κόσμου, που είναι η έδρα μου.
- **Ερ.:** ...και η θέση σας στον, στο θέατρο του Νέου Κόσμου την παρούσα χρονική στιγμή? ...
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Είμαι ο καλλιτεχνικά υπεύθυνος.
- **Ερ.:** Ευχαριστώ πολύ. Ήθελα να σας ρωτήσω πώς προέκυψε η αρχική ιδέα για το Θέατρο Αλληλεγγύης για παιδιά και πώς εμπλακήκατε σε αυτό.
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Πιστεύω σε ένα θέατρο το οποίο αφουγκράζεται την κοινωνία, έχει σχέση με την κοινωνία, καταπιάνει με θεατρικούς τρόπους θέματα που μας απασχολούν, που μέσα σ'αυτά είναι και τα προσωπικά. Μέσα σ'αυτό το πλαίσιο παρεμβάσεων καλλιτεχνικών, είναι το «Θέατρο για παιδιά που νοσηλεύονται σε νοσοκομεία και ιδρύματα». Και αυτό βεβαίως έχει μέσα και τον προσωπικό του χαρακτήρα, δηλαδή τι εννοώ... Πέρα από το ότι θεωρώ πολύτιμο, το έχω ζήσει στα δεκαπέντε χρόνια που υπάρχει πόσο καλό κάνει στα παιδιά μέσα στις δύσκολες μέρες, ώρες, ή και καιρό που βρίσκονται μέσα σε ένα νοσοκομείο ή σε ένα ίδρυμα. Έχουν ανάγκη το παιχνίδι, έχουν ανάγκη την τέχνη, τα ηρεμεί, τα κάνει να χαμογελάνε, τα κάνει πιο κοινωνικά. Και υπάρχει και μία προσωπική ματιά, σχέση. Αγαπώ πάρα πολύ τα παιδιά, τα θεωρώ το πιο ελπιδοφόρο πράγμα, το πιο ζωντανό πράγμα, για τη ζωή μου, με κάνουν να χαμογελώ. Ο συνδυασμός αυτών των δύο, σαν στάση, σαν αντίληψη για το θέατρο, και τη σχέση του θεάτρου με τα παιδιά, και τη σχέση του θεάτρου με τα παιδιά με όποιες άλλες ανάγκες –και ειδικές- οδήγησαν στη δημιουργία αυτής της κινητής μονάδας. Είναι μια κινητή μονάδα, έχουμε και ένα van, που με αυτό πάμε παντού. Και παίζουμε παντού δωρεάν. Σε τακτική βάση, σε καθημερινή βάση, δεν πάμε δηλαδή με έναν χαρακτήρα εθελοντικό, πάμε επαγγελματικά ασχέτως που δεν πληρωνόμαστε, γιατί αλλιώς δεν μπορεί να γίνει σοβαρά αυτή η δουλειά. Δηλαδή πρέπει, οι άνθρωποι που εργάζονται, με πρώτους τους ηθοποιούς να αμείβονται, έτσι ώστε να είναι πάρα πολύ συνεπείς σε αυτό που κάνουν. Αν δεν αμείβονται, φυσικό είναι να σου πουν τη μία μέρα «έχω γύρισμα», την άλλη μέρα «έχω μια δουλειά», και να μην μπορεί να πραγματοποιηθεί η δράση όπως θα θέλαμε. Για αυτό το λόγο είναι αμειβόμενη ως επαγγελματική δουλειά. Και από κει και πέρα είναι δικό μας πρόβλημα που βρίσκουμε αυτά τα χρήματα σε μια εποχή που έχουν καταργηθεί οι επιχορηγήσεις από το κράτος, πώς βρίσκουμε κάποιες χορηγίες, ή τι άλλους τρόπους φανταζόμαστε για να μπορέσουμε να έχουμε κάποια έσοδα, εκτός από τα νοσοκομεία, απαγορεύεται. Το απαγορεύουμε ένα νοσοκομείο να μας πληρώσει ή ένα ίδρυμα. Είναι πολύ δύσκολο –ειδικά αυτά τα χρόνια της κρίσης, πάρα πολύ δύσκολο, αλλά δεν έχουμε σταματήσει ούτε μία χρονιά. Στην πορεία πήρε και τον τίτλο «Αλληλεγγύη», γιατί τα τελευταία πέντε έξι χρόνια και με την οικονομική καταστροφή που βιώνουμε, αλλά και με την εισροή -υποδοχή καλύτερα θα έλεγα, ή και τα δύο- προσφύγων και μεταναστών, στα νοσοκομεία το ζούμε μέσα από τα παιδιά δηλαδή που είναι προσφυγάκια, ή μεταναστάκια, πόσο τ'όχουνε το ίδιο ανάγκη, το θέατρο, την τέχνη, ακόμα κι όταν δεν καταλαβαίνουν, όταν δηλαδή το κείμενο είναι ελληνικό. Αλλά το όλο πράγμα που ζούμε, που βιώνουμε, που έχουν απέναντί τους, τους κάνει να συμμετέχουνε το ίδιο ζωντανά, όπως και τα παιδιά που καταλαβαίνουν τη γλώσσα.
- **Ερ.:** Ωραία. Θα προχωρήσουμε στις ερωτήσεις, αν τυχόν, νομίζετε ότι κάποια, υπάρχει αλληλοεπικάλυψη, προχωράμε, το κρίνετε εσείς. Ποια ήταν η αντίδραση του οργανισμού – του θεάτρου του Νέου Κόσμου- στην αρχική ιδέα?

- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Ποιος είναι ο οργανισμός?
- **Ερ.:** Εννοώ ότι...
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Δεν είναι κάτι ανεξάρτητο ο οργανισμός από μένα.
- **Ερ.:** Ναι, προφανώς. Των υπόλοιπων ανθρώπων που εμπλέκονται.
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Οι άνθρωποι που εμπλέκονται, εμπλέκονται πάρα πολύ συνειδητά. Και ως επαγγελματίες, αλλά και ως στάση ζωής. Τους αφορά. Από τη Μαρία Παπαλέξη που είναι εργαζόμενη στο θέατρο αλλά και ως ένας άνθρωπος που έχει στη ζωή της τέτοια ενδιαφέροντα. Αλλά και όλοι οι υπόλοιποι, για να μην αναφερθώ σε έναν-έναν, λέω έναν που, με έναν τρόπο το 'χει πάρει πάνω της σε μεγάλο βαθμό.
- **Ερ.:** Χμμ. Με ποια κριτήρια επιλέξατε τα μέλη της ομάδας?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Να κάνουν αυτό που κάνουν συνειδητά, και μετά φυσικά να είναι ταλαντούχοι, πρέπει να ανήκουν στους πολύ καλούς ηθοποιούς, αυτά τα δύο.
- **Ερ.:** Παρουσιάστηκαν δυσκολίες κατά την εφαρμογή του project? Πως τις αντιμετωπίσατε? Ή τις αντιμετωπίζετε?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Τις είδους δυσκολίες?
- **Ερ.:** Οποιοσδήποτε.
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Αν γίνει πιο συγκεκριμένο, θα σας πω.
- **Ερ.:** Εεε.. δυσκολίες μπορεί να είναι σε επίπεδο υλοποίησης, συμπεριφοράς,
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Υλοποίησης είναι αυτό που σας είπα πριν, το θέμα το οικονομικό. Γενικότερα πιστεύω ότι το θέατρο πρέπει να είναι επαγγελματικό, είναι διαχωρισμένο από το ερασιτεχνικό θέατρο, εκτιμώ πάρα πολύ το ερασιτεχνικό – από αυτό προέρχομαι, ή μάλλον και οι περισσότεροι άνθρωποι που ασχολούνται με το θέατρο. Από κει ξεκινάει και η αγάπη για την τέχνη. Ξεκινάει από ερασιτεχνικές ομάδες . Άλλο το χόμπυ μου που είναι το ερασιτεχνικό θέατρο, και άλλο το επάγγελμά μου που ζω –και που πρέπει να ζω- από τη δουλειά μου. Άρα, το οικονομικό είναι ένα πρόβλημα το οποίο το αντιμετωπίζουμε κάθε χρόνο.
- **Ερ.:** Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Δεν τα ξέρω. Δεν υπάρχει στην τέχνη. Στην τέχνη δεν υπάρχει κανόνας επιτυχίας. Αν τον ξέραμε, όλοι τη θέλουμε. Αλλά, μπαίνουνε άλλου είδους θέματα, λεπτά. Διαβάζεις ένα έργο, νομίζεις ότι σου αρέσει εσένα, νομίζεις ότι μπορεί να αρέσει και στους άλλους, το παλεύεις, το προσπαθείς, κάνεις πρόβες, μπορεί να μη σου πετυχαίνει, ή ακόμα και να σου πετύχει να μη βγάλεις αυτό που εσύ στην αρχή έχεις μες στο μυαλό σου, διαβάζοντας ένα έργο. Και ενώ μπορεί να νομίζεις ότι αυτό αφορά, να μην αφορά. Και από κει και πέρα και τι συνεργάτες διάλεξες, αν όλη αυτή η ομάδα που στήθηκε ενώθηκε καλά, αν υπήρχε καλή χημεία μεταξύ τους - καλλιτεχνική πάνω απ'όλα-, τι χημεία δημιουργείται για να γίνει μια ομαδική δουλειά που 'ναι μια παράσταση.
- **Ερ.:** Εε.. μιλήστε μας για τον εαυτό σας. Περιγράψτε μας το προφίλ σας ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά σας πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείται ότι επηρέασατε ή επηρεάζετε την πορεία του project.
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Δεν είμαι ο μόνιμος σκηνοθέτης. Κατά καιρούς σκηνοθετώ και εγώ, αλλά σκηνοθετούν και βασικά στελέχη του θεάτρου του Νέου Κόσμου, δηλαδή ο Παντελής Δεντάκης, αλλά και απ'έξω. Που σημαίνει ότι ο ρόλος μου είναι το να συνεχιστεί αυτή η δράση, να την υποστηρίξω αυτή τη δράση και να αφήσω την απόλυτη ελευθερία στον καλλιτέχνη που αναλαμβάνει –αν δεν το κάνω εγώ- να το κάνει με όρους καθαρά θεατρικούς, θέλοντας να κάνουμε μία παράσταση ισότιμη

με τις άλλες παραστάσεις που κάνουμε για μεγάλους. Το καλλιτεχνικό για μένα είναι πάρα πολύ βασικό.

- **Ερ.:** Οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα, κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Πώς βλέπετε τον εαυτό σας μέσα σε αυτό το τρίπτυχο, ποιος ρόλος νομίζετε ότι σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Είμαι βιοτέχνης και όχι βιομήχανος. Καλλιτεχνικά. Το θέατρο του Νέου Κόσμου είναι μια βιοτεχνία ονείρων, μία βιοτεχνία παραστάσεων, μια βιοτεχνία που μέσα υπάρχουν εργαζόμενοι. Με αφορά η σχέση με τους εργαζόμενους. Μία βιοτεχνία που όμως υπάρχουν και θεατές, και με αφορά επίσης η σχέση με τους θεατές, οπότε δεν μπορώ να μιλήσω για μία βιομηχανία θεάματος, αλλά μόνο για μία βιοτεχνία.
- **Ερ.:** Τι σημαίνει για εσάς το θέατρο Αλληλεγγύης? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Το 'χουμε ξαναπεί.
- **Ερ.:** Περνώ στην επόμενη. Με ποιο τρόπο και σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι επηρέασε η θεατρική σας κατάρτιση την οργάνωση και τη γενικότερη πορεία του project?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Θα απαντήσω για το project με τους ίδιους όρους που θα απαντούσα για οποιαδήποτε παράσταση για μεγάλους. Η κατάρτιση, οι γνώσεις, γύρω από το αντικείμενο.... Εγώ σκηνοθέτης είμαι, καλλιτεχνικά υπεύθυνος, δεν είμαι manager, δεν το ξέρω. Αυτό γενικότερα το έχει το θέατρο, όχι μόνο στην Ελλάδα πολύ συχνά οι καλλιτέχνες, οι δημιουργοί, φτιάχνουν ένα θίασο, φτιάχνουν ένα χώρο, για να μπορούν να εκφραστούν και να δώσουν το προσωπικό τους στίγμα. Αυτό βέβαια βγαίνει και στην πορεία, το αντιλαμβάνονται και οι απέξω, αν υπάρχει και τι υπάρχει. Ως στίγμα. Πιστεύω ότι το θέατρο είναι ένας χώρος που απ'τη μια χρειάζεται παιδεία, απ'την άλλη χρειάζεται να έχουμε σχέση με την κοινωνία. Το σύγχρονο θέατρο έτσι κι αλλιώς δεν μπορεί να υπάρξει άμα δεν έχει σχέση με την κοινωνία. Να πάρουμε ένα οποιοδήποτε παράδειγμα: να πάρουμε τον Αισχύλο, να πάρουμε τον Ευριπίδη, να πάρουμε τον Σαίξπηρ, να μιλήσουμε έτσι για τους κορυφαίους όλων των αιώνων, αυτά που γράφανε, και γι'αυτό μείνανε στην ιστορία των καλύτερων συγγραφέων, είναι γιατί μιλάγανε για την εποχή τους. Είτε μέσα από μύθους, όπως οι δικοί μας αρχαίοι, είτε χωρίς μύθους. Είτε χρησιμοποιώντας τον Όμηρο, γιατί από κει παίρναν υλικό, όχι για να επαναλάβουν τα έπη, απλώς μέσα από αυτά να μιλήσουν για συγκεκριμένα – πολύ συγκεκριμένα θέματα που απασχολούσαν την κοινωνία τους. Αλλά επειδή ήταν πολύ μεγαλύτεροι καλλιτέχνες, ταυτόχρονα η πολιτική τους σκέψη τους έδινε και μια διάσταση υψηλού επιπέδου συγγραφής, ποίησης, και γι'αυτό και μείνανε στους αιώνες.
- **Ερ.:** Χμμ.. Δύο τελευταίες ερωτήσεις... : Πήρατε ή παίρνετε κάποιο είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε / έχει το project εε.. στο κοινό που απευθύνεται? Ποια είναι η γεύση που τους αφήνει και ποιες είναι οι αντιδράσεις τους?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Κατ'αρχάς, να μιλήσω για τα ίδια τα παιδιά. Και τους γονείς τους. Το είπα αλλά θα το επαναλάβω. Το 'χουν πάρα πολύ μεγάλη ανάγκη. Κι όσο πιο καλή είναι μια παράσταση, τόσο πιστεύω ότι τους αφορά και τους συγκινεί και τους κάνει χαρούμενους. Το ίδιο νιώθουνε οι γονείς βλέποντας τα παιδιά τους να χαμογελούν. Δεν μιλάω για κωμωδία. Να χαμογελούν γιατί αυτό που βλέπουνε τους φτιάχνει τη διάθεση. Το ίδιο –να πάω και σε μια άλλη πλευρά-, μας το λένε το προσωπικό των νοσοκομείων και των ιδρυμάτων ή τώρα που πηγαίνουμε και σε καταυλισμούς προσφύγων μας το λένε οι συντονιστές, οι άνθρωποι που τους

στηρίζουνε, το πόσο η τέχνη μπορεί να παίξει έναν τέτοιο ρόλο. Κι αυτό είναι πολύ μεγάλη ικανοποίηση.

- **Ερ.:** Τέλος, πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες και δράσεις? Αν ναι, με ποιόν τρόπο?
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** Πάντα επηρεάζει η έλλειψη χρημάτων, σε όλες τις εποχές -τόρα ακόμα χειρότερα- στο πώς μπορεί να πραγματοποιούνται με όρους υψηλούς καλλιτεχνικούς οι παραστάσεις. Άλλο λιτότητα, κι άλλο μιζέρια. Είναι τεράστια η διαφορά. Εμένα μ'αρέσει ένα πολύ λιτό θέατρο, αλλά και το τίποτα πάνω στη σκηνή έχει κόστος. Έχει ένα κόστος. Κι επίσης έχει ένα κόστος ότι χρειάζονται άνθρωποι και πρέπει να πληρώνονται. Δυστυχώς αυτά τα χρόνια έχει κυριαρχήσει σε πολύ μεγάλο βαθμό, επειδή δεν υπάρχουν χρήματα -δεν με αφορά να μιλήσω για τους απατεώνες- τα πράγματα να γίνονται με μία όχι στην ουσία της συμμετοχική σχέση αλλά να προσλαμβάνονται ηθοποιοί ως ποσοστούχοι. Μπορεί για έναν σταρ να είναι το φυσιολογικό γιατί -για να μιλήσουμε μια λαϊκή έκφραση θεατρική «αυτός τα φέρνει»- να πρέπει να πάρει το καλό του ποσοστό. Ένα νέο παιδί που είναι στο χορό μιας τραγωδίας, και με 1% ή 2% maximum δεν θα βγάλει ούτε το φαγητό του και το ξενοδοχείο του για την περιοδεία που θα κάνει. Και γι'αυτό στην αρχή μίλησα τόσο για το διαχωρισμό μεταξύ επαγγελματικού και ερασιτεχνικού, γιατί πρέπει να αμείβονται άνθρωποι, γιατί αν δεν αμείβονται αρχίζει να πέφτει η ποιότητα.
- **Ερ.:** Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας....
- **Βαγγέλης Θεοδωρόπουλος:** κι εγώ.

4.Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης κας Ι.Β. / Χώρος Δράσης / Σύμπραξη ΚΕΘΕΑ & Εθνικού Θεάτρου.

-Ερευνητής (Ερ.): Καλημέρα σας!

-Αποκρινόμενη (Ι.Β.): Καλημέρα σας!

-(Ερ.): Ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο». Έχει σκοπό να ερευνηθεί το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του, όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ'αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε τελικά ότι θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05 Μαΐου του '16.

Είστε απολύτως ελεύθερη, φυσικά, να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

Αποκρινόμενη (Ι.Β.): Βεβαίως και συμφωνώ.

(Ερ.): Ευχαριστώ πάρα πολύ.

(Ι.Β.): Παρακαλώ.

(Ερ.): Τώρα, θα σας παρακαλούσα –ξεκινάει η συνέντευξη- να μιλάτε αργά και καθαρά, και ότι βέβαια δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση. Θα ήθελα να μου πείτε το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας.

(Ι.Β.): Ι.Β.

(Ερ.): Την ηλικία σας?

(Ι.Β.): 38.

(Ερ.): Το μορφωτικό σας επίπεδο?

(Ι.Β.): Υποψήφια διδάκτωρ, κάτοχος μεταπτυχιακού.

(Ερ.): Επαγγελματική εμπειρία? Συνοπτικά.

(Ι.Β.): Έχω εργαστεί στο χώρο της θεραπείας και της τέχνης, και του θεάτρου δηλαδή, σε διάφορες θέσεις στο θέατρο, καλλιτεχνικές, διοικητικές, stage manager. Στο Εθνικό Θέατρο και στο Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων.

(Ερ.): Στο ΚΕΘΕΑ που σας βρίσκουμε την παρούσα χρονική στιγμή, ποια είναι η θέση σας?

(I.B.): Είμαι προσωπικό θεραπείας και υποστηρίζω άτομα εξαρτημένα από τα τυχερά παιχνίδια και το αλκοόλ.

(Ερ.): Πολύ ωραία. Δεδομένου ότι έχουμε δύο φόρμες συνέντευξης, μία για τον ηγέτη και μία για την ομάδα, ... ηγέτη υπό την έννοια ότι είναι ο άνθρωπος που εμπνέει αυτό το project, εσείς σε ποιο σημείο θα τοποθετούσατε.. εγώ μάλλον αντιλαμβάνομαι ότι... Σαν ομάδα ή σαν ηγέτη..., πώς θα το βλέπατε, ποια θέση θα σας ταίριαζε πιο πολύ όλο αυτό? Υπάρχει κάποιος ο οποίος να έχει την πρώτη ιδέα γι' αυτή τη δράση και εσείς να έχετε ενταχθεί στην ομάδα του?

(I.B.): Όχι. Η πρώτη ιδέα ξεκίνησε ουσιαστικά, από εμένα προσωπικά και στο δρόμο μου βρήκα και μία πολύτιμη συνεργάτη από το Εθνικό Θέατρο.

(Ερ.): Ναι. Και ξεκίνησε το project από εσάς τις δύο δηλαδή βασικά.

(I.B.): Βασικά ναι.

(Ερ.): Ωραία, θα επιλέξω να σας απευθύνω τις ερωτήσεις της ηγεσίας, οπότε θα σας ρωτήσω: Πώς προέκυψε η ιδέα γι' αυτή τη δράση? Πώς εμπλακίκατε εσείς σε αυτό?

(I.B.): Το ΚΕΘΕΑ, το 2013, ανέθεσε σε όλα τα προγράμματα, γιατί υπάρχουνε πολλά προγράμματα θεραπευτικά, να κάνουνε μία δράση ευαισθητοποίησης απέναντι στον άστεγο πληθυσμό που τότε ήτανε σε μεγάλη έξαρση το φαινόμενο. Και από το πρόγραμμα ΚΕΘΕΑ ΑΛΦΑ ανέλαβα εγώ αυτή την πρωτοβουλία και θυμάμαι ότι είχα μία ιδέα σύμπραξης του ΚΕΘΕΑ με το Εθνικό Θέατρο, γιατί ήτανε η πρώην εργοδοσία μου το Εθνικό Θέατρο και είχαμε πολύ καλές σχέσεις, ώστε να γίνει μία παράσταση θεατρική της οποίας τα έσοδα θα διατεθούνε στον πληθυσμό αυτόν. Κάτι τέτοιο δεν βρήκε ανταπόκριση, όμως τουναντίον, ο κ. Χ. αντιπρότεινε τότε να συνεργαστώ με τη Σ. τη Ρ., η οποία είχε μόλις κατέβει στην Αθήνα και η οποία είχε τρέξει μέχρι τότε το «Θέατρο Κατ'οίκον» στο Κρατικό Θέατρο. Συναντηθήκαμε λοιπόν και συνειδητοποιήσαμε ότι είμαστε δύο άνθρωποι...

(Ερ.): Το είχε τρέξει στο Κρατικό Βορείου Ελλάδος?

(I.B.): Το «Θέατρο Κατ'οίκον». Ναι.

(Ερ.): Ναι, ευχαριστώ.

(I.B.): Ναι. Εκεί είχε ιδρυθεί. Την κάλεσα λοιπόν στο πρόγραμμα και της είπα ότι το ΚΕΘΕΑ επιθυμεί να κάνει μία δράση ευαισθητοποίησης για αστέγους, συνειδητοποίησε ότι δεν υπάρχουνε συνεργάτες από μέρους της -από μέρους του Εθνικού Θεάτρου-, όπως δεν υπήρχανε συνεργάτες από το μέρος του ΚΕΘΕΑ ΑΛΦΑ γιατί είχα αναλάβει μόνη μου τη δράση, και έτσι όντας δύο άτομα σκεφτήκαμε ότι «η ισχύς εν τη ενώσει», θα πρέπει να συνεργαστούμε και επί του πρακτέου πέρα από την ιδέα, δηλαδή πέρα από τη σύνθεση της ιδέας θα έπρεπε να συνδεθούμε και επί σκηνής. Και έτσι η εμπειρία μου μέσα από συντονισμό ομάδων και η εμπειρία της μέσα από την performance έδεσαν και σκηνοθετήσαμε το πρώτο εργαστήριο, το οποίο ονομάστηκε «Άστεγος: Μία έννοια υπό διερεύνηση», το οποίο εμπειρείχε στοιχεία αόρατου θεάτρου, στοιχεία δραματοθεραπείας, προβολή και συζήτηση, καθαρράιμη performance και συζήτηση με το κοινό. Το κοινό ήτανε τότε άτομα εξαρτημένα από το αλκοόλ και το τζόγο. Είχε...

(Ερ.): Ποια χρονιά? Συγγνώμη...

(I.B.): Το 2013. Με αφορμή την παγκόσμια ημέρα αστέγων. Είχε πάρα πολύ μεγάλη ανταπόκριση και την επαναλάβαμε, και πάρα πολύ μεγάλη απήχηση. Ήτανε έντονη συγκινησιακά για το κοινό που την παρακολούθησε. Και κατόπιν αιτήματος των θεραπευομένων του ΚΕΘΕΑ ΑΛΦΑ, καλέσαμε τη Σ. και συμπράξαμε στο δεύτερο εργαστήριο, το οποίο λεγότανε «Ένα ψέμα που λέει πάντα την αλήθεια». Το οποίο πάλι είχε βιωματικά κομμάτια για τα μέλη, αλλά και θεατρικά αμιγώς. Τότε ενισχυθήκαμε και από έναν ηθοποιό του Εθνικού Θεάτρου και στην πορεία βρήκαμε και άλλους «συνενόχους» να το πώ, μέσα σε εισαγωγικά φυσικά. Κάναμε το τρίτο εργαστήριο, το οποίο λεγότανε «Αυτό δεν θα τύχει ποτέ σε μένα», και τότε σκέφτηκα ότι με μηδέν budget -που ήτανε στον πυρήνα της ιδέας αυτής

όλης- θα μπορούσαν αυτοί οι δύο φορείς να θεσμοθετήσουν αυτό που από μεράκι στήσαμε με τη Σ. και να απευθυνθεί και σε άλλο πληθυσμό πέραν των εξαρτημένων. Και έτσι, μία ωραία πρωία, είπα την ιδέα μου στη Σ., την στήριξε, χτυπήσαμε την πόρτα στο γραφείο του κ. Χ., βρήκαμε θετική ανταπόκριση, την ίδια μέρα χτυπήσαμε και την πόρτα στο γραφείο του κ. Π., του υπευθύνου του ΚΕΘΕΑ ΑΛΦΑ, βρήκαμε θετική ανταπόκριση, έφτασε και μέχρι τον διευθυντή ΚΕΘΕΑ, τον κ. Γ., και έτσι ουσιαστικά οι υπεύθυνοί μας, δια της υπογραφής, της ενθάρρυνσης και της διοικητικής θεσμοθέτησης, μας έδωσαν το «εν λευκώ» να συνεχίσουμε να τρέχουμε τη δράση αυτή. Η οποία έτρεξε θεσμικά -εν συμβάσει- από τον Φεβρουάριο του 2014 και η τελευταία μας ήταν τον Ιανουάριο του 2016. Δηλαδή για δύο χρόνια.

(Ερ.): Μιλάτε για τον «Χώρο Δράσης» πάντα?

(Ι.Β.): Για τον «Χώρο Δράσης».

(Ερ.): Ναι.

(Ι.Β.): Το σημείο καμπής στην λειτουργία του ήταν η αποχώρηση της Σ.Ρ. από το Εθνικό Θέατρο, λόγω του ότι δεν ανανεώθηκε η σύμβασή της, οπότε ουσιαστικά αυτή τη χρονιά δύο πράγματα που έχουμε κάνει, τα έχω αναλάβει εξολοκλήρου μόνη μου, και έχω βρει «συνένοχο», εντός εισαγωγικών, τον Γ. τον Μ., ηθοποιό του Εθνικού Θεάτρου, όπου ο οποίος όμως επιτελεί άλλο ρόλο πια στο «Χώρο Δράσης». Είναι ηθοποιός. Και κάνει αφήγηση. Δεν κάνει συντονισμό ομάδας όπως κάναμε στα προηγούμενα εργαστήρια. Μαζί με τη Σ. Και βιωματικά παιχνίδια.

(Ερ.): Δηλαδή τώρα αυτό είχε μία παράσταση που ήταν μία ομάδα ηθοποιών, ή ένας ηθοποιός, όπως μου λέτε τώρα το αναλαμβάνει?

Ανοίγει πόρτα. Φωνή: «Α, σγνώμη... νόμιζα ότι...» Κλείνει η πόρτα.

(Ερ.): Ήταν μία ομάδα ηθοποιών που το έτρεχε όλο αυτό ή ένας – μπορεί και να είναι και ένας, όπως μου λέτε τώρα ο ηθοποιός, ο συγκεκριμένος? Δηλαδή, η παράσταση πώς γίνεται? Έρχονται ο κόσμος και...

(Ι.Β.): Καταρχήν δεν είναι παράσταση. Ο «Χώρος Δράσης» δεν κάνει παραστάσεις. Ο «Χώρος Δράσης» κάνει θεατρικές δράσεις επί σκηνής από επαγγελματίες ηθοποιούς, οι οποίες δίνουνε πάσα στο κοινό. Είτε για ν' ανέβει πάνω στη σκηνή,...

(Ερ.): Το κοινό.

(Ι.Β.): Το κοινό. Είτε για να παίξει, είτε για να συνδεθεί με βιωματικό τρόπο, είτε για να συζητήσει. Ο κύριος άξονας του project και ο κύριος άξονας της δημιουργίας της θεατρικής είναι το κοινό. Όχι η παράσταση και ο ηθοποιός. Δηλαδή ο στόχος είναι, με έμμεσο τρόπο -που είναι το θέατρο-, να το χρησιμοποιήσουμε δηλαδή ως εργαλείο, ώστε το κοινό να παίξει. Ή να βιώσει, ή να ρωτήσει ή να αυτοσχεδιάσει, ή, ή, ή... Έχουμε πολλά εργαλεία δηλαδή στη διάθεσή μας. Αλλά το κοινό που θα φύγει έχει κάνει ένα ταξίδι. Ο ηθοποιός έχει κάνει μια πολύ μικρή παρέμβαση.

(Ερ.): Κατάλαβα. Ποια ήταν η αντίδραση του φορέα / οργανισμού στην αρχική ιδέα? Τώρα... αν θέλετε μου λέτε τόσο για την αντίδραση του ΚΕΘΕΑ, όσο και για του Εθνικού, εφόσον μιλάμε για μία σύμπραξη.

(Ι.Β.): Ήταν θετική και ανεμπόδιστη, κυρίως για τον λόγο ότι η πρόταση που έγραψα εκείνο το βράδυ πριν πάμε να χτυπήσουμε την πόρτα του κυρίου Χ. και του κυρίου Γ., ήτανε “non budget story”. Δηλαδή στην πραγματικότητα, από τα ήδη δοσμένα υλικά και από το προσωπικό, θα μπορούσαν να στήσουν ένα project οι δύο οργανισμοί χωρίς budget. Ε, αυτό είναι σημαντικό. Και που απευθύνεται σε ανθρώπους αφιλοκερδώς και χωρίς budget.

(Ερ.): Ναι. Με ποια κριτήρια επιλέξατε τα μέλη της ομάδας σας? Όποια θεωρείτε μέλη της ομάδας σας και αν υπάρχουν αυτά.

(Ι.Β.): Εγώ μέλος της ομάδας μου θεωρώ τη Σ.Ρ., ως συνεργάτη, ως συνυπεύθυνη, και από εκεί και πέρα τους ηθοποιούς που κατά καιρούς εντάχθηκαν σε αυτό το project. Την Σ. την Κ., τον Γ. τον Μ., τον Α. τον Λ., την Ι. που δεν θυμάμαι το επίθετό της, οι οποίοι ήτανε άνθρωποι που

ήθελαν να μπόυνε στη διαδικασία να παίζουνε, από την ψυχή τους, με την ψυχή τους, και να έρθουν σε επαφή μ' αυτούς τους πληθυσμούς.

(Ερ.): Και με ποιά κριτήρια τους προσεγγίσατε?

Είσοδος άλλου ατόμου στο χώρο της συνέντευξης

(Ερ.): ... Θέλετε να το σταματήσω? Ε? Να διακόψουμε για λίγο...?

(Ι.Β.): Ναι, σταμάτα το λίγο... να δούμε που είμαστε...

(Σημείωση: Η συνέχεια της συνέντευξης δεν μαγνητοφωνήθηκε, πράγμα που έγινε αντιληπτό πολύ αργότερα από τον ερευνητή, οπότε η συνέχεια της συνέντευξης πραγματοποιήθηκε σε δεύτερο χρόνο, άλλη μέρα, από το σημείο που είχε μείνει)

(Ερ.): Και με ποιά κριτήρια τους προσεγγίσατε?

(Ι.Β.): Καταρχήν, δεν ξέρω αν είμαι σε θέση να απαντήσω στην ερώτησή σας γιατί το έναυσμα γι' αυτή την προσέγγιση ήταν η ιδέα που είχαμε να κάνουμε μία δράση σε συνεργασία με το Εθνικό Θέατρο. Η συνεργασία αυτή ανατέθηκε από τον φορέα του Εθνικού Θεάτρου σε μία ηθοποιό, την κυρία Σ.Ρ. Αυτή ουσιαστικά ήρθε εδώ ως εντεταλμένη του φορέα και από εκεί και πέρα, επειδή μιλάγαμε την ίδια γλώσσα θεατρικά και καλλιτεχνικά, επειδή υπήρχε ένα κοινό όραμα σε επίπεδο ανθρωπισμού, σε επίπεδο προσέγγισης ευπαθών ομάδων, επειδή υπήρχε μια κοινή ευαισθησία, προέκυψε ο καινούργιος στόχος. Στην πραγματικότητα δηλαδή, ο στόχος της δημιουργίας του «Χώρου Δράσης» προέκυψε από δύο δυναμικές που ήταν σε διάλογο κάτω από μία κοινή συνισταμένη και μία κοινή γλώσσα.

(Ερ.): Ναι. Και τα μέλη της ομάδας –αν υποθέσουμε ότι είναι αυτοί οι ηθοποιοί που παίζανε– (εάν λέω κάτι στραβά, διορθώστε με) επιλέχθηκαν από εσάς τις δύο?

(Ι.Β.): Ναι, σε συνδυασμό με εθελοντικές δηλώσεις που είχαμε από τους ίδιους τους ηθοποιούς, οι οποίοι ενδιαφέρθηκαν για το project και συνομιλήσαμε και βρήκαμε ότι, ναι θα μπορούσαμε να συνεργαστούμε.

(Ερ.): Ωραία. Να περάσω στην επόμενη ερώτηση. Παρουσιάστηκαν δυσκολίες κατά την εφαρμογή του project? Πώς τις αντιμετωπίσατε ή τις αντιμετωπίζετε? Αν υπάρχει επικάλυψη κάποιων ερωτήσεων – δεδομένου ότι μου έχετε μιλήσει για το project νωρίτερα– μπορούμε, κατά την κρίση σας, να τις προσπερνάμε.

(Ι.Β.): Όπως σας είπα και νωρίτερα, στο σήμερα το βασικό εμπόδιο για τους τελευταίους έξι μήνες ήταν η απόλυση της εν λόγω συνεργάτιδος από το Εθνικό θέατρο, ως εκ τούτου έμεινε κατά το ήμισυ ακέφαλο το project, έτσι? Και από εκεί και πέρα, τα δύο πρώτα χρόνια λειτουργίας το πρόβλημα που είχαμε ήταν η έλλειψη budget, καθώς και η διασπορά και των δύο μας και σε άλλα projects.

(Ερ.): Ναι. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?

(Ι.Β.): Τα στοιχεία – κλειδιά....

(Ερ.): Ναι.

(Ι.Β.): Ενός επιτυχημένου project στο χώρο του θεάτρου..... Το να είναι ένα project ανθρωπιστικό χωρίς να είναι ακτιβιστικό, να μην χάνει την καλλιτεχνικότητά του και τον στόχο ο οποίος είναι η παραγωγή τέχνης, έτσι? Αυτός είναι ο στόχος. Και να είναι ανθρωποκεντρικό χωρίς να είναι αλτρουιστικό. Καταλαβαίνετε τι εννοώ?

(Ερ.): Νομίζω ναι.

(Ι.Β.): Με άλλα λόγια, θεωρώ ότι ένα project πρέπει να γίνεται για τον άνθρωπο, από τον άνθρωπο...

(Ερ.): ... και στο κέντρο ο άνθρωπος...

(Ι.Β.): ... και στο κέντρο ο άνθρωπος..., χωρίς όλο αυτό να είναι μια υπηρεσία υγείας. Αλλά να είναι μια καλλιτεχνική παραγωγή και ξεκάθαρη.

(Ερ.): Ωραία. Ευχαριστώ πολύ. Πώς επικοινωνήσατε την ιδέα στα μέλη της ομάδας, και πώς οργανώθηκε η πρωτοβουλία αυτή? Αν, ξαναλέω, υπάρχει επικάλυψη, μου το λέτε και...

(Ι.Β.): Ναι νομίζω ότι σας το έχω απαντήσει αυτό.

(Ερ.): Ωραία. Μιλήστε μας λίγο για τον εαυτό σας, περιγράψτε μας το προφίλ σας ως μία από τις συντονίστριες του project, τη συμπεριφορά σας πάνω στη δουλειά, και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρεάσατε ή επηρεάζετε την πορεία του.

(Ι.Β.): Κοιτάζετε... Εάν θεωρήσουμε ότι είμαι αυτοκίνητο, θα έλεγα ότι είμαι πολυμορφικό. Δηλαδή: πρέπει να είμαι 4x4, πρέπει όμως να δείχνω κάπως καθαρή και αυτοκίνητο πόλης γιατί αλλιώς δεν θα με προσεγγίσει κανείς. Πρέπει να έχω ηλεκτρικά παράθυρα, ABS, έξι ταχύτητες, αν είναι δυνατόν...

(Ερ.): Γέλια.....

(Ι.Β.): ... όχι πέντε, μεγάλο πορτ-μπαγκάζ, άδειους χώρους και...

(Ερ.): Πολυμηχάνημα...

(Ι.Β.): Πολυμηχάνημα.

(Ερ.): Ναι.

(Ι.Β.): Σας επαρκεί αυτή η απάντηση ή θέλετε να την εξηγήσω?

(Ερ.): Νομίζω δεν χρειάζεται... Οι πολιτιστικές βιομηχανίες χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Πώς θα βλέπατε τον εαυτό σας μέσα σε αυτό το τρίπτυχο και ποιος είναι ο ρόλος που νομίζετε ότι σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?

(Ι.Β.): Ηγέτης, manager....?

(Ερ.): Και προπονητής.

(Ι.Β.): Θα σας παραπέμψω στην προηγούμενη απάντηση και θα έλεγα «Και τα τρία». Αν όμως πρέπει να τα ιεραρχήσω, θα έλεγα «Πρώτα προπονητής, μετά ηγέτης και μετά manager».

(Ερ.): Ναι.

(Ι.Β.): Με την έννοια ότι το τρίτο μπορεί να γίνει κι από κάποιον άλλον. Αλλά οι δύο πρώτες δεξιότητες δεν μπορούν να λείπουν. Αλλά ιδανικά... πολυμορφικό. Και τα τρία.

(Ερ.): Κατάλαβα. Τι σημαίνει για εσάς ο «Χώρος Δράσης»? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?

(Ι.Β.): Ο «Χώρος Δράσης» είναι ένα «παιδί μου», το οποίο το γέννησα μετά από ευτυχή συνάντηση με άλλους ανθρώπους, όπως και τα πραγματικά παιδιά άλλωστε... Και είναι το πρώτο βήμα σε μια νέα πορεία και προσωπική δική μου, αλλά και σε μία στροφή που κάνει σήμερα ο κόσμος της τέχνης θεωρώ.

(Ερ.): Ναι. Με ποιο τρόπο και σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι επηρέασε η θεατρική σας κατάρτιση την οργάνωση και τη γενικότερη πορεία του project?

(Ι.Β.): Ε, νομίζω ότι αν δεν υπήρχε το θεατρικό background, δεν θα μπορούσε να προχωρήσει η ιδέα αυτή. Με την έννοια ότι με τη ματιά ενός θεραπευτή δεν μπορείς να κάνεις αυτού του τύπου τη δραματολογία που δουλεύαμε εμείς στις δράσεις αυτές. Έτσι? Δηλαδή θέλω να πω ότι η θεατρική κατάρτιση είναι άμεσα συνδεδεμένη μ'αυτό που σας είπα πριν. Το πρωτεύοντα στόχο που είναι η παραγωγή τέχνης. Οπότε είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τον στόχο του project.

(Ερ.): Ναι. Δύο τελευταίες ερωτήσεις. Πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε / έχει το project στο κοινό που απευθύνεται? Ποιά είναι η γεύση που τους αφήνει? Και ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης?

(Ι.Β.): Να σας απαντήσω μ'ένα παράδειγμα?

(Ερ.): Ναι.

(I.B.): Πολύ νωρίς μας έστειλε γράμμα μία κοπέλα, μέλος εδώ του προγράμματος, το οποίο αποτέλεσε μάλιστα και καταλυτική παρέμβαση για να θελήσουμε να συνεχίσουμε αυτό το project και να το διευρύνουμε.

(Ερ.): Όταν λέτε μέλος... θεραπευόμενη? Όχι μέρος της ομάδας του project?

(I.B.): Όχι όχι. Ναι, θεραπευόμενη.

(Ερ.): Εντάξει.

(I.B.): Θεραπευόμενη – σύντροφο αλκοολικού συγκεκριμένα, για να μην πω αλκοολική. Δεν ήταν αλκοολική η ίδια.

(Ερ.): Μάλιστα.

(I.B.): Ήτανε σύντροφος. Παρακολούθησε λοιπόν αυτό το project και μας έστειλε ένα γράμμα και μας είπε ότι φεύγοντας ήταν τόσο ευεργετικό αυτό που της είχε συμβεί μέσα από τη δράση της τη θεατρική και βίωνε τέτοια συναισθήματα και ήταν τόσο πολύ επικεντρωμένη στον εαυτό της, που κατέβηκε μέχρι την Ομόνοια με τα πόδια μόνη της – έντεκα η ώρα το βράδυ ήτανε-, πήρε το μετρό, γύρισε στο σπίτι της, άνοιξε την πόρτα της πολυκατοικίας, μπήκε στο ασανσέρ, πήρε το ασανσέρ, ανέβηκε στο διαμέρισμά της, έφτασε στο διαμέρισμα, άνοιξε το φως... και τότε συνειδητοποίησε ότι ουδέποτε έχει περπατήσει στο δρόμο μόνη της νύχτα – ειδικά στην περιοχή της Ομόνοιας- και ουδέποτε έχει μπει σε ασανσέρ μόνη της, γιατί είχε δεχτεί κάποτε παλιά μian επίθεση και είχε μεγάλη φοβία. Τα έκανε λοιπόν όλα αυτά, όχι συνειδητά, αλλά εξαιτίας της μεγάλης θερμοκρασίας που είχε η ίδια ανεβάσει μέσα απ'τη συμμετοχή της. Αυτή ήτανε μία πρώτη από μια σειρά αλυσιδωτών, ... αντιδράσεων που είχαμε, τη θυμάμαι, γιατί την έχω καταγράψει, και είναι για μένα το ζητούμενο.

(Ερ.): Ωραία. Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες / δράσεις? Κι αν ναι, με ποιόν τρόπο?

(I.B.): Λοιπόν, η οικονομική κρίση έχει στρέψει τον καλλιτεχνικό κόσμο σε τέτοιου είδους δράσεις, η οικονομική κρίση έχει αυξήσει τον πληθυσμό που είναι αποδέκτης τέτοιου είδους υπηρεσιών, αυτά τα δύο σημεία είναι τα θετικά σημεία. Και η οικονομική κρίση έχει κάνει πολλές από αυτές τις δράσεις να γίνονται με λάθος τρόπο. Δηλαδή, αυτό που σας έλεγα πριν, να μην είναι καλλιτεχνικές, να είναι ακτιβιστικές, να είναι αλτρομιστικές, να είναι... με την έννοια της προσφοράς. Που η προσφορά είναι το μέσο. Δεν είναι το ζητούμενο. Το ζητούμενο είναι να εμπλακεί ο κόσμος στο θέατρο και να κάνει τέχνη.

(Ερ.): Ναι.

(I.B.): Αυτό.

(Ερ.): Ωραία. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας.

(I.B.): Ευχαριστώ.

(Ερ.): Να είστε καλά.

5.Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης κας Σ.Ρ. / Χώρος Δράσης / Σύμπραξη ΚΕΘΕΑ & Εθνικού Θεάτρου.

-Ερευνητής (Ερ.): Καλημέρα σας! Ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχθήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του, όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή / κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ'αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία: Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τη συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε τελικά ότι θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05 Μαΐου του '16. Είστε απολύτως ελεύθερη να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

- **Σ.Ρ.:** Ναι, συμφωνώ.

- **Ερ.:** Ευχαριστώ πάρα πολύ. Θα ήθελα να σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι φυσικά δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση. Θα μου πείτε αν θέλετε το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας.

- **Σ.Ρ.:** Σ.Ρ.

- **Ερ.:** Το μορφωτικό σας επίπεδο.

- **Σ.Ρ.:** Μετράει το Α.Π.Θ;

- **Ερ.:** Φυσικά.

- **Σ.Ρ.:** Ναι. Θα αποφοιτήσω από το τμήμα Θεάτρου του Αριστοτελείου το Σεπτέμβριο.

- **Ερ.:** Η επαγγελματική σας εμπειρία;

- **Σ.Ρ.:** Είμαι ηθοποιός επαγγελματίας, από το 2000 επαγγελματικά και έχω εργαστεί στο χώρο της παραγωγής, της σκηνογραφίας, του φωτισμού, σε όλα..., ...στο διοικητικό κομμάτι σε κρατικά θέατρα...

- **Ερ.:** Ωραία. Μιλώντας τώρα για το χώρο δράσης, που είναι μια σύμπραξη, αν δεν κάνω λάθος, του Εθνικού Θεάτρου και του ΚΕΘΕΑ, η θέση σας στον οργανισμό την παρούσα χρονική στιγμή, ποια είναι;

- **Σ.Ρ.:** Καμία.

- **Ερ.:** Δεν έχετε θέση;

- **Σ.Ρ.:** Καμία. Δεν έχω θέση αυτή τη στιγμή.

- **Ερ.:** (Στον σερβιτόρο): Μπορούμε να χαμηλώσουμε λίγο τη μουσική παρακαλώ; Ευχαριστώ.
- **Σ.Ρ.:** Δεν εργάζομαι ούτε στο Εθνικό Θέατρο ούτε συνεργάζομαι πια... με το ΚΕΘΕΑ.
- **Ερ.:** Ναι. Έχω επιλέξει να κάνουμε τη συνέντευξη και να απαντήσετε σε ερωτήσεις που αφορούν στον ηγέτη.
- **Σ.Ρ.:** Ναι.
- **Ερ.:** Θα ήθελα σας παρακαλώ να μου πείτε πώς προέκυψε η αρχική ιδέα για το «Χώρος Δράσης» και πώς εμπλακήκατε σε αυτό;
- **Σ.Ρ.:** Η ιδέα για το Χώρο Δράση ήταν μια ιδέα της Ιωάννας Βαλσαμίδου, θεραπεύτριας στο ΚΕΘΕΑ και με σπουδές στην ψυχοθεραπεία -στο ψυχόγραμμα συγκεκριμένα αν δεν κάνω λάθος- αλλά και στο θέατρο. Έχει σπουδάσει υποκριτική. Συνεργαστήκαμε αρχικά -το ΚΕΘΕΑ με το Εθνικό Θέατρο- μέσω της δράσης «Θέατρο Κατ'οίκων». Το «Θέατρο Κατ'οίκων» πραγματοποιούσε παραστάσεις μέσα σε χώρους όπου βρίσκονταν άνθρωποι οι οποίοι δεν μπορούσαν να έχουν πρόσβαση στο θέατρο. Το ΚΕΘΕΑ έστειλε ένα κάλεσμα στο Εθνικό να γίνει μία δράση στο ΑΛΦΑ σε σχέση με τον άστεγο. Και έτσι ξεκίνησε ουσιαστικά εν σπέρματι η φόρμουλα του «Χώρου Δράσης» ... τι εννοώ ... δεν έγινε μία παράσταση. Ωραία... λοιπόν αντί να φτιάξουμε μία παράσταση εμείς οι ηθοποιοί του Εθνικού και να πάμε να παίζουμε απλώς σε θεατές στο ΚΕΘΕΑ, ένας θεραπευτής από το ΚΕΘΕΑ και εγώ -ένας ηθοποιός από το Εθνικό- συνεργάστηκαν πνευματικά και έφτιαξαν μία δράση η οποία είχε αλληλεπίδραση με το κοινό, δηλαδή ήταν μία διαδραστική performance. Αυτό συνεχίστηκε για άλλες δύο παρουσιάσεις μέσα στο ΚΕΘΕΑ ΑΛΦΑ με την Ιωάννα Βαλσαμίδου, που κάθε φορά γεννούσαμε κάτι συγκεκριμένο το οποίο είχε πάντα διάδραση. Και εκτός από μία φορά που δεν υπήρχε διάδραση ακριβώς, ήταν κάτι που όντως ήταν μία παράσταση που είδανε... Υπήρχε όμως πάντα στο τέλος feedback από τον πληθυσμό που το είδε. Έτσι λοιπόν, μέσα από αυτές τις δράσεις η Ιωάννα Βαλσαμίδου, της προέκυψε μία ιδέα να γίνονται εργαστήρια ψυχοεκπαιδευτικά μέσα στο Εθνικό Θέατρο. Δηλαδή ομάδες του πληθυσμού οι οποίοι θέλουν να ασχοληθούν με την συνομιλία με τον εαυτό ουσιαστικά, μέσω του θεάτρου, να προσέρχονται μέσα στο Εθνικό Θέατρο.
- **Ερ.:** Στο χώρο του Εθνικού Θεάτρου;
- **Σ.Ρ.:** Στο χώρο του Εθνικού Θεάτρου. Αυτή η ιδέα χαιρετίστηκε από την τότε διεύθυνση του Εθνικού Θεάτρου και υπεγράφη ένα μνημόνιο συνεργασίας -δηλαδή το μνημόνιο είναι μία κακή λέξη- αλλά εν πάση περιπτώσει μία συμφωνία μεταξύ των δύο οργανισμών, ότι ο ένας παρέχει το προσωπικό και το χώρο και ότι και ο άλλος ταυτόχρονα παρέχει το προσωπικό και το χώρο. Ήταν ένα no budget story... υπήρχανε άνθρωποι οι οποίοι πληρώνονταν ούτως ή άλλως από το Θέατρο για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και έγινε αυτή η συνεργασία και οι δύο οργανισμοί προχώρησαν σε αυτή για όσο διάστημα παρέμενε στη διοίκηση του Εθνικού Θεάτρου ο Χ. ο οποίος είχε υπογράψει αυτή την σύμβαση. Αυτό ήταν το Μάιο του 2015 ουσιαστικά. Από το Μάιο του 2015 μέχρι και τον Ιανουάριο..., μέχρι και τον Δεκέμβριο όπου έγινε η έναρξη του Χώρου Δράσης δεν έγιναν κάποια εργαστήρια, μέχρι να βρει τον καλπασμό της η καινούρια ηγεσία, να βρει και το ΚΕΘΕΑ με την καινούρια ηγεσία πώς θα το φορμάρει και λοιπά.
- **Ερ.:** Ουσιαστικά δηλαδή πόσο καιρό έτρεξε ο Χώρος Δράσης; Κανονικά;
- **Σ.Ρ.:** Ένα χρόνο και κάτι...
- **Ερ.:** Ναι. Κατ' αρχήν όταν λέμε πληθυσμό, εννοούμε τους θεραπευόμενους;
- **Σ.Ρ.:** Όταν λέμε πληθυσμό εννοούμε ανθρώπους, οι οποίοι έχουν ενταχθεί σε κάποιον φορέα, ο οποίος τους ενοποιεί σε σχέση με την ιδιαιτερότητα ή την ευπάθεια που έχει η συγκεκριμένη ομάδα. Άνθρωποι με ειδικές ανάγκες -κινητικές και νοητικές- μετανάστες,

παιδιά με νοητική στέρηση, άνθρωποι οι οποίοι έχουν ενταχθεί σε πρόγραμμα απεξάρτησης από ουσίες, αλκοόλ και τζόγο και... πολλές μπορεί να είναι οι ομάδες..., μία ομάδα ήταν επίσης οι άστεγοι. Και αυτοί οι άνθρωποι, οι ομάδες αυτές έρχονταν μέσα στο θέατρο, μέσα στο Εθνικό, δεν πηγαίναμε εμείς δηλαδή πια στη μονάδα τους.

- **Ερ.:** Ούτε γινόταν στο χώρο του ΚΕΘΕΑ..
- **Σ.Ρ.:** Έγιναν κάποιες στο χώρο του ΚΕΘΕΑ γιατί ο χώρος του Εθνικού δεν ήταν διαθέσιμος και επειδή ήταν ακριβώς το ΚΕΘΕΑ ΑΛΦΑ που είχε υπογράψει και τη σύμβαση, το ΚΕΘΕΑ μαζί με το Εθνικό.
- **Ερ.:** Αλλά η ιδέα ήταν να γίνονται στο χώρο του Εθνικού..
- **Σ.Ρ.:** Ναι, ναι, και αυτό έγινε μόνο για το ΑΛΦΑ, και μόνο επειδή ήταν ένα συγκεκριμένο εργαστήριο, το οποίο αφορούσε ζευγάρια, και έπρεπε να μπορούν και ο άντρας και η γυναίκα, και η Παρασκευή βράδυ ήταν η καλύτερη στιγμή που μπορούσαν... να μην είναι ούτε μεσοβδόμαδα και να μπορούν και οι δύο, και επειδή εκείνη την ώρα υπήρχε εργαστήριο στο Εθνικό, μόνο για αυτό έγινε στο ΑΛΦΑ.
- **Ερ.:** Ναι. Τώρα, ποια ήταν η αντίδραση του φορέα-οργανισμού στην αρχική ιδέα; Τώρα, δεδομένης της ιδιαιτερότητας της δράσης, μήπως να λέγαμε και για τους δύο φορείς...
- **Σ.Ρ.:** Ναι, για το ΚΕΘΕΑ, δεν μπορώ να σας πω πώς χαιρετίστηκε, νομίζω ότι χαιρετίστηκε θετικά. Για το Εθνικό μπορώ να σας πω ότι ο τότε διευθυντής ενθουσιάστηκε, ήτανε κάτι το οποίο... επειδή είχα συνεργαστεί μαζί του αρκετά χρόνια πριν, ήξερα ότι είναι ένα πεδίο που τον ενδιαφέρει, γιατί στο κάτω κάτω το «Θέατρο Κατ'οίκων» από το οποίο εγώ προέρχομαι ήταν δική του ιδέα, δηλαδή ήταν, ...είναι ένας τομέας ο οποίος τον ενδιαφέρει, οπότε ενθάρρυνα και την Ιωάννα, της είπα είναι μία ιδέα την οποία πιστεύω ότι δεν χάνουμε τίποτα αρχικά, αν όχι έχουμε πολλές πιθανότητες να περάσει, και χαιρετίστηκε από την πρώτη συνάντηση με ενθουσιασμό... Τον ενδιέφερε πάρα πολύ και μάλιστα ήθελε και πίεζε να ξεκινήσει γρήγορα, να μην χαθεί χρόνος.
- **Ερ.:** Ωραία. Με ποια κριτήρια επιλέξατε τα μέλη της ομάδας σας, αν θεωρούμε ότι υπάρχει κάποια ομάδα, βέβαια από ότι μου είπε η κυρία Β., εδώ μιλάμε κατά βάση για έναν ηθοποιό σαν αφηγητή, καλά τα λέω; Ή υπήρξε και μία παράσταση με περισσότερους ηθοποιούς;
- **Σ.Ρ.:** Κατ' αρχήν δεν μιλάμε για παραστάσεις, μιλάμε για διαδραστικά εργαστήρια. Κυρίως έχω παίξει εγώ σε ρόλους είτε πραγματικά ηθοποιού, ο οποίος μπαίνει και υποδύεται ένα πρόσωπο ή σε ρόλους αφηγητή και με το Χώρο Δράσης έχουν συνεργαστεί ο Γ. Μ., η Σ. Κ. και η Ι. Θ., ελπίζω να μην ξεχνάω κάποιον. Τα κριτήρια ήταν πρώτον η θέληση του ηθοποιού να λάβει μέρος σ' αυτό, και δεύτερον, η... πώς να το πω..., η διερεύνηση από μέρους μας της ικανότητάς του να μπορεί να συναισθάνεται το πλαίσιο, το οποίο ήταν πολύ συγκεκριμένο. Δηλαδή το πλαίσιο ενός ψυχο-εκπαιδευτικού διαδραστικού εργαστηρίου είναι αυστηρότερο και θέλει πολύ σαφή εγρήγορση και διαφορετική λειτουργία από αυτή του ηθοποιού. Να σας πω ένα παράδειγμα γιατί είναι λίγο γενικό αυτό. Για παράδειγμα, όταν έχεις ανθρώπους οι οποίοι είναι άστεγοι, έχεις μία αυξημένη ευαισθησία στο πώς θα προσλάβουν τις λέξεις και τη συμπεριφορά..., όχι συμπεριφορά... τη διάθεση; το attitude; Όταν έχεις π.χ. ανθρώπους οι οποίοι απεξαρτώνται από το αλκοόλ έχεις συγκεκριμένα όρια και θα μου πείτε, μα... είσαι ηθοποιός, δεν παίζεις; Δεν ήταν ακριβώς αυτό. Ήταν αυτοσχεδιασμοί, πολλές φορές ήταν αυτοσχεδιαστικά τα πράγματα. Δηλαδή έπρεπε να είσαι στο εκεί και στο τώρα, παρών, σε απόλυτη επικοινωνία με το στόχο που έχουν οι άνθρωποι οι οποίοι ήρθαν εκεί, για να τους βοηθήσεις να εκφραστούν και αυτό δεν είναι κάτι το οποίο ο κάθε ηθοποιός οφείλει να το έχει, έτσι; Δηλαδή κάποιος ηθοποιός δεν έχουν κάνει ποτέ street theater, openholding for disation....., δεν έχουν ασχοληθεί με αυτό το κομμάτι. Αυτά ήταν τα κριτήρια. Πρώτον το πόσοι ήθελαν και δεύτερον το πόσοι είχανε αυτού του είδους

την... εμπειρία...; δυνατότητα...; άνοιγμα...; να ανταποκριθούν στην πολύ δύσκολη είναι η αλήθεια συνθήκη ενός διαδραστικού εργαστηρίου, όπου το κοινό διαδρά επάνω σου συνέχεια, συνέχεια...

- **Ερ.:** Άρα, εκεί αυτό το πολύ λεπτό πλαίσιο το 'χατε ήδη ορίσει εσείς και η κυρία Βαλσαμίδου.
- **Σ.Ρ.:** Ναι, διότι, πρώτον υπάρχει κώδικας δεοντολογίας πάρα πολύ αυστηρός στη θεραπεία και στο πώς αντιμετωπίζεις, ανεξαρτήτως ιδιότητάς σου, τέτοιες ομάδες πληθυσμού είτε κάνεις θεραπεία, είτε κάνεις εμφύλωση, είτε, είτε... και ο «Χώρος Δράσης» είχε έναν πάρα πάρα πολύ σαφή εσωτερικό κανονισμό για προστασία των εργαζομένων στο «Χώρο Δράσης» και των πληθυσμών που ερχότανε, ο οποίος κώδικας δεοντολογίας είναι ο Κώδικας Δεοντολογίας που βλέπει το ΚΕΘΕΑ το ίδιο, δηλαδή είναι πώς να το πω..., μία τεχνογνωσία δοκιμασμένη, σοβαρή, όπως ας πούμε υπάρχει κώδικας δεοντολογίας μεταξύ των ιατρών, μεταξύ των νοσηλευτών... Προσπαθήσαμε να υπάρχει μία πιστοποίηση επιστημονική, αν θέλετε, σε αυτό που κάναμε, ούτως ώστε να μην υπάρχει καμία, όσο γίνεται βέβαια, έτσι, καμία διαφυγή σε σχέση με την ηθική, τη δεοντολογία, την υψηλή αντιμετώπιση του εγχειρήματος. Αυτό...
- **Ερ.:** Ναι. Παρουσιάστηκαν δυσκολίες κατά την εφαρμογή του project; Πώς τις αντιμετωπίσατε;
- **Σ.Ρ.:** Δυσκολίες... Εγώ θα σας έλεγα πως δυσκολίες στην πραγματικότητα δεν αντιμετωπίστηκαν, με την έννοια ότι εφόσον δεν υπήρχε χρηματοδότηση ουδέποτε βρεθήκαμε στην..... πώς το λένε, να διακόπτεται το πρόγραμμα... για όσο καιρό ήμουν εγώ βέβαια παρούσα και συνεργάτης. Οι δυσκολίες ήταν για μένα ελάχιστον σημασίας, δηλαδή, δεν μπορώ να πω ότι συνάντησα δυσκολ..., συναντήσαμε δυσκολίες τις οποίες δεν περιμέναμε. Οι δυσκολίες που συναντήσαμε ήταν κάποιες φορές ότι τα ωράρια του ηθοποιού είναι τελείως διαφορετικά με τα ωράρια του δημοσίου υπαλλήλου και ότι κάποιιο οργανισμοί ήταν πολύ διστακτικοί, κάποιιο φορείς εξωτερικοί δηλαδή ήταν πολύ διστακτικοί και δεν απαντήσανε άμεσα, δεν ξέρανε ακριβώς τι είναι αυτό, ίσως και κάποιιο φορείς να μην θεωρούν προτεραιότητα το να εκφραστούν τα μέλη. Ας πούμε το ότι, ξέρω γω, η Σχεδία θεώρησε ότι ναι, να οργανώσουμε ένα τέτοιο εργαστήριο, τι ωραία, μπορεί να μην είναι το ίδιο ξέρω γω για έναν άλλον φορέα, γιατί λέει εγώ τώρα πρέπει πρώτα να κοιτάξω πώς αυτοί οι άνθρωποι θα τραφούν ή πώς ο χρήστης δεν θα παίρνει ναρκωτικά, παρά να μπω τώρα σε αυτή τη διαδικασία, γιατί έχω άλλες προτεραιότητες. Αυτό είναι μια δική μου εκτίμηση, μπορεί να κάνω τελείως λάθος, άλλες δυσκολίες, τι να σας πω..., δυσκολίες που βρίσκεις όταν κάνεις το εργαστήριο, δηλαδή δυσκολίες στο συντονισμό είναι δυσκολίες που πάντα βρίσκεις σε μια πρόβα, θεωρώ ας πούμε ότι πάνε μαζί με την εκτέλεση οποιουδήποτε εγχειρήματος, τίποτα δεν κυλάει χωρίς καμία. Αυτό.
- **Ερ.:** Ναι. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία-κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου;
- **Σ.Ρ.:** Επιτυχημένου project που έχει να κάνει πάντα με αυτό; Δηλαδή μία επιτυχημένη παράσταση ή μία δράση η οποία έχει και κοινωνικό χαρακτήρα;
- **Ερ.:** Ιδανικά, εφόσον είναι το θέμα μας.
- **Σ.Ρ.:** Ιδανικά... Κατ'αρχήν, πρέπει να υπάρχει χρηματοδότηση. Αν η χρηματοδότηση είναι δημόσια, είναι καλό να υπάρχει μία συνεργασία πολλών φορέων. Τι εννοώ. Εάν ας πούμε το Εθνικό Θέατρο για παράδειγμα έτσι..., ή το Κρατικό Θέατρο, αν λόγω της κρίσης και της κατάστασης, ή λόγω στόχου των διευθυντών, γιατί δεν είναι όλοι είτε ευαισθητοποιημένοι, είτε ο στόχος του Εθνικού Θεάτρου ή του Κρατικού Θεάτρου δεν είναι απαραίτητα οι κοινωνικές δράσεις, έτσι δεν είναι; Είναι απολύτως θεμιτό κάποιος διευθυντής να εστιάζει

ας πούμε στην πολιτιστική ενημέρωση ή στην πολιτιστική παιδεία. Άρα, είναι σωστό να υπάρχει συνεργασία πολλών φορέων, δηλαδή η χρηματοδότηση να μην προέρχεται, να μην εξαρτάται μόνο από έναν φορέα, δηλαδή αν αυτός ο φορέας αντιμετωπίζει πρόβλημα να διακόπτεται η δράση. Να είναι ας πούμε ένας δήμος ή το Υπουργείο Υγείας ταυτόχρονα ή μαζί ένας πολιτιστικός φορέας ιδιωτικός πχ η Στέγη, το Ωνάσειο δεν ξέρω..., δηλαδή μία σύμπραξη πολλών ανθρώπων οι οποίοι θα δίνουν μία χρηματοδότηση η οποία δε χρειάζεται να ναι μεγάλη αλλά χρειάζεται να είναι απρόσκοπτη για να μη διακόπτεται το πρόγραμμα, συμφέρει να έχεις ιδιωτικούς χορηγούς οι οποίοι σίγουρα κερδίζουν απ' αυτό, δηλαδή εμένα με προσέγγισαν απ' την άλλη δράση ιδιώτες χορηγοί, κάτι που δεν μου έχει συμβεί ποτέ στην καριέρα μου στο θέατρο, που έχουμε πάρει πολλές φορές χορηγίες από πολύ μεγάλους οργανισμούς, εταιρείες κινητής τηλεφωνίας στα φόρτε τους, δηλαδή ξέρω πώς γίνεται αυτή η δουλειά, αλλά αυτού του είδους οι δράσεις συμφέρει πάρα πολύ, στον άνθρωπο που κάνει τη δράση να έχει εξασφαλίσει μία χορηγία. Οφείλεις να έχεις έναν οργανισμό ο οποίος ενδιαφέρονται πραγματικά για αυτό...τι άλλο να σας πω..., δεν ξέρω.

- **Ερ.:** Όχι, τέλεια. Τώρα..., πώς επικοινωνήσατε την ιδέα στα μέλη της ομάδας σας, στους ηθοποιούς αυτούς που απασχολήθηκαν κατά διαστήματα και πώς οργανώθηκε αυτή η πρωτοβουλία – δράση; Βέβαια αν, κάτι..., αν υπάρχει αλληλοεπικάλυψη ερωτήσεων, γιατί στην κουβέντα μπορεί να τύχει, μπορούμε να μην το απαντήσουμε.
- **Σ.Ρ.:** Ναι, η οργάνωση της δράσης έγινε αποκλειστικά από εμένα και την Ι., ουσιαστικά. Και αυτό έγινε γιατί η Ι. είχε την κεντρική ιδέα, που ήξερε πολύ καλά ποιος είναι ο στόχος. Εγώ επειδή είχαμε συντονιστεί καλά στον τρόπο της δουλειάς είχα λίγο καταλάβει το πώς σκέφτεται η Ι. και πολύ γρήγορα κούμπωναν οι ιδέες μας. Στους υπόλοιπους ηθοποιούς οι οποίοι ήρθαν, επικοινωνήθηκε..., επικοινωνήσαμε με συναντήσεις, όπου προσπαθούσαμε να τους κάνουμε πολύ σαφές και καθαρό το πλαίσιο στο οποίο δρουν.
- **Ερ.:** Ωραία. Μιλήστε μας λίγο για τον εαυτό σας, περιγράψτε μας το προφίλ σας, ως συντονίστρια του project, τη συμπεριφορά σας πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασατε την πορεία του project.
- **Σ.Ρ.:** Εγώ είμαι ηθοποιός. Χωρίς να είναι στόχος μου, τα έφερε έτσι η ζωή και η καριέρα και ενεπλάκην σε ένα κομμάτι που έχει να κάνει με τη θεραπεία σε πολλά εισαγωγικά μέσω της τέχνης, δηλαδή πώς η τέχνη μπορεί να έχει ένα πιο κοινωνικό πρόσωπο. Κι έτσι όταν ήρθε η ιδέα από την Ι. Β., δηλαδή από μία γυναίκα η οποία έχει σπουδάσει ψυχόδραμα και είναι θεραπεύτρια, πιστοποιείται δηλαδή να μπορεί να μιλάει για αυτό, ήμουν ήδη πολύ κοντά στη λογική.
- **Ερ.:** Δηλαδή;
- **Σ.Ρ.:** Δηλαδή ήμουνα πολύ οικεία με τους πληθυσμούς και το τι, ποιες είναι οι ανάγκες τους και οι συμπεριφορές τους, δηλαδή παράδειγμα: γνώριζα όταν πήγαινα στο «Θέατρο Κατ'οίκων» στα σπίτια των ανθρώπων που επισκεπτόμασταν ότι οι περισσότεροι φλερτάρουν, αν όχι είναι παντρεμένοι με την κατάθλιψη. Διότι, είναι αναμενόμενο σε ένα περιβάλλον κλειστό, ένας άνθρωπος ο οποίος δεν μπορεί να μετακινηθεί καν, ή ας πούμε είναι πολύ μεγάλος και δεν είναι πια το κέντρο της ζωής της οικογένειάς του, καταλαβαίνουμε όλοι ότι οι περισσότεροι άνθρωποι μεγάλοι πια δεν μπορούν να βγουν από το σπίτι, ούτε οι οικογένειες μπορούν πάντα να τους φροντίσουν όσο καλύτερα μπορούν, ούτε έχουν τα χρήματα για να περνάνε καλά, είναι δύσκολα, πονούν, πόνος. Αυτό αυτομάτως, το ότι εγώ είχα μία εμπειρία με έκανε να επικοινωνώ εύκολα με τα κομμάτια τα οποία είχανε να κάνουνε με τη θεραπεία. Δηλαδή εύκολα κατάλαβα, ας πούμε, ποια είναι τα όρια που θέτουμε στον τομέα της απεξάρτησης. Εύκολα. Δεν τα τήρησα πάντα γιατί δεν ήμουν τόσο καλά εκπαιδευμένη, έκανα λάθη δηλαδή, αλλά ήτανε λάθη τα οποία δεν επαναλαμβανότανε ξανά, γιατί μου ήτανε σαφές το πλαίσιο. Επίσης για κάποιους λόγους,

δικής μου έρευνας, έχω δουλέψει πάρα πολύ σε αυτό που λέμε «το θέατρο της ανοιχτής φόρμας», δηλαδή επικοινωνία με το κοινό χωρίς τέταρτο τοίχο, ανορθόδοξοι χώροι, performance, οπότε αυτό με έκανε να μην έχω δυσκολία στο εδώ και στο τώρα και στη διαχείριση του υλικού αυτή τη στιγμή. Είμαι τώρα εδώ και μπορεί να γίνει ένα δρώμενο αυτή τη στιγμή. Τι άλλο με ρωτήσατε και πιθανόν το ξεχνώ;

- **Ερ.:** Τη συμπεριφορά σας πάνω στη δουλειά, το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρεάσατε το project...
- **Σ.Ρ.:** Λοιπόν, τη συμπεριφορά πάνω στη δουλειά... ο συντονισμός από δύο ανθρώπους δεν είναι εύκολος και παρόλο που θεωρώ ότι ο βαθμός επικοινωνίας με την συνάδελφο κυρία Β., ήτανε τι να πω, συμβατότητας 99%, πάντα υπήρχανε, κάποια λάθη, τα οποία περισσότερο τα εντόπιζε εκείνη, κι όχι λάθη... Λάθη που έχουνε να κάνουνε με το ρυθμό, τι εννοώ με το ρυθμό... Επειδή προερχόμασταν από διαφορετικούς χώρους, εγώ είχα πολλές φορές άλλη αίσθηση του ρυθμού που πρέπει να έχει το εργαστήριο και εκείνη, επειδή ακριβώς ο στόχος είναι η συνομιλία με τον εαυτό και όχι το καλλιτεχνικό αποτέλεσμα, κάτι το οποίο εγώ έχω συνηθίσει να περιμένω, να προσδοκώ και να απαιτώ, δεν είναι τόσο γρήγορος πάντα, χρειάζεται να υπάρχει μία μεγάλη σιωπή, μία, αυτό που λέμε στο θέατρο εμείς μία κοιλιά... Εκεί δεν είσαι για να παράξεις ένα καλλιτεχνικό αποτέλεσμα το οποίο θα πρέπει να μην έχει κοιλίες... Μπορεί η ομάδα να έχει ανάγκη από δέκα λεπτά σιωπή, τέτοιου είδους ήτανε τα θέματα που αντιμετωπίσαμε στον συντονισμό. Πιστεύω ότι ο ρόλος μου, δεν μπορώ να σας πω πόσο το επηρέασα, γιατί πιστεύω ότι ήτανε, πώς να πω, «το παιδί μας», καταλαβαίνετε τι εννοώ, ήτανε κάτι το οποίο που το φτιάχναμε μαζί, κάθε φορά, οπότε ήτανε fifty-fifty (50-50) η σκέψη, η δημιουργικότητα, όλο το αποτέλεσμα. Βέβαια, ακριβώς, επαναλαμβάνω επειδή ο στόχος ήτανε άλλος και όχι το καλλιτεχνικό αποτέλεσμα, πάντα η κυρία Β. είχε τον τελευταίο λόγο, γιατί ήτανε therapy ουσιαστικά, σε πολλά εισαγωγικά, αλλά δεν μπορούσα εγώ να είμαι κάθετη για πράγματα τα οποία θα εμπλεκόταν με τη θεραπεία των ανθρώπων αυτών, έτσι; Ήμουνά κάθετη σε κάποια ζητήματα καλλιτεχνικά, τα οποία δεν αντιμετώπισα και ποτέ κάποια λογοκρισία από τη συνεργατίδα μου ή κάποια επιμονή... Αυτό γινότανε απλώς, ελεύθερα, με ανταλλαγή ιδεών, πολύ feedback και πολλή τρέλα, δηλαδή πολλές φορές τολμήσαμε πράγματα τα οποία λειτούργησαν με τρόπο που δεν περιμέναμε τότε εμείς.
- **Ερ.:** Ωραία. Οι πολιτιστικές – δημιουργικές βιομηχανίες, όπως είναι το θέατρο χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα, κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, μάνατζερ και προπονητής. Πώς βλέπετε τον εαυτό σας μέσα σε αυτό το τρίπτυχο, ποιος ρόλος νομίζετε ότι σας, ότι σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?
- **Σ.Ρ.:** Προπονητής, εμπνευστής,
- **Ερ.:** Ηγέτης, μάνατζερ και προπονητής.
- **Σ.Ρ.:** Το κομμάτι της εμπνύωσης στο θέατρο, αν υποθέσουμε ότι είναι ο σκηνοθέτης ας πούμε, ή εκτός αν μιλάμε για κάποιον ο οποίος είναι ο αρχηγός ενός τμήματος, ... είναι δύσκολο κομμάτι, δεν ξέρω πόσο, παρόλο που, εξαρτάται τώρα πώς το ορίζουμε έτσι; Το κομμάτι της διοίκησης και της ηγεσίας, δυστυχώς το έχω πολύ καλά. Και λέω δυστυχώς γιατί θα ήθελα να είμαι, ας πούμε, σπουδαία ηθοποιός κι ας μην είμαι πολύ καλή στο διοικητικό κομμάτι... Το έχω πάρα πολύ καλά, προέρχομαι από μία πολύ μικρή ομάδα θεάτρου η οποία επιχορηγήθηκε αμέσως και πολύ γρήγορα κατάφερε να πάρει χορηγίες, να παίζει σε μεγάλα θέατρα, να βραβεύεται και λοιπά, ήταν on the job training, που λένε και στην Αμερική. Το κομμάτι του ηγέτη... αν υποθέσουμε ότι ένας ηγέτης πρέπει και να εμπνέει, ...δεν μπορώ να σας απαντήσω, θεωρώ ότι πάρα πολλές φορές δεν ενέπνευσα τους ανθρώπους των οποίων έπρεπε να ηγηθώ, όμως ήξερα ότι αν ας πούμε ένα 20% απογοητεύτηκαν, ένα 80% -το ξέρω από τα feedback που πήρα- θεωρούν ότι επετεύχθησαν

οι στόχοι τους, ότι υπήρχε μεγάλη εμπιστοσύνη και ότι υπήρχε και μεγάλη συνέπεια από αυτούς και από μένα, οπότε, κάπως ο στόχος επετεύχθη, υπάρχει και ένα 20% στο οποίο δεν συνεννοηθήκαμε καθόλου, ναι..., άρα, νομίζω ότι ο μάντζερ είναι ο ρόλος που με αντιπροσωπεύει περισσότερο. Δηλαδή η διαχείριση και η οικονομική και η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

- **Ερ.:** Ωραία. Τι σημαίνει για εσάς ο χώρος δράσης; πώς αισθάνεστε που συμμετείχατε σε αυτόν; λέω συμμετείχατε...
- **Σ.Ρ.:** Ναι βέβαια.
- **Ερ.:** ...γιατί δεν τρέχει πια.
- **Σ.Ρ.:** Προσωπικά για μένα;
- **Ερ.:** ...Δεν τρέχει πια, έτσι δεν είναι, είπαμε;
- **Σ.Ρ.:** Τρέχει, απλώς δεν ξέρω κατά πόσον γίνονται εργαστήρια πια. Δηλαδή δεν έχει καταλυθεί ούτε η συμφωνία, ούτε έχει αμεληθεί κάτι από κάποιον φορέα, νομίζω ότι τώρα θα αρχίσουν να οργανώνονται κάποια εργαστήρια παραπάνω, δεν γνωρίζω για αυτό, πρέπει να μιλήσετε με την κυρία Β.
- **Ερ.:** Ναι, βέβαια. Πώς αισθάνεστε που συμμετείχατε λοιπόν;
- **Σ.Ρ.:** Σε προσωπικό επίπεδο αυτό ήτανε μία τεράστια αποσκευή -μιλώντας σαν καλλιτέχνης- για τα εκφραστικά μέσα, δηλαδή για το εδώ και το τώρα, τη δημιουργικότητα, την άμεση απεύθυνση, ..πολλά... Ένα δεύτερο κομμάτι είναι ότι, όπως είτε και κάποιος που γνώρισα που δουλεύει στην Αμερική, ότι στο εξωτερικό πληρώνεις για να μπει μέσα στη φυλακή και να κάνεις training. Εμείς ήρθαμε σε επαφή με ένα κομμάτι του πληθυσμού, το οποίο το feedback, το καλλιτεχνικό -δεν μιλάω το ανθρωπιστικό, η ψυχή μας και λοιπά, το αφήνουμε-, είναι τεράστιο. Δηλαδή, κάναμε ουσιαστικά training και συνομιλήσαμε με ανθρώπους, οι οποίοι είναι αόρατοι, στην κοινωνία. Αόρατοι! Ποτέ δεν μιλάς με το πρεζόνι στην Ομόνοια, ποτέ δεν μιλάς με τον άστεγο, ακόμη..., εκτός αν κάνεις street work στην Κλίμακα, έτσι; Η Κλίμακα είναι ο φορέας που κάνει το street..., εκτός αν βέβαια,... Δεν μιλάς. Δηλαδή ακόμη κι αν είσαι πολύ ευαίσθητοποιημένος και βγάλεις ένα 20ευρω να του δώσεις, κουβέντα πάντως δεν πιάνεις. Οπότε σε αυτό θεωρώ ότι ήτανε μία τεράστια εμπειρία, η οποία, δεν αφήνει σε εμένα προσωπικά άμεσα τα στίγματά της, δηλαδή συνειδητοποιώ ότι αυτό γράφει προοδευτικά. Επίσης βλέπω ότι γράφει στον τρόπο με τον οποίο εγώ παίζω πια στο θέατρο, έτσι; Άλλες φορές πολύ θετικά, άλλες φορές πιθανόν αρνητικά, αλλά γράφει, είναι μία αλλαγή, μία άλλη γλώσσα. Τι σημαίνει για μένα το συγκεκριμένο project, έχει και ένα κοινωνικό χαρακτήρα, κάποια πράγματα ήτανε εξόχως παραστάσιμα από αυτά που έγιναν. Σημαίνει ότι υπήρχονε πτυχές της τέχνης προς εξερεύνηση, γιατί στην Ελλάδα..., -στο εξωτερικό αυτό γίνεται, όχι κατά κόρον, αλλά είναι η Rimini Protocol, οι απόπειρες που γίνονται γενικώς, η δουλειά που είδαμε του Α. και του Τ. στη Στέγη είναι προς διερεύνηση ακόμη, κι άλλο, κι άλλο... Απλώς όπως όλα τα πράγματα στην τέχνη γίνονται όχι όλα, αλλά πολλά και ιδίως στην Ελλάδα γίνονται trend, γίνονται μόδα, το θέμα είναι πώς μπορεί αυτό να... Ας γίνει και μόδα ένα διάστημα, δεν πειράζει..., και πώς μπορεί αυτό να προχωρήσει. Γιατί κάποια πράγματα -δεν θα μιλήσω για τη θεραπεία- ήτανε εξόχως παραστάσιμα.
- **Ερ.:** Με ποιο τρόπο και σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι επηρέασε η θεατρική σας κατάρτιση την οργάνωση και τη γενικότερη πορεία του project;
- **Σ.Ρ.:** Κατ' αρχήν το ότι ήδη σπούδαζα στο Α.Π.Θ. με έκανε να μην έχω την τυπική παιδεία του ηθοποιού, αλλά να έχω πρώτον πρόσβαση σε πάρα πολύ περισσότερα κείμενα, γιατί μέσα στο κομμάτι -εγώ δραματολογία σπουδάζω ουσιαστικά- έχεις μια τεράστια πρόσβαση σε κείμενα από ότι έχει ο μέσος ηθοποιός, δεύτερον υπάρχει ένα πολύ βαρβάτο παιδαγωγικό

πρόγραμμα στο πανεπιστήμιο, που σημαίνει ότι σε ένα μικρό βαθμό ήμουν εξοικειωμένη με παιχνίδια, πρακτικές που έχουν να κάνουν με τη διδασκαλία του θεάτρου και επίσης το παιδαγωγικό κομμάτι έχει και αρκετό κομμάτι που έχει να κάνει με την ψυχολογία, τη δυναμική των ομάδων, λίγο στοιχειωδώς δηλαδή να σε εισάγουν πώς λειτουργεί μια ομάδα σε επίπεδο κοινωνιολογικό, ψυχολογικό και λοιπά. Ένα κομμάτι είναι αυτό, και ένα άλλο κομμάτι είναι ότι εγώ από το «Θέατρο Κατ' Οίκων» είχα αναγκαστεί να παίξω σε τρομερά ανορθόδοξους χώρους, σε τρομερά ανορθόδοξες συνθήκες που ουσιαστικά με κάνανε να στρέφομαι προς την performance. Και όχι την performance, την οποία την έχεις καλοσχεδιάσει στο σπίτι σου και την παρουσιάζεις σε μία εικαστική εγκατάσταση, αλλά μία performance, που την κάνεις πιθανόν, τι να πώ, σε μία συνθήκη εδώ του δρόμου, γιατί ένα σπίτι μπορεί πολλές φορές να φαίνεται πολύ ασφαλές, αλλά μπαίνει μέσα η καθαρίστρια, ανοίγει την πόρτα, έρχονται τα ψώνια, και πρέπει να εντάσσεις συνεχώς αυτά τα δεδομένα τα νέα, οπότε θεωρώ ότι η κατάρτισή μου στο social theater, στο «Θέατρο κατ'οίκων», στο κοινωνικό θέατρο και την performance ήταν καταλυτική. Δηλαδή πιστεύω ότι ένας ηθοποιός ο οποίος έχει μάθει πολύ καλά τη μέθοδο ας πούμε του Στανισλάβσκι και προέρχεται από τη σχολή του τέταρτου τοίχου θα δυσκολευτεί πάρα πολύ -όχι ότι δεν μπορεί να το κάνει αν είναι δυνατόν, έτσι, προς Θεού- ...θα δυσκολευτεί πάρα πολύ, γιατί είναι άλλη γλώσσα, άλλη γλώσσα, απλώς...

- **Ερ.:** Ωραία. Δύο τελευταίες ερωτήσεις: Πήρατε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε το project στο κοινό που απευθύνεται; Ποια είναι η γεύση που τους αφήνει και ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης;
- **Σ.Ρ.:** Κατ' αρχήν μισό λεπτό..., το κοινό και οι αποδέκτες της δράσης είναι το ίδιο, δεν υπάρχει κοινό, η δράση γινότανε εν κλειστώ και ποτέ κανένας θεατής δεν είδε τι γινότανε..... έτσι?..., και ο λόγος είναι η δεοντολογία. Άρα κοινό και αποδέκτες είναι το ίδιο. Φυσικά και είχαμε feedback τα οποία ήτανε πάρα πολύ θετικά, τις περισσότερες φορές, και δεν μπορώ να θυμηθώ..., ναι, μόνο μία φορά κάποιος αισθάνθηκε πολύ πιεσμένος. Δεν θυμάμαι ποτέ άλλοτε κάποιο αρνητικό feedback από το σύνολο της δράσης δηλαδή. Τώρα, κάποιος ο οποίος ενδεχομένως να αισθάνθηκε άβολα στη διαδικασία..., ναι, μια δυο φορές κάποιοι άνθρωποι αισθάνθηκαν άβολα..., δεν ήταν έτοιμοι... και... φυσικά δεν τους ζητήθηκε να προχωρήσουνε. Δηλαδή βάζω εγώ μια άσκηση, όπου ξέρω γω πρέπει να πεις τρία ποτήρια νερό, άμα ο άλλος δεν είναι έτοιμος, δεν το κάνει, μιλάμε για αυτό το επίπεδο... της δυσκολίας. Πάντα το feedback ήταν πάρα πολύ θετικό, η γεύση που τους άφησε ήτανε..., όχι γλυκιά... Βαθιά. Γιατί κάνανε πράγματα τα οποία δεν τους ήτανε εύκολο πάντα να τα κάνουνε, κάποιες ομάδες είχανε πιο μεγάλη ευκολία να ανοιχτούν, κάποιες ομάδες δεν είχανε και κάναν πράγματα τα οποία ήταν δύσκολα για αυτούς, δηλαδή δουλεύοντας ένα θεατρικό κείμενο αποκαλύπτονται πράγματα για την ψυχή σου και για τον εαυτό σου. Δηλαδή κάποιες φορές έπρεπε να πούνε κάποια λόγια, τα οποία τους ήταν πάρα πολύ δύσκολο να τα πουν, και το γεγονός ότι κατάφεραν να τα πούνε επιτέλους μέσα από αυτή την διαδικασία τους ήταν πολύ βαθύ, δεν μπορώ να πω ότι ήταν πάντα ευχάριστο, έτσι?, Όμως αυτό που τους έδινε μετά ήταν τόσο δυνατό και είχαν τέτοια δύναμη μετά που ήταν πάντα πολύ θετικό. Και υπάρχει και χαρά, γιατί έχει τύχει πολλές φορές να συναντήσω ανθρώπους στο δρόμο και παρόλο που η δεοντολογία δεν μου επιτρέπει πάντα να είμαι αυθόρμητη και να πω σε κάποιον ας πούμε «γεια, τι κάνεις... ήμασταν μαζί στην ομάδα απεξάρτησης από τα ναρκωτικά...» αυτό απαγορεύεται... δεν μπορείς να εκθέσεις τον άλλον, έβλεπα πάντα ότι εκείνοι με προσέγγιζαν, με χαιρετούσαν, μέσα στα όρια της δεοντολογίας και επίσης ρωτούσαν πάντα πού παίζω, ποια είναι η επόμενη δουλειά... Που σημαίνει ότι προφανώς ήτανε μία διέξοδος σε ένα πάρα πολύ δύσκολο δρόμο που έχουν

όλοι αυτοί οι άνθρωποι, να ενταχθούν, να εκφραστούν, να απεξαρτηθούν... Και ήτανε μία πολύ φωτεινή διέξοδος .

- **Ερ.:** Ωραία. Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες – δράσεις; αν ναι, με ποιον τρόπο;
- **Σ.Ρ.:** Πιστεύω ότι η οικονομική κρίση κυρίως επηρεάζει αυτού του είδους τις δράσεις και κυρίως το κοινωνικό κράτος είναι αυτό που βάλλεται, με τον τρόπο ότι δεν υπάρχουν λεφτά. Δηλαδή δεν αξιολογείται ως κάτι το οποίο είναι στα πρώτα και τα απαραίτητα. Ναι, είναι απολύτως λογικό... δηλαδή το γεγονός ότι το Εθνικό Θέατρο είχε την πολυτέλεια να έχει κάποια συμβόλαια τα οποία πληρώνονται για να κάνουν αυτή τη δουλειά θεωρείται από πάρα πολλούς ως τεράστια πολυτέλεια. Αυτό έχει να κάνει με μία γενικότερη όμως αντιμετώπιση του πολιτισμού ως πολυτέλεια. Δηλαδή με μία γενικότερη αναρώτηση τι ανάγκη έχουμε το θέατρο, την τέχνη, τις ζωγραφίες, τις μουσικές, τι ανάγκη τα έχουμε όλα αυτά... Το οποίο έχει να κάνει με μία γενικότερη κρίση στην κοινωνία, η οποία είναι κρίση, πώς να το πω, κοινωνική. Δηλαδή το γεγονός ότι υπάρχει αναρώτηση το 2016 στην Ελλάδα τι μας χρειάζεται να ανακουφίζονται οι άνθρωποι οι οποίοι πάσχουν περισσότερο από όλους στα νοσοκομεία και να υπάρχει αναρώτηση αν θα συνεχίσουν να λειτουργούν τέτοιες δράσεις είναι ενδεικτικό, σε ποιο βαθμό..., πώς να το πω, αυτοματοποίησης...; εμπορευματοποίησης...; ξεπουλήματος του μυαλού...; έχει φτάσει ένα μεγάλο κομμάτι της κοινωνίας και αυτό το παρατηρώ σε όλους τους τομείς οι οποίοι παράγουν πολιτισμό και πολιτιστικό έργο. Για να γίνω πιο σαφής, σκεφτείτε την εικόνα του μέσου ανθρώπου για τον καθηγητή και το δάσκαλο που μαθαίνει στα παιδιά μας γράμματα: ότι είναι ένας τεμπελαχάνας, ο οποίος δουλεύει μέχρι τις δώδεκα και ο οποίος έχει τρεις μήνες διακοπές και δύο εβδομάδες το Πάσχα και δύο εβδομάδες τα Χριστούγεννα. Δηλαδή η δουλειά του -ότι μαθαίνει στα παιδιά μας γράμματα-, δεν έχω καμία σχέση με τους εκπαιδευτικούς αλλά αισθάνομαι ότι είναι η ίδια αντιμετώπιση, είναι κάτι τεμπελαχανάδες που βολεύτηκαν. Αυτό, για μένα, το συμπληρώνει όλο. Δηλαδή ότι υπάρχει μια απαξίωση προς τους ανθρώπους, οι οποίοι δεν παράγουν αυτά που είναι τελείως απαραίτητα, δηλαδή να μην ψοφολογήσω και πάω στο γιατρό και δεν με προσέχει η νοσοκόμα , αυτός που μου κάνει παπούτσια και αυτός που μου κάνει φαί και αυτός που μου κάνει αμάξι και αυτός που μου κάνει και ένα ρούχο να φορέσω. Όλα τα άλλα τα οποία έχουν να κάνουν με την πραγματική ψυχολογική μας ισορροπία και με τα πραγματικά εφόδια, είναι ή τεμπελαχανάδες ή πέντε ψώνια ας πούμε που πάνε και λένε ιστορίες και παραμύθια ή παίρνουν τις κιθάρες και τραγουδάνε. Αυτό είναι θλιβερό. Είναι θλιβερό γιατί φαίνεται ότι ο ορίζοντας του κόσμου, της κοινωνίας, αρχίζει και κλίνει προς μία τραγικά μεσαιωνική, φεουδαρχική σχεδόν, άποψη ότι πρέπει να δουλεύουμε, να σκάβουμε, να αποδίδουμε στον εκάστοτε φεουδάρχη τα λεφτά, δεν ξέρω ποιος είναι αυτός... και εμείς τη ζωούλα μας, τα λεφτάκια μας, γιατί τώρα πια δεν υπάρχει χώρος και για life style, έτσι; Δεν υπάρχει χώρος, για να πεις ότι θα επενδύσω, ας πούμε, δεν με ενδιαφέρει η τέχνη, θα γίνω τι; Θα κάνω τα νύχια μου, ας πούμε; Δηλαδή είναι τραγικό το ότι υπάρχουνε τόσες..., είναι αυτονόητο ότι κάποιος θα διαθέσει λεφτά να φτιάξει τα νύχια του, τα μαλλιά του, αλλά δεν θα θεωρήσει απαραίτητο να πάει, ας πούμε, το παιδί του σε μια πολύ ωραία παράσταση να ευχαριστηθεί. Μπορεί και να κάνω λάθος, δεν ξέρω, μπορεί να μην είναι τόσο μεγάλο το ποσοστό, αλλά υπάρχει αυτός ο, πώς να πω, κοινωνικός ρατσισμός να το πω; Είναι λίγο τραβηγμένο, αλλά είναι σαν να μην θεωρούνται επάγγελμα τα επαγγέλματα της τέχνης, πολλώ δε μάλλον όταν κάνεις social theater, δηλαδή πηγαίνεις και διερευνάς ένα ειδικό κομμάτι του πληθυσμού, σχεδόν δεν είναι επάγγελμα αυτό. Δηλαδή το να επικοινωνείς μέσω της τέχνης με ανθρώπους οι οποίοι ακριβώς το έχουν περισσότερο ανάγκη. Αυτή είναι η γνώμη μου. Ότι η οικονομική κρίση κυρίως τα διακόπτει αυτά τα προγράμματα, τα καταστρέφει. Θεωρούνται πολυτέλειες. Εάν δεν

υπάρχει χρηματοδότηση, δεν υπάρχει δυνατότητα να γίνουν αυτά τα προγράμματα και ο λόγος είναι πολύ συγκεκριμένος: διότι αν για να παίξεις σε ένα θέατρο, τσάμπα, μπορείς να βρεις πέντε ανθρώπους οι οποίοι για X λόγους θα παίξουν τσάμπα και έχεις να πληρώσεις μόνο το ενοίκιο του θεάτρου και τον ηλεκτρολόγο, που είναι πάρα πολλά χρήματα, είναι πολλά χρήματα, έχεις να πεις ότι θα πληρωθώ από τα εισιτήρια ή ότι θα πάρω κάτι από τα εισιτήρια. Μα αυτές οι δράσεις δεν μπορούν να έχουν εισιτήριο. Δεν μπορώ να ζητήσω από το μετανάστη ή από τον πρόσφυγα ή από τον χρήστη ή από τον άνθρωπο ο οποίος θα έρθει για να εκφραστεί μέσα στο Εθνικό, ή οπουδήποτε αλλού ... εισιτήριο, γιατί ακριβώς παρέχω το δυναμικό μου, δίνω από αυτό που **δεν** έχω, για να επικοινωνήσω και να ανακουφίσω και να μορφώσω και να δώσω διεξόδους, άρα πρέπει να υπάρχει χρηματοδότηση, άρα όταν υπάρχει κρίση δεν υπάρχουν λεφτά, άρα οι δράσεις: X. Τόσο απλά.

- **Ερ.:** Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας.
- **Σ.Ρ.:** Εγώ σας ευχαριστώ.

6.Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης του Γ.Μ. / Χώρος Δράσης / Σύμπραξη ΚΕΘΕΑ & Εθνικού Θεάτρου.

-Ερευνητής (Ερ.): Καλησπέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ'αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε ότι τελικά θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05 Μαΐου του '16.

Είστε απολύτως ελεύθερος να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

Αποκρινόμενος : Εντάξει. Συμφωνώ.

(Ερ.): Σας ευχαριστώ πάρα πολύ. Θα μου πείτε το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας?

(Γ.Μ.): Γ.Μ.

(Ερ.): Την ηλικία σας?

(Γ.Μ.): 65 χρονών.

(Ερ.): Το μορφωτικό σας επίπεδο?

(Γ.Μ.): Εχω τελειώσει δραματική σχολή... Ανώτερη δραματική σχολή.

(Ερ.): Επαγγελματική εμπειρία?

(Γ.Μ.): Σαράντα χρόνια στο θέατρο, ως ηθοποιός, σκηνοθέτης και δάσκαλος θεάτρου.

(Ερ.): Και όσον αφορά το ΚΕΘΕΑ την παρούσα χρονική στιγμή υπάρχει κάποια θέση εμπλοκής σας με αυτό?

(Γ.Μ.): Είναι μία σχέση που αναπτύχθηκε πριν από ενάμισι χρόνο και συνεχίζεται. Εε.. αλλά σε αραιά διαστήματα. Με το ΚΕΘΕΑ η συνεργασία μου.

(Ερ.): Ωραία. Θα ήθελα να μου πείτε πώς προέκυψε η αρχική ιδέα για το 'Χώρο Δράσης' και πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό.

(Γ.Μ.): Αυτό ήταν η συνεργασία μου με τον οργανισμό αυτό προήλθε από το Εθνικό Θέατρο στο οποίο εργαζόμουν ως ηθοποιός, και για ένα διάστημα που το Εθνικό Θέατρο δεν με απασχολούσε ως ηθοποιό, μου πρότεινε να πάρω μέρος σ' αυτές τις δράσεις, που δεν μπορώ, δεν θυμάμαι να σας πω ακριβώς πώς τις ονομάζουν, πάντως ήταν επισκέψεις σε νοσοκομεία, στην απεξάρτηση, σε ξενώνες αστέγων, κλπ, όπου αυτό που ζητήθηκε από μένα είναι να αφηγούμαι μια ιστορία. Με τη συνοδεία ενός μουσικού.

(Ερ.): Μόνος σας?

(Γ.Μ.): Με έναν μουσικό.

(Ερ.): Σαν ηθοποιός, μόνο εσείς.

(Γ.Μ.): Ναι. Δεν, δεν παρουσίαζα θεατρική παράσταση, απλώς έκανα αφήγηση μιας ιστορίας.

(Ερ.): Ναι. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project – ειδικά στο χώρο του θεάτρου?

(Γ.Μ.): Μπορείτε να επαναλάβετε την ερώτηση?

(Ερ.): Βέβαια. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project – ειδικά στο χώρο του θεάτρου?

(Γ.Μ.): Ειδικά στο χώρο του θεάτρου –όπως και παντού- το σημαντικότερο κλειδί, όπως λέτε, για την επιτυχία ενός προγράμματος είναι η καλή συνεργασία. Η αρμονική συνεργασία. Η σωστή οργάνωση, και η εμπιστοσύνη των ανθρώπων που παίρνουν μέρος ο ένας στον άλλον.

(Ερ.): Ωραία. Με ποιόν τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα? ... αυτό νομίζω μου το είπατε – για το Εθνικό....

(Γ.Μ.): Το Εθνικό Θέατρο μου πρότεινε μέσα από εκεί, μέσα από αυτό το πλαίσιο των δράσεων, των δράσεων του Εθνικού Θεάτρου σε κοινωνικούς χώρους γνώρισα την υπεύθυνη του ΚΕΘΕΑ ... δεν θα πω τ' όνομά της...

(Ερ.): Όπως θέλετε.

(Γ.Μ.): Την κυρία Β.... όπου στη συνεργασία που είχε ο οργανισμός αυτός με το Εθνικό Θέατρο παρουσιάσαμε μία σειρά αφηγήσεων σε πολλές ομάδες, απεξάρτησης από αλκοόλ, ναρκωτικά και τζόγο. Αυτό επεκτάθηκε μετά σε ξενώνες αστέγων και σε άλλους χώρους κοινωνικής ευαισθησίας όπως γηροκομεία, νοσοκομεία κλπ. Εγώ μία ιστορία είχα όλη κι όλη που αφηγούμουν – την ίδια πάντα, και την κρατώ ακόμα. Πρόκειται για το διήγημα του Γεωργίου Βιζυηνού «Το μόνον της ζωής του ταξίδιον». Με την συνοδεία λοιπόν ενός μουσικού παρουσίαζα το πρόγραμμα αυτό σε αυτούς τους χώρους. Και συνεχίζω να το παρουσιάζω.

(Ερ.): Και η διαδικασία γενικά πώς οργανώθηκε? Και επίσης αν υπήρξε συμμετοχή σας στο στήσιμο και στη λήψη αποφάσεων και σε ποιο βαθμό?

(Γ.Μ.): Δεν υπήρχε συμμετοχή μου στη λήψη αποφάσεων, απλώς ακολούθησα γιατί με ενέπνεε και εμπιστευόμουν το πρόγραμμα όπως οργανώθηκε από το Εθνικό Θέατρο και από τον οργανισμό του ΚΕΘΕΑ.

(Ερ.): Ωραία. Μιλήστε μας λίγο για τις κυρίες Β.... και Ρ.... Περιγράψτε μας το προφίλ τους ως συντονίστριες του project, τη συμπεριφορά τους πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασαν την πορεία του project.

(Γ.Μ.): Οι δύο αυτές πολύ σημαντικές προσωπικότητες που αναφέρατε είναι γνώστριες του αντικειμένου τους, δηλαδή και του καλλιτεχνικού και της κοινωνικής δράσης, παρακολούθησα τη δραστηριότητά τους, της προετοιμασίας του προγράμματος και της επαφής τους με τους ανθρώπους στους οποίους απευθυνόταν αυτό το πρόγραμμα, και εκτίμησα πάρα πολύ τις γνώσεις τους, την ευαισθησία τους, την κοινωνική τους ευαισθησία, και την καλλιτεχνική τους δυνατότητα. Με την κυρία Β. κυρίως στον οργανωτικό τομέα συνεργάστηκα, αλλά αυτό επεκτάθηκε και σε μία συνεργασία ανταλλαγής απόψεων πάνω στα σύγχρονα κοινωνικά ζητήματα, κυρίως των ομάδων που η κοινωνία έχει βάλει στο περιθώριο, των αδύναμων

δηλαδή, και με την κυρία Ρ. συνεργάστηκα καλλιτεχνικά καθαρά γιατί έπαιρνε μέρος στην αφήγηση μαζί μου ως καλλιτέχνης, ως ηθοποιός.

(Ερ.): Ναι. Τώρα, οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες όπως είναι το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Πώς βλέπετε τις κυρίες Β. και Ρ. μέσα σ' αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι τις αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?

(Γ.Μ.): Θα σας έλεγα ότι επειδή οι όροι ηγέτης, manager και προπονητής που αναφέρετε δεν τους καταλαβαίνω πολύ καλά στον τομέα της τέχνης, θα τους αντικαθιστούσα με τον όρο εμπύχωση.

(Ερ.): Εμπύχωση.

(Γ.Μ.): Εμπυηώτριες. Ήτανε πάρα πολύ σωστές εμπυηώτριες που δημιουργούσαν ένα κλίμα ασφάλειας, προστασίας και εμπιστοσύνης των ανθρώπων. Είμαι πάρα πολύ ευχαριστημένος απ' αυτή τη συνεργασία και συνεχίζω να συνεργάζομαι. Εκτιμώ τις οργανωτικές τους ικανότητες, τις συντονιστικές τους ικανότητες, τις εμπυηωτικές τους ικανότητες, γιατί εγώ δεν είμαι μαθημένος ή εκπαιδευμένος στο να οργανώνω και να συντονίζω, είμαι ένας καλλιτέχνης του θεάτρου και με βοήθησε πάρα πολύ στο ότι τα οργάνωναν με έναν άψογο τρόπο. Μέσα στο πλαίσιο εκείνο λοιπόν εγώ μπορούσα να λειτουργήσω ως αφηγητής μιας ιστορίας στους ανθρώπους, κάθε φορά που καλούμουν να αφηγηθώ την ιστορία μου.

(Ερ.): Και όταν λέγατε εμπυηώτριες των ανθρώπων, εννοούσατε τον εαυτό σας σαν αποδέκτη ή τους?

(Γ.Μ.): Κυρίως τους ανθρώπους στους οποίους απευθυνόταν η δράση.

(Ερ.): Τα εξαρτημένα άτομα.

(Γ.Μ.): Τα εξαρτημένα άτομα, τους άστεγους, τους γέροντες και τις γερόντισσες, τους ασθενείς, όλους αυτούς τους ανθρώπους που η κοινωνία τους έχει θέσει στο περιθώριο, και που οι συντονίστριες αυτές, οι εμπυηώτριες δημιουργούσαν το κλίμα της εμπιστοσύνης. Με μένα η σχέση ήταν μία σχέση πολύ καλής συνεργασίας. Αυτό.

(Ερ.): Ωραία. Τι σημαίνει για εσάς το συγκεκριμένο project, το «Χώρος Δράσης»? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?

(Γ.Μ.): Αισθάνομαι πάρα πού καλά επειδή το επάγγελμα του θεάτρου είναι ένα σκληρό επάγγελμα, με τον τρόπο που εγώ το ασκώ, δηλαδή με καθημερινή, με καθημερινές παραστάσεις, και με πρόβες και με μεγάλη κούραση, σωματική και πνευματική, αυτό το πρόγραμμα μου δίνει τη δυνατότητα να έρχομαι σε πιο άμεση επαφή με τους ανθρώπους από ότι έρχομαι με τους θεατές σε μια παράσταση όπου, οι οποίοι χειροκροτούν στο τέλος, και δείχνουν έτσι βέβαια αν τους άρεσε και πόσο, αλλά εκεί πια η σχέση είναι πιο άμεση, πιο κοντινή, γιατί μπορούσαμε μετά την αφήγηση της ιστορίας να μιλήσουμε με τους ανθρώπους, και να ζητήσω εγώ, πάντα στο πλαίσιο που άρμοζε σ' αυτό που έκανα να μου αφηγηθούν κι αυτοί ιστορίες προσωπικές τους, σε σχέση με το θέμα. Το θέμα δηλαδή του διηγήματος που εγώ αφηγούμαι είναι η σχέση του παππού με τον εγγονό. Και η σχέση της γιαγιάς με τον εγγονό. Επομένως ζητούσα από τους ανθρώπους αυτούς να μου πουν ιστορίες για τους παππούδες και τις γιαγιάδες τους. Χωρίς να μπαίνω στα χωράφια της θεραπείας. Καθόλου. Και μάλιστα χωρίς να γνωρίζω ποιοι ακριβώς από τους ακροατές μου ήταν στη διαδικασία της θεραπείας, γιατί πολλές φορές ήτανε μαζί με τους συντρόφους τους στη ζωή. Και δεν ήξερα ποιος απ' τους δυο είναι, ούτε μ' ενδιαφέρει αυτό. Αυτό ήτανε μία πολύ σωστή κίνηση, να μην γνωρίζω εγώ ποιος είναι ο θεραπευόμενος ώστε να τους αντιμετωπίζω όλους με τον ίδιο τρόπο. Αλλά και να το ήξερα, πάλι αυτό θα έκανα γιατί η συμμετοχή μου σ' αυτό το πρόγραμμα έχει να κάνει με μια εθελοντική διάθεση, μέσα απ' τα όπλα της τέχνης μου –την αφήγηση δηλαδή- ή την υποκριτική σε άλλες περιπτώσεις, ή τη σκηνοθεσία σε άλλες περιπτώσεις, ή τη διδασκαλία σε άλλες περιπτώσεις, να προσφέρω κι εγώ παρηγοριά στους ανθρώπους, αλλά και ταυτόχρονα να

παίρνω παρηγοριά. Δηλαδή δεν πιστεύω ποτέ ότι κανείς απλώς προσφέρει... Είναι μια αλληλεπίδραση. Εγώ προσφέρω την αφήγηση την καλλιτεχνική, μ'έναν καλλιτεχνικό τρόπο, μιας ιστορίας και με μουσική και τα λοιπά, με εικόνες που δημιουργούνται κι όλα αυτά, αλλά και οι συμμετέχοντες μου χαρίζουν προσωπικές τους ιστορίες, απ'τους παππούδες και τις γιαγιάδες τους, γεγονός που πλουτίζει τη φαντασία μου, και παρηγορεί την ψυχή μου στους δύσκολους καιρούς που ζούμε, της αποδόμησης, της αλλοτρίωσης, αυτά που ξέρουμε όλοι.

(Ερ.): Ναι. Δύο τελευταίες ερωτήσεις τώρα. Αν πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback απ'τον αντίκτυπο που είχε ή έχει το project στο κοινό που απευθύνεται? Και ποια είναι η γεύση που τους αφήνει? Ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης?

(Γ.Μ.): Αυτό που λέτε feedback, εννοείτε δηλαδή τι...?

(Ερ.): Ανατροφοδότηση...

(Γ.Μ.): Α! Αυτό που λέγεται ανατροφοδότηση.

(Ερ.): Ναι. Πώς αυτοί το αντιλαμβάνονται...

(Γ.Μ.): Πάντα οι... οι συνεργάτιδές μου αυτές, μου ανέφεραν τη συγκίνηση των ανθρώπων, την οποία την έβλεπα κιόλας, αλλά διατυπωμένη αργότερα και με λόγο: πόσο τους άρεσε, πόσο χαρήκανε, πόσο πέρασαν όμορφα, συγκινήθηκαν, θυμήθηκαν, γιατί η μνήμη είναι το θέμα μας εδώ. Να μην ξεχάσουμε. Και το δεύτερο σκέλος της ερώτησής σας ήτανε...?

(Ερ.): Ποια είναι η γεύση που τους αφήνει και ποιες είναι οι αντιδράσεις τους?

(Γ.Μ.): Ναι. Συγκίνηση. Συγκίνηση, όχι με την έννοια του δράματος, αλλά με την έννοια μίας ψυχικής κίνησης, να επικοινωνήσουμε, να θυμηθούμε τους προγόνους μας, να θυμηθούμε στοιχεία της γλώσσας μας και του πολιτισμού μας, γιατί ο Βιζυηνός ως συγγραφέας έχει έναν πολύ μεγάλο γλωσσικό πλούτο. Όπως έχει κι ο Παπαδιαμάντης. Και ο Παπαδιαμάντης, τώρα με την ευκαιρία που μου δίνεται, είναι κάτι που με ενδιαφέρει σαν μια επόμενη εργασία που θέλω να κάνω, να αφηγηθώ διηγήματα του Παπαδιαμάντη. Καταφεύγω πάντα σ'αυτούς τους δυο συγγραφείς, χρόνια τώρα, για τον γλωσσικό τους πλούτο, για την βαθιά ανθρωπιά τους και για το έλεος που δείχνουν απέναντι στην ανθρώπινη ύπαρξη.

(Ερ.): Μια τελευταία ερώτηση. Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες και δράσεις? Κι αν ναι, με ποιόν τρόπο?

(Γ.Μ.): Ασφαλώς επηρεάζει με την έννοια ότι οι άνθρωποι στους οποίους εμείς απευθυνόμαστε, αφηγούμενοι αυτή την ιστορία, είναι άνθρωποι που δεν έχουν ούτε τις οικονομικές δυνατότητες, αλλά ούτε και τον τρόπο να έρθουν στο θέατρο. Ακόμα και στο Εθνικό Θέατρο που το εισιτήριο είναι φθινό και που υπάρχουν ειδικά εισιτήρια για ανέργους, για ηλικιωμένους κλπ, οι άνθρωποι δεν έχουν πάει στο θέατρο ποτέ λόγω των αναγκών της ζωής τους. Των δύσκολων. Οπότε πάμε εμείς σ'αυτούς και είναι λοιπόν οι οικονομικοί λόγοι, είναι οι κοινωνικοί λόγοι που επηρεάζουν, και όσο η κρίση βαθαίνει, επηρεάζουν όλο και περισσότερο, αλλά η κρίση επηρεάζει και την αποξένωση των ανθρώπων. Επομένως, όλο αυτό μπορεί κανείς να το νικήσει με μια εθελοντική εργασία και πιστεύοντας βαθιά, στον άνθρωπο και στις αγωνίες του.

(Ερ.): Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας. Να είστε καλά.

(Γ.Μ.): Κι εγώ ευχαριστώ πολύ και εύχομαι καλή επιτυχία στην εργασία σας.

(Ερ.): Ευχαριστώ.

7. Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης κ. Σ.Χ.

1. Επισκεπτήριο.

2. Χώρος Δράσης = Σύμπραξη ΚΕΘΕΑ & Εθνικού Θεάτρου.

-Ερευνητής (Ερ.): Καλημέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ' αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του, όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ' αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία: Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 20 Μαΐου του 2016 και αν αποφασίσετε τελικά ότι θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και την ίδια ημέρα.

Είστε απολύτως ελεύθερος να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

Αποκρινόμενος (Σ.Χ.): Βεβαίως. Βεβαίως ναι.

(Ερ.): Σας ευχαριστώ πολύ.

Σ.Χ.: Κι εγώ.

(Ερ.): Δεδομένου ότι έχετε δύο δράσεων από αυτές που μελετάμε, το «Χώρο Δράσης» και το «Επισκεπτήριο», θα ήθελα, κατά την κρίση σας, να μου απαντάτε και για τα δύο project, και... πώς προέκυψε η ιδέα γι' αυτές τις δράσεις? Πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτές;

Σ.Χ.: Αυτή η ιδέα βασικά προέκυψε από τη συνείδηση ότι εφόσον υπηρετώ σε θέατρο δημοσίου συμφέροντος, δηλαδή σε κρατικό θέατρο, σε εθνικό θέατρο, αυτό το θέατρο συντηρείται από τα χρήματα του φορολογούμενου πολίτη. Επομένως, θα πρέπει να επιστρέφει με τέτοιου είδους

δωρεάν δράσεις τα χρήματα του φορολογούμενου. Όπου κι αν είναι αυτός, σε όποιο μέρος της Ελλάδας. Το δεύτερο είναι ότι ζούμε σε μία εποχή όπου μέσα από την περιρρέουσα ατμόσφαιρα, εκείνο που έχει σημασία είναι το θέατρο, είτε είναι εθνικό, είτε κρατικό, είτε και ιδιωτικό ακόμα, το θέατρο να αποτελεί ένα πρότυπο προωθώντας και πριμοδοτώντας αξίες σταθερές, οι οποίες συμβάλλουν στην αλληλεγγύη, στην κοινωνική προσφορά και στον ουμανισμό γενικότερα. Επομένως, πέραν του ρεπερτορίου έπρεπε να οργανωθεί ένα τμήμα το οποίο να απευθύνεται ακτινωτά σε ομάδες πληθυσμού που έχουν κάποια ανάγκη και να γίνουν στοχευμένες δράσεις στην κάθε ομάδα πληθυσμού παρηγορητικές, δράσεις οι οποίες θα έχουν κάποιο αποτέλεσμα, θα είναι δηλαδή χρήσιμες και δράσεις οι οποίες θα επαναλαμβάνονται και δεν θα είναι «βεγγαλικό», «πυροτέχνημα», μόνο για μία φορά. Έτσι οργανώθηκε καταρχήν, όπως είπατε, το «Επισκεπτήριο» το οποίο ήταν και είναι επισκέψεις ομάδας ηθοποιών σε νοσοκομεία, με προτεραιότητα σε ασθενείς με χρόνια νοσήματα και σοβαρές παθήσεις, όπου εκεί έπαιζαν είτε σε θαλάμους, είτε κατά μόνας σε μοναχικούς ασθενείς, κάτω από συνθήκες ιδιαίτερα δραματικές και συγκλονιστικές όσον αφορά στη συναισθηματική συμμετοχή των ηθοποιών σε αυτό. Στόχος ήταν, πέραν της παρηγορίας, να ενισχυθεί το ανοσοποιητικό σύστημα των ασθενών μέσα από μία θετική ενέργεια που εμείς θα τους δώναμε, μέσα από την επαφή και το ότι κάποιος νοιάζεται επιτέλους γι' αυτούς. Πέραν της ιατρικής φροντίδας, και κάποιος άλλος νοιάζεται γι' αυτούς. Γνωρίζουμε ότι η συμβολή της λογοτεχνίας, του θεάτρου και γενικότερα της τέχνης, της μουσικής είναι τρομακτικά δυνατή, και γι' αυτό το λόγο θεωρήσαμε ότι πρέπει να 'μαστε εκεί. Παρόντες. Αυτή ήταν –και είναι– η πρώτη δράση. Η δεύτερη δράση ήταν οι άνθρωποι που έχουν εξαρτήσεις από αλκοόλ, ναρκωτικά, ουσίες, τζόγο κλπ. Ξεκινήσαμε, λοιπόν, και υπογράψαμε μνημόνια συνεργασίας με το ΚΕΘΕΑ, όπου σε σταθερές επισκέψεις οργανώσαμε τμήματα που λειτουργούσαν με αυτούς τους ανθρώπους, έχοντας και την επίγνωση ότι αυτό που συμβαίνει σε αυτούς μπορεί κάτω από άλλες συνθήκες να συμβεί στον οποιονδήποτε από εμάς. Δεν σταθήκαμε “νεκροί, λευκοί άνθρωποι” του καναπέ να παρατηρούμε το φαινόμενο και να το καταδικάζουμε ως δικαστές, σταθήκαμε αλληλέγγυοι με τη γνώση ότι αυτό μπορεί να συμβεί στον καθένα, στα παιδιά του καθενός, και ότι αυτό σημαίνει ότι πάλι έχει διαρραγεί η κοινότητα και πρέπει εκεί εμείς να κλείσουμε αυτή την πληγή. Έγινε όλο αυτό, και αυτή η δράση, η οποία πλούτισε τους ηθοποιούς μας με εμπειρία, η οποία συνέβαλλε, να σας πω εδώ κάνοντας μια μικρή σπείρα στην κουβέντα, συνέβαλλε πολύ στον τρόπο που παίζουν και στη θεατρική σκηνή, γιατί η αισθητική δεν είναι κάτι το γενικό και αόριστο, η αισθητική διαμορφώνεται κάτω από κανόνες και συνθήκες και εγώ προσωπικά πιστεύω ότι δεν πας απ' την αισθητική στον πόνο, αλλά πας από τον πόνο στην αισθητική. Άρα ο βαπτισμός στην ανθρώπινη περιπέτεια, στην εκδοχή της ανθρώπινης περιπέτειας, στο μαρτυρολόγιο του ανθρώπου, αυτός ο βαπτισμός σου δίνει ένα φωτισμό άλλο, αληθοποιεί την ύπαρξή σου, επομένως κι αυτό που κάνεις στο θέατρο πια, έχει μια διαφορετική συνείδηση. Έτσι ξεκίνησαν αυτές οι δράσεις και ελπίζω να αποτελέσουν ένα πρότυπο και ένα παράδειγμα προς μίμηση έτσι ώστε πολλοί φορείς –είτε του δημοσίου, είτε ιδιωτικοί– να το ακολουθήσουν, να το εξελίσουν, να εφεύρουν ακόμη καλύτερες και αποτελεσματικότερες δράσεις γύρω απ' αυτά τα θέματα.

(Ερ.): Σας ευχαριστώ πάρα πολύ. Σ' αυτό το σημείο ήθελα να κάνω μία μικρή παρένθεση, η οποία με δική μου παράλειψη δεν έγινε. Είναι ότι θα ήθελα να μου πείτε, αν θέλετε, το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας.

Σ.Χ.: Το όνομα είναι Σ., το επώνυμο είναι Χ.

(Ερ.): Την ηλικία σας;

Σ.Χ.: Είμαι 58 χρονών.

(Ερ.): Το μορφωτικό σας επίπεδο;

Σ.Χ.: Έχω τελειώσει το Λύκειο, έχω τελειώσει τη δραματική σχολή και έχω κάνει σεμινάρια υποκριτικής τέχνης στην Πολωνία.

(Ερ.): Η επαγγελματική σας εμπειρία; Συνοπτικά.

Σ.Χ.: Η επαγγελματική μου εμπειρία είναι ότι έχω εργαστεί από το 1977 μέχρι σήμερα σε όλα τα είδη του θεάτρου, ξεκινώντας από το αντικειμενοθέατρο, το κουκλοθέατρο, έχω εργαστεί ως μουσικός επιμελητής και ως βοηθός σκηνοθέτη, έχω εργαστεί ως ηθοποιός πολλά χρόνια, και έχω εργαστεί ως βοηθός σκηνοθέτη και μετά ως σκηνοθέτης και ως παραγωγός θεάτρου, αργότερα ως διευθυντής θεάτρων. Έχω συμμετάσχει ως ηθοποιός, σκηνοθέτης και παραγωγός σε πάνω από 1.000 παραστάσεις εδώ και σε πολλές χώρες του εξωτερικού.

(Ερ.): Η θέση σας στο Εθνικό Θέατρο την παρούσα χρονική στιγμή;

Σ.Χ.: Αυτή εδώ που μιλάμε;

(Ερ.): Ναι, δεδομένου ότι πρόκειται για δυο δράσεις του Εθνικού Θεάτρου.

Σ.Χ.: Δεν είμαι στο Εθνικό Θέατρο πια, αλλά οι δράσεις αυτές άρχισαν όταν ήμουν εκεί.

(Ερ.): Ευχαριστώ πολύ. Επίσης θέλω σε αυτό το σημείο να σας πω ότι δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση και ότι σε περίπτωση που κατά τη διάρκεια της συνέντευξης υπάρχει επικάλυψη ερωτήσεων, κατά την κρίση σας μπορούμε να τις προσπερνάμε ή όχι.

Σ.Χ.: Ωραία.

(Ερ.): Ποια ήταν η αντίδραση του φορέα στην αρχική ιδέα, του Εθνικού Θεάτρου, για τις δράσεις αυτές;

Σ.Χ.: Και του Κρατικού, και του Εθνικού ήταν –και του υλικού, των ηθοποιών δηλαδή, αλλά και του Δ.Σ. στο οποίο έφερνα αμέσως τις ιδέες αυτές- ήταν θετική, άμεση, υπήρξε άμεση ανταπόκριση, δεν υπήρχε ποτέ αντίρρηση, γιατί, ας μην ξεχνάμε εγώ λειτούργησα και διηύθυνα αυτά τα θέατρα τον καιρό της κρίσης. Οπότε είχε διαφανεί ότι αν υπάρχει ένας δρόμος για να αντιμετωπιστεί η κρίση αυτός είναι μία λέξη, πυκνώνεται σε μία λέξη: Αλληλεγγύη. Η ταυτότητα ανοίγεται στην ετερότητα. Η ετερότητα δεν μας απειλεί, μας συμπληρώνει, άρα η ταυτότητα αληθοποιείται και συνειδητοποιείται μέσα από την ετερότητα του άλλου. Έστω κι αν αυτή είναι παραβατική, αν έχει εκτραπεί σε κάποιες άλλες περιοχές της ερήμου της ανθρώπινης ύπαρξης, έστω κι αν αυτή πάσχει. Ιδιαίτερος όταν πάσχει, πρέπει να 'μαστε εκεί.

(Ερ.): Με ποια κριτήρια επιλέξατε τα μέλη των ομάδων;

Σ.Χ.: Ήταν άνθρωποι οι οποίοι είχανε μέσα τους αυτή τη διαθεσιμότητα... Η διαθεσιμότητα δεν διδάσκεται, η διαθεσιμότητα είναι: είτε είσαι ανοικτός προς τον κόσμο, είτε δεν είσαι. Ίσως κάποια εποχή –με την παιδεία- αυτό να επιτευχθεί, αλλά στις εποχές μας αυτό δεν διδάσκεται, αυτό φωταγωγεί τον άνθρωπο εκ των έσω. Αμέσως μετά από τη διαθεσιμότητα ήταν η εφημερία τους, δηλαδή κατά πόσον εφημερεύουν για την ανθρώπινη περιπέτεια και το τρίτο ήταν αν είναι ο λόγος τους αρκούντως παρηγορητικός για τον συνάνθρωπο που πάσχει. Επομένως, μέσα από συνομιλίες και μέσα από επαφές, επιλέγησαν τέτοιοι άνθρωποι οι οποίοι θέλουν, διότι αν δεν το

θέλει ο άλλος, το κάνει με δυσαρέσκεια, το κάνει τυπικά κι αυτό θα 'χει ακριβώς τα αντίθετα αποτελέσματα γιατί μιλάμε για μία ουσία αγάπης η οποία αληθοποιεί την ύπαρξη. Εάν αυτή δεν την έχεις είτε είσαι ηθοποιός, είτε είσαι διοικητικός, είτε είσαι οτιδήποτε άλλο, δεν μπορεί να συνυπάρξεις με τον άλλον.

(Ερ.): Ναι. Παρουσιάστηκαν δυσκολίες κατά την εφαρμογή των project; Πώς τις αντιμετωπίσατε ή τις αντιμετωπίζετε;

Σ.Χ.: Υπήρχαν δυσκολίες. Ας πούμε όταν πήγαμε στη φυλακή δεύτερης ευκαιρίας –στις γυναικείες φυλακές- για να παίξουμε την Κλυταιμνήστρα της Γιουρσενάρ, εκεί μέσα ήταν γυναίκες οι οποίες ήταν ισοβίτισσες, γυναίκες οι οποίες είχαν περάσει στην άλλη άκρη της ύβρεως. Το κλίμα ήταν ψυχρό, γεμάτο δυσπιστία, «τι ήρθαν να κάνουν αυτοί εδώ;» κλπ. Στο τέλος, όταν τελείωσε η δράση, στείλαν ένα γράμμα στην ηθοποιό που έπαιζε και σε μένα, στην ηθοποιό που έπαιζε όμως σ' αυτό την Κλυταιμνήστρα, της είπαν «Αγαπητή Κλυταιμνήστρα είμαστε μαζί σου» κλπ, και μιλούσαν στην Κλυταιμνήστρα οι ισοβίτισσες γυναίκες και οι γυναίκες των 20 – 30 χρόνων φυλάκισης. Επίσης, στο ΚΕΘΕΑ όπου οι άνθρωποι είναι κάτω από αυτό το πρόβλημα, στην αρχή πάντα σε αντιμετωπίζουν σαν τον απέξω που πας από τη σιγουριά, εκ του ασφαλούς που λέμε, για να κάνεις κι εσύ το φιλανθρωπικό σου έργο, αυτό είναι αρνητικό - πραγματικά έχουν δίκιο όταν μας αντιμετωπίζουν έτσι διότι η φιλανθρωπία δεν έχει νόημα- νόημα έχει η ενεργή συμμετοχή στη διαδικασία της αλληλεγγύης. Να έχω μία ενεργή συμμετοχή. Αυτή η ενεργή συμμετοχή δημιουργεί αμέσως μία γέφυρα την οποία περνάει είτε αυτός, είτε εσύ από την άλλη μεριά. Αργότερα, με τη 2η και 3η επίσκεψη, δημιουργήθηκαν μικρές κοινότητες μέσα στις φυλακές, μέσα στα κέντρα απεξάρτησης, στα σπίτια των ανθρώπων, όπου ήταν άνθρωποι που έπασχαν, και μπορώ να σου πω ότι μας περίμεναν για την επόμενη φορά με πολύ μεγάλη προσμονή και πολύ μεγάλη λαχτάρα.

(Ερ.): Ευχαριστώ. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου;

Σ.Χ.: Λέτε γενικότερα ή μιλάμε γι' αυτά τα οποία κάναμε;

(Ερ.): Όπως νομίζετε.

Σ.Χ.: Κοιτάξτε. Ένα project για να επιτύχει θα πρέπει να συνδυάζει δύο πράγματα. Το ένα είναι «Να μην ξεχνάμε ότι κάνουμε τέχνη». «Τέχνη» σημαίνει ότι είμαστε ανθρωποκεντρικοί. Άρα το κέντρο του ενδιαφέροντός μας είναι ο άνθρωπος. Άρα ότι ανεβάζουμε, το ανεβάζουμε εκπαιδευτικά και παρηγορητικά. Το δεύτερο μέρος όμως, για να μπορέσει να σταθεί αυτό, είναι το οικονομοτεχνικό όπου εκεί πρέπει να υπάρχει μία σαφήνεια, μία αυστηρότητα, μία στρατηγική και μία τακτική. Αν δεν μπορείς να ορίσεις τα οικονομικά μεγέθη, να συγκρατήσεις τα έξοδα, να μπορείς να έχεις ένα πλάνο, το οποίο μπορείς να παρακολουθείς κάθε μέρα της παράστασης, του project ή της δράσης -οτιδήποτε κι αν είναι αυτό-, κι αυτό διαρκώς σου εκφεύγει και συνεχώς πέφτει έξω, τότε δεν κάνεις μόνο ζημιά στην παραγωγή που εκτρέπεται και βγαίνει έξω από το budget, αλλά κάνεις ζημιά και στο ότι δεν θα επαναληφθεί μια τέτοια παραγωγή. Και επειδή δεν είμαστε υποχρεωμένοι να'μαστε εργοτάξια εμπορικών επιτυχιών – μιλάω πάντα οι καλλιτέχνες-, δηλαδή να πούμε «θα κάνουμε μία επιτυχία» ή «θα κάνουμε κάτι που ο κόσμος θα έρθει», πολλά έργα είναι και αρνητικά με την έννοια ότι είναι απέναντι στο λαϊκό αίσθημα. Απέναντι στο αίσθημα των πολλών. Κι έχουν δίκιο. Και στην ιστορία έχει διαφανεί αυτό: Ότι όταν ανέβαινε ο Χίτλερ ήταν πάρα πολύς κόσμος μαζί του, αλλά υπήρχαν άνθρωποι οι οποίοι αντιστέκονταν. Όταν ανεβαίνει ένας ολοκληρωτισμός, μπορεί με το

λαϊκισμό να συνεπάρεται πολύ κόσμος. Να πάρουμε την περίπτωση του Μπέκετ. Δηλαδή δεν θα κάνεις Μπέκετ, ή δεν θα κάνεις Πίντερ γιατί ο πολύς κόσμος αυτή τη στιγμή θέλει να ξεσκάσει και να ψυχαγωγηθεί; Δεν γίνεται αυτό το πράγμα. Άρα πρέπει πολύ οργανωμένα και μεθοδικά να κρατάς το πλάνο το οικονομικό, να χρησιμοποιείς σωστά και με δημιουργική διοχέτευση τους ανθρώπους σου, τον καθένα στον τομέα του να αποδίδει τα μέγιστα, και να υπάρχει ένας κοινός στόχος. Να ξέρουν όλοι τον στόχο εξαρχής. «Ο στόχος είναι αυτός. Θα τον πετύχουμε. Μπορεί να μην τον πετύχουμε πάντα. Μπορεί να πάμε προς αυτό τον στόχο». Εγώ θα σου πω ένα παράδειγμα τώρα: Ας πούμε: Όταν έχεις πέντε σκηνές και κάνεις project, τι κάνεις; Δεν ρισκάρεις στις μεγάλες σκηνές, γιατί οι μεγάλες σκηνές θα σου φέρουν πίσω τα χρήματα που ξοδεύεις στο διπλό και στο τριπλό, άρα θα έχεις ένα budget με το ποίο θα πληρώνεις εργαζόμενους και θα δημιουργείς θέσεις εργασίας, δηλαδή θα αυξάνεις τους εργαζομένους σου. Αν αυτό το πετύχεις, τι κάνεις; Στις μικρές σκηνές, που δεν ρισκάρεις πολύ, μπορεί να έχεις ρηξικέλευθες επιλογές, επιλογές πρωτοποριακές, πειραματικές, ένα μετά-θέατρο, ένα μεταμοντέρνο θέατρο, οτιδήποτε κι αν αποφασίσεις να κάνεις μπορείς να ρισκάρεις εκεί, και έτσι έχεις την έρευνα. Όπως ένα νοσοκομείο έχει την περίθαλψη και την έρευνα, έτσι και το θέατρο έχει το κλασσικό του ρεπερτόριο, το ρεπερτόριο που επικοινωνεί με διαύλους με το κοινό και το ρεπερτόριο το πειραματικό, το πρωτοποριακό. Αν αυτό τώρα πλαισιωθεί και με δράσεις στο δρόμο, στα ιδρύματα κλπ, ακόμα και με μία σκηνή, η οποία θα περιodeύει στα σύνορα και σε άλλες πόλεις... Γιατί δείτε τώρα, υπάρχει ο πολίτης στο Παγκράτι, αλλά και στην Κάσο. Ο οποίος πληρώνει εξίσου την φορολογία. Σας το λέω αυτό –κι αν θέλετε γράψτε το- με αυτό το σκεπτικό πήγα στο Πολεμικό Ναυτικό, πήγα στον Υπουργό Άμυνας, είπα θέλω ένα αρματαγωγό να το κάνω θέατρο, πήρα το αρματαγωγό «Ρόδος», μου το 'δωσε ο ναύαρχος του στόλου, βγάλαμε τα οχήματα και τα τανκς, κάναμε μέσα σκηνή, κάναμε 600 θέσεις, backstage, καμαρίνια, και παίξαμε στο ανατολικό Αιγαίο τα «Απομνημονεύματα του Μακρυγιάννη». Δωρεάν. Τι γινόταν: Πήγαινε το αρματαγωγό, έδενε στο λιμάνι, άνοιγε η μουσκαπόρτα, το πλήρωμα βοηθούσε τον κόσμο να μπει μέσα, έμπαινε ο κόσμος του νησιού, έβλεπε την παράσταση, έφευγε ο κόσμος, έφευγε το πλοίο για το επόμενο νησί. Αυτό τους ανανέωσε. Τους έδειξε ότι κάποιος απ' το κέντρο ενδιαφέρεται γι' αυτή τη μακρινή ζωή τους εκεί πέρα. Όπως και στο άλλο θέατρο, στο Κρατικό –για το κλιμάκιο Μακεδονίας Θράκης σας λέω τώρα- όπου πήγαμε στο Ορμένιο, το οποίο το μισό ήταν πλημμυρισμένο τότε, και παίξαμε τις “Δάφνες και πικροδάφνες” του Κεχαΐδη. Το μισό χωριό ήταν στο σκοτάδι και το νερό και το άλλο μισό ήρθε με τα καλά τους, με τη χωριστρούλα τους, με προσοχή ξυρισμένοι οι άνδρες, με πίτες και γλυκά οι γυναίκες, λέγοντάς μας «Γιατί μας ξεχάσατε 26 χρόνια;». Σκεφτείτε δε, οτι είναι στο καταστατικό, στον ιδρυτικό νόμο των κρατικών θεάτρων οτι οφείλουν να έχουν παρουσία από άκρη σε άκρη σε όλη την Ελλάδα.

(Ερ.): Ευχαριστώ πάρα πολύ. Όσον αφορά στο «Επισκεπτήριο» και στον «Χώρο Δράσης», πώς επικοινωνήσατε την ιδέα στα μέλη των ομάδων; Πώς οργανώθηκε η πρωτοβουλία / δράση; Υπενθυμίζω ότι αν τυχόν υπάρχει επικάλυψη, μπορούμε να το αφήσουμε.

Σ.Χ.: Ναι, να σας πω κάτι παραπάνω. Έχουμε ήδη μιλήσει γι' αυτό. Γίναν συνεντεύξεις, γίναν επαφές, μιλήσαμε πολύ για το ποιος είναι ο στόχος, να μην είναι διδακτικό, να μην είναι φιλανθρωπικό, να μην είναι τουριστικό, να μην επιάρεται – ιδίως αυτό! Να μπορεί να κάνει διήθηση μέσα στο μαρτύριο του ανθρώπου χωρίς αυτό να δημιουργήσει υπεροχή, γιατί ένας υγιής άνθρωπος έχει αισθήματα υπεροχής έναντι ενός ανθρώπου ο οποίος δεν είναι. Φυσικής ή νοητικής υπεροχής. Όταν κάποιος είναι στις ουσίες ο άλλος δεν είναι κλπ... Βασικός στόχος ήταν να δούμε και να νιώσουμε το μαρτυρολόγιο της ανθρώπινης περιπέτειας. Αυτό. Τι συμβαίνει εκεί πέρα. Και λειτουργήσαμε με την αρχαιοελληνική αντίληψη –σε μία άσκηση που

κάναμε- που λέει: «Τι είναι το μέτρο;» Το μέτρο είναι αυτή η γραμμή, λένε οι δυτικοί: Την οποία βλέπεις, και άμα τη βλέπεις και περάσεις, έχεις υβρίσει. Έχεις περάσει στην έρημο της υπάρξεως. Είτε παίρνοντας ουσίες, είτε αλκοόλ, καταστρέφοντας τον εαυτό σου, είτε τους άλλους. Είτε ληστεύοντας, είτε βιάζοντας, είτε κάνοντας bullying κλπ. Δεν είναι έτσι όμως γιατί το μέτρο είναι αόρατο στην αρχαία ελληνική σκέψη. Το περνάς την ίδια ώρα που νομίζεις ότι έχεις κάνει το απόλυτο καλό. Έχεις υβρίσει. Όπως ο Κρέων, όπως η Αντιγόνη, όπως οι μεγάλοι ήρωες. Άρα την ώρα που περνάς το μέτρο και υβρίζεις, δεν φταις. Δεν είσαι ένοχος. Είσαι τραγικός. Αυτό και μόνο μας έδωσε το διαβατήριο –είναι μία διαβατήρια τελετή, μια μύηση- μας έδωσε το διαβατήριο για να προσεγγίσουμε αυτούς τους ανθρώπους με αυτή την αίσθηση. Ότι δεν είναι ένοχοι. Η παράβαση δεν είναι κάτι το οποίο θα το δικάσουμε, αλλά θα το νιώσουμε. Και ξέρετε, η βασική αρχή της τέχνης είναι ότι ξεκινάς να κάνεις τέχνη όταν σταματάς να δικάζεις και αρχίζεις να νιώθεις. Δεν λέω να κατανοείς, γιατί αυτό είναι εγκεφαλικό, νοητικό. Λέω να νιώθεις. Τον άλλον.

(Ερ.): Ευχαριστώ. Μιλήστε μας λίγο για τον εαυτό σας, περιγράψτε μας το προφίλ σας ως συντονιστή των project, τη συμπεριφορά σας πάνω στη δουλειά, και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρεάσατε ή επηρεάζετε την πορεία τους.

Σ.Χ.: Κοιτάξτε... Το δημόσιο θέατρο είναι μία δύσκολη γη, μία δύσκολη χώρα. Γιατί όποιος άνθρωπος εγκαθιδρύει την ύπαρξή του μέσα από μία μονιμότητα, αρχίζει και παραιτείται. Αυτό είναι γεγονός. Στο σύνολο δηλαδή των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας έχουμε εξαιρετικούς, αλλά και μια μεγάλη κατηγορία οι οποίοι βαριούνται. Είτε γιατί δεν έχει καμία σχέση ο παράγων με το παραγόμενο προϊόν, είτε γιατί θεωρούν ότι κανείς δεν πρόκειται να τους κουνήσει - γιατί θα έχει πολιτικό κόστος-, οπότε «και γιατί να δουλέψω; Γιατί να εξυπηρετήσω; Γιατί να...;» Απ'τα ίδια συμπτώματα πάσχει και το κρατικό θέατρο. Αυτό είχα να πολεμήσω στους άλλους και στον εαυτό μου. Δηλαδή να μην νιώσω κανενός είδους εγκατάσταση: θεσμική, διοικητική, αρχηγική, όπως θέλετε πείτε το. Να νιώθω τη ρευστότητα των πραγμάτων, κι ότι κάθε μέρα είμαι εκεί, υπηρέτης, αντιπρόσωπος, της ανθρώπινης περιπέτειας, εκεί. Θα μπορούσα να είμαι στην ομάδα των παιδιών στην Ορεστιάδα, θα μπορούσα να είμαι σε μια θεατρική ομάδα στην πατρίδα μου την Κρήτη, ας πούμε. Με την ίδια ακριβώς τακτική θα έκανα αυτό που έκανα και στα θέατρα αυτά. Μόνο που εκεί έχεις ένα υψηλό budget, έχεις πάρα πολλούς εργαζόμενους και πρέπει να το λάβεις υπόψη αυτό. Όμως το βασικό είναι αυτό που σας είπα: Αν νιώσεις την εγκατάσταση, έχεις τελειώσει. Εξάλλου αυτό που τελιώνει, δεν έχει καμία ανάγκη να υπάρξει. Άρα είμαστε ατελείς, διεκδικούμε την ύπαρξη καθημερινά και δεν απαντάμε στα ερωτήματα γιατί είναι αναπάντητα, ερωτήματα εννοώ: προέλευσης, διαμονής, προορισμού –γιατί αυτά είναι τα ερωτήματα των ανθρώπων που μας υποδέχονται- είτε είναι θεατές, είτε είναι πάσχοντες. Θέτεις καινούργια ερωτήματα. Ή απαντάς με μια ποιότητα ύπαρξης στα ερωτήματα. Με μία γενναιότητα ύπαρξης. Με μία κατάθεση θνητότητας. Και συνειδητοποίηση της θνητότητας αυτής. Δεν ξέρω αν αυτά σας φαίνονται λίγο φιλοσοφικά, αλλά είναι ο τρόπος με τον οποίο εγώ αντιμετώπισα και τη διοικητική μου παρουσία, και την καλλιτεχνική μου παρουσία εκεί. Τώρα, το ότι μία αρχηγική μορφή πρέπει να είναι αυτή που θα παίρνει τις αποφάσεις είναι γεγονός. Δεν υπάρχει περίπτωση όταν κάποιος πρέπει να πάρει απόφαση να μην είσαι εσύ. Ακόμα και όταν θα πάρεις την απόφαση, θα την τηρήσεις. Θα την πας μέχρι το τέλος γιατί δεν είσαι εκεί για να αμφιβάλεις. Είσαι εκεί για να χαράζεις και να λύνεις τα προβλήματα. Αν δεν λύνεται, το κόβεις. Αυτό είναι η πλευρά του ηγέτη. Όμως, σας γυρίζω πάλι τώρα πίσω. Ένας άνθρωπος ο οποίος μπαίνει στο ιστορικό ρου και είναι ηγέτης, είναι ήδη υβριστής. Τι λέει ο Σοφοκλής; «Υβρις φυτεύει τύραννον». Τι εννοεί; «Η ύβρις γεννάει τυρράνους». Τι λέει ο Ράμφος σ' αυτό; Λέει: «Η ύβρις δεν είναι παράγωγο της εξουσίας, είναι

συστατικό στοιχείο της». Είναι συστατικό στοιχείο της εξουσίας, δηλαδή δεν σημαίνει ότι με το που θα γίνεις πρωθυπουργός ή δήμαρχος ή διευθυντής –ανάλογα μπορεί να είσαι καλός ή κακός-... Ήδη υβρίζεις. Αυτή είναι η αρχαία ελληνική σκέψη. Αν την πάρεις και την ακολουθήσεις, τι πρέπει να κάνεις; Πρέπει να δημιουργείς ρωγμές μέσα απ' τις οποίες αυτή η ύβρις της εξουσίας, η οποία είσαι φορέας της εσύ, να αμφισβητείται ήδη. Από τι; Από την ίδια τη ζωή και τα ερωτήματά της.

(Ερ.): Τώρα, οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες, όπως είναι το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής.

Σ.Χ.: Ναι.

(Ερ.): Εσείς πώς βλέπετε τον εαυτό σας μέσα σε αυτό το τρίπτυχο; Ποιος ρόλος νομίζετε ότι σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί;

Σ.Χ.: Είπατε ηγέτης...

(Ερ.): Manager και προπονητής.

Σ.Χ.: Μ'αρέσει το προπονητής. Πολύ. Μ'αρέσει γιατί μικρός ήμουν και στο ποδόσφαιρο, και στα τσικό μίας ομάδας που δεν την λέμε για να μην στενοχωρηθούν οι άλλοι. Μ'αρέσει πάρα πολύ το ποδόσφαιρο και το μπάσκετ γιατί έχει σκέψη και έχει μία στρατηγική. Μένω σ' αυτό που είπε ο Κρόϋφ. Ότι «Σημασία δεν έχει τι κάνεις όταν έχεις τη μπάλα. Σημασία έχει τι κάνεις στο γήπεδο όταν δεν έχεις τη μπάλα». Το ίδιο ισχύει και για τον ηθοποιό και για τον διοικητικό. Δηλαδή: θα πρέπει για να συμμετέχεις να είσαι ο πρώτος; Θα πρέπει για να συμμετέχεις να έχεις τη θέση; Όχι. Έχεις πρώτα το σχέδιο, τη διάθεση της συμμετοχής, την παρουσία και μετά έρχεται η θέση. Κάπως έτσι ξεκίνησε. Τώρα, αυτό πίσω του όμως έχει μία δομή. Δηλαδή: ο διευθυντής και το Δ.Σ. ενός οργανισμού εξαρτώνται απ' το Υπουργείο Πολιτισμού. Όπου κι εκεί πρέπει να υπάρχει έμπνευση και το αυτό πνεύμα. Το Υπουργείο Πολιτισμού εξαρτάται όμως απ' το Υπουργικό Συμβούλιο κι απ' τον προϋπολογισμό του κράτους. Γιατί αν το Υπουργικό Συμβούλιο θεωρήσει ότι το Υπουργείο Πολιτισμού είναι το έσχατο, όπως το θεωρεί –σε όλες τις κυβερνήσεις, μα σε όλες- τι να κάνει ο Υπουργός Πολιτισμού μ' αυτό το κονδύλι το οποίο είναι ντροπή για τη χώρα; Και ο τωρινός, και ο προηγούμενος, και ο παραπροηγούμενος – απ' τη μεταπολίτευση και μετά. Όλοι οι Υπουργοί. Τι πρέπει να υπάρχει λοιπόν; Ένας συντονισμός Πρωθυπουργού, Υπουργού Πολιτισμού, διευθυντή του θεάτρου, διοικητικών του θεάτρου, καλλιτεχνών του θεάτρου, έτσι ώστε να γίνει συνείδηση ότι ο πολιτισμός είναι η βαριά βιομηχανία αυτής της χώρας. Δεν πουλάμε όπλα, δεν πουλάμε αυτοκίνητα, δεν πουλάμε... Έχουμε αγροτική παραγωγή –μεταπρατική οικονομία είχαμε για χρόνια-, γι' αυτό δεν έχουμε και εθνική αστική τάξη που είναι μεγάλο πρόβλημα σ' αυτή τη χώρα. Αλλά τι έχουμε λοιπόν; Έχουμε αρχαίο ελληνικό κόσμο, χριστιανοσύνη και νεότερο πολιτισμό. Τρία υπερ-όπλα. Αν αυτό γίνει συνείδηση από μία κυβέρνηση, από έναν Υπουργό Πολιτισμού, από έναν διευθυντή θεάτρου κι από τους ανθρώπους που πραγματώνουν αυτό το όραμα, έχουμε βγει από την κρίση – πιστέψτε με. Ο Γκοντάρ έλεγε «Μόνο τα δικαιώματα να πάρετε από Αισχύλο, Σοφοκλή, Ευριπίδη από όλη τη γη, έχετε τελειώσει με την κρίση».

(Ερ.): Ναι. Τι σημαίνουν για εσάς το «Επισκεπτήριο» και ο «Χώρος Δράσης»; Πώς αισθάνεστε που έχετε συμμετάσχει σε αυτά;

Σ.Χ.: Αισθάνομαι λιγότερο ένοχος γιατί όταν αυτοί οι άνθρωποι υπέφεραν, όταν αυτοί οι

άνθρωποι ήταν εκεί κάτω στο παγκάκι και χτύπαγαν την ένεση, όταν αυτοί οι άνθρωποι έμπαιναν στο αλκοόλ και τις ουσίες, όταν αυτοί οι άνθρωποι έτρεχαν με 200 με το μηχανάκι από απελπισία και στουκάρανε πάνω στον τοίχο, εγώ ήμουν αδιάφορος κι έβλεπα τηλεόραση – τα ψυχαγωγικά προγράμματα και το lifestyle. Όπως όλη η Ελλάδα. Αισθάνομαι ότι απενοχοποιούμαι από αυτό: την μη συμμετοχή στη μαρτυρία τους... Δείτε... το μαρτύριο είναι διπλό στην ελληνική γλώσσα. Μαρτυρώ ως να ήμουν εκεί και λέω τι έγινε και μαρτυρώ πονώντας. Δεν υπήρξαμε κοντά τους, έγινε αυτό που έγινε, τώρα όμως θα πρέπει να είμαστε συμπάσχοντες, να παρακολουθούμε την περιπέτεια της ανθρώπινης ύπαρξης και ταυτοχρόνως να λειτουργούμε ως πρότυπο για να έρθει κι άλλος κόσμος μαζί, για να μην ξαναγίνει αυτό. Να γίνει δηλαδή το πάθος μάθος. Να έχουμε όσο το δυνατόν λιγότερους ανθρώπους από τέτοιου είδους απελπισίες ρημαγμένους και περιθωριοποιημένους.

(Ερ.): Ευχαριστώ. Με ποιο τρόπο και σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι επηρέασε η θεατρική σας κατάρτιση την οργάνωση και τη γενικότερη πορεία των δύο project;

Σ.Χ.: Δεν ξέρω κατά πόσον η θεατρική μου κατάρτιση, όσο η αλχημεία που έκανα πάντοτε στη ζωή μου, να αναμιγνύω το θέατρο με τις υπόλοιπες τέχνες και τη φιλοσοφία. Δεν μπορεί να λες «Το θέατρο είναι μόνο του». Μα δεν είναι μόνο του. Πρέπει να ξέρεις πάρα πολύ καλά τα εικαστικά, τη μουσική, να ξέρεις τι γίνεται στη γλυπτική, τι γίνεται στη φιλοσοφία, ποιος είναι ο Κύρκεγκωρ. Τι έχουν πει οι υπαρξιστές. Τι έχει πει ο Ντανταϊσμός και ο Υπερρεαλισμός. Γιατί ο Υπερρεαλισμός δεν είναι δυτική υπόθεση αλλά είναι ιστορία της ελληνικής λαϊκής παράδοσης; Και να το υποστηρίζεις αυτό. Όπως κι ο μινιμαλισμός. Και από την άλλη μεριά, να διαβάζεις! Να διαβάζεις. Και να νιώθεις. Δεν μπορείς να κάνεις θέατρο –όπως σας είπα και πριν- αν νομίζεις ότι με την αισθητική θα ανακαλύψεις τον πόνο. Δεν θα ανακαλύψεις κανένα πόνο. Τον πόνο θα τον ανακαλύψεις πονώντας. Και αν δεν πονάς ο ίδιος, έχεις αυτό που λέμε στους μοναχούς –υπάρχουν ξέρετε μνητικές τελετές- υπάρχει ένα χάρισμα. Περνάνε διάφορα μνητικά περάσματα, διάφορες διαβατήριες τελετές ώσπου να γίνουν. Ένα απ' αυτά είναι το χάρισμα των δακρύων. Έτσι λέγεται. Όπου ο μοναχός κλαίει. Όχι για τον εαυτό του, όχι γιατί του χάλασε τ' αυτοκίνητο ή το laptop, όχι γιατί χτύπησε το πόδι του ή γιατί πέθανε κάποιος δικός του. Κλαίει για όλους. Κλαίει για τον ανθρώπινο πόνο. Αυτόν που υπήρξε και αυτόν που θα έρθει μετά. Αυτό ακριβώς –η οικουμενοποίηση της ανθρώπινης ύπαρξης- είναι και ο στόχος ο δικός μου. Γιατί αλλιώς θα παίζεις τον θείο Βάνια ή θα παίζεις τον Ιορδάνη απ' την αυλή των θαυμάτων μόνο φορμαλιστικά. Αν όμως νιώσεις το μαρτύριο του συνανθρώπου σου, γίνεσαι συνοδοιπόρος της ανθρώπινης ύπαρξης. Αυτό πιστεύω ότι συνέβαλε σ' αυτές τις δράσεις, περισσότερο απ' τη θεατρική κατάρτιση – η οποία έτσι κι αλλιώς πρέπει να είναι δεδομένη για να είσαι σε τέτοιες θέσεις.

(Ερ.): Ναι. Δύο τελευταίες ερωτήσεις...

Σ.Χ.: Ναι.

(Ερ.): Πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε / έχει το project –τα δύο project- στο κοινό που απευθύνεται; Ποιά είναι η γεύση που αφήνει στο κοινό? Και ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης;

Σ.Χ.: Θα έπρεπε να σας έχω εδώ –και δεν θέλω να το κάνω γιατί είναι απόρρητα-, εννοώ απόρρητα ηθικά, τις επιστολές που έχουν στείλει αυτοί οι άνθρωποι. Μπορώ να σας πω μόνο ότι σε ένα από αυτά τα project είχαμε ένα παιδί το οποίο ήταν κατάκοιτο από ατύχημα με το μηχανάκι του, στα 15. Μας είπε «Θέλω να σας παίξω τα τραγούδια μου»... Παίξαμε τα

τραγούδια του. Τα φέραμε στη σκηνή του θεάτρου. Αυτό του 'δωσε τέτοια δύναμη... είδαμε δε και καλύτερευση ασθενών όσον αφορά στο ανοσοποιητικό των ασθενών. Ένα παιδάκι όταν του κάναμε μία ευχή –ήταν η Μ., θυμάμαι, γύρω στα έξι και είχε μία βαριά ασθένεια, και της είπαμε ότι θα είναι η επόμενη Tinkerbell. Φέραμε λοκατζήδες, βάλουμε μηχανισμό στο θέατρο για να κατέβει πετώντας αλλά με ασφάλεια, την κατεβάσαμε πετώντας, οι ηθοποιοί είχανε ντυθεί Πήτερ Παν και η παρέα του, τραγούδησε τα τραγούδια, τη μύησανε και έγινε αυτή η Tinkerbell. Μας είπαν οι γονείς της λοιπόν ότι το παιδί αυτό 1-2-3 μήνες μετά είχε σταδιακή καλύτερευση. Καταλαβαίνετε τώρα; ... πέρα από τις εκατοντάδες επιστολές που λένε «Να ξανάρθετε!», «Ήταν για μένα κάτι το συγκλονιστικό!» και κυρίως «Μην το σταματήσετε!».

«Μην το σταματήσετε!» Γι' αυτό, επειδή ζούμε σε μια εποχή αριθμών στυγνών, είτε τους διαχειρίζεται ο ένας είτε ο άλλος, δεν πρέπει να αφήνουμε αυτούς τους ανθρώπους στον κυνισμό των αριθμών. Τέτοιες δράσεις, κοινωνικό κράτος λέγεται αυτό, πρέπει να υπάρχουν. Να μην σταματούν! Και με λύπη ακούω ότι κάποιες απ' αυτές σταματούν λόγω ανέχειας οικονομικής... Προτιμώ δύο παραγωγές θεατρικές να μην γίνουν, παρά να σταματήσουν αυτές οι δράσεις. Τουλάχιστον απ' τα κρατικά θέατρα.

(Ερ.): Ναι... Τέλος –μπορεί να μου το απαντήσατε ήδη, αλλά θα την πω την ερώτηση- Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες / δράσεις; Κι αν ναι, με ποιόν τρόπο;

Σ.Χ.: Η οικονομική κρίση έχει ξεκινήσει χρόνια πριν απ' αυτό που ζήσαμε όλοι μας με τα μνημόνια. Έχει ξεκινήσει απ' το σταδιακό αδυνάτισμα του ανοσοποιητικού συστήματος της χώρας από το lifestyle. Όταν βλέπαμε αυτή την ανεπάγγελτη αλητεία του lifestyle –και το λέω έτσι σκληρά- να υπάρχει καθημερινά μέσα στο σπίτι και να βλέπεις αυτό το πρότυπο της αβάσταχτης ελαφρότητας, το επιζήμιο. Αναπαράγει αυτό το πρότυπο αντίτυπα- εκατοντάδες χιλιάδες αντίτυπα στην ελληνική κοινωνία. Όταν λοιπόν αυτό χτύπησε τις αξίες και την παράδοση αυτού του πολιτισμού λέγαμε «Παιδιά, δεν γίνεται... κάτι θα πάει στραβά εδώ...». Γιατί όταν αδυνατίζει το ανοσοποιητικό σύστημα, έρχεται η ασθένεια. Η ασθένεια ήρθε μέσα από την έπαρση της οικονομικής τρέλας όπου ο καθένας ξόδευε 10πλάσια από ότι μπορούσε να παράξει και φτάσαμε στην οικονομική κρίση. Η οικονομική κρίση είναι συγκεκριμένη. Όταν λέμε οίκος αξιολόγησης, όταν λέμε τρόικα, δεν το λέω θεσμός γιατί είναι εξευγενισμένα αυτά- δήθεν. Όταν λέμε τρόικα, οι άνθρωποι είναι οικονομολόγοι, οι άνθρωποι θα λειτουργήσουν με αριθμούς, δεν υπολογίζουν τίποτα και κανέναν. Το ζήτημα είναι εκεί, εφόσον δεν μπορεί η πολιτική, γιατί η πολιτική υποτάσσεται στο πρόβλημα αυτό, γιατί υπάρχουν συσχετισμοί. Ευρωπαίοι, Αμερικάνοι, Τράπεζες, όλο αυτό. Τι κάνει η κοινωνία σ' αυτό; Και εδώ η κοινωνία δεν πρέπει να τα χάσει μ' αυτό το σοκ και δέος που 'χει φέρει η οικονομική κρίση. Γιατί έχει φέρει ένα σοκ. Δεν αντιδρά ο άνθρωπος και κοιτάει να σωθεί ατομικά. Δεν σώζεται ατομικά κανείς. Να συνεχίσει να υπάρχει το συλλογικό αφήγημα και αυτές οι εστίες και οι πυρήνες αλληλεγγύης μέσα στην κοινωνία. Έστω κι αν είμαστε τρεις φίλοι... Έστω κι αν είμαστε πέντε άνθρωποι σε μία πυλωτή, σε μία γειτονιά, σ' ένα κέντρο κατάληψης, στο προσωπικό, εκεί που εργαζόμαστε. Οτιδήποτε μπορεί να συμβεί και να μας φέρει σε μία άμεση δημοκρατία αυτοδιαχειριζόμενων ανθρώπων, ένας πυρήνας δηλαδή ο οποίος να 'χει ως στόχο την παρηγορία και την αλληλεγγύη των συνανθρώπων – μόνο έτσι θ' αντιμετωπιστεί η κρίση! Εάν αυτό ατονήσει και το αφήσουμε στην πολιτική, η πολιτική αδυνατεί... Γιατί αυτή τη στιγμή έχει καμφθεί η εθνική κυριαρχία, η λαϊκή ετυμηγορία, τα πάντα. Με αυτό που ζούμε αυτή τη στιγμή. Όχι τώρα. Απ' την αρχή των μνημονίων μέχρι τώρα. Επομένως ας περιμένουμε μεψιμοιρώντας και βρίζοντας τους πολιτικούς. Οι πολιτικοί υπακούν σε πολιτικούς και οικονομικούς κανόνες. Εμείς τι κάνουμε...; Θα μου πείτε «είναι εύκολο όταν δεν έχεις να πληρώσεις το νοίκι, όταν δεν

έχεις να πληρώσεις τους λογαριασμούς;». Όχι, δεν είναι. Αλλά πάντοτε στην ιστορία του πολιτισμού υπήρχαν τέτοιες κρίσεις. Πάντοτε. Πώς βγήκαν οι άνθρωποι απ' αυτές τις κρίσεις; Όταν κατάλαβαν ότι και ο άλλος έχει το ίδιο πρόβλημα. Και ο τρίτος, και ο τέταρτος. Δεν είσαι μόνος σου στο πρόβλημα. Ένας συγκλονιστικός μου δάσκαλος, όταν έμαθε ότι είχε σοβαρή ασθένεια, δεν είπε «Γιατί σε μένα;». Είπε «Γιατί όχι και σε μένα, αφού τόσος κόσμος υποφέρει». Δείτε τη σημαντικότητα αυτής της θέσης, αυτού του ανθρώπου. Σ' αυτό το συγκλονισμό εκείνης της ώρας, της πληροφορίας που παίρνει. Ας πούμε λοιπόν κι εμείς «Γιατί όχι και σε μένα;» αφού εδώ έξω τώρα αν βγούμε θα δείτε τον άλλον κάτω. Πεσμένο κάτω. Οφείλουμε να κρατάμε αναμμένο το κεράκι της εφημερίας μας, δηλαδή της ύπαρξής μας. Και ξέρετε, είναι πολύ σημαντικό να είμαστε φωτισμένες υπάρξεις, όχι σβηστές. Υπάρχει μία φράση στην Πολωνία που σπούδασα που λέει “He is empty like a church in the night”. «Είμαι άδειος όπως η εκκλησία τη νύχτα». Να μην είμαστε ακατοίκητοι. Να κρατάμε αναμμένο το κεράκι της ύπαρξής μας. Κι όπως λέει ο άλλος μου δάσκαλος ο Χ.Μ. -που δυστυχώς τον χάσαμε-«το κεράκι σου είναι σημαντικό γιατί αυτό κρατάει αναμμένο τον πολυέλαιο του σύμπαντος».

(Ερ.): Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας.

Σ.Χ.: Κι εγώ. Και να σας ευχηθώ καλή επιτυχία, καλή συνέχεια και, έτσι, να συμβάλλει αυτό που κάνουμε τώρα οι δυο μας σε ακόμα καλύτερες και μαζικότερες συμμετοχές σε τέτοιου είδους επαφές με τον συνάνθρωπό μας.

(Ερ.): Αμήν. Ευχαριστώ πολύ.

8. Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης ηθοποιών (Η.Κ. & Ι.Γ.) της παράστασης «Επισκεπτήριο» Εθνικό Θέατρο.

-Ερευνητής (Ερ.): Καλημέρα σας, λέγομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή / κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Σ' αυτό το σημείο θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 19 Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε τελικά ότι θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 20 Μαΐου του '16.

Είστε απολύτως ελεύθεροι να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

- **Αποκρινόμενος 1 (Η.Κ.):** Συμφωνούμε.
- **Αποκρινόμενος 2 (Ι.Γ.):** Συμφωνούμε.
- **Ερ.:** Ευχαριστώ πολύ. Για λόγους οικονομίας χρόνου θα γίνει η συνέντευξη και με τους δυο σας.
- **Αποκρινόμενος 2 (Ι.Γ.):** Ωραία!
- **Αποκρινόμενος 1 (Η.Κ.):** Τέλεια!
- **Ερ.:** Θα ήθελα να σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι φυσικά δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση. Θα ήθελα να μου πείτε πώς προέκυψε η αρχική ιδέα για αυτή τη δράση, το «Επισκεπτήριο». Πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό?
- **Αποκρινόμενος 1 (Η.Κ.):** Λοιπόν..., αυτή η δράση προκύπτει χρόνια πριν, γιατί κάποτε πριν από πολλά χρόνια νοσηλεύόμουν κι εγώ σε κάποιο νοσοκομείο για αρκετό καιρό και οι τρόποι που κρατήθηκα ζωντανός μέσα σ' αυτό το νοσοκομείο, ήταν η φαντασία, ήταν με διάφορους τρόπους η τέχνη, η μουσική, η ποίηση, και διάφορα πράγματα τέτοια. Όταν αργότερα έγινα ηθοποιός και πέρασα από διάφορες σκηνές – εννοώ ότι έπαιζα σε ιταλικές σκηνές, έπαιζα σε θιάσους, έτσι – αλλιώς – αλλιώς, άρχισε να με ενδιαφέρει το θέατρο δωματίου και μετά από αυτό άρχισε να με απασχολεί πώς μπορεί το κοινό να λάβει πρόσωπο. Να μην είναι το κοινό – κενό, που 'λέγαν οι παλιοί, αλλά να δώ το κοινό ως πρόσωπο. Γιατί ο κάθε άνθρωπος στο κοινό

έχει μια δική του ιστορία, ένα δικό του μυθιστόρημα κλπ κλπ. Οπότε κάποια στιγμή, αφού έκανα κάποιες άλλες δουλειές, είπα «Τώρα τι μου μένει να κάνω?». «Να κάνω αυτό που ονειρευόμουν πάντα – θέατρο στα νοσοκομεία. Γύρω από κρεβάτια, πλέον σαν ηθοποιός». Και έτσι βρήκα και δύο πολύ κοντινούς μου ανθρώπους –και εξαιρετικούς ηθοποιούς- και προτείναμε τη δράση στο Εθνικό Θέατρο, και ο κ. Χ. τότε το αγκάλιασε πολύ.

- **Ερ.:** Έχετε να συμπληρώσετε κάτι? (προς Ι.Γ.)
- **Αποκρινόμενος 2 (Ι.Γ.):** Ότι έτσι ακριβώς είναι όπως τα λέει ο Η., αλλά εμένα κάποια στιγμή μου έκανε την πρόταση – να πω πως έγινε συγκεκριμένα... με την έννοια ότι ο Η. ήταν δάσκαλός μου στη σχολή και μέσα από το μάθημα αλλά και γενικά επειδή εγώ είμαι ένας άνθρωπος που μ'αρέσει πολύ να μοιράζομαι πράγματα και έχω μια αδυναμία στις αδύναμες ομάδες, νομίζω ότι αυτός ήταν και ο λόγος που με προσέγγισε και μου πρότεινε κάτι τέτοιο. Και αμέσως, εντάξει... αμέσως το «ναι» ήτανε σίγουρο σε μια τέτοια περίπτωση.
- **Ερ.:** Ωραία. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project ειδικά στο χώρο του θεάτρου?
- **(Η.Κ.):** Είναι πολύ ωραίες οι ερωτήσεις αυτές και θέλουμε πολλή ώρα...
- **Ερ.:** Όση ώρα θέλετε έχετε!
- **(Η.Κ.):** Μάλιστα! Επειδή είναι ένα θέμα που μ'απασχολεί τρομερά αυτό και με πονάει..., για μένα έχει πολύ μεγάλη σημασία τι θέλουμε να αφηγηθούμε και για ποιο λόγο το κάνουμε. Όχι δηλαδή πώς το παίζουμε και πόσο καλοί είμαστε... Έχει σημασία αυτό. Επίσης αυτό που σας είπα πριν, ότι ο ηθοποιός κι ο θεατής να 'χουνε το ίδιο ψυχικό κόστος. Να μην κάνω κάτι πάνω στη σκηνή που δεν θα μπορούσε να το κάνει ένας θεατής. Ναι? Οπότε..., και το τρίτο σημαντικότερο είναι για μένα ότι για να είναι πετυχημένο ένα project, πιστεύω στις μέρες μας, θα πρέπει να μην αφηγείται τον άνθρωπο ως κτήνος και ως ένα μαύρο πράγμα μόνο, και γενικά ως κάτι πολύ δυσάρεστο και ως κάτι πολύ άρρωστο. Αλλά θέλει μια αντίθετη αφήγηση, ας πούμε, του ανθρώπου όπου αυτό το πράγμα θα τονώσει το θεατή, δηλαδή θέλω να πω ότι ο κόσμος αυτή τη στιγμή έχει ανάγκη ν'ακούσει ένα ωραίο μήνυμα, είτε αυτό το θέατρο είναι στα νοσοκομεία, είτε είναι στα υπόγεια, είτε είναι οπουδήποτε.... Πρέπει να ξαναπιστέψει στο είδος του, στον εαυτό του, να ξαναγαπήσει αυτό που είναι. Αυτά.
- **(Ι.Γ.):** Και επιπρόσθετα –βασισμένο πάνω σ'αυτά που είπε πριν ο Η.-, ότι πόσο μεγάλη ανάγκη έχεις, προσωπική ανάγκη, να κάνεις αυτό το project, αυτή την παράσταση και να πεις αυτά που έχεις να πεις μέσα από τα λόγια, μέσα από τους ρόλους, μέσα απ'τους χαρακτήρες. Δηλαδή η ανάγκη που έχεις να το κάνεις αυτό, σε αφορά... δηλαδή πόσο σε αφορά και τι θέλεις να μεταλαμπαδεύσεις μ'έναν τρόπο και στον κόσμο. Και να τους φέρεις κοντά σου. Αυτό. Δηλαδή ο στόχος για μένα είναι πάντα να θέλω να τους φέρω κοντά μου. Γιατί θέλω κάτι πολύ σημαντικό να τους πω. Εγώ. Εμένα με αφορά. Αυτό.
- **Ερ.:** Ναι. Τώρα υπάρχει περίπτωση να υπάρχει επικάλυψη ερωτήσεων οπότε αν κρίνετε ότι επαναλαμβάνετε κάτι, απλά το προσπερνάμε.
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **Ερ.:** με ποιόν τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα, νομίζω μου το είπατε...
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **Ερ.:** Πώς οργανώθηκε η διαδικασία, αν υπήρξε συμμετοχή σας στο στήσιμο του project ή/και στη λήψη αποφάσεων και σε ποιο βαθμό.
- **(Ι.Γ.):** Ναι. Όλα έγιναν με όλους μαζί. Η οργάνωση, το πώς τελικά καταλήξαμε στις ιστορίες, δηλαδή από τη στιγμή που μας έγινε η πρόταση απ'τον Η., εμένα και του Σ. του Α., του τρίτου παιδιού που πια δεν είναι μαζί μας αλλά συνεχίζει τη δράση στην Κύπρο, και απ'τη στιγμή που μας είπαν και το «ναι» από το Εθνικό Θέατρο ο κ. Χ., αρχίσαμε μια διαδικασία έρευνας, όλα άρχισαν από την Κύπρο, δηλαδή όλα άρχισαν από τον Ιούλιο του 2014, όπου κάναμε κι οι τρεις μαζί μια παράσταση στην Κύπρο, κι εκεί ψάχναμε...

- **(Η.Κ.):** ... κάναμε παράσταση στα πλαίσια της πρόβας.
- **(Ι.Γ.):** Στα πλαίσια της πρόβας.
- **Ερ.:** Σε νοσοκομείο?
- **(Η.Κ.):** Όχι όχι...
- **(Ι.Γ.):** Όχι όχι... κάναμε παράσταση στα πλαίσια της πρόβας πάνω στην έρευνα, στο τι θέλουμε να αφηγηθούμε, πώς θέλουμε να το κάνουμε...
- **(Η.Κ.):** Ήταν μια παράσταση κλόουν. Ναι.
- **(Ι.Γ.):** Γιατί στην αρχή είχαμε σκεφτεί να είναι τελείως κλόουν όλο αυτό το οποίο κάνουμε. Που έχει στοιχεία πια, αλλά μετά από δύο χρόνια έχει διαφορετική μορφή. Οπότε όλα άρχισαν από κει, μετά κάναμε πρόβες – συνεχίσαμε τις πρόβες μας σ' ένα άλλο νησί, στην Πάρο, γιατί είχαμε σκεφτεί ότι όλα αυτά που ζούμε, είτε αυτά που ζήσαμε στην Κύπρο που είναι ο χώρος και ο τόπος του τρίτου παιδιού, στην Πάρο είναι ένας δικός μου χώρος και τόπος, όλα αυτά θέλαμε να τα φέρουμε μέσα στο θάλαμο. Δηλαδή τη θάλασσα θέλαμε να τη φέρουμε πραγματικά μέσα στο θάλαμο. Οπότε θέλαμε να κάνουμε πρόβες στα φυσικά τοπία. Να'χουμε ζήσει την εμπειρία αυτή. Και μετά συνεχίσαμε τις πρόβες εδώ – στην Αθήνα. Πηγαίνοντας βέβαια μετά σε νοσοκομεία, μιλώντας με γιατρούς, διαβάζοντας τα έργα, αποφασίζοντας τελικά ποια θα είναι, γιατί στην αρχή λέγαμε «Εντάξει, στα νοσοκομεία θα πάμε, σε ασθενείς, μάλλον πρέπει να είναι κάτι ευχάριστο». Τελικά καταλήξαμε ότι δεν έχει σημασία το τι θα πούμε αλλά πώς θα το πούμε.
- **(Η.Κ.):** Έχει σημασία και το τι... αλλά πώς!
- **(Ι.Γ.):** Ναι. Αλλά το πώς... το πιο βασικό...
- **(Η.Κ.):** Αλλά τώρα σε σχέση μ' αυτό που ρώτησες, σε σχέση με την οργάνωση του πράγματος αυτού, πρέπει να πούμε ότι το κάναμε απόλυτα μόνοι μας, θέλω να πω...
- **(Ι.Γ.):** Α, ναι! Ναι.
- **(Η.Κ.):** Το Εθνικό μας έδωσε το «ναι», αλλά από κει και πέρα...
- **(Ι.Γ.):** ... τρέξαμε εμείς.
- **(Η.Κ.):** Όσον αφορά το πόσο το κυνηγήσαμε -γιατί ήταν ένα θέμα, πώς θα μπούμε στα νοσοκομεία, σωστά?
- **Ερ.:** Ναι.
- **(Η.Κ.):** Στείλαμε στην αρχή μάλιστα και μια επιστολή ως Εθνικό Θέατρο στην Υ.ΠΕ. γιατί σίγουρα έπρεπε να πάρουμε άδεια. Στην αρχή δεν ξέραμε καθόλου τι θα γίνει, θέλω να πω, κάναμε πρόβα σε σπίτια μας, στην εξοχή, σε διάφορα, γρήγορα καταλάβαμε ότι πρέπει να πάμε σε φυσικό περιβάλλον, σε αληθινή σκηνογραφία που λέμε. Οπότε αρχίσαμε να επισκεπτόμαστε νοσοκομεία. Εγώ είχα μία σχέση. Η Ι. δεν είχε τόσο, ούτε ο Σ. ... κτιριακά με το πράγμα αυτό. Με τη μυρωδιά που λέμε του νοσοκομείου. Αρχίσαμε να επισκεπτόμαστε πράγματα, χίλια δύο, αρχίσαμε να γνωρίζουμε γιατρούς που θα μας βοηθήσουνε στο να μπούμε στο νοσοκομείο. Τέλος πάντων, γράψαμε ένα γράμμα στην Υ.ΠΕ. Το γράμμα αυτό άργησε να απαντηθεί. Ώσπου κάποια στιγμή... να τα πούμε όλα τώρα? Να τα πούμε. Και με μία μεσολάβηση – ενός τηλεφωνήματος ενός μητροπολίτη –θα το πω γιατί έτσι είναι η χώρα αυτή... τελικά μας πήρανε τηλέφωνο και ενδιαφερθήκανε. Και 'όχι απλά ενδιαφερθήκανε αλλά καλέσανε όλους τους διοικητές όλων των νοσοκομείων εκεί στην Αλεξάνδρα, στην Υ.ΠΕ...
- **Ερ.:** Όλης της χώρας? Της 1^{ης} Υ.ΠΕ?
- **(Ι.Γ.):** Της 1^{ης} Υ.ΠΕ
- **(Η.Κ.):** Της 1^{ης} Υ.ΠΕ, ναι ναι ναι. Της 1^{ης} Υ.ΠΕ. Κι εμείς παρουσιάσαμε τη δράση μας, χωρίς να παίζουμε κάτι, αλλά την πρόθεση και τη δράση, σ' όλους τους διοικητές. Εκεί βρήκαμε την αγία Ι.Μ., η οποία είναι εκεί μία...
- **(Ι.Γ.):** Σαν γραμματέας είναι...
- **(Η.Κ.):** Είναι διευθύντρια σε κάποιο πόστο στην Υ.ΠΕ.

- (Ι.Γ.): Ναι. Είναι σε κάποιο πόστο.
- (Η.Κ.): Και είναι και συγγραφέας εξαιρετική, και αυτή μετά πήρε τη δράση, ...
- (Ι.Γ.): ... και την έτρεξε.
- (Η.Κ.): Χωρίς αυτή δεν θα γινόταν τίποτα. Το λέω τελείως ξεκάθαρα.
- (Ι.Γ.): Ισχύει αυτό.
- (Η.Κ.): Χωρίς την Ι. ...
- (Ι.Γ.): Γιατί αυτή ... ξέρεις τι? Γιατί δεν φτάνει μόνο το «ναι» που είπανε στα νοσοκομεία, πάραυτα έπρεπε να τρέξουμε σε κάθε νοσοκομείο ξεχωριστά, γιατί αυτός που ανέλαβε τη δράση σε κάθε νοσοκομείο δεν ήταν πάντα τόσο δεκτικός, δηλαδή ήθελε κι αυτό μια πίεση, ήθελε κι αυτό κάποια τηλεφωνήματα...
- (Η.Κ.): Γιατί οι διοικητές μοιράσανε τώρα τη δράση σε υπεύθυνους.
- (Ι.Γ.): Σε συγκεκριμένους ανθρώπους ...
- (Η.Κ.): ... αλλά κάποιοι συγκεκριμένοι...
- (Ι.Γ.): ... δεν θέλανε, εντάξει..., δεν τους ενδιέφερε... κατάλαβες...
- (Η.Κ.): Κάποιοι άλλοι θέλανε πολύ από την άλλη. Ε, λοιπόν η Ι. μας έφτιαχνε το πρόγραμμα της βδομάδας. Ήταν κάθε μέρα στα τηλέφωνα με όλους και μας γέμιζε την εβδομάδα με διπλές παραστάσεις με με με...
- (Ι.Γ.): Ναι!
- (Η.Κ.): Οπότε δίνουμε την παράσταση, 5-7 παραστάσεις τη βδομάδα, δίνουμε! Όλα αυτά χάρη στην Ι. Σιγά σιγά αρχίσαμε πια να γνωριζόμαστε.
- (Ι.Γ.): Ναι, και να έχουμε προσωπικές σχέσεις.
- (Η.Κ.): Και τώρα πια τα κλείνουμε μόνοι μας περισσότερο.
- (Ι.Γ.): Τα πιο πολλά, ναι.
- (Η.Κ.): Αλλά το ξαναλέω ότι...
- (Ι.Γ.): Γιατί πια δεν είναι κι η Ι. στο πρώτο πόστο...
- (Η.Κ.): Ναι.
- (Ι.Γ.): Έχει πάει μια άλλη κοπέλα, αλλά πια επειδή έχουμε προσωπικές σχέσεις το χειριζόμαστε κι εμείς αυτό, μπορούμε, έχουμε την άνεση.
- (Η.Κ.): Αλλά χωρίς την κα Μ., η δράση αυτή δεν θα υπήρχε.
- (Ι.Γ.): Δεν θα μπορούσε να κυλήσει έτσι τόσο...
- (Η.Κ.): Ναι.
- Ερ.: Και πρέπει να ενημερώνετε κάθε φορά την Υ.ΠΕ για το τι κάνετε?
- (Η.Κ.): Βέβαια. Ναι, ναι βέβαια. Ξέρουν το πρόγραμμά μας...
- (Ι.Γ.): ... και το Εθνικό πιο μετά.
- (Η.Κ.): ... και αυτοί ενημερώνουν το Εθνικό.
- Ερ.: Ναι.
- (Η.Κ.): Ναι. Οπότε, με το Εθνικό η σχέση τελικά είναι, δυστυχώς, η πιο... Καταλαβαίνετε πως το λέω....
- (Ι.Γ.): Τυπική.
- (Η.Κ.): Επί Χ. –είναι σημαντικό λίγο να τα πούμε τώρα αυτά, είναι κι ευκαιρία- επί Χ. μοιράζαμε κάτι στους ασθενείς. Είχαμε βγάλει ένα φυλλάδιο όπου υπήρχε μία ζωγραφιά, υπήρχαν κάποια κειμενάκια δικά μας... Ήταν πολύ ωραίο, ήταν ένα παιδάκι που ψάρευε μέσα από έναν ορό,
- (Ι.Γ.): Ναι.
- Ερ.: Ψάρευε μέσα από...???
- (Ι.Γ.): Έναν ορό.
- (Η.Κ.): Ορό.
- (Ι.Γ.): Δηλαδή ήταν πάνω στον ορό και ψάρευε.

- **(Η.Κ.):** Ναι. Μπορείς ίσως να τη δεις τη φωτογραφία αυτή κάπου στο Internet, αν ψάξεις λίγο.
- **(Ι.Γ.):** Μπορεί, μπορεί.
- **Ερ.:** Θα την αναζητήσω.
- **(Η.Κ.):** Μετά, με τον καινούργιο διευθυντή, μας κόψανε αυτό το φυλλαδιάκι και δυστυχώς δεν έχουμε τίποτα να... Ας πούμε σήμερα δεν αφήσαμε κάτι, συνήθως αφήνουμε κάτι χειροποίητες καρδούλες.
- **(Ι.Γ.):** Έχουμε μία...
- **(Η.Κ.):** Μας κάνει μια φίλη...
- **(Ι.Γ.):** Μια φίλη φτιάχνει χειροποίητα πράγματα, και πολλές φορές όταν μπορεί και όσο μπορεί μας φτιάχνει καρδιές, και τις μοιράζουμε στους ασθενείς.
- **(Η.Κ.):** Ναι.
- **Ερ.:** Πάντως, αν μου επιτρέπετε, αφήσατε. Την πολύ ωραία ιστορία κι αυτό με το άλμπουμ που χρησιμοποιείτε...
- **(Ι.Γ.):** Το μήνυμα.
- **Ερ.:** Για να γίνεται η αλυσίδα των μηνυμάτων ήτανε συγκλονιστικό!
- **(Η.Κ.):** Ναι. Οπότε, από την οργανωτική πλευρά, εμείς βάλαμε έναν στόχο με την Ι. και το Σ.: Ότι και να γίνει...
- **(Ι.Γ.):** Εμείς θα το κάνουμε.
- **(Η.Κ.):** Εμείς θα το κάνουμε. Δηλαδή, δεν θα μπει τίποτα εμπόδιο ...
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **(Η.Κ.):** ... θα πρέπει η ιστορία μας να φτάσει στον ασθενή. Οπότε κάναμε πολλές υποχωρήσεις. Για πολλούς κι ευνόητους λόγους.
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **(Η.Κ.):** Αλλά τελικά φτάνει.
- **Ερ.:** Άρα, τελικά, το Εθνικό δεν είναι ότι έβαλε κατευθυντήριες γραμμές σ'όλο αυτό που ακολουθήσατε εσείς? Απλά την υπογραφή ας πούμε αν το καταλαβαίνω καλά?
- **(Η.Κ.):** Και μας δίνει έναν μισθό.
- **(Ι.Γ.):** Και μας δίνει μισθό, βέβαια.
- **(Η.Κ.):** Μας δίνει έναν κανονικό, έναν απλό μισθό.
- **(Ι.Γ.):** Ναι, έναν κανονικό μισθό.
- **Ερ.:** Ωραία. Μιλήστε...
- **(Η.Κ.):** Δηλαδή, κι αυτό είναι σημαντικό... έτσι για να μη λέμε ότι...
- **(Ι.Γ.):** Εντάξει, σίγουρα γιατί για να το κάνεις αυτό κάθε μέρα, όλους τους μήνες του χρόνου...
- **(Η.Κ.):** Ναι, ναι, ναι.
- **(Ι.Γ.):** Δηλαδή, πέρυσι το κάναμε μέχρι αρχές Αυγούστου.
- **(Η.Κ.):** Ναι
- **(Ι.Γ.):** ...από αρχές Νοέμβρη.
- **Ερ.:** Και πρωί κιάλας, πώς θα βιοποριστείτε?
- **(Η.Κ.):** Ναι. Και είναι δράση του Εθνικού. Θέλω να πω, είναι μια δική τους δράση.
- **(Ι.Γ.):** Ναι. Εκεί υπάγεται.
- **(Η.Κ.):** Και είμαστε κι εμείς χαρούμενοι γι'αυτό, εννοείται.
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **Ερ.:** Όχι, εγώ άλλο ρώτησα... Αν ας πούμε, έρχονται κάποιες κατευθύνσεις από πάνω και πρέπει να τις...
- **(Ι.Γ.):** Όχι.
- **(Η.Κ.):** Όχι.
- **Ερ.:** Από αυτή την άποψη...
- **(Η.Κ.):** Όχι. Όχι. Όχι.

- **(Ι.Γ.):** Όχι. Όχι. Όχι.
- **(Η.Κ.):** Από την αρχή –κι αυτό τιμάει τον κ. Χ.- από την αρχή ήμασταν απόλυτα ελεύθεροι να κάνουμε αυτό που πιστεύουμε.
- **(Ι.Γ.):** Ναι. Να το διαχειριστούμε όπως εμείς θεωρούμε σωστό.
- **(Η.Κ.):** Ναι. Δεν υπήρχε δηλαδή το ... κι ακόμα ακόμα όχι μόνο αυτό. Όταν του πρότεινα τη δράση στην αρχή μου λέει «Η., πάρε κάποιους από το θέατρο» και του είπα «Όχι, Σ. αυτό μπορώ να το κάνω μόνο με πολύ δικούς μου ανθρώπους». Και το δέχτηκε. Το σεβάστηκε και αυτό. Και γενικά μας έδειξε εμπιστοσύνη. Αυτό.
- **Ερ.:** Οπότε, αν θέλετε, μιλήστε μας λίγο για τον κ. Χ., περιγράψτε μας το προφίλ του ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά του πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασε την πορεία του project.
- **(Η.Κ.):** Εγώ θα σας πω το πολύ απλό. Ότι ούτε τον ήξερα προσωπικά, ούτε ας πούμε... Την πόρτα του χτύπησα, κανονικά όμως! Έκλεισα ένα ραντεβού στη Γραμματεία –γιατί πιστεύουμε στην Ελλάδα δεν γίνονται αυτά τα πράγματα, γι'αυτό το λέω-, του χτύπησα την πόρτα στη Γραμματεία, μάλλον έκλεισα ένα ραντεβού, ήρθε η ώρα του ραντεβού μου, ήμουν έξω, περίμενα, έλεγα «τι θα του πω τώρα του ανθρώπου?», του χτύπησα την πόρτα, και του είπα ότι έχω κάποτε νοσήσει, ήμουν κάποτε στο νοσοκομείο, και έχω κάνει διάφορων ειδών πράγματα στο θέατρο, μπορεί κι αυτός να τα έχει ακουστά, και του είπα ότι ονειρεύομαι τώρα να κάνω θέατρο γύρω από... Και πολύ γρήγορα, δηλαδή μέσα σ'ένα εικοσάλεπτο, με άκουσε πολύ καλά και μου είπε «Μ'ενδιαφέρει». Κι από κει και πέρα μετά κύλησε πολύ... Εντάξει, πάντοτε με το προφίλ ενός καλλιτεχνικού διευθυντή, εννοώ... καταλαβαίνεις τι εννοώ... αλλά μας στήριξε. Ναι. Μετά προς μεγάλη τιμή και του κ. Λ., δεν την αφαίρεσε τη δράση, γιατί... λέω μεγάλη τιμή γιατί δεν είναι δική του, εννοώ θα μπορούσε να την κόψει απλά...
- **(Ι.Γ.):** Ναι. Όταν κάποιος ανεβαίνει καινούργιος, τα κόβει όλα...
- **(Η.Κ.):** Ναι. Ειδικά στην Ελλάδα...
- **(Ι.Γ.):** ... τα προηγούμενα.
- **(Η.Κ.):** Ναι. Όπως έκοψε το «Κατ'οίκον», ή άλλα, αλλά αυτό που... Ο κ. Χ. δεν ήρθε ποτέ να δει τη δράση, ο κ. Λ. ήρθε στο «Αλεξάνδρας» σε μία παράσταση και μας είδε. Και ίσως επειδή είδε τη δράση, δεν ξέρω τι, τελικά την κράτησε. Οπότε κάναμε δύο πεντάμηνα με τον κ. Χ. κι ένα πεντάμηνο κι έναν ακόμα μήνα τώρα με τον κ. Λ. Τι άλλο να πω? Ήταν πολύ σημαντικό τότε γιατί ήτανε ... εγώ ένα πράγμα θα πω για τους διευθυντές γενικότερα. Ότι όταν ένας διευθυντής δεν έχει αξίωμα και δείχνει εμπιστοσύνη, είναι ο διευθυντής που θέλουμε και που χρειάζεται ο τόπος αυτός. Όταν ένας διευθυντής τα ξέρει όλα και έχει αξίωμα, αυτόματα φοβάται και δεν εμπιστεύεται. Αυτό. Με τον κ. Χ., ενώ ήταν ένας άνθρωπος που ένιωθες ότι είναι διευθυντής, παρόλαυτα εμπιστεύτηκε.
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **Ερ.:** Έχετε να συμπληρώσετε κάτι?
- **(Ι.Γ.):** Όχι, όχι. Με κάλυψε ο συνάδελφος.
- **Ερ.:** Ωραία! Τώρα, οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες όπως είναι το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή σ'αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Πώς βλέπετε τον κ. Χ. μέσα σ'αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι τον αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?
- **(Η.Κ.):** Εντάξει, τώρα αυτή η ερώτηση είναι λίγο περίεργη...
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **(Η.Κ.):** Δεν είμαι...
- **(Ι.Γ.):** Αυτό βασικά το κάνεις εσύ (απευθύνεται στον Η.Κ.)
- **(Η.Κ.):** Ναι, αλλά δεν είμαι εγώ αυτός που θα το κρίνω αυτό. Κατάλαβες Σπύρο?
- **Ερ.:** Ναι.

- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **Ερ.:** Άρα την προσπερνάμε...
- **(Ι.Γ.):** Την προσπερνάμε.
- **(Η.Κ.):** Όχι, δεν την προσπερνάμε. Την απαντήσαμε.
- **(Ι.Γ.):** Ε, μ'αυτό τον τρόπο. Ναι.
- **(Η.Κ.):** Ναι. Θέλω να πω...
- **(Ι.Γ.):** Αυτό απαντήθηκε απ'το προηγούμενο. Ότι στην πραγματικότητα αυτός ο άνθρωπος εμπιστεύτηκε αυτή τη δράση και μας άφησε ελεύθερους να κάνουμε αυτό που πιστεύουμε. Βέβαια, βοηθώντας μας με το να μας βγάλει αυτό το φυλλάδιο ο πρώτος, και μετά ο δεύτερος με το να το συνεχίσει. Από κει και πέρα...
- **(Η.Κ.):** Εγώ πιστεύω ότι δεν πρέπει να τα κάνει όλα ένας διευθυντής. Πρέπει... έτσι όπως γίνεται και στο εξωτερικό, δηλαδή υπάρχουν άνθρωποι που έχουνε μια πρόταση, που έχουν εμπνευστεί κάτι, θέλω να πω υπάρχουν άνθρωποι συγκεκριμένοι για κάθε δουλειά. Δεν χρειάζεται να τα κάνει όλα ένας. Και να έχει τον έλεγχο όλων.
- **(Ι.Γ.):** Ο συγκεκριμένος ναι.
- **(Η.Κ.):** Κατάλαβες? Ο Χ. δεν ήταν έτσι.
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **(Η.Κ.):** Ο Λ. τώρα έχει μια τέτοια διάθεση.
- **(Ι.Γ.):** Πιο πολύ. Ναι.
- **(Η.Κ.):** Ότι... ότι
- **(Ι.Γ.):** Όχι με το δικό μας, αλλά γενικά...
- **(Η.Κ.):** Όλα όλα Και με το δικό μας. Και με το δικό μας.
- **(Ι.Γ.):** Προσπάθησε, εντάξει, ναι.
- **(Η.Κ.):** Ότι όλα αυτός. Ξέρεις, καταλαβαίνεις πως το λέω? Ναι.
- **Ερ.:** Ωραία. Τι σημαίνει για εσάς το «Επισκεπτήριο»? Πώς.....
- **(Η.Κ.):** Αλλά συγνώμη! Και κάτι τελευταίο Σπύρο, το ξαναλέω γιατί είναι λίγο περίεργο όλο αυτό...
- **Ερ.:** Ναι.
- **(Η.Κ.):** ... αλλά και πάλι το λέω ότι δεν είμαστε εμείς που θα το κρίνουμε αυτό, γιατί ξέρεις κι η θέση του διευθυντή δεν είναι μια θέση...
- **(Ι.Γ.):** ... εύκολη, ε?!
- **(Η.Κ.):** Ναι. Δεν είναι κάτι που... Και κάτι τελευταίο θα σου πω γι'αυτό... το σκέφτομαι, είναι κάτι που με απασχολεί αυτό που ρωτάς. Εμένα μ'ενδιαφέρει όπως βλέπω τους θεατές μου ως πρόσωπο, να βλέπω και τους διευθυντές και τους σκηνοθέτες ως πρόσωπο. Δεν πιστεύω ότι το Εθνικό Θέατρο είναι το πρόσωπο. Πιστεύω πάντοτε ότι ο καλλιτεχνικός διευθυντής του είναι το πρόσωπο. Όταν λοιπόν ένας καλλιτεχνικός διευθυντής «κρύβεται» πίσω από το πρόσωπο, ενός κρατικού...
- **(Ι.Γ.):** φορέα
- **(Η.Κ.):**... φορέα, εμένα κάτι δεν μου αρέσει. Γιατί εγώ τον έχω γνωρίσει ως καλλιτέχνη, -ως πρόσωπο εννοώ – προτού γίνει διευθυντής. Καταλαβαίνεις λίγο τι περιγράφω... Ωραία, αυτά.
- **Ερ.:** Οκ... Τι σημαίνει για εσάς το «Επισκεπτήριο»? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?
- **(Η.Κ.):** Ου – χου!
- **(Ι.Γ.):** «Τι σημαίνει για εσάς το 'Επισκεπτήριο'?»... Κοίτα, είναι πολύ δύσκολο να μιλήσεις για κάτι που ζεις.
- **(Η.Κ.):** Πρέπει να σας πούμε πόσο όμορφη είναι η Ι. (Αποκρινόμενος 2)?
- **Ερ.:** Πιο πολύ τα συναισθήματά σας...

- **(Ι.Γ.):** Είναι αυτό που πολλές φορές λέμε –κι ο Η. το λέει πολλές φορές- ότι στη ζωή είτε ζούμε ή παρατηρούμε. Επειδή αυτό είναι μες στην καθημερινότητά μας, δηλαδή είναι όπως πίνουμε τώρα τον καφέ – ένα τέτοιο πράγμα πια, είναι δύσκολο να σου πω τι είναι, ας πούμε, ακριβώς. Αυτή τη δεδομένη στιγμή, είναι κάτι σαν απαραίτητο. Είναι σαν απαραίτητο συστατικό. Δηλαδή εμείς γειωνόμαστε το πρωί και προχωράει μια χαρά η μέρα μετά, κατάλαβες...
- Τα αισθήματα... είναι πολύπλοκα... Ξέρεις ποτέ δεν είναι μόνο ένα, είναι πολλά μαζί. Γιατί ακριβώς επειδή αυτό έχει γίνει μέρος της ζωής μας, και άρα οι ασθενείς είναι σα να είναι μέρος της οικογένειάς μας, της μεγαλύτερης, γιατί εγώ αυτό το νιώθω και σαν οικογ..., κάτι ..., επειδή είναι προσωπικό, επειδή βλέπουμε τους ασθενείς προσωπικά, είναι κάτι σαν οικογένεια. Μεγαλώνει η οικογένεια. «Και σήμερα ποιόν θα γνωρίσουμε?»
- **(Η.Κ.):** (Προς τον ερευνητή) Είδες ο άνθρωπος μας έδωσε το τηλέφωνό του!
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **(Η.Κ.):** Ναι.
- **(Ι.Γ.):** Κι άλλοι μας το 'χουν κάνει αυτό. Μας δίνουν αντικείμενά τους. Διάφορα...
- **(Η.Κ.):** Ένας άλλος έχει πει –γιατί ήταν όλη η οικογένειά του- ένας Κρητικός, «μπορεί εγώ να μην ζω, αλλά είστε καλεσμένοι...»
- **(Ι.Γ.):** «...στα Σφακιά...»
- **(Η.Κ.):** «... στο σπίτι μου, στα Σφακιά». Ναι.
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **(Η.Κ.):** Και το 'πε μπροστά σ'όλους. «Ακούσατε?» Κι άλλοι κάνανε «Ναι». Εννοώ, στην οικογένεια.
- **(Ι.Γ.):** Που αυτό θα συμβεί σίγουρα εάν πάμε στα Σφακιά. Σίγουρα θα μας φιλοξενήσουν εκεί, κατάλαβες. Όλο αυτό είναι κάτι τόσο έντονο... Δηλαδή μπορεί να στενοχωριέσαι όταν κάτι δεν πάει καλά με τον ασθενή, και όταν δεν πάει κάτι καλά στην παράσταση που θα μπορούσε να πάει ενδεχομένως καλύτερα..., έχουμε ανησυχία για το πώς αυτό θα το πάμε..., θα το μετατρέψουμε, να γίνει κάτι πιο ολοκληρωμένο σαν φόρμα, δηλαδή μας ανησυχεί και καλλιτεχνικά, αλλά έχουμε και ανησυχία και για τους ασθενείς. Ξέρεις πόσες φορές έχουμε συνδεθεί και λέμε «Πω πω, πώς θα είναι αυτός», παίρνουμε τηλέφωνο την κοινωνική λειτουργό «Πώς πάει αυτός?»
- **(Η.Κ.):** Έχουμε πάει σε κηδείες...
- **(Ι.Γ.):** «Αν φύγει, να μας πάρете τηλέφωνο, αν είναι δύσκολα να έρθουμε οπωσδήποτε να του ξαναπαίξουμε»... ξέρεις... είναι ένα πράγμα... οικογενειακή...
- **(Η.Κ.):** Έτσι...
- **(Ι.Γ.):** Είναι κάπως πολύ έντονο, δεν ξέρω... Είναι έντονο και ταυτόχρονα πολύ καθημερινό. Δηλαδή το λέω έντονο... στην πραγματικότητα στη ζωή μου, είναι κάτι που είναι όπως είναι όλα τ'άλλα... Γιατί έχει μπει τόσο πια πολύ μετά από 350 παραστάσεις με τη σχέση που έχουμε και με τον Η., και με τον Σ. που είχαμε, και μ'όλο αυτό με τους... βλέπεις τώρα με την κοινωνική λειτουργό, ήρθαμε, μας περίμενε, εντάξει ήταν πολύ χαλαρά, εντάξει είχε δουλειά, φύγαμε - δηλαδή συνεννοούμαστε σχεδόν με τα μάτια με κάποιους. Οπότε και με αυτούς στέλνουμε μηνύματα «Θα 'ρθουμε, τέτοιο, δεν θα 'ρθουμε...», είναι πια, ξέρεις, μια οικογένεια όλο αυτό. Ένας κόσμος. Που έχει όλα όσα έχει ένας κόσμος. Και απογοήτευση, και χαρά, και ... δεν ξέρω... Εσύ τι έχεις να προσθέσεις συνάδελφε? (απευθύνεται στον Η.Κ.)
- **(Η.Κ.):** Εγώ δεν θα πω τι είναι το «Επισκεπτήριο» για μένα, αλλά θα πω τι έχω πάθει λόγω του «Επισκεπτηρίου», δηλαδή πως έχω αλλάξει σαν άνθρωπος, ε? Καταρχήν πιστεύω ότι έχω... ότι μας έχει αλλάξει τρομερά. Ότι βλέπουμε τον κόσμο, τη ζωή με άλλα μάτια. Δηλαδή τα προβλήματα μας έχουνε πάρει άλλο μέγεθος. Ο τρόπος που συμπονάμε το καθετί γύρω μας ή ο τρόπος που γενικά αισθανόμαστε κάποια πράγματα, έχει αλλάξει.
- **(Ι.Γ.):** Να συμπληρώσω εδώ? Όχι, συγνώμη.

- **(Η.Κ.):** Πες, πες...
- **(Ι.Γ.):** Πάνω σ' αυτό που λέει ακριβώς ο Η., έχουν αλλάξει κάποιες έννοιες πια. Δηλαδή τι είναι το νοσοκομείο, τι θα πει ασθενής, τι θα πει καρκίνος, τι θα πει... όλες αυτές οι ασθένειες ταμπού, αυτά έχουν πια αλλάξει έννοια.
- **(Η.Κ.):** Αλλάζει εννοεί η Ι., προς το πιο ανθρώπινο.
- **(Ι.Γ.):** Μμμ...
- **(Η.Κ.):** Έτσι δηλαδή... πράγματα τα οποία μας τρομάζανε κάποτε, τώρα έχουνε, πολύ οργανικά, συνδεθεί με τη ζωή μας. Δηλαδή για παράδειγμα, είτε πριν η Ι. «έχει μπει στη ζωή μας κι είναι σημαντικό». Τώρα πια τα πάντα στη ζωή μας είναι σημαντικά – μετά απ' αυτή τη δράση. Απ' αυτό το πράγμα. Δεν είναι κάτι που είναι ασήμαντο γιατί κάθε μέρα συναντάς ανθρώπους που είναι σε επείγουσα κατάσταση, που είναι στο παρά πέντε, κυριολεκτικά, που έχουνε τρομερή αισιοδοξία. Τρομερά μεγάλη πίστη στο Θεό. Αυτό που παίρνουμε δηλαδή σαν αίσθηση είναι μια τρομερή... ένα πολύ μεγάλο φως, μια αισιοδοξία, μια ελπίδα, ε? Λοιπόν, οπότε όλο αυτό επηρεάζει τρομερά και τη μέρα μας, Αλλά το σημαντικότερο για μένα σαν Η., είναι ότι επηρεάζει βαθιά και τον καλλιτέχνη μου. Γι' αυτό επιστρέφω και σου λέω ότι μετά τη δράση μου στα νοσοκομεία, αποκλείεται να ξανα-αφηγηθώ τον άνθρωπο ως ένα κτήνος. Όχι ότι δεν είμαστε, ε? Αλλά θέλω να κάνω ένα θέατρο που θα μιλάει για την ομορφιά, που θα μιλάει για την ελπίδα, που θα μιλάει για την αγάπη, για τη συμπόνια, για τη συγχώρεση, ε?
- **(Ι.Γ.):** Για τη φροντίδα.
- **(Η.Κ.):** Για τη φροντίδα. Και θέλω επίσης, ονειρεύομαι επίσης ένα θέατρο που δεν θα επιδεικνύεται – με την έννοια ότι δεν θα πηγαίνω στο θέατρο για να βλέπω πόσο καλά το παίζει ένας ηθοποιός αυτό που κάνει- αλλά το τι μου λέει, τι μου δίνει στην ψυχή. Είμαστε πολύ ευλογημένοι κι είναι μεγάλη πολυτέλεια που κάνουμε αυτό που κάνουμε... Γενικότερα το λέω, που κάνουμε θέατρο. Είπαμε πολλά Σπύρο?
- **Ερ.:** Καθόλου! Είναι μεγάλη τύχη για μένα που τ' ακούω αυτά. Πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που είχε ή έχει το project στο κοινό που απευθύνεται, ποια είναι η γεύση που τους αφήνει? Και ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης, των ασθενών?
- **(Η.Κ.):** Υπήρχε λίγο πριν. Και σ' αυτό που σου είπαμε και πριν... Θέλω τώρα, έτσι, να το γυρίσω τώρα λίγο, και να πω ότι υπάρχουν και αποτυχημένες παραστάσεις φυσικά. Δηλαδή υπάρχουνε και παραστάσεις που δεν τα καταφέρνουμε. Αλλά κι αυτό ήτανε μες στη διαδικασία της πρόβας μας και θέλαμε να υπάρχει. Δεν ξεκινήσαμε αυτό το πράγμα... το ξεκινήσαμε για να γίνουμε και καλύτεροι άνθρωποι. Πραγματικά το λέω, δηλαδή και.....
- **(Ι.Γ.):** Λέει για το feedback των ασθενών...
- **(Η.Κ.):** Ναι, ναι, το ξέρω το ξέρω...
- **Ερ.:** Αυτό, δηλαδή...
- **(Η.Κ.):** Το ξέρω, το 'χω καταλάβει... και από το feedback των ασθενών... το feedback των ασθενών είναι πολύ ένθερμο. Πάρα πολύ. Όπως το είδες και σήμερα.
- **Ερ.:** Εγώ τον είδα. Είχε ένα χαμόγελο ζωγραφισμένο καθ' όλη την διάρκεια...
- **(Η.Κ.):** Ναι ναι ναι... Και υπάρχουν και πού πιο έντονες αντιδράσεις. Και πολλά κλάματα και τέτοια και χαρές και και και... όλα αυτά.
- **(Ι.Γ.):** Συνήθως μας περιμένουμε μ' ανυπομονησία οι πιο πολλοί.
- **(Η.Κ.):** Ναι
- **(Ι.Γ.):** Γιατί το βασικό για εμάς είναι βέβαια να πούμε ότι πηγαίνουμε σε ανθρώπους που θέλουνε να μας δεχτούνε. Δεν πάμε να «φορέσουμε» δηλαδή το θέατρο. Ήρθε το θέατρο, τώρα καθήστε. Όχι. Αν θέλετε εσείς, θα έρθει.
- **(Η.Κ.):** Ναι

- **(Ι.Γ.):** Οπότε αυτό βέβαια είναι ένα θετικό. Το θετικό είναι ότι υπάρχει το πράσινο φως. Από κει και πέρα όλα όμως παίζονται. Εννοώ ότι πρέπει να τους κερδίσεις. Πρέπει να κερδηθεί αυτή η σχέση που είναι ισότιμη. Και εμείς δηλαδή να τους κερδίσουμε, και αυτοί εμάς. Το feedback συνήθως, επειδή μας περιμένουν με ανυπομονησία, μας αγκαλιάζουνε... Πολλές φορές –ειδικά στις αρχές- που ξέρεις, ξέρανε ότι ήτανε και η αρχή της δράσης, φέρνανε γλυκά, μας κερνάγανε, κάνανε ξέρεις διάφορα τέτοια, μας αφήνουν πράγματα, αλλά το βασικό είναι επίσης ότι πολλές φορές ξέρω γω κάποιος γελάει, και μας έχει πει ξέρω γω «Πω πω παιδιά, ξέρετε πόσους μήνες έχω να γελάσω?»
- **(Η.Κ.):** Πόσα χρόνια μας είπε ένας. Εφτά χρόνια έχω να γελάσω – κάτι τέτοιο...
- **(Ι.Γ.):** Ή επειδή κάποιος είναι πάρα πολύ μόνος και δεν έχουν κανέναν, είναι δηλαδή τελείως μόνος στον κόσμο...
- **(Η.Κ.):** Παίζουμε σε νοσοκομεία που... - ας πούμε το «Σπηλιοπούλειο», είναι ένα νοσοκομείο που εκεί «αδειάζουν» τους ανθρώπους λίγο πριν φύγουν. Άνθρωποι που δεν έχουν περιβάλλον δικό τους...
- **(Ι.Γ.):** Οπότε αυτοί νιώθουν, ας πούμε, αυτή την αγκαλιά... Και την πραγματική... που θα τους πάρουμε αγκαλιά, που θα τους ακουμπήσουμε... Αυτό, το ότι θα τους ακουμπήσουμε το χέρι, που θα τους πούμε «Όλα καλά θα πάνε», γι' αυτούς είναι, ξέρεις, κάτι πολύ μεγάλο, όπως και για εμάς. Γιατί βλέπεις εκείνη τη στιγμή, χωρίς να πούμε πολλά, ότι υπάρχει κάτι πραγματικό σ' αυτή τη στιγμή. Δηλαδή όντως υπάρχει κάτι που και οι δύο έχουμε, μοιραζόμαστε και υπάρχει ψυχικό κόστος και για τους δύο.
- **(Η.Κ.):** Είναι τρομερό το πόσο σημαντικό ρόλο μπορείς να παίζεις στη ζωή ενός ανθρώπου στο παρά πέντε... Δηλαδή ξαφνικά μπαίνεις στη ζωή ενός ανθρώπου που τα'χει ζήσει όλα. Σε λίγο θα φύγει... Μπορεί την επόμενη βδομάδα να φύγει, αλλά είσαι εκεί ξαφνικά γι' αυτόν. Και είσαι πολύ σημαντικός.
- **(Ι.Γ.):** Ναι.
- **(Η.Κ.):** Γιατί είναι οι τελευταίες του μέρες, ε?
- **(Ι.Γ.):** Δηλαδή μας έχουνε πει... Τώρα τι να σου λέμε? Αν αρχίσουμε να σκεφτόμαστε τι μας έχουνε πει...
- **(Η.Κ.):** Πολλά...
- **(Ι.Γ.):** Ξέρω γω, μια γυναίκα εδώ στο «Σωτηρία» επειδή είμαστε, είχε πει «Πωπω, με γυρίσατε στα παιδικά μου χρόνια, στην πρώτη παράσταση που είχα δει και αγάπησα το θέατρο. Από κει αγάπησα το θέατρο». Ξέρεις, κι ήταν τώρα... και μετά θα έφευγε, ξέρεις, στις επόμενες δυο μέρες... Και εντάξει, όλα αυτά, είναι ξέρεις... δεν ξέρω... δεν μπορείς να τα περιγράψεις τόσο, οι λέξεις είναι λίγες πολλές φορές...
- **(Η.Κ.):** Να πούμε πως έχουμε γράψει ένα γράμμα προσωπικό στους ασθενείς, αυτό στη διαδικασία ήτανε στο κόλπο ...
- **(Ι.Γ.):** ... για να μπούμε στους θαλάμους...
- **(Η.Κ.):** Όπως είπε η Ι. είναι σημαντικό ο ασθενής να το θέλει. Δεν πάμε ότι Τώρα, στη συγκεκριμένη σήμερα, αυτή έχει μάθει ποιοι μπορεί να το θέλουνε. Κάποιοι ενημερώνουν από πολύ πιο πριν τον ασθενή. Κλπ κλπ. Ναι...
- **Ερ.:** Και θέλει κι έγκριση του γιατρού ή δεν χρειάζεται?
- **(Η.Κ.):** όχι όχι
- **(Ι.Γ.):** όχι όχι όχι
- **(Η.Κ.):** Στα ψυχιατρεία μερικές φορές ναι, αλλά όχι. Πάντως υπάρχουνε και κάποιες στιγμές, που... δεν είναι πάντα... δηλαδή δεν είναι όλο παραδεισένιο όπως το περιγράφουμε. Υπάρχουν και στιγμές αποτυχίας. Όπου μπήκαμε να κάνουμε καλό και δεν τα καταφέραμε. Η παράσταση βγήκε πολύ βαριά, ας πούμε. Γιατί μας βαραίνει και μας. Γιατί αυτό το πράγμα μας έχει μάθει να μην λυπόμαστε τους ανθρώπους. Και ίσως αυτό είναι και η μεγαλύτερη αρετή του πράγματος

αυτού. Και βέβαια μετά, να μην λυπόμαστε και μας, έτσι? Γιατί το τι αυτολύπηση φέρουμε όλη μέρα όλοι οι άνθρωποι... Κατάλαβες?

- **(Ι.Γ.):** Άστα να πάνε...
- **(Η.Κ.):** Όταν δεν τον λυπάσαι τον ασθενή, σε θέλει κοντά του. Όταν αισθάνεται ότι τον λυπάσαι βαραίνει κι αυτός, βαραίνεις κι εσύ, βαραίνει κι η ιστορία, και...
- **(Ι.Γ.):** ... και πάμε στα τάρταρα μετά (γέλια)
- **(Η.Κ.):** Υπάρχουν και τέτοιες μέρες... Επειδή ακριβώς παίζουμε κάθε μέρα..., αλλά πολύ λίγες, έτσι? Δηλαδή από τις 350 παραστάσεις που έχουμε δώσει, οι 20 να είναι αποτυχημένες...
- **Ερ.:** Μια τελευταία ερώτηση: Πιστεύετε, τέλος, ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες / δράσεις? Αν ναι, με ποιόν τρόπο?
- **(Η.Κ.):** Εγώ πιστεύω ότι τις επηρεάζει πολύ θετικά. Σε μια εποχή όπου όλα ήταν μέλι και γάλα δεν θα γεννιότανε ποτέ μια τέτοια ανάγκη. Αυτό δεν σημαίνει ότι το «Επισκεπτήριο» το γέννησε μια τέτοια ανάγκη. Αλλά είμαι τρομερά αισιόδοξος για την εποχή μας, σε σχέση με την κρίση, δηλαδή ξαφνικά το θέατρο είναι σε οργανωτική κατάσταση, ας πούμε. Δηλαδή βρίσκονται άνθρωποι, κάνουνε 4 – 5 μήνες πρόβα χωρίς να πληρωθούνε, επειδή δεν πληρώνονται γι' αυτό το κάνουν με μεράκι, γιατί είναι κάτι της ψυχής τους, και ξαφνικά βγαίνουν πολύ ωραία πραγματάκια. Χωρίς να σημαίνει βέβαια αυτό ότι δεν πρέπει όλο αυτό να επιχορηγηθεί και να ζούμε απ' αυτό, εννοείται, έτσι? Αλλά η κρίση που ζούμε είναι πρωτίστως πνευματική και τώρα έχουμε πάρει λίγο μπρος σε σχέση μ' αυτό. Από την άλλη βέβαια... να, είμαστε συνέχεια με την Ι., ας πούμε, «θα συνεχιστεί η δράση?», «θα μας την κόψουνε?», «θα κάνουμε?», «τι θα γίνει?» εμείς συνέχεια έχουμε αυτό το άγχος και την αγωνία. Αλλά έχει ο θεός...
- **(Ι.Γ.):** Ε, ναι. Πιστεύω κι εγώ ότι η οικονομική κρίση βοηθάει την τέχνη. Βοηθάει αυτές τις συνθήκες. Γιατί όταν δεν υπάρχει ασφάλεια, αμέσως το πνεύμα είναι σε εγρήγορση για να σκεφτεί, να ψάξει καινούργιες φόρμες, να ψάξει καινούργιες ιδέες, να βρει άλλους τρόπους για να μπορέσει να φέρει αυτό που έχει η ψυχή του..., να το φέρει εις πέρας. Τελοσπάντων να το μεταδώσει. Γιατί αυτό είναι η μεγαλύτερη ανάγκη των καλλιτεχνών, ας πούμε. Πρέπει αυτό το πράγμα να το δώσεις γιατί αλλιώς θα σε βαρύνει τρομερά. Κι αυτό υπάρχει πολύ. Τώρα, σε σχέση με τέτοιες δράσεις, κοινωνικές, απλά εγώ το εντάσσω –όπως κι ο Η. το ενέταξε πριν- στο γεγονός ότι επειδή ακριβώς οι άνθρωποι βρίσκονται σ' έναν οργανισμό ιδεών, εννοείται ότι γεννιούνται νέες ιδέες και νέες φόρμες, δηλαδή θα πάω στο νοσοκομείο, θα πάω στο σπίτι, θα πάω στον κήπο, δεν ξέρω κι εγώ που... απλά αυτό μετά από ένα σημείο, εντάξει πρέπει να επιχορηγηθεί και από το κράτος γιατί, εντάξει με κάποιο τρόπο, κάποια στιγμή, πρέπει κι εμείς να φάμε. Ξέρεις, αυτό... (γέλια) Αλλά, εντάξει, έχει ο θεός. Γιατί όλα εντάσσονται στο πρώτο πρώτο πρώτο που είχαμε πει, ότι όταν είχαμε συναντηθεί εμείς οι τρεις είπαμε «Εμείς αυτό θα το κάνουμε ΠΑΣΗ ΘΥΣΙΑ!» Δηλαδή βρέξει – χιονίσει ΕΜΕΙΣ ΘΑ ΤΟ ΚΑΝΟΥΜΕ. Τώρα με ποιόν τρόπο, με ποιους φορείς, με ποιο... θα το βρούμε. Θα έρθει. Οπότε νομίζω ότι επειδή ακριβώς δεν υπάρχει τίποτα, υπάρχει αυτή η λογική. Δηλαδή εμείς θα το κάνουμε με όποιο τρόπο υπάρχει. Με όποιο καράβι περάσει. Θα το πάρουμε και θα πάμε.
- **(Η.Κ.):** Αμήν.
- **(Ι.Γ.):** Αμήν.
- **Ερ.:** Αμήν. Ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας.
- **(Η.Κ.):** Κι εμείς.
- **(Ι.Γ.):** Κι εμείς.
- **Ερ.:** Ήταν πολύτιμη. Ευχαριστώ.
- **(Η.Κ.):** Κι εμείς. Κι ότι άλλο χρειαστείς εδώ είμαστε.
- **(Ι.Γ.):** Ε, ναι! Αμα θες κάτι να μας πάρεις τηλέφωνο.
- **Ερ.:** Σας ευχαριστώ πάρα πολύ.
- **(Η.Κ.):** Κι εμείς. Κι εμείς.

Σημείωση: Εκ παραδρομής δεν ρωτήθηκαν οι αποκρινόμενοι από τον ερευνητή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης σχετικά με τα προσωπικά / δημογραφικά του χαρακτηριστικά. Παρατίθενται παρακάτω όσα από αυτά ο ερευνητής μπορεί να είναι βέβαιος ότι είναι ορθά.

Αρχικό γράμμα του ονόματος και επωνύμου.

- Η.Κ.
- Ι. Γ.

Ηλικία.

- Η.Κ. : 30 -35
- Ι.Γ. : 20 - 30

Μορφωτικό επίπεδο

- Η.Κ. : Απόφοιτος δραματικής σχολής
- Ι.Γ. : Απόφοιτος δραματικής σχολής

Επαγγελματική εμπειρία.

- Η.Κ. : Ηθοποιός
- Ι.Γ. : Ηθοποιός

Θέση στο Εθνικό Θέατρο την παρούσα χρονική στιγμή.

- Η.Κ. : Ηθοποιός
- Ι.Γ. : Ηθοποιός

9. Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης του Ε. Τ. / Θέατρο των Αλλαγών / Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικής γλώσσας για αλλοδαπούς.

(Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ακούγονται συχνά ομιλίες από το διπλανό γραφείο, που βρίσκεται η γραμματεία της σχολής)

-Ερευνητής (Ερ.): Καλησπέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθώ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο». Έχει σκοπό να ερευνησει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπώνυμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να συμπεριληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου –στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του 2016 και αν αποφασίσετε ότι τελικά θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι τις 05 Μαΐου του '16.

Είστε απολύτως ελεύθερος να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

- **Αποκρινόμενος (Ε.Τ.):** Συμφωνώ.

-Ερ.: Ωραία. Λοιπόν, θα σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι δεν υπάρχει καμία σωστή ή λάθος απάντηση, φυσικά. Το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας είναι...

-Ε.Τ.: Ε.Τ.

-Ερ.: Η ηλικία σας?

-Ε.Τ.: 54

-Ερ.: ...και το μορφωτικό σας επίπεδο?

-Ε.Τ.: Πτυχιούχος Πανεπιστημίου.

-Ερ.: Η επαγγελματική σας εμπειρία?

-Ε.Τ.: Να σας πω δηλαδή ένα μικρό βιογραφικό?

-Ερ.: Ένα πολύ μικρό βιογραφικό, αν μπορείτε...

-Ε.Τ.: Ωραία. Είμαι ηθοποιός, σκηνοθέτης, δάσκαλος υποκριτικής και σκηνοθεσίας, coach και συγγραφέας θεατρικών έργων. Και καλλιτεχνικός διευθυντής του Θεάτρου των Αλλαγών.

-Ερ.: Ωραία. Άρα απαντήσατε ήδη στην επόμενη ερώτηση. Θα ήθελα να σας ρωτήσω σχετικά με τη δράση της εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς που υλοποιεί το Θέατρο των Αλλαγών, πώς προέκυψε η αρχική ιδέα γι' αυτή τη δράση και πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό.

-Ε.Τ.: Η αρχική ιδέα προέκυψε από το γεγονός ότι το θέατρο των Αλλαγών λειτουργεί επτά μέρες την εβδομάδα, υπάρχουν πέντε αίθουσες που γίνεται η διδασκαλία των μαθημάτων της σχολής του θεάτρου, οι οποίες όμως δεν είναι πάντα απασχολημένες με μαθήματα. Κάποιες αίθουσες, κάποιες μέρες είναι κενές. Σκέφτηκα λοιπόν ότι θα ήταν μια ωραία ευκαιρία οι κενές μας αίθουσες το Σαββατοκύριακο να γεμίσουν με αλλοδαπούς σε εποχή που δεν υπήρχε κρίση, δεν υπήρχε τίποτα, είναι δηλαδή, είναι περίπου δέκα χρόνια, νομίζω είναι η δέκατη χρονιά που το κάνουμε αυτό το πρόγραμμα τώρα... Άρα νομίζω ότι ξεκίνησε το 2006, που ήμασταν σε καλές εποχές,

-Ερ.: Ναι.

-Ε.Τ.: Απλώς είχαμε αλλοδαπούς που ερχόντουσαν εδώ ως μετανάστες, οικονομικοί, δεν υπήρχαν πρόσφυγες εκείνη την εποχή...

-Ερ.: Ναι.

-Ε.Τ.: ... από πρώην ανατολικές χώρες, από ασιατικές χώρες, από Αφρική, ε, και είχα σκεφτεί τότε ότι είναι μια ωραία ευκαιρία, αυτοί οι άνθρωποι αφού θέλουν να ζήσουν σ' αυτή τη χώρα, να μάθουν τη γλώσσα και... αφού έχουμε διαθέσιμο χώρο, το πρόγραμμα είναι εντελώς δωρεάν, σκέφτηκα να κάνουμε αυτό. Να παραχωρήσουμε τις αίθουσές μας, να ζητήσω από καθηγητές μας και σπουδαστές μας, ως εθελοντές να διδάξουν ελληνικά, και επειδή δεν είμαστε φροντιστήριο ξένων γλωσσών, σκέφτηκα ότι μέσα απ' το θέατρο είναι μια ωραία ευκαιρία να μάθουνε... και όχι μόνο τη γλώσσα, αλλά και τον πολιτισμό, την κουλτούρα, την τέχνη, και γι' αυτό τα μαθήματα... Εντάξει στους αρχάριους μπορεί να μοιάζουν λίγο με τα μαθήματα ... κλασικά που γίνονται σε φροντιστήρια, ξένων γλωσσών. Γραμματική, συντακτικό, που... πρώτες... ρήματα ξέρω προτάσεις και τα λοιπά, αλλά όσο προχωράει το πράγμα μπαίνουν όλο και πιο πολύ σε μια θεατρική μορφή διδασκαλίας, μαθαίνουμε τραγούδια, μουσική ελληνική, χορούς, κάνουνε σκηνές από θεατρικά έργα...

-Ερ.: Ναι. Πολύ ωραία. Άρα η αρχική ιδέα ήταν δική σας.

-Ε.Τ.: Μάλιστα.

-Ερ.: Και ποια ήταν η αντίδραση του φορέα στην ιδέα αυτή? Μάλλον μου έχετε απαντήσει ήδη όμως, νομίζω.

-Ε.Τ.: Βεβαίως. Ο φορέας το δέχτηκε με ενθουσιασμό.

-Ερ.: Ωραία. Με ποια κριτήρια επιλέξατε τα μέλη της ομάδας?

-Ε.Τ.: Που διδάσκει?

-Ερ.: Ναι.

-Ε.Τ.: Με κανένα κριτήριο. Εμείς ζητήσαμε εθελοντές και νομίζω ότι όσοι εκδήλωσαν ενδιαφέρον, κάνανε μια αίτηση και τους δεχτήκαμε όλους. Και μάλιστα οι εθελοντές μας πολύ συχνά τυχαίνει να είναι από κάποιους χώρους, όπως εσείς τώρα είστε από το Πάντειο, θυμήθηκα τώρα μια κοπέλα που είχαμε από τη Νομική, η οποία στα μαθήματα τους μάθαινε νομικούς όρους, όποτε χρειάζεται να έχουνε σχέση με άδεια παραμονής, με αστυνομίες, τα χαρτιά τους, αν ποτέ χρειαστούν δικηγόρο για να υπερασπιστούν... για κάποιο πρόβλημα που έχουνε..., δηλαδή τους μάθαινε μια νομική ορολογία, μαθητές μας που τύχαινε να είναι γιατροί τους μαθαίνανε ιατρική ορολογία, αν χρειαστεί... να τραυματιστεί κάποιος, να πάει σ' ένα νοσοκομείο, να ξέρει τι να πει, πώς να ζητήσει κάτι, καταλάβατε, αναλόγως δηλαδή ο καθένας, σε σχέση με το τι ξέρει εστιάζει την προσοχή του πάνω εκεί.

-Ερ.: Μάλιστα! Ωραία! Παρουσιάστηκαν δυσκολίες κατά την εφαρμογή του project? Και αν ναι, πώς τις αντιμετωπίσατε ή τις αντιμετωπίζετε?

-E.T.: Δυσκολία δεν μπορώ να σκεφτώ καμία αυτή τη στιγμή. Ε, η μόνη δυσκολία που έχουμε είναι λίγο με τη συνέπειά τους στις απουσίες και στις παρουσίες, έτυχε με μερικούς, που -δεν θυμάμαι τώρα περιπτώσεις- που δεν μπορούσαν να είναι συνεπείς γιατί κάποιιοι δεν είχαν, ας πούμε, άδεια παραμονής...

-Eρ.: Των μαθητών άρα...

-E.T.: Απ'τους μαθητές. Ναι. Κάποιοι δεν είχαν άδεια παραμονής, άρα για κάποιες στιγμές φοβόντουσαν να κυκλοφορήσουν στην περιοχή εδώ, μήπως γίνει κάποιος έλεγχος και τους πιάσουν, κάτι τέτοια θυμάμαι ως προβλήματα. Γενικώς δεν είχαμε άλλα προβλήματα.

-Eρ.: Ωραία. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία - κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?

-E.T.: Ο επαγγελματισμός, η συνέπεια, ... αυτά κυρίως.

-Eρ.: Τώρα... πώς επικοινωνήσατε την ιδέα στα μέλη της ομάδας, πώς οργανώθηκε η πρωτοβουλία / δράση, μου το απαντήσατε νομίζω...

-E.T.: Ναι.

-Eρ.: Μιλήστε μας λίγο για τον εαυτό σας. Περιγράψτε μας το προφίλ σας ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά σας πάνω στη δουλειά, το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρεάσατε ή επηρεάζετε την πορεία του project.

-E.T.: Εγώ γενικά έχω τη γενική εποπτεία αυτού του project. Δεν διδάσκω άμεσα, αλλά... σ'όλο αυτό το διάστημα που ισχύει το πρόγραμμα κατά καιρούς επισκέπτομαι και παρακολουθώ λίγο τα μαθήματα και μερικές φορές στο τμήμα των προχωρημένων κάνω κι εγώ ο ίδιος μάθημα. Κάνω ένα ειδικό μάθημα που το ξεκινάω με αφορμή το ποίημα του Καβάφη «Απιστία» που αναφέρεται στο γάμο της Θέτιδας και του Πηλέα, και την υπόσχεση που είχε δώσει τότε ο Απόλλωνας ότι ο Αχιλλέας θα είναι άτρωτος, κλπ, και στο τέλος ο ίδιος ο ίδιος ο Απόλλωνας σκοτώνει τον Αχιλλέα, και με αφορμή αυτό το ποίημα μιλάμε λίγο για την ελληνική μυθολογία, πιανόμαστε με τους αρχαίους Αισχύλο, Σοφοκλή, Ευριπίδη, τον οίκο των Ατρείδων, των Λαβδακιδών... πάμε και λίγο στον Οιδίποδα, μιλάμε λίγο για τους δώδεκα θεούς, έτσι κάνουμε λίγο μια ανασκόπηση της ελληνικής μυθολογίας, του Τρωικού πολέμου, είναι ένα συγκεκριμένο μάθημα που το κάνω κάθε τόσο στο τμήμα των προχωρημένων.

-Eρ.: Ωραία. Τώρα, οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες...

(Διακοπή συνέντευξης για λίγα λεπτά, λόγω τεχνικού προβλήματος στη μαγνητοφώνηση)

-Eρ.: Ωραία. Οι πολιτιστικές βιομηχανίες, όπως το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτό του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Εσείς πώς θα βλέπατε τον εαυτό σας μέσα σε αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος σας αντιπροσωπεύει περισσότερο, νομίζετε, και γιατί?

-E.T.: Νομίζω ότι προσπαθώ να ισορροπώ και στα τρία. Δηλαδή ως ηγέτης, που λέτε, έχω την εποπτεία όλης της λειτουργίας, όσο μπορώ πιο διακριτικά, δηλαδή επεμβαίνω πολύ σπάνια, γιατί πιστεύω ότι τα πράγματα... πιστεύω στο laissez faire, αφήνω τα πράγματα να λειτουργήσουν από μόνα τους, έχω δηλαδή όταν έφτιαξα αυτό τον οργανισμό έθεσα πολύ συγκεκριμένους κανονισμούς λειτουργίας. Πάρα πολύ συγκεκριμένους. Στην αρχή ήμουνα πάρα πολύ αυστηρός, και επέβλεπα το καθετί για να γίνεται έτσι ακριβώς όπως πρέπει να γίνει. Απ'τη στιγμή που αυτό τρέχει από μόνο του, λειτουργεί, δεν χρειάζεται να επεμβαίνω συνέχεια, μπορώ να είμαι από απόσταση και να το επιβλέπω. Τώρα ως manager δυστυχώς δεν έχω κάποια γνώση ως εφόδιο, δηλαδή ως μόρφωση, παρά μόνο εμπειρικά, ότι κάνω. Θα ήθελα, ίσως, αλλά τώρα πια νομίζω ότι είναι αργά, και για να είμαι ειλικρινής και δεν με ενδιαφέρει και σαν αντικείμενο να σπουδάσω κάτι τέτοιο, μ'αρέσει καλύτερα να το μαθαίνω μέσα από την εμπειρία. Οπότε ναι, ίσως ως manager λιγότερο... μπορεί να πει κανείς ότι δραστηριοποιούμαι, και το τελευταίο...

-Eρ.: Προπονητής...

-E.T.: δεν το κατάλαβα τι σημαίνει... ως προπονητής...

-Ερ.: Ναι...

-Ε.Τ.: δηλαδή?

-Ερ.: Πιο πολύ να... τρέχετε την ομάδα που ίσως χρειάζεται οδηγίες επί του πρακτέου, φαντάζομαι ότι είναι αυτό...

-Ε.Τ.: Όποτε με έχει ανάγκη είμαι στη διάθεση της ομάδας, αλλά δεν με έχει πολύ συχνά ανάγκη, ο καθένας δηλαδή ξέρει τι πρέπει να κάνει και το κάνει και πάρα πολύ καλά. Και αυτό φαίνεται από το αποτέλεσμα.

-Ερ.: Ωραία. Τι σημαίνει για εσάς αυτό το project? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σ' αυτό?

-Ε.Τ.: Μμ... σημαίνει πάρα πολλά, πιστεύω ότι και τώρα κιάλας όσο περνάει ο καιρός που τα πράγματα γίνονται ολοένα και πιο δύσκολα για... γιατί πλέον δεν έχουμε μόνο απλώς αλλοδαπούς οικονομικούς μετανάστες, πλέον έχουμε πρόσφυγες, που κάποιοι απ' αυτούς, οκ μπορεί να θέλουν να φύγουν από την Ελλάδα και να πάνε σ' άλλες χώρες, αλλά είναι και κάποιοι οι οποίοι θέλουν να μείνουν, άρα αν έχουμε τέτοιους μαθητές, είναι πολύ μεγάλη χαρά που βρίσκουν καταφύγιο εδώ σε εμάς, και μπορεί να μάθουν τη γλώσσα μέσα από δω.

-Ερ.: Ναι. Τώρα, με ποιο τρόπο και σε πιο βαθμό νομίζετε ότι επηρέασε η θεατρική σας κατάρτιση την οργάνωση και τη γενικότερη πορεία του project?

-Ε.Τ.: Πιστεύω ότι επηρέασε πάρα πολύ γιατί πλέον εδώ και τριάντα χρόνια που ασχολούμαι με το θέατρο, δεν υπάρχει κάτι στον κόσμο που να μην το βλέπω μέσα από τη θεατρική ματιά, άρα κι αυτό μέσα από κει το βλέπω, δηλαδή πως λέει ο Σαίξπηρ «Όλος ο κόσμος, μια σκηνή», πιστεύω πραγματικά πως όλος ο κόσμος είναι μια σκηνή και όλο αυτό που ζούμε είναι μια σκηνή, και για μένα όλα είναι θεατρικά, και οπότε ακόμα και αυτό το μάθημα που γίνεται είναι θεατρικό. Απ' αυτή την άποψη μας δίνει περιθώριο να το βλέπουμε λίγο με χιούμορ, και νομίζω ότι είναι πολύ χρήσιμο και γι' αυτούς τους ανθρώπους που... και για μας, αλλά και γι' αυτούς που μπορεί να'χουνε μια σκληρή καθημερινότητα μέσα στη βδομάδα, μου αρέσει η ιδέα ότι έρχονται εδώ το Σαββατοκύριακο και παίρνουν μια ανάσα χαράς. Απ' αυτό που κάνουμε. Οπότε απ' αυτή την άποψη είμαι πολύ ευχαριστημένος.

-Ερ.: Τέλεια. Δύο τελευταίες ερωτήσεις έχουμε όσον αφορά τον αντίκτυπο. Αν παίρνετε ή έχετε πάρει κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που έχει / είχε το project στο κοινό που απευθύνεται, ποια είναι η γεύση που τους αφήνει και ποιες είναι οι αντιδράσεις τους?

-Ε.Τ.: Κοιτάζτε ... έχω πάρει πολύ ισχυρό feedback από πάρα πολλά παιδιά που μερικοί είναι και πάρα πολύ συγκινητικοί..., ας πούμε τώρα θυμήθηκα ένα παιδί που βρίσκεται αυτή τη στιγμή στη Γερμανία, εργάζεται και μου είχε στείλει ένα e-mail, είχε μάθει ελληνικά εδώ, εργάστηκε όλα αυτά τα χρόνια εδώ πέρα, κατάφερε να πάει στη Γερμανία, δουλεύει σ' έναν Έλληνα σε ένα ελληνικό εστιατόριο, και μου έστειλε ένα mail και μου ζήτησε το λογαριασμό της τραπέζης –τώρα συγκινούμαι που το λέω- γιατί ήθελε να βάλει κάποια χρήματα για το θέατρο των αλλαγών που του πρόσφερε αυτό το εφόδιο για να μάθει τη γλώσσα. Ε, πραγματικά είναι πάρα πολύ συγκινητικό. Και πολλές τέτοιες περιπτώσεις που μετά ολοκληρώνουν το πρόγραμμα και μας στέλνουνε μηνύματα, ότι «είμαι εκεί», «δουλεύω», «ευχαριστώ πολύ», και τέτοια... Πραγματικά είναι πολύ συγκινητικό.

-Ερ.: Βέβαια. Και τώρα τελευταία ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιες πρωτοβουλίες / δράσεις? Με ποιο τρόπο?

-Ε.Τ.: Να σας πω. Εμάς δεν μας επηρεάζει γιατί όσο υπάρχουμε, παρά τα τεράστια προβλήματα που έχουμε πλέον, δηλαδή δεν έχουμε καμία σχέση με την άνεση που είχαμε το 2006 που ξεκινήσαμε αυτό το πρόγραμμα, αλλά εξακολουθούμε και υπάρχουμε. Επιβιώνουμε. Παρά τα προβλήματα. Όσο υπάρχουμε λοιπόν και επιβιώνουμε, οι αίθουσές μας εξακολουθούν και είναι διαθέσιμες, ευτυχώς έχουμε –και αυτό είναι συγκινητικό- από μαθητές μας και δασκάλους της σχολής μας που ως εθελοντές διδάσκουν και δεν πρόκειται να σταματήσουν να το κάνουνε γιατί συνεχώς υπάρχει ενδιαφέρον, άρα τα μαθήματα γίνονται. (ήχος τηλεφώνου) Η παροχή είναι

εντελώς δωρεάν, εξακολουθεί να είναι δωρεάν –σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει περίπτωση να αλλάξει κάτι σ' αυτό, που σημαίνει ότι δεν μπορεί να πει κανείς ότι μας έχει επηρεάσει με την έννοια ότι... όσο υπάρχουμε, αυτά τα μαθήματα θα γίνονται.

-Ερ.: Ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ.

-Ε.Τ.: Κι εγώ σας ευχαριστώ πολύ.

10.Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης κας Σ.Π. / Θέατρο των Αλλαγών / Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικής γλώσσας για αλλοδαπούς.

(Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ακούγονται συχνά ομιλίες από το διπλανό γραφείο, που βρίσκεται η γραμματεία της σχολής)

- **Ερευνητής (Ερ.):** Καλησπέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα που κάνω στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας μου είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και έχει σκοπό να ερευνηθεί το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα (*άνοιγμα πόρτας*) από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή /κ των αποδεκτών της δράσης αυτής. Σ' αυτό το...

-**Αποκρινόμενη (Σ.Π.):** Καλησπέρα.

-**(Ερ.):** Καλησπέρα. Σ' αυτό το σημείο ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι στο γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπώνυμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να συμπεριληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου – στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι διπλωματικές εργασίες. Του μεταπτυχιακού.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε ότι τελικά θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι 05 Μαΐου του '16.

Είστε απολύτως ελεύθερη να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ πείτε μου αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

(Φωνή εκτός: Καλησπέρα...)

- **Αποκρινόμενη (Σ.Π.):** Συμφωνώ.
- **Ερ.:** Σας ευχαριστώ πολύ. *(Φωνές εκτός)*. Θα σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά, και ότι δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση, βέβαια.
- **Αποκρινόμενη (Σ.Π.):** Ωραία.
- **Ερ.:** Θα ήθελα να μου πείτε το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας.
- **Αποκρινόμενη (Σ.Π.):** Το αρχικό γράμμα.
- **Ερ.:** Τ... Ναι. Συγνώμη.
- **Αποκρινόμενη (Σ.Π.):** Του ονόματος «Σ», του επωνύμου «Π».
- **Ερ.:** Ευχαριστώ. Την ηλικία σας... Προαιρετικά.
- **Σ.Π.:** 55
- **Ερ.:** Το μορφωτικό σας επίπεδο.
- **Σ.Π.:** Πανεπιστήμιο.
- **Ερ.:** Επαγγελματική εμπειρία?

- **Σ.Π.:** Στον ιδιωτικό τομέα.
- **Ερ.:** Και θέση στον οργανισμό, στο Θέατρο των Αλλαγών, την παρούσα χρονική στιγμή?
- **Σ.Π.:** Μαθητεύω. (Άνοιγμα πόρτας)
- **Ερ.:** Τώρα θα ήθελα να μου πείτε για το πρόγραμμα της εκμάθησης ελληνικών για αλλοδαπούς στο Θέατρο των Αλλαγών. Πώς προέκυψε η αρχική ιδέα γι' αυτή τη δράση? Πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό?
- **Σ.Π.:** Το πληροφορήθηκα από τις ανακοινώσεις που γίνονται στα μαθήματα και ενδιαφέρθηκα. Βεβαίως, είχα το φόβο πώς θα ανταποκριθώ αφού οι σπουδές μου δεν είναι σε φιλολογική κατεύθυνση. Αλλά με καθησύχασαν ότι και άλλοι άνθρωποι με άλλα αντικείμενα έχουν κάνει αυτό το μάθημα, και ξεκίνησα και δοκίμασα.
- **Ερ.:** Ωραία. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?
- **Σ.Π.:** Όσον αφορά το project, τι? Γιατί μπορεί να έχει πολύ ευρεία θέματα.
- **Ερ.:** Ας πούμε στο πώς ξεκινάει και πώς εξελίσσεται... αν υποθέσουμε ότι θεωρείτε ότι πάει καλά... Δηλαδή ότι πετυχαίνει τους αρχικούς του στόχους, υπάρχουν θετικά συναισθήματα (άνοιγμα πόρτας)... κατά τη διάρκειά του,
- **Σ.Π.:** Όταν εξακολουθεί να έχει ανταπόκριση. Από τους συμμετέχοντες (άνοιγμα πόρτας).
- **Ερ.:** Και όσον αφορά τον κόσμο ο οποίος συμμετέχει σε αυτό σαν Ομάδα, ποια μπορεί να είναι τα κλειδιά αυτά, ή του ηγέτη, του αρχηγού ας πούμε της ομάδας ή της ομάδας...
- **Σ.Π.:** Το να εμπνέει εμπιστοσύνη και το να εμπνέει στόχους επίσης. (Άνοιγμα πόρτας).
- **Ερ.:** Ωραία. Με ποιόν τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα? Πώς οργανώθηκε η διαδικασία? ...νομίζω μου είπατε το πώς μάθατε, ήδη...
- **Σ.Π.:** Ακριβώς.
- **Ερ.:** Πώς οργανώθηκε όμως η διαδικασία? Δηλαδή πώς εσείς αφού το αντιληφθήκατε και μάθατε γι' αυτό...
- **Σ.Π.:** Δήλωσα συμμετοχή...
- **Ερ.:** Ναι.
- **Σ.Π.:** ... Συνηθίζεται στο θέατρο των Αλλαγών, το μάθημα των ελληνικών να γίνεται από δύο διδάσκοντες κάθε φορά, στην δική μου την περίπτωση πέρυσι δεν βρέθηκε κάποιος άλλος, για το δίωρο που έκανα εγώ μάθημα και βρέθηκα μόνη μου και προσπάθησα με την βοήθεια παλαιότερων σημειώσεων από προηγούμενες διδάσκοντες, βιβλίων που διαθέτει το Θέατρο των Αλλαγών, και βλέποντας τα παιδιά και την τάξη, να το οργανώσω σιγά – σιγά.
- **Ερ.:** Το μάθημά σας.
- **Σ.Π.:** Ακριβώς.
- **Ερ.:** Ναι. Συμμετοχή σας στο στήσιμο του project ή στη λήψη αποφάσεων γι' αυτό υπήρξε? Και σε ποιο βαθμό?
- **Σ.Π.:** Όχι. Αυτό είχε σαν project.... Έχει καθιερωθεί από τον κ. Τ. εδώ και πάρα πολλά χρόνια, εγώ απλά... το ακολούθησα.
- **Ερ.:** Τώρα θα ήθελα να μας μιλήσετε λίγο για τον κ. Τ., που είναι ο ηγέτης, ο... ας πούμε...
- **Σ.Π.:** Ακριβώς. Είναι ο ηγέτης του Αλλαγών, είναι ο καλλιτεχνικός διευθυντής...
- **Ερ.:** Θα ήθελα να μας περιγράψετε λίγο το προφίλ του σαν συντονιστή του project, τη συμπεριφορά του πάνω στη δουλειά και τον βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρεάζει ή επηρέασε την πορεία του.
- **Σ.Π.:** Πρώτα – πρώτα θεωρώ ότι ήταν καταπληκτική η ιδέα που είχε, και θεωρώ ότι αυτή του η ιδέα οφείλεται στο γεγονός ότι αγαπάει τα ταξίδια και τον κόσμο, έχει ταξιδέψει σε πολλές χώρες, και αγαπάει όλους τους ανθρώπους, από όποια φυλή ή χρώμα κι αν προέρχονται, και έτσι φαντάζομαι ότι ξεκίνησε και η σκέψη του για το μάθημα των ελληνικών. Και τον εκτιμώ βαθύτατα γι' αυτό. Δεύτερον είναι ένας ευγενέστατος άνθρωπος, φανταστείτε ότι φέτος, στο

πρώτο τρίμηνο, δεν είχα πάρει κάποιο μάθημα εγώ, και απλά θέλησα να συνεχίσω τα ελληνικά. Και τον ρώτησα «Μπορώ να κάνω το μάθημα των ελληνικών χωρίς να παρακολουθώ κάποιο μάθημα?» Και μου 'πε: «Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ!». Λοιπόν, δίνει δυνατότητες και στους ανθρώπους ο ίδιος. Και από παιδιά που λαμβάνανε μέρος στο χω..., στο μάθημα αυτό και παλαιότερα, έχω μάθει ότι ο κ. Τ. τους είχε κάνει ακόμα και θεατρική παράσταση!

- **Ερ.:** Εννοείτε στους μαθητές, ή στους δασκάλους σαν εσάς?
- **Σ.Π.:** Στους μαθητές...
- **Ερ.:** Στους αλλοδαπούς λοιπόν...
- **Σ.Π.:** ... στους αλλοδαπούς... τους είχε οργανώσει... φαντάζομαι ότι πριν από κάποια χρόνια θα πρέπει να έκανε κι ο ίδιος κάποιο μέρος αυτού του μαθήματος, και τους είχε οργανώσει κι είχαν κάνει κάποια θεατρική παράσταση.
- **Ερ.:** Πάρα πολύ ωραία! Τώρα, οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες, όπως το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή σ'αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Πώς βλέπετε εσείς τον κ. Τ. μέσα σ'αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι τον αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?
- **Σ.Π.:** Ο ηγέτης... δεν θα 'λεγα ότι είναι manager, κυριαρχεί το καλλιτεχνικό στοιχείο, όταν λέμε manager για κάποιον θεωρούμε ότι κυριαρχεί το επιχειρηματικό στοιχείο. Όχι, εγώ θα 'λεγα ότι είναι ηγέτης. Και εμπνευστής.
- **Ερ.:** Ωραία! Τι σημαίνει για εσάς το συγκεκριμένο project? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?
- **Σ.Π.:** Αισθάνομαι ότι προσφέρω κάτι. Κάτι πολύ μικρό, αλλά προσφέρω κάτι. Και το κάνω με πολύ χαρά.
- **Ερ.:** Ωραία! Δύο τελευταίες ερωτήσεις. Πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback από τον αντίκτυπο που έχει / που είχε το project στο κοινό που απευθύνεται? Ποια είναι η γεύση που αφήνει το κοινό? Δηλαδή στους μαθητές? Ποιες είναι οι αντιδράσεις τους?
- **Σ.Π.:** Νομίζω είναι πολύ γλυκές και στο τέλος της χρονιάς πέτυχε να φτιάξει στο Facebook με αρκετά από τα παιδιά στα οποία είχα διδάξει, τα οποία φέτος δεν παρακολουθούν, αλλά έχουμε κανονίσει δύο φορές και έχουμε βρεθεί σα φίλοι πια. Παίρνεις λοιπόν πολλά πράγματα και... αισθάνομαι ότι κι αυτά τα παιδιά, όταν μου στέλνουν inbox, όταν μου στέλνουν ευχές στα γενέθλιά μου, και τους ανταποδίδω κι εγώ, ότι οικοδομήθηκε μία ουσιαστική σχέση.
- **Ερ.:** Ωραία! Τελευταία ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες και δράσεις? Κι αν ναι, με ποιον τρόπο?
- **Σ.Π.:** Σ'εμάς επηρέασε με έναν αναπάντεχο τρόπο, άλλαξε η σύνθεση των μαθητών μας. Δηλαδή: Ενώ πέτυχε οι μαθητές μας ήταν περισσότεροι από Ρωσία, από Ουκρανία, από Αφγανιστάν, φέτος οι μαθητές μας είναι περισσότεροι από μέλη... από χώρες – μέλη της Ε.Ο.Κ., δεν υπάρχουν λοιπόν οι μετανάστες – «φτηνά χέρια», που ερχόντουσαν παλαιότερα στην Ελλάδα και θέλανε να μάθουνε ελληνικά, τώρα υπάρχει ένα άλλο είδος μετανάστευσης, ανθρώπων μορφωμένων που έρχονται και εργάζονται, κι έχουν ήδη βρει την εργασία στην Ελλάδα, μέσω ευρωπαϊκών εταιρειών.
- **Ερ.:** Ναι. Και η οικονομική κρίση γενικά, ας πούμε, επηρέασε πώς...?
- **Σ.Π.:** Επηρέασε...
- **Ερ.:** Αν... επηρέασε...
- **Σ.Π.:** και οι χαμηλόμισθοι μετανάστες δεν βρίσκουν πια εργασία στην Ελλάδα, άρα δεν έρχονται.
- **Ερ.:** Ναι. Ωραία! Εε.. θα σας ευχαριστήσω πάρα πολύ.
- **Σ.Π.:** Να είστε καλά.
- **Ερ.:** Να είστε καλά.
- **Σ.Π.:** Κι εσείς.

- **Ερ.:** Και καλή συνέχεια... Τέλος, θα ήθελα, αν θέλετε, να μου προτείνετε δύο άτομα από τους δασκάλους των ελληνικών σαν εσάς, εε.. ώστε να τους πάρω συνέντευξη, είναι μία μέθοδος που μεθοδολογικά λέγεται μέθοδος της χιονοστιβάδας, είναι τυχαία δειγματοληψία, και αν έχετε κάποια άτομα στο μυαλό σας και μου τους προτείνετε, θα τους... θα επικοινωνήσω μαζί τους, ώστε να δω αν δέχονται να μου δώσουν μια αντίστοιχη συνέντευξη.
- **Σ.Π.:** Θα πρότεινα τις κυρίες που κάνουν το μάθημα Κυριακή 13:00 με 15:00, δεν ξέρω τα επώνυμά τους, είναι η Ε. και η Μ.
- **Ερ.:** Θα τις βρω εγώ μέσω της Γραμματείας.
- **Σ.Π.:** Ακριβώς.
- **Ερ.:** Ευχαριστώ πάρα πολύ.
- **Σ.Π.:** Να'στε καλά. Κι εγώ ευχαριστώ.

11.Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης κας E.Z. / Θέατρο των Αλλαγών / Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικής γλώσσας για αλλοδαπούς.

(Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ακούγονται συχνά ομιλίες από το χώρο)

- **Ερευνητής (Ερ.):** Καλημέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ' αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ηγέτης στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του, όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή / κ των αποδεκτών της δράσης αυτής. Σ' αυτό το σημείο ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι το γραπτό κείμενο θα αναφερθούν μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπωνύμου σας, η ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα απ' τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου – στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες. Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η /05 του '16 και αν αποφασίσετε ότι τελικά θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05/05 του '16.

Είστε απολύτως ελεύθερη να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ να μου πείτε αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

- **Αποκρινόμενη (E.Z.):** Συμφωνώ.

- **Ερ.:** Ευχαριστώ πάρα πολύ. Θα ήθελα να σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι, φυσικά, δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση. Τώρα θα ήθελα να πείτε το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας.
- **Αποκρινόμενη (E.Z.):** E.Z.
- **Ερ.:** Την ηλικία σας, αν θέλετε.
- **E.Z.:** 30
- **Ερ.:** Το μορφωτικό σας επίπεδο?
- **E.Z.:** Επίπεδο μεταπτυχιακού.
- **Ερ.:** Η επαγγελματική σας εμπειρία?
- **E.Z.:** Καθηγήτρια ιταλικών.
- **Ερ.:** Η θέση σας στο Θέατρο των Αλλαγών αυτή τη στιγμή?
- **E.Z.:** Παρακολουθώ μαθήματα θεάτρου.
- **Ερ.:** Σπουδάστρια λοιπόν.
- **E.Z.:** Διδάσκω και ελληνικά εθελοντικά στους αλλοδαπούς.
- **Ερ.:** Θα ήθελα να μου πείτε πώς προέκυψε η αρχική ιδέα γι' αυτή την δράση και πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό.
- **E.Z.:** Γράφτηκα σ' ένα θεατρικό σεμινάριο στο Θέατρο Αλλαγών, ψάχνανε άτομα και αποφάσισα να προσφέρω κι εγώ σε αυτό. Το βρήκα πάρα πολύ ενδιαφέρον λόγω του ότι

διδάσκω ούτως ή άλλως μια ξένη γλώσσα και το 'χω κάνει να διδάξω σε ξένους ιταλικά σε Πανεπιστήμιο της Ιταλίας, οπότε θεώρησα ότι θα 'χει πάρα πολύ ενδιαφέρον να βρεθώ σε μια αίθουσα στην οποία υπάρχουν άτομα απ'όλο τον κόσμο γιατί αυτό τελικά ήταν, ήταν άτομα απ'όλο τον κόσμο, δεν ήταν από κάποιες συγκεκριμένες χώρες. Και βρήκα πάρα πολύ ενδιαφέρον να προσπαθήσω να τους μάθω τη γλώσσα μου, τη μητρική μου γλώσσα και τον πολιτισμό μου.

- **Ερ.:** Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?
- **Ε.Ζ.:** Δύσκολη τώρα αυτή η ερώτηση... Να την προσπεράσουμε και να γυρίσουμε μετά σ'αυτή την ερώτηση?
- **Ερ.:** Βεβαίως. Εννοείται.
- **Ε.Ζ.:** Ευχαριστώ.
- **Ερ.:** Με ποιόν τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα, πώς οργανώθηκε η διαδικασία και αν υπήρξε συμμετοχή σας στο στήσιμο του project ή / και στη λήψη αποφάσεων, και σε πιο βαθμό?
- **Ε.Ζ.:** Στα μαθήματα των ελληνικών...
- **Ερ.:** Ναι.
- **Ε.Ζ.:** Ενημερώθηκα ότι γίνονται εδώ και καιρό αυτά τα μαθήματα στο Θέατρο Αλλαγών. Υπάρχει μία ελευθερία στο πώς θα οργανώσεις το μάθημά σου, ωστόσο υπάρχει μία κατεύθυνση που δίνει ο κ. Τ., υπάρχουν κάποια βιβλία (υπάρχει μία βιβλιοθήκη στην οποία υπάρχουν βιβλία), υπάρχουν κάποια τραγούδια, και σου προτείνει τι μπορείς να κάνεις αλλά από κει και πέρα έχεις και την ελευθερία να φτιάξεις μόνος σου το μάθημα. Σε συνεργασία πάντα και με τους άλλους καθηγητές – εθελοντές, γιατί δεν είμαστε όλοι καθηγητές ελληνικών φτιάχεται ένα μάθημα. Προσωπικά μου αρέσει να χρησιμοποιώ και διαδραστικές μεθόδους όσο αυτό είναι εφικτό. Γιατί ανάλογα πάντα τι σου προσφέρει ένας χώρος, τον χρησιμοποιείς, τον αξιοποιείς και εντάσσεσαι.
- **Ερ.:** Ωραία. Μιλήστε μας λίγο για τον κ. Τ. Περιγράψτε μας το προφίλ του ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά του πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασε την πορεία του project.
- **Ε.Ζ.:** Καταρχάς είναι πάρα πολύ σημαντικό που αποφάσισε να προσφέρει αυτά τα μαθήματα στους ξένους, και το ότι μας παρακινεί... Ναι! Εφόσον επιλέξουμε, δεν αναγκάζει κανέναν με το ζόρι να το κάνει. Εφόσον επιλέξεις να συμμετάσχεις σε αυτά, να προσφέρεις σε αυτά τα μαθήματα, κάνεις μια κουβέντα μαζί του, σου δίνει κάποιες κατευθύνσεις, κι από κει και πέρα σε εμπιστεύεται και σου επιτρέπει να δημιουργήσεις εσύ, στο μάθημα αυτό.
- **Ερ.:** Ωραία! Οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες όπως είναι το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Εσείς πώς βλέπετε τον κ. Τ. μέσα σ'αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι τον αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?
- **Ε.Ζ.:** Δύσκολη ερώτηση, γιατί η αλήθεια είναι ότι τον έχω δει λίγο και κυρίως στην αρχή που είχα μια κουβέντα μαζί του. Θεωρώ ότι είναι ένας πάρα πολύ ενδιαφέρον άνθρωπος βάσει αυτού που βλέπω, που έχει δημιουργήσει μέσα στο Θέατρο Αλλαγών, όχι μόνο τα ελληνικά – τα μαθήματα ελληνικών σε αλλοδαπούς για τα οποία μιλάμε τώρα, αλλά και γενικότερα ο τρόπος που κάποιος μπορεί να σπουδάσει μέσα στο Θέατρο Αλλαγών και να γίνει ηθοποιός, θεωρώ ότι έχει καταφέρει πάρα πολύ καλά να στήσει όλο αυτό το οποίο είμαι σίγουρη οραματιζότανε και το έφτιαξε και πάει πάρα πολύ καλά. Οπότε, θεωρώ ότι τηρεί και τις τρεις προϋποθέσεις. Τώρα, ποιος τον αντιπροσωπεύει περισσότερο και ποιος λιγότερο, μου είναι λίγο δύσκολο να το απαντήσω.
- **Ερ.:** Κανένα πρόβλημα. Πάμε παρακάτω. Τι σημαίνει για εσάς το συγκεκριμένο project? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?

- **E.Z.:** Είναι πάρα πολύ ωραίο να προσφέρεις κάτι το οποίο μπορείς, όταν είσαι σε θέση να προσφέρεις πάντα πρέπει να το κάνεις. Σ' οποιοδήποτε τομέα. Κατά πόσο μάλιστα σ' αυτό που βλέπεις ότι υπάρχουν άτομα που διψούν να μάθουν τη γλώσσα σου και να ενημερωθούν, να γίνουνε μέρος του πολιτισμού σου, είναι σίγουρα πάρα πολύ όμορφο, λοιπόν, να μοιράζεσαι μαζί τους αυτά τα οποία έχεις μέσα σου, γιατί σαν Έλληνες τα έχουμε μέσα μας και τη γλώσσα και τον πολιτισμό μας. Οπότε, είναι πολύ ωραίο να τα μοιράζεσαι και να βλέπεις ότι υπάρχει ενδιαφέρον από ανθρώπους που άφησαν τη χώρα τους για τον οποιοδήποτε λόγο και ήρθαν στην Ελλάδα, κάποιοι αναγκάστηκαν ή κάποιοι άλλοι ήρθαν από επιλογή, οπότε είναι πάρα πολύ ωραίο να βλέπεις ότι έχουν αυτό το ενδιαφέρον και έρχονται Σάββατο απόγευμα ή Κυριακή, για να μάθουν από εσένα.
- **Ερ.:** Ωραία! Πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback απ' τον αντίκτυπο που έχει ή που είχε αυτό το project στο κοινό που απευθύνεται? Ποια είναι η γεύση που τους αφήνει και ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης?
- **E.Z.:** Πάντα, σε οποιαδήποτε ομάδα, υπάρχουν αυτοί που θα ενθουσιαστούν περισσότερο και οι άλλοι που θα ενθουσιαστούν λιγότερο. Δηλαδή αυτό είναι το μόνο σίγουρο, δεν μπορείς να τους ικανοποιήσεις όλους. Αλλά σε γενικές γραμμές στα τμήματα τα οποία είχα εγώ αυτό που έβλεπα ήταν η ικανοποίηση που είχαν στο πρόσωπό τους και γενικότερα στο αποτέλεσμα, στο τέλος κάθε τριμήνου. Αν είχε το project στο κοινό που απευθύνεται θετικό αντίκτυπο... Ανάλογα τι τους μαθαίνεις στο μάθημα ενθουσιάζονται περισσότερο ή λιγότερο. Αν μπορώ να πω για ένα παράδειγμα, ενθουσιάζονται πάρα πολύ όταν τους πας τραγούδια ελληνικά. Ενθουσιάζονται πάρα πολύ, τους αρέσει. Και θεωρούν κι οι ίδιοι ότι είναι ένας πάρα πολύ καλός τρόπος για να μάθουν καλύτερα τη γλώσσα. Όταν έχουμε ένα τραγούδι αποτυπωμένο σ' ένα χαρτί ή όταν ας πούμε μετά θα τους πεις να πάνε σπίτι και να ψάξουνε τον τραγουδιστή για ν' ακούσουνε κι άλλα τραγούδια, οπότε τους βάζεις σε μια διαδικασία να ψάξουνε και μόνοι τους, γιατί εντάξει το τραγούδι πάντα μας χαροποιεί, εντάξει ανάλογα και τι λέει βέβαια..., αλλά γενικότερα προσπαθήσαμε να είναι χαρωπά τα τραγούδια.
- **Ερ.:** Ωραία! Τελευταία ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες / δράσεις? Αν ναι, με ποιον τρόπο?
- **E.Z.:** Ε, εξαρτάται! Μπορεί να έχει και θετικό..., όταν έχεις ελεύθερο χρόνο μπορείς να κάνεις εθελοντισμό!
- **Ερ.:** Ναι!!! (γέλια)
- **E.Z.:** Να το πούμε κι έτσι ... (γέλια) Τώρα από κει και πέρα θα ήταν ωραίο, γιατί ναι μεν οι εθελοντές βρίσκουν το χρόνο να προσφέρουν αλλά από κει και πέρα για κάποια μέσα που μπορεί να χρειάζονται γι' αυτές τις δράσεις... θα ήτανε πάρα πολύ ωραίο να υπάρχει κάποια δωρεά, κάποια χορηγία απ' το κράτος ίσως..., όχι για να πληρώνονται οι άνθρωποι, οι οποίοι προσφέρουν, απλά για κάποια μέσα... Γιατί είναι πάρα πολύ σημαντικό να υπάρχουν άνθρωποι που θέλουν να προσφέρουν, αλλά είναι εξίσου σημαντικό να υπάρχουν και τα μέσα για να μπορούν να το κάνουν.
- **Ερ.:** Δηλαδή? Πώς το εννοείτε αυτό? Να κάνει το κράτος τέτοιου είδους δράσεις?
- **E.Z.:** Και να κάνει και το κράτος θα μπορούσε, αλλά και αυτές που υπάρχουν ήδη. Υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι έχουν ιδέες, όπως για παράδειγμα ο κ. Τ. έχει αποφασίσει να παρέχει αυτά τα μαθήματα στους αλλοδαπούς, θα μπορούσε το κράτος να δίνει μία μικρή βοήθεια γιατί όπως ξέρουμε οι άνθρωποι που αποφασίζουν να έρθουν να μάθουν ελληνικά χρειάζονται και κάποιο υλικό. Το Θέατρο Αλλαγών προσφέρει δωρεάν τις φωτοτυπίες τους για τα μαθήματα κι όλα τα σχετικά. Οπότε, μια μικρή βοήθεια σ' αυτούς που αποφασίζουν να φτιάξουν μια ολοκληρωμένη δράση όπως είναι αυτή. Δεν λέω τώρα ότι στον καθένα θα'πρεπε να μοιράζονται χρήματα, αλλά σε κάποιες δράσεις οι οποίες είναι αξιόλογες, μια μικρή, έτσι, βοήθεια ίσως να'τανε σημαντική.

Και ναι, ίσως η κρίση επηρεάζει, αλλά και πάλι... δεν είναι θέμα ίσως οικονομικής κρίσης. Ίσως δεν βοηθούνται τόσο πολύ κάποιες ενδιαφέρουσες δράσεις ...

- **Ερ.:** Θέλετε να ξαναγυρίσουμε στην ερώτηση που αφήσαμε...
- **Ε.Ζ.:** Ναι!
- **Ερ.:** ... ή να την αφήσουμε εντελώς?
- **Ε.Ζ.:** Μισό λεπτάκι, να αποφασίσω?
- **Ερ.:** Ναι βέβαια! Μπορείτε να παραλείψετε οποιαδήποτε ερώτηση.
- **Ε.Ζ.:** Μπορώ να κάνω ερώτηση?
- **Ερ.:** Εννοείται.
- **Ε.Ζ.:** Ωραία. Λοιπόν, η ερώτηση είναι...?
- **Ερ.:** Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?
- **Ε.Ζ.:** Σε σχέση με το μάθημα των ελληνικών ή γενικότερα στο χώρο του θεάτρου?
- **Ερ.:** Καταρχήν όπως το αντιλαμβάνεστε.... Δεν υπάρχει κανένας περιορισμός.
- **Ε.Ζ.:** ... γιατί εγώ μπορώ να το πάω κάπου...
- **Ερ.:** Μπορείτε να το πάτε όπου θέλετε! Εδώ είναι η συγκεκριμένη δράση που γίνεται μέσα από το θέατρο, αλλά, εννοείται ότι αν σας πάει κάπου αλλού θα το πάτε... όπως αντιλαμβάνεστε.
- **Ε.Ζ.:** Εγώ δηλαδή θα μπορούσα να συνδυάσω το θέατρο με τη διδασκαλία. Εγώ το 'χω στο μυαλό μου τώρα με την ξένη γλώσσα. Για παράδειγμα, όπως επιλέγεις τα τραγούδια για να διδάξεις μια γλώσσα, μπορείς να επιλέξεις και θεατρικά κείμενα. Και δεν λέω να παραμείνεις μόνο στην ανάγνωση ενός θεατρικού κειμένου. Να βάλεις τους μαθητές σε δράση. Διαδικασία δράσης. Έτσι σίγουρα αποτυπώνεται πολύ πιο εύκολα μία γλώσσα. Δηλαδή συνδυάζοντας λέξη με δράση, είναι πιο εύκολο να μάθεις τη γλώσσα. Οπότε ένα πάντρεμα διδασκαλίας και θεάτρου είναι πάρα πολύ σημαντικό. Είναι αυτό που έλεγα με τις διαδραστικές μεθόδους.
- **Ερ.:** Και αυτό συμβαίνει στο Θέατρο των Αλλαγών σ' αυτό το πλαίσιο?
- **Ε.Ζ.:** Τείνει προς τα κει. Χρησιμοποιεί όμως θεατρικά κείμενα. Απλά αυτό το έκανε περισσότερο η Σ., οπότε εμείς στο κομμάτι το δικό μας με τη Μ. δεν χρησιμοποιούσαμε θεατρικά κείμενα. Ωστόσο, όταν κάναμε κάποια κείμενα, κανα δυο φορές που έτυχε να 'χει διάλογο μέσα, προσπαθούσαμε να βάλουμε τους μαθητές στη διαδικασία διαλόγου, δράσης.
- **Ερ.:** Σα να παίζουν πάνω στη σκηνή δηλαδή...
- **Ε.Ζ.:** Αυτό!
- **Ερ.:** Ωραία! Σας ευχαριστώ πάρα πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας.
- **Ε.Ζ.:** Τίποτα!
- **Ερ.:** Να'στε καλά!

12.Απομαγνητοφώνηση συνέντευξης κας Μ. Β. / Θέατρο των Αλλαγών / Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικής γλώσσας για αλλοδαπούς.

(Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ακούγονται συχνά ομιλίες από το χώρο)

- **Ερευνητής (Ερ.):** Καλημέρα σας, ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης, κατ'αρχήν σας ευχαριστώ πάρα πολύ που δεχτήκατε να συμμετάσχετε στην έρευνα που κάνω στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Το θέμα της εργασίας είναι «Ο ρόλος του ηγέτη στο θέατρο ως εμπνευστή δράσεων με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο» και σκοπό έχει να ερευνήσει το προφίλ του επαγγελματία στο θέατρο που μπορεί να εμπνεύσει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες, τόσο μέσα από το πώς ο ίδιος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του όσο και μέσα από την οπτική των μελών της ομάδας που υλοποιεί τη δράση ή / κ των αποδεκτών της δράσης αυτής. Σ'αυτό το σημείο ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα κινηθεί η διαδικασία:

Η συνέντευξη θα είναι ανώνυμη υπό την έννοια ότι το γραπτό κείμενο θα αναφέρει μόνο τα αρχικά γράμματα του ονοματεπώνυμου σας, την ηλικία σας και το φύλο σας. Ωστόσο δεδομένου ότι πρόκειται για μια γνωστή δράση, ενδέχεται να μπορεί να ταυτιστεί το πρόσωπό σας με τον ρόλο σας. Μικρά αποσπάσματα από τα λόγια σας μπορεί να περιληφθούν στο σώμα της εργασίας και ολόκληρη η συνέντευξη που θα απομαγνητοφωνήσω θα παρατεθεί σε Παράρτημα, όπως είναι. Η εργασία αυτή δεν θα λάβει δημοσιότητα ωστόσο θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου – στο σχετικό πεδίο που αναρτώνται οι μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες.

Η συμμετοχή σας είναι απολύτως εθελούσια, έχετε το δικαίωμα να διακόψετε τη συνέντευξη ή/κ να αποχωρήσετε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της συνέντευξής σας μέχρι και 1^η Μαΐου του '16 και αν αποφασίσετε τελικά ότι θέλετε να την αποσύρετε θα πρέπει να με ενημερώσετε μέχρι και 05 Μαΐου του '16.

Είστε απολύτως ελεύθερη να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιαδήποτε ερώτηση, και τώρα σας παρακαλώ πείτε μου αν συμφωνείτε με το πλαίσιο της συνέντευξης ώστε να προχωρήσουμε ή όχι.

- **Αποκρινόμενη (Μ.Β.):** Συμφωνώ.
- **Ερ.:** Ευχαριστώ πάρα πολύ. Θα σας παρακαλέσω να μιλάτε αργά και καθαρά και ότι δεν υπάρχει σωστή και λάθος απάντηση, βέβαια. Θα ήθελα να μου πείτε το αρχικό γράμμα του ονόματος και του επωνύμου σας.
- **Αποκρινόμενη (Μ.Β.):** Είναι Μ. Β.
- **Ερ.:** Το μορφωτικό σας επίπεδο?
- **Μ.Β.:** Βασικά τώρα τελείωσα το Πανεπιστήμιο. Το Εθνικό Καποδιστριακό, Ιστορία – Αρχαιολογία.
- **Ερ.:** Η επαγγελματική σας εμπειρία?
- **Μ.Β.:** Έχω κάνει ιδιαίτερα μαθήματα σε μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου, έχω κάνει ξένες γλώσσες σε μεγάλους ανθρώπους, έχω εργαστεί εθελοντικά σε ανασκαφές και σε μουσεία.
- **Ερ.:** Η θέση σας στον οργανισμό, στο Θέατρο των Αλλαγών, την παρούσα χρονική στιγμή?
- **Μ.Β.:** Δεν έχω ιδιαίτερη θέση. Έχω πάρει τρία μαθήματα, και το μόνο που κάνω είναι τα μαθήματα ελληνικών κάθε Κυριακή.
- **Ερ.:** Ωραία. Θα ήθελα να σας ρωτήσω πώς προέκυψε η αρχική ιδέα γι'αυτή την δράση και πώς εμπλακήκατε εσείς σε αυτό.

- **M.B.:** Δεν γνωρίζω πόσο καιρό γίνεται αυτή η δράση, το χειμερινό εξάμηνο το οποίο ξεκίνησα κιόλας τα μαθήματα εδώ – δηλαδή το Σεπτέμβριο-, βγήκε ανακοίνωση από τη Γραμματεία η οποία έλεγε ότι ζητούνται εθελοντές, και κατευθείαν σκέφτηκα να πάω για να βοηθήσω.
- **Ερ.:** Ωραία. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα στοιχεία – κλειδιά ενός επιτυχημένου project, ειδικά στο χώρο του θεάτρου?
- **M.B.:** Νομίζω μετράει πάρα πολύ η ελεύθερη βούληση στο θέμα αυτό. Δηλαδή να το θέλουν πάρα πολύ όλοι και να προσπαθούν όλοι για το καλύτερο. Αυτό. Να μπορέσουν να τα καταφέρουν μαζί όλοι, αλλά εθελοντικά.
- **Ερ.:** Με ποιόν τρόπο σας επικοινωνήθηκε η αρχική ιδέα... νομίζω ότι μου το απαντήσατε... όμως ήδη αυτό.
- **M.B.:** Ναι, ναι. Στην αρχή.
- **Ερ.:** Πώς οργανώθηκε η διαδικασία?
- **M.B.:** Δεν υπήρχε κάποια συγκεκριμένη οργάνωση, μου έδωσαν κάποιες γενικές γραμμές, κάποια εγχειρίδια, στη βιβλιοθήκη του Αλλαγών, ωστόσο αφέθηκε ελεύθερο το να κάνω ότι θέλω, να φέρω ότι θέλω, συζήτησα και με τους άλλους καθηγητές – δηλαδή με τα άλλα άτομα που κάνουν μάθημα- και μοιράσαμε κάπως την ύλη. Δηλαδή το ρυθμίσαμε λίγο μεταξύ μας. Αυτό.
- **Ερ.:** Εγχειρίδια, όταν λέτε... στο πώς κάνει κάποιος μάθημα?
- **M.B.:** Υπάρχουν δύο βιβλία τα οποία λέει «Ελληνικά για ξένους», τα ‘χουνε πάρει στο Αλλαγών κι έχει και κάποια μαθήματα. Να τα φωτοτυπήσεις και να κάνεις μάθημα. Αλλά δεν μένουμε σ’ αυτό αποκλειστικά. Φέρνουμε κι άλλα υλικά.
- **Ερ.:** Ωραία. Υπήρξε συμμετοχή σας στο στήσιμο του project ή / και στη λήψη αποφάσεων και σε πιο βαθμό?
- **M.B.:** Πέρα από το ότι ο καθένας ρυθμίζει το μάθημά του όπως θέλει, όχι σε κάτι άλλο. Δηλαδή, ήταν ήδη οργανωμένο και φτιαγμένο στο πώς θα γίνει. Και ρυθμίζουμε εμείς τις ώρες γενικά. Υπάρχει αυτό το ελεύθερο, δηλαδή είναι standard 13:00 με 19:00, ... συνγνώμη... με 19:00 ή με 18:00...?
- **Ερ.:** Με 17:00, νομίζω.
- **M.B.:** Με 17:00? Δεν θυμάμαι... Και έχουμε χωρίσει τις ώρες, πώς θα γίνεται το μάθημα. Αυτό.
- **Ερ.:** Μιλήστε μας λίγο για τον κ. Τ. Περιγράψτε μας το προφίλ του ως συντονιστή του project, τη συμπεριφορά του πάνω στη δουλειά και το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι επηρέασε την πορεία του project.
- **M.B.:** Δεν τον γνωρίζω ιδιαίτερα, τον γνώρισα στα πλαίσια αυτού του μαθήματος, δεν τον ήξερα πριν ως μαθήτριά του Αλλαγών, δεν τον έχω πάρει σε μάθημα δηλαδή. Ήταν πάρα πολύ βοηθητικός, μας έδωσε οδηγίες για το πώς θέλει να κινηθούμε, ότι μπορούμε να κινηθούμε ελεύθερα σ’ ότι θέλουμε, σου δίνει πολύ μεγάλη ελευθερία που νομίζω ότι βοηθάει πάρα πολύ σ’ αυτό το θέμα γιατί αν δεν είσαι εσύ στην τάξη δεν μπορείς να καταλάβεις το επίπεδο, τι πρέπει να κάνεις, τι αντοχές έχουν...
- **Ερ.:** Οι πολιτιστικές / δημιουργικές βιομηχανίες όπως είναι το θέατρο, χρειάζονται έναν συντονιστή σε αυτού του είδους τα εγχειρήματα. Κάποιον που να είναι ταυτόχρονα ηγέτης, manager και προπονητής. Πώς βλέπετε τον κ. Τ. μέσα σ’ αυτό το τρίπτυχο? Ποιος ρόλος νομίζετε ότι τον αντιπροσωπεύει περισσότερο και γιατί?
- **M.B.:** Θα τον έβλεπα πιο πολύ ως έναν ηγέτη, αλλά πολύ δημοκρατικό. Δηλαδή, σου δίνει πάρα πολλές ελευθερίες, αυτός το μόνο που κάνει είναι να κινεί το project, ψάχνει να βρει τους εθελοντές, και όποιος ανταποκρίνεται σ’ αυτό εννοείται πως βοηθάει, δηλαδή ούτε σε κρίνει, ούτε τίποτα. Δεν χρειάζεται να έχεις κάποια μόρφωση συγκεκριμένη, απλά θέλει τη θέληση του να μπορέσεις να βοηθήσεις. Και το μόνο που ζητάει είναι να’σαι εκεί κάθε Κυριακή. Και να

ενημερώσεις, αν κάτι συμβεί, πολύ νωρίτερα. Το θεωρώ πάρα πολύ σωστό γιατί έτσι ξέρουν κι οι μαθητές τι γίνεται.

- **Ερ.:** Ωραία! Τι σημαίνει για εσάς το συγκεκριμένο project, «τα ελληνικά για αλλοδαπούς»? Πώς αισθάνεστε που συμμετέχετε σε αυτό?
- **Μ.Β.:** Αισθάνομαι ότι προσφέρω, ότι βοηθάω, αλλά αυτό συμβαίνει με οτιδήποτε εθελοντικό και αν κάνεις πιστεύω. Δεν είναι μόνο τα «Ελληνικά». Και μ'αρέσει πάρα πολύ γιατί δεν το 'χα κάνει, είχα κάνει μόνο αρχαία, μόνο τέτοια μαθήματα σε μαθητές και μου φαίνεται, έτσι, λίγο διαφορετικό που κάνω νέα ελληνική γλώσσα, σε ανθρώπους που δεν την ξέρουν. Μ'αρέσει πολύ.
- **Ερ.:** Ωραία! Πήρατε ή παίρνετε κάποιου είδους feedback απ'τον αντίκτυπο που έχει ή που είχε αυτό το project στο κοινό που απευθύνεται? Δηλαδή ποια είναι η γεύση που τους αφήνει? Ποιες είναι οι αντιδράσεις των αποδεκτών της δράσης?
- **Μ.Β.:** Πάντα λένε «ευχαριστώ», τους αρέσει, μου ζητάνε και βοήθεια σ'άλλα θέματα όπως είναι για τη διαμονή τους, για να γραφτούν κάπου αλλού, μεταφράσεις και τέτοια... Ότι μπορώ και όπου μπορώ κι εγώ βοηθάω, γενικά νομίζω είναι ευχαριστημένοι... δεν είναι μεγάλο το τμήμα, δηλαδή όσο περνάει ο καιρός μικραίνει κιόλας...
- **Ερ.:** Μικραίνει το τμήμα?
- **Μ.Β.:** Ναι. Γενικά υπάρχουν κάποια θεματάκια, αλλά έχουν θέληση και πιστεύω πάει καλά.
- **Ερ.:** Τελευταία ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει τέτοιου είδους πρωτοβουλίες? Και αν ναι, με ποιον τρόπο?
- **Μ.Β.:** Όχι δεν το πιστεύω. Ή αν το επηρεάζει, πιστεύω ότι το επηρεάζει θετικά. Γιατί υπάρχει μεγαλύτερο πάτημα ώστε να γίνονται εθελοντικές δράσεις για να βοηθήσεις περισσότερο. Και νομίζω ότι και τώρα, και μ'όλη αυτή την κατάσταση, το προσφυγικό κι όλα αυτά, υπάρχει μεγαλύτερη θέληση για να βοηθήσουμε γύρω μας. Και νομίζω ότι είναι αρκετά καλό αυτό.
- **Ερ.:** Ήθελα να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ για τη συμμετοχή σας, να είστε καλά.
- **Μ.Β.:** Εγώ ευχαριστώ.

13. Συνεντεύξεις αποδεκτών πρωτοβουλίας (Αλλοδαποί μαθητές ελληνικής γλώσσας στο Θέατρο των Αλλαγών)

13.1. Απομαγνητοφώνηση 1^{ης} συνέντευξης αποδεκτών της δράσης «Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικής γλώσσας για αλλοδαπούς», Θέατρο των Αλλαγών

(Χώρες: Πορτογαλία, Λευκωρωσία).

- **Ερ.:** Λοιπόν, μπορούμε να ξεκινήσουμε, αυτή είναι μία συνέντευξη τώρα που θα γίνει πάνω στις εντυπώσεις σας από το μάθημα που κάνετε εδώ στο Θέατρο των Αλλαγών, το μόνο που θέλω να σας παρακαλέσω, είναι να μιλάτε λίγο δυνατά και με τη σειρά, ώστε να μην πέφτουμε ο ένας πάνω στον άλλον.
- **Αποκρινόμενος 1:** Εντάξει.
- **Ερ.:** Μπορείτε να μην μιλήσετε, να μην απαντήσετε σε κάποια ερώτηση που δεν θέλετε, εννοείται.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ωραία.
- **Ερ.:** Οπότε θα σας ρωτήσω πώς μάθατε για τη συγκεκριμένη δράση, εδώ για τα ελληνικά, στο Θέατρο των Αλλαγών;
- **Αποκρινόμενος 1:** Εγώ το είδα στο ιντερνετ.
- **Ερ.:** Στο ιντερνετ;
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι. Ναι.
- **Ερ.:** Εσείς;
- **Αποκρινόμενος 2:** Εγώ έψαξα παντού (σχολεία) ... να μαθαίνω ελληνικά, έψαξα πάρα πολ., ένα χρόνο περίπου, και στα δικά μας περιοχή έχουμε κρίση, σχολείο, αυτό κάποιος έδωσε εμένα, κάποια φίλη έδωσε εμένα αυτό το διεύθυνση, και ήρθα εδώ..
- **Ερ.:** Από φίλο σας δηλαδή...
- **Αποκρινόμενος 2:** Από φίλο
- **Ερ.:** Όταν λέτε ότι είχε κλείσει στην περιοχή σας, εδώ στην Αθήνα μένετε;
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι, εγώ μένω στην Πατησίων, και έχουνε κλείσει δίπλα δύο σχολεία, το βρήκα εγώ, αλλά δούλευε και μετά έκλεισε.
- **Ερ.:** Θέλετε να μου πείτε λίγο περισσότερο; Δηλαδή ήταν σχολείο κρατικό;
- **Αποκρινόμενος 2:** Κρατικό, τα ίδια όπως εδώ.
- **Ερ.:** Α...
- **Αποκρινόμενος 2:** Εντάξει, δεν είναι θεάτρου, αλλά είναι από το κράτος.
- **Ερ.:** Από το ελληνικό κράτος που έκανε μαθήματα για αλλοδαπούς, ε;
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι. Ναι.
- **Ερ.:** Α, Ωραία.
- **Αποκρινόμενος 2:** Έχω γράψει χαρτί σε αυτή και μετά έκλεισε.
- **Ερ.:** Και έκλεισε, ε;
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι.
- **Ερ.:** Άρα δεν είχατε πάει καθόλου εκεί πέρα.
- **Αποκρινόμενος 2:** Όχι, το έδωσα χαρτί, όνομα επώνυμο,
- **Ερ.:** Αλλά τελικά δεν...
- **Αποκρινόμενος 2:** Τελικά έκλεισε αυτό το σχολείο..
- **Ερ.:** Και πόσο καιρό κάνετε εδώ ελληνικά;

- **Αποκρινόμενος 2:** Ε, το πέρσι. Πόσοι μήνες; Ε, από το Φεβρουάριο και σ' αυτό φέτος.
- **Ερ.:** Είναι η δεύτερη χρονιά δηλαδή..
- **Αποκρινόμενος 2:** Δεύτερη χρόνο.
- **Αποκρινόμενος 1:** Όχι, εγώ κάνω τα μαθήματα από τον Δεκέμβρη, ε, τον Σεπτέμβριο ε, τον προηγούμενο, δηλαδή Σεπτέμβριο 2015.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι
- **Ερ.:** Τόσο λίγο;
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι.
- **Ερ.:** Α, και μιλάτε τέλεια.
- **Αποκρινόμενος 1:** Δεν μιλάω τέλεια, νομίζω (γέλια). Εντάξει.
- **Ερ.:** Ναι. Και ποιες είναι οι εντυπώσεις σας από αυτό; Τι θεωρείτε; Ότι πήρατε κάτι;
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι, εγώ ήρθα εδώ και μαθαίνω να μιλήσω πιο καλύτερα, πιο σωστό..., πριν δεν έχω γράφει καθόλου, δεν διάβαζα καλά, τώρα μπορώ να διαβάζω παντού, όπου να 'ναι, και τα βιβλία.. . αυτό είναι νομίζω όταν άνθρωποι μένουνε εδώ στην Ελλάδα, το χρειάζονται να το ξέρουνε γλώσσα στην Ελλάδα και είναι η γνώμη μου.
- **Ερ.:** Εννοείτε όταν δεν είσαι Έλληνας, ότι..
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι, τα πάντα που πηγαίνεις σε άλλο κράτος, είσαι, πώς το λένε, είμαι, ξένος, είμαι ξένη και νομίζω χρειάζεται άνθρωποι να το ξέρουν γλώσσα που μένουνε και που δουλεύουνε.
- **Ερ.:** Ναι βέβαια, ναι.
- **Αποκρινόμενος 2:** Αυτό. Είναι γνώμη μου. Και τώρα καταλαβαίνω, τελευταία χρόνια... είμαι πάρα πολλά χρόνια εδώ στην Ελλάδα., ε., εντάξει δούλευα πάρα πολύ και..δεν είχα χρόνο να μάθω ελλην...
- **Αποκρινόμενος 1:** τη γλώσσα..
- **Αποκρινόμενος 1:**τη γλώσσα..ελληνικά, και τώρα έχω ...ελπίδα,
- **Ερ.:** Ωραία.
- **Αποκρινόμενος 1:** έδωσε κράτος ελπίδα να μάθω ελληνικά.
- **Ερ.:** Ωραία.
- **Αποκρινόμενος 2:** Και νομίζω ότι είναι πάρα πολύ καλό...
- **Αποκρινόμενος 1:** Εγώ νομίζω ότι τα μαθήματα είναι πάρα πολύ ωραία, γιατί μας δίνουν διάφορα κείμενα με λεξιλόγιο που δεν είχαμε και τώρα το έχω, μπορούμε και να κάνουμε γραμματική, αυτό είναι πάρα πολύ ωραίο, γιατί για να για να μιλάμε καλά και σωστά πρέπει να μαθαίνουμε και τη γραμματική .
- **Αποκρινόμενος 2:**και τη γραμματική
- **Αποκρινόμενος 1:** και αυτό είναι πάρα πολύ χρήσιμο, νομίζω..
- **Ερ.:** Ναι. Ποια είναι τα συναισθήματά σας που συμμετέχετε σε αυτό; Δηλαδή πώς αισθάνεστε;
- **Αποκρινόμενος 2:** Αισθάνομαι , εγώ αισθάνομαι πάρα πολύ καλά, όπως είμαι άνθρωπος, δεν σκεφτόμουν εγώ, ήμουνα από τη Λευκορωσία, ήρθα εδώ, στην Ελλάδα, να δουλέψω, εντάξει, να βοηθήσω παιδιά μου, για μένα, και πρώτα εγώ σκέφτομαι για το ελληνικά, δεν σκέφτομαι για τα ρώσικα...
- **Ερ.:** Σκέφτεστε στα ελληνικά, ε;
- **Αποκρινόμενος 2:** Στα ελληνικά σκέφτομαι και κάνω. ..δεν.. πώς το λένε, δεν έχει ούτε μία μέρα, δεν υπάρχει ούτε μία μέρα, ούτε σκεφτόμουν για τα ρώσικα. Αυτό είναι, είναι

καλό για μένα. Είναι καλό. Νιώθω πως είμαι άνθρωπος, όπως είναι δεύτερη πατρίδα μου.

- **Ερ.:** Ωραία. Ωραία
- **Αποκρινόμενος 2:** Έτσι
- **Ερ.:** Ωραία
- **Αποκρινόμενος 1:** εγώ αισθάνομαι πάρα πολύ καλά νομίζω ότι και οι καθηγητές που μας κάνουν μάθημα είναι πάρα πολύ ωραίοι, ναι,
- **Αποκρινόμενος 2:**πολύ καλοί..
- **Αποκρινόμενος 1:** Διδάσκουν καλά, προσπαθούνε πάντα να μας φέρουν ωραία κείμενα και δουλεύουμε καλά νομίζω και νομίζω... οι φίλοι που έχουμε εκεί, ναι, εντάξει είναι ωραία, ναι...
- **Ερ.:** Τέλεια
- **Αποκρινόμενος 2:** Μαθαίνουμε πάρα πολύ καλά για μας, πάρα πολύ καλά
- **Αποκρινόμενος 1:** Στα μαθήματα είμαστε όλοι άνετοι, μιλάμε, εντάξει, μιλάμε όπως θέλουμε, δεν υπάρχει αυτή η υποχρέωση να πηγαίνουμε στα μαθήματα... ερχόμαστε γιατί θέλουμε, γιατί μας αρέσει πάρα πολύ τα μαθήματα..
- **Ερ.:** Και υπήρξε... -τελευταία ερώτηση-, υπήρξε κάτι που σας έλειψε; Δηλαδή νομίζετε ότι θα μπορούσε να γίνει κάτι διαφορετικά, ώστε να βελτιωθεί αυτό που γίνεται εδώ;
- **Αποκρινόμενος 2:** Δεν το ξέρω, πολύ...
- **Ερ.:** Α, δεν κατάλαβα..
- **Αποκρινόμενος 2:** Δεν κατάλαβα....
- **Ερ.:** Αυτό που γίνεται στα μαθήματα ...
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι
- **Ερ.:** Νομίζετε ότι κάτι θα μπορούσε να γίνει αλλιώς για να γίνει καλύτερο; Κάτι που σας λείπει; Ή δεν σας αρέσει;
- **Αποκρινόμενος 2:** Όχι, αρέσει όλα αυτά τα πράγματα όταν δίνουν οι δασκάλες (οι) μας.., οι δασκάλες., ε, για μένα δεν λείπει τίποτα.. είμαι ευχαριστημένη πάρα πολύ..για μένα, όχι δεν λείπει τίποτα
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι, το ίδιο, το ίδιο και για μένα
- **Αποκρινόμενος 2:** Δεν λείπει, δεν έχω..καθόλου, δεν έχω τίποτα..
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι,
- **Αποκρινόμενος 2:** Δεν έχω κάτι να πω, κάτι παράπονο, κάτι..., δεν έχω, ευχαριστημένη πάρα πολύ.
- **Ερ.:** Ωραία, θέλω να σας ευχαριστήσω πάρα πολύ που συμμετείχατε, ήταν πολύ σημαντικό και χαίρομαι πολύ που σας γνώρισα.
- **Αποκρινόμενος 2:** Κι εμείς, εντάξει..

13.2. Απομαγνητοφώνηση 2^{ης} συνέντευξης αποδεκτών της δράσης «Πρόγραμμα εκμάθησης ελληνικής γλώσσας για αλλοδαπούς», Θέατρο των Αλλαγών.

(Χώρα: Ιταλία).

- **Ερ.:** Ωραία! Γεια σας! Είμαι ο Σπύρος Κοκκίνης που κάναμε πριν τη συμμετοχική παρατήρηση κι είδα το μάθημά σας που κάνετε εδώ...
- **Αποκρινόμενος 1:** ok
- **Ερ.:** Θα χρησιμοποιηθεί για τη μεταπτυχιακή μου εργασία στο Πανεπιστήμιο με θέμα την ηγεσία και το θέατρο, ήθελα να σας ρωτήσω –αν θέλετε μόνο θα μιλάτε λίγο δυνατά για να ακουγόμαστε-
- **Αποκρινόμενος 1:** ok
- **Ερ.:** Και καθαρά όσο γίνεται...
- *Γέλια*
- **Ερ.:** Δεν υπάρχει κανένα θέμα...! Λοιπόν...
- **Αποκρινόμενος 1:** Είναι ξένοι ακόμα, ε???
- **Ερ.:** Εννοείται...! Και τα πάτε τέλεια!!! Ήθελα απλά να μου πείτε πώς μάθατε για τη συγκεκριμένη δράση, εδώ για τα ελληνικά, στο Θέατρο των Αλλαγών? Πώς το μάθατε?
- **Αποκρινόμενος 1:** Γιατί... ένα φίλο μου είπε ότι υπάρχουνε μαθήματα και γι' αυτό ήρθα αλλά μόνο εγώ σπουδάζει εδώ ελληνικά. Σε αυτό το θέατρο και ... ένα φίλο μου είπε. Δεν θυμάμαι τώρα ακριβώς...
- **Ερ.:** Οκ. Από έναν φίλο σας δηλαδή το μάθατε.
- **Αποκρινόμενος 1:** Από έναν φίλο, ναι.
- **Ερ.:** Και δεν έχετε κάνει αλλού ελληνικά. Είναι μόνο εδώ.
- **Αποκρινόμενος 1:** Μόνο εδώ. Μόνο εδώ. Γι' αυτό έχω προβλήματα. Γιατί δεν ξέρω τη γραμματική. Καταλαβαίνω σχεδόν όλα όταν μιλάνε αλλά μερικές φορές δεν ξέρω πώς να απαντάω, γιατί δεν ξέρω τη γραμματική και ντρέπομαι λίγο... και δεν λέω τα πράγματα σωστά... κάνω σφάλματα, λέω λάθος τα πράγματα, και γιατί δεν έχω σπουδάσει. Γι' αυτό.
- **Ερ.:** Πάντως μιλάτε πολύ καλά ελληνικά.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ε... μιλάω γιατί... δεν ξέρω γιατί. Μιλάω γιατί είμαι εδώ δύο χρόνια.
- **Ερ.:** Δύο χρόνια.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι.
- **Ερ.:** Στην Ελλάδα.
- **Αποκρινόμενος 1:** Στην Ελλάδα.
- **Ερ.:** Αλλά ελληνικά δεν κάνετε δύο χρόνια στο Θέατρο των Αλλαγών....
- **Αποκρινόμενος 1:** Όχι, όχι... δύο μήνες...
- **Ερ.:** Μόνο...???
- **Αποκρινόμενος 1:** Δύο μήνες και πέρυσι ... έχω έρθει για δύο μήνες αλλά πέρυσι δούλευα τα Σαββατοκύριακα λοιπόν δεν είχα χρόνο. Δεν είχα χρόνο. Φέτος δεν δουλεύω τα Σαββατοκύριακα, λοιπόν μπορώ να έρθω, δεν έχω θέμα, δεν είμαι κουρασμένος την Κυριακή τόσο πολύ, και προσπαθώ να έρθω κάθε Κυριακή. Από δύο μήνες είναι. Επτά μαθήματα. Και πέρυσι έχω έρθει για δέκα μαθήματα μάλλον... και κάτι λιγότερο... αλλά δεν έχω σπουδάζει τα ελληνικά ούτε στο σπίτι μου... Δεν είναι ότι βαριέμαι, αλλά είμαι κουρασμένος από τη δουλειά. Και μόνο που βλέπω καρτούν στην τηλεόραση το Σάββατο και την Κυριακή το πρωί γιατί καταλαβαίνω όλα, όλα τα καρτούν, και δεν διαβάζω. Διαβάζω μόνο λίγο το Μίκυ Μάους, αλλά δεν καταλαβαίνω εφημερίδες, είναι πολύ δύσκολα για μένα.
- **Αποκρινόμενος 2:** Εχτές Καζαντζάκης ...

- **Αποκρινόμενος 1:** Ε, ναι. Δοκιμάσαμε...
- Γέλια*
- **Ερ.:** Στα δύσκολα....
- **Αποκρινόμενος 1:** Ήτανε πολύ δύσκολα... αλλά το καταφέραμε...
- **Ερ.:** Μια χαρά!!!
- **Αποκρινόμενος 1:** Το καταφέραμε.
- **Ερ.:** Εσείς?
- **Αποκρινόμενος 2:** Εγώ δεν μιλάω!!! Γέλια...
- **Ερ.:** Εγώ θα σας ρωτάω εναλλάξ. Εσείς πώς μάθατε για εδώ? Θέλετε να μου το πείτε στα ιταλικά? Μπορούμε να το κάνουμε. Vuole dirmi come ha.... (Θέλετε να μου πείτε πώς το...)
- **Αποκρινόμενος 2:** Sì. A. (Ναι. Ο Α....)
- **Ερ.:** A. ti ha detto sull'azione? Questa iniziativa... (Ο Α. σου είπε για τη δράση? Αυτή την πρωτοβουλία...)
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι.
- **Ερ.:** Α, ωραία!
- **Αποκρινόμενος 1:** Αυτή ξέρει πολύ καλά τα ελληνικά. Καλύτερα από μένα αλλά ντρέπεται, δεν ξέρω γιατί. Αλλά ξέρει πολύ καλά γιατί είναι εδώ τέσσερα χρόνια. Κι έχει το αγόρι. Το αγόρι της είναι Έλληνας. Και ξέρει. Ξέρει. Αλλά ντρέπεται, δεν ξέρω γιατί. Δεν είναι όπως εμένα – μιλάω και δεν με νοιάζει! (γέλια)
- **Ερ.:** Γενικά όλα τα παιδιά μέσα είναι σ'ένα επίπεδο καλών ελληνικών. Δηλαδή... εμένα η αδερφή μου είναι έτσι. Μαθαίνει και αυτή ιταλικά.... Ναι, δεν θέλει να μιλήσει... Πήγαμε Ιταλία, δεν άνοιξε το στόμα της! Ναι, κι εγώ πάλι τ'αντίθετο. Σαν εσένα. Δηλαδή αρχίζω και λέω ότι μου κατέβει...
- **Αποκρινόμενος 1:** Εγώ μιλάω... αν με καταλαβαίνουνε καλά... ?
- **Ερ.:** Μια χαρά!
- **Αποκρινόμενος 1:** Γενικά με καταλαβαίνουνε. Ναι, καμιά φορά... Τους λέω, πάντα με καταλαβαίνουνε...
- **Ερ.:** Είναι σαν να'σαι χρόνια ... δηλαδή εγώ νομίζω είναι σε πολύ καλό επίπεδο. Αλήθεια. Τώρα δεύτερη ερώτηση: Ποιες είναι οι εντυπώσεις σας από εδώ? Δηλαδή θεωρείτε ότι αποκομίσατε κάτι?
- **Αποκρινόμενος 1:** Πάλι?
- **Ερ.:** Ποιες είναι οι εντυπώσεις σας? Le Sue impressioni dell'iniziativa?
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι. Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Κατάλαβα.
- **Αποκρινόμενος 2:** Είναι καλά. Πολύ καλά.
- **Αποκρινόμενος 1:** Μ'αρέσει γιατί οι δασκάλοι είναι καλοί και κάνουμε κάτι που μπορείς να χρησιμοποιείς στη μέρα και στην ζωή σου εδώ στην Ελλάδα.
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Για παράδειγμα σήμερα κάναμε τα ζώα.
- **Αποκρινόμενος 2:** Δεν πληρώνει...
- Γέλια*
- **Αποκρινόμενος 1:** είναι δωρεάν, ναι. Είναι τζάμπα. Και άλλες φορές κάναμε όταν είσαι στο νοσοκομείο, με την αστυνομία... λοιπόν μπορείς να χρησιμοποιείς τι μαθαίνεις εδώ.
- **Ερ.:** Στην πραγματικότητα.
- **Αποκρινόμενος 1:** Στην πραγματικότητα.
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι. Καλά, καλά.

- **Ερ.:** Κι ότι σας κάνουνε μέσα από θεατρικά κείμενα, αυτό είναι κάτι που σας ενδιαφέρει? Το βρίσκετε...?
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι, ναι αλλά δεν έχουμε χρόνο και γι'άλλα πράγματα...
- **Ερ.:** Ωραία!
- **Αποκρινόμενος 1:** Και νομίζω τα άλλα πράγματα είναι μόνο γι'αυτούς που μιλάνε πολύ καλά τα ελληνικά. Δεν νομίζω εγώ μπορώ να πάω.
- **Ερ.:** Είναι δύσκολα και τα θεατρικά κείμενα γενικά.
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι.
- **Ερ.:** Αλλά είναι ωραίο να παίρνεις μια ιδέα κι από την κουλτούρα της χώρας, ας πούμε ξέρω γω.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι, σίγουρο αυτό, σιγά σιγά.
- **Ερ.:** Σιγά σιγά.
- **Αποκρινόμενος 1:** Και έχουμε κάνει κάτι θεατρικό μαζί. Έχουμε κάνει –δεν το έχω εδώ– αλλά έχουμε σελίδες θεατρικό...
- **Ερ.:** Εντάξει. Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Θεατρικά σελίδες.
- **Ερ.:** Και τα συναισθήματά σας? Γενικά... Emozioni... Le Sue emozioni dai corsi?...
- **Αποκρινόμενος 1:** Ωραία. Πάρα πολύ ωραία.
- **Αποκρινόμενος 2:** Ωραία.
- **Αποκρινόμενος 1:** Και μ'αρέσει ότι μόνο μιλάμε στα ελληνικά, γιατί έχουμε συνάδελφους που δεν μιλάνε αγγλικά. Που δεν ξέρουν αγγλικά, όπως η Α., και λοιπόν πρέπει να μιλάμε μόνο...
- **Ερ.:** Ελληνικά.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ελληνικά. Ναι.
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Αυτό είναι σημαντικό γιατί έξω μπορείς να χρησιμοποιείς τα αγγλικά. Και στη δουλειά μιλάμε μόνο στα αγγλικά και εγώ σκέφτομαι ότι είναι όλα υπέροχα εδώ.
- **Ερ.:** Ωραία! Και υπάρχει κάτι που νομίζετε ότι σας έλειψε? Δηλαδή θα μπορούσε να γίνει κάτι διαφορετικό ώστε να γίνει καλύτερο εδώ το μάθημα των ελληνικών?
- **Αποκρινόμενος 1:** Κάνει κρύο.
- *Γέλια*
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι, πολύ.
- **Ερ.:** Θέλει καλοριφέρ?
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 2:** Κρύο...
- **Αποκρινόμενος 1:** Είμαι εδώ με το μπουφάν... Τι άλλο? Κάτι σημαντικό... Πρέπει να σκεφτώ λίγο...
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 2:** Αυτό progetto ... progetto in greco...? Αυτό... project?
- **Ερ.:** Ναι! Project θα το πούμε. Δράση.
- **Αποκρινόμενος 2:** Greek. Δράση.
- **Αποκρινόμενος 1:** Azione. Δράση.
- **Αποκρινόμενος 2:** Είναι ...
- **Αποκρινόμενος 1:** Τι υπάρχει κακό?
- **Αποκρινόμενος 2:** lo Stato...
- **Ερ.:** Το κράτος...
- **Αποκρινόμενος 2:** Το κράτος είναι.... finanzia...(χρηματοδοτεί)

- **Αποκρινόμενος 1:** Άρα πρέπει να πεις κάτι κακό...
- **Ερ.:** Se lo Stato finanzia progetti...? (αν το κράτος χρηματοδοτεί δράσεις...?)
- **Αποκρινόμενος 2:** Finanzia, finanzia progetti (χρηματοδοτεί, χρηματοδοτεί δράσεις)
- **Ερ.:** :A! Qui? Nel teatro...? (Εδώ? Στο θέατρο)
- **Αποκρινόμενος 2:** Si. No! In generale. (Ναι. Όχι! Γενικά.)
- **Αποκρινόμενος 1:** Είναι το κράτος που πληρώνει γι' αυτό.
- **Ερ.:** Γι' αυτό που κάνετε τώρα?
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι! Όχι. Εδώ είναι τζάμπα, γιατί δεν παίρνουνε λεφτά.
- **Ερ.:** Η σχολή το κάνει εδώ. Η σχολή το σκέφτηκε και το κάνει...
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι. Ναι.
- **Ερ.:** ... σαν δράση. Είναι πολλά χρόνια που γίνεται και...
- **Αποκρινόμενος 2:** A, ok.
- **Ερ.:** ... και τα παιδιά μέσα που διδάσκουνε, το κάνουν εντελώς δωρεάν.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ναι.
- **Ερ.:** ... το κράτος δυστυχώς κάνει πολύ λίγα τέτοια πράγματα, ίσως και τίποτα.
- **Αποκρινόμενος 1:** Αυτό είναι κακό. Γιατί στην Ιταλία το κράτος... Το κράτος??? Κάνει πολλά μαθήματα για τους μετανάστες. Να μαθαίνουνε ιταλικά και άλλα πράγματα. Η κουλτούρα...
- **Ερ.:** Ναι. Δεν είμαι βέβαια σίγουρος αλλά δεν έχω ακούσει...
- **Αποκρινόμενος 1:** Εδώ στην Ελλάδα λες.
- **Ερ.:** Μμμ...
- **Αποκρινόμενος 1:** Ή στην Ιταλία?
- **Ερ.:** Στην Ελλάδα.
- **Αποκρινόμενος 1:** Στην Ελλάδα... Αλλά εδώ είναι αρκετά. Για μένα.
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Γιατί είναι ok, ναι. A, όχι υπάρχουνε κι εδώ.
- **Ερ.:** Υπάρχουνε?
- **Αποκρινόμενος 1:** Γιατί μια συνάδελφη μου είπε –αυτή είναι απ' τη Λετονία-, και πέρυσι κάθε μέρα έκανε μαθήματα δωρεάν για πρόσφυγες.
- **Ερ.:** Πού?
- **Αποκρινόμενος 1:** Δεν θυμάμαι... Για πρόσφυγες... Αλλά αυτή δεν ήτανε πρόσφυγας αλλά πήγε. Εγώ δεν είχα χρόνο γιατί τελείωσα τη δουλειά μου κατά τις οκτώ, το βράδυ...
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Αλλά τα μαθήματα ήτανε, αρχίζανε στις πέντε, λοιπόν εγώ δεν μπορούσα να πάω...
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Αλλά ήτανε δωρεάν. Για πρόσφυγες. Νο, και για μετανάστες. Όχι από την Ευρώπη, αλλά...
- **Ερ.:** Εκτός.
- **Αποκρινόμενος 1:** Εκτός. Εκτός. Ναι.
- **Ερ.:** Μήπως έχει κάτι το Υπουργείο Παιδείας? Ποιος ξέρει... Εντάξει...
- **Αποκρινόμενος 1:** Αλλά φέτος δεν το κάνανε νομίζω... πέρυσι το κάνανε. Αλλά εγώ δεν μπορούσα να πάω γιατί είμαι Ιταλός.
- **Ερ.:** Ναι. Από την Ευρώπη άρα... Άρα, κάτι που σας λείπει και θέλετε να γίνει καλύτερο εδώ...? στο μάθημα κάτι διαφορετικό?
- **Αποκρινόμενος 1:** Κοίτα... όχι, γιατί έχουμε φωτοτυπίες, έχουμε όλα.
- **Αποκρινόμενος 2:** Ναι.

- **Αποκρινόμενος 1:** Τι άλλο μπορούμε να έχουμε? Για κάτι ότι είναι δωρεάν, είναι τέσσερις ώρες και είναι πολλά, έχουμε φωτοτυπίες, έχουμε δάσκαλοι που ξέρουνε να μαθαίνουνε, λοιπόν τι άλλο? Ταινίες μάλλον μπορούσαμε να κάνουμε κάτι διαφορετικό, στα βράδια για παράδειγμα, μια φορά κάθε μήνα μπορούσαμε να βγαίνουμε και να βρεθούμε, δεν ξέρω... κάνουμε μια βόλτα, μιλάμε για την κουλτούρα, μπορούσαμε να πήγαμε μαζί σ'ένα μουζείο, αυτό θα ήθελα για παράδειγμα...
- **Ερ.:** Οι ταινίες που είπατε...
- **Αποκρινόμενος 1:** ... και ταινία...
- **Ερ.:** Δεν βλέπετε ταινίες εδώ?
- **Αποκρινόμενος 1:** Όχι.
- **Ερ.:** Ωραία. Ωραία.
- **Αποκρινόμενος 1:** Όχι, γιατί οι ταινίες είναι στα αγγλικά. Εδώ.
- **Ερ.:** Ελληνικές.
- **Αποκρινόμενος 1:** Ελληνικές ναι. Αλλά είναι ... δεν ξέρω...
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Δεν τις ξέρω... Δεν τις γνωρίζω...
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Καμιά φορά ναι, έχω δει. Αλλά καρτούν.
- **Ερ.:** Αλλά όχι εδώ η σχολή το κάνει αυτό? Δεν σας κάνει μέσα από ταινίες μάθημα?
- **Αποκρινόμενος 1:** Όχι.
- **Ερ.:** Όχι.
- **Αποκρινόμενος 2:** Όχι.
- **Ερ.:** Εντάξει.
- **Αποκρινόμενος 1:** Και μπορούσαμε να δούμε ένα έργο και να μιλήσουμε μετά γι'αυτό, για παράδειγμα.
- **Ερ.:** Ναι.
- **Αποκρινόμενος 1:** Είναι... τέτοιο πλάκα λίγο.
- **Ερ.:** Ωραία. Σας ευχαριστώ πάρα πάρα πολύ.
- **Αποκρινόμενος 2:** Πάρα πολύ!
- **Αποκρινόμενος 1:** Τίποτα! Τι?...
- **Ερ.:** Ευχαριστώ!!!
- **Αποκρινόμενος 2:** Ευχαριστώ.
- **Ερ.:** Είναι σημαντικό!

Οδηγός συνέντευξης –μέσω e-mail- της δράσης του εξωτερικού «Clown-Theater im Krankenhaus».

INTERVIEW GUIDE

-Good morning / good afternoon.

-My name is Spyros Kokkinis and I attend a post-graduate course at Panteion University of Athens that has to do with “Cultural management”.

As I have to submit a Master thesis, I have chosen to work on some projects that have to do with leadership in theatre. In fact, I will try to find out which may be the profile of a leader (producer / director etc) of someone who can inspire theatrical actions with positive social impact. I work on 4 greek case-studies that run such initiatives. I will include some initiatives from foreign countries as “benchmarking”. Since I think that you participate in such an action (Clown-Theater im Krankenhaus), I would appreciate very much your participation in my research. At this point I would like to inform you about the framework of this interview: My thesis will not be published but it will be uploaded on the site of the Panteion University of Athens on a page where are available all the post-graduate students’ thesis’.

Your participation is voluntarily. You have every right not to proceed or stop the procedure any time you want to. You may have full access to the file of the interview until 01/05/2016 and if you decide –for any reason- to withdraw, you have to let me know about it until 05/05/2016. Please keep in mind that you may not answer any question which makes you feel uncomfortably.

Now, if you agree with the previous terms, you may start filling the following interview guide.

First, please give us some initial and brief information about yourself (like age, education, professional experience, role in the project “Clown-Theater im Krankenhaus”).

Now please answer the following questions according to the role you hold in the project.

If you are the leader of the action, please answer the first (yellow coloured) questions.

If you are not the leader of the action but you participate in the team, please answer the second (blue coloured) questions.

IF YOU HAVE INSPIRED / IF YOU LEAD THE ACTION, please answer the following questions:

How about the initiative “Clown-Theater im Krankenhaus”? Who had the idea first? In what way have you taken part in it?

-Which is the organization that runs this action? How did it react to the first idea about the project?

-What were your criteria in choosing the team (actors / partners etc) of the project?

-Did you / do you face any difficulties during the implementation of the project? How did you / do you deal with them?

-According to your opinion, which are the key-points of a successful project, especially of a successful theatrical project of this kind?

-How did you communicate the idea to the members of your team? How was the whole project organized?

-Tell us a little bit about you. Please describe your profile as the leader of the project, your attitude during work, the level in which you think that you have influenced the project so far.

-«The cultural / creative organizations need a coordinator in such projects. Someone who can be a leader, a manager and a coach at the same time». How do you feel about yourself? What role of those three do you think fits you more and why?

-What does the project “Clown-Theater im Krankenhaus” mean to you? How do you feel about your participation in such an action?

-Do you think that your theatrical education has influenced the project? In what way?

-Did you / do you get any kind of feedback about the impact that had/ has the project on the people whom it concerns (patients / children / parents)? How these people feel about it? How do they react to the project?

-Do you think that the economic crisis may influence such initiatives / actions? If it does, in what way?

IF YOU HAVE NOT INSPIRED / IF YOU DO NOT LEAD THE ACTION,

BUT YOU PARTECIPATE IN THE TEAM OF THE PROJECT (as an actor or with some other role) please answer the following questions:

-How about the initiative “Clown-Theater im Krankenhaus”? Who had the idea first? In what way have you taken part in it?

-According to your opinion, which are the key-points of a successful project, especially of a successful theatrical project of this kind?

-How was the idea of the project communicated to you? How was the whole project organized? Did you take part in the organizational procedure of the project or / and in the decision making process? To what extent?

-Tell us a little bit about the leader of this project. Please describe his / her profile as the leader of the project, his / her attitude during work, the level in which you think that he / she has influenced the project so far.

-«The cultural / creative organizations need a coordinator in such projects. Someone who can be a leader, a manager and a coach at the same time». What do you think about the leader of the project? What role of those three do you think fits him / her more and why?

-What does the project “Clown-Theater im Krankenhaus” mean to you? How do you feel about your participation in such an action?

-Did you / do you get any kind of feedback about the impact that had / has the project on the people whom it concerns (patients / children / parents)? How these people feel about it? How do they react to the project?

-Do you think that the economic crisis may influence such initiatives / actions? If it does, in what way?

NOTE: If you have any kind of further questions or if you need any kind of explanation, please do not hesitate to contact me and I will answer.

Thank you very much for your co-operation and help.

Yours sincerely,

Spyros Kokkinis

Συνέντευξη –μέσω e-mail- μίας εκ των ηγετών της δράσης του εξωτερικού «Clown-Theater im Krankenhaus», S. S.

.....Now, if you agree with the previous terms, you may start filling the following interview guide.

Ερ.: First, please give us some initial and brief information about yourself (like age, education, professional experience, role in the project “Clown-Theater im Krankenhaus”).

-S.S.: I am S. S., born 1961 living in South Tyrol Italy, master in rhythmic musical education and participating clown an theatercourses with Philipp Gaullier, Pierre Byland, and many others. My Partner and I we have been the first clowns in Krankenhaus in South Tyrol, by working as Clowns and as artistic leaders in this organisation until 2003 then i left coleteley.

Ερ: Now please answer the following questions according to the role you hold in the project. If you are the leader of the action, please answer the first (yellow coloured) questions.

If you are not the leader of the action but you participate in the team, please answer the second (blue coloured) questions.

IF YOU HAVE INSPIRED / IF YOU LEAD THE ACTION, please answer the following questions:

- **Ερ:** How about the initiative “Clown-Theater im Krankenhaus”? Who had the idea 'first? In what way have you taken part in it?

-S.S.: The idea started from a hotel owner in St. Christina, Groeden. He spoke with usk and we have been interessted. We helped a lot of building the image of Clown im Krankenhaus in the public, through creating events writing articles in newspaper and making a video

- **Ερ:** Which is the organization that runs this action? How did it react to the first idea about the project?

-S.S.: This action has been runing by the association Medicus Comicus, the name has been created together. The association found the first substain by local goverment amt für Krankenhäuser and by Volksbank. So we started with two Clowns Karamela and Schokola and in two hospitals, at Bolzano and Merano in the pediatic station an HNO station.

- **Ερ:** What were your criteria in choosing the team (actors / partners etc) of the project?

-S.S.: As we have been art directors we choose people who has had done a Clown school. We also created our own Clown school after 2003 a very important criteria was, being able to work in a Team, the poeple has to have a health psychic costitution.

- **Ερ:** Did you / do you face any difficulties during the implementation of the project? How did you / do you deal with them?

-**S.S.:** The difficulties were sometime in the teams, so we discuss a lot, we made trainings to solve these difficulties. Living difficult situations during the work in hospital like the death of a child, like a child after an accident we were speaking together and sharing experiences.

- **Ep:** According to your opinion, which are the key-points of a successful project, especially of a successful theatrical project of this kind?

-**S.S.:** Good and clear organization about competences in the association, good preparing a training for the actors, clowns, financial security through governments' support and other private support.

- **Ep:** How did you communicate the idea to the members of your team? How was the whole project organized?

-**S.S.:** We communicate mostly by regular meetings, by telephone. After getting bigger and having 10 clowns in the project for 7 hospitals, we created an organization. 2 people from the organization are contacting hospitals, making funding, 2 others were doing financial programs, the Clowns

distribute the work during regular meetings month by month. This was *medicus comicus* between 1997 until 2003 after we left things have been changing. Now especially many details in organization are different.

- **Ep:** Tell us a little bit about you. Please describe your profile as the leader of the project, your attitude during work, the level in which you think that you have influenced the project so far.

-**S.S.:** A. and I lead the clowns together in a democratic way, later came out that we are the leader. I am a confusing leader who needs a second person beside to keep the rules and the order.

- **Ep:** «The cultural / creative organizations need a coordinator in such projects. Someone who can be a leader, a manager and a coach at the same time». How do you feel about yourself? What role of those three do you think fits you more and why? – **Δεν απαντήθηκε.**

- **Ep:** What does the project "Clown-Theater im Krankenhaus" mean to you? How do you feel about your participation in such an action?

-**S.S.:** I felt a big love in this project and the ability to change the "air" in hospital for the moments we are there as a Clown. Clowns are looking through their heart.

- **Ep:** Do you think that your theatrical education has influenced the project? In what way?

-**S.S.:** It was the basis for the work all Clowns in Krankenhaus need to have a theatrical preparation.

- **Ep:** Did you / do you get any kind of feedback about the impact that had/ has the project on the people whom it concerns (patients / children / parents)? How do these people feel about it? How do they react to the project?

-**S.S.:** The reaction was mostly very grateful and still people reminds us, or the Clowns in general.

- **Er:** Do you think that the economic crisis may influence such initiatives / actions? If it does, in what way?

- **S.S.:** For shure tha can influence as it is a social initiative which needs to be substained. I hope not to much because the world needs the Clowns

Μετάφραση της συνέντευξης –μέσω e-mail- μίας εκ των ηγετών της δράσης του εξωτερικού «Clown-Theater im Krankenhaus», S. S.

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

- Καλημέρα σας/ Καλησπέρα σας
- Ονομάζομαι Σπύρος Κοκκίνης και παρακολουθώ ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών, σχετικά με την «Πολιτιστική Διαχείριση». Καθώς οφείλω να καταθέσω τη διπλωματική μου εργασία, επέλεξα να δουλέψω πάνω σε projects (εγχειρήματα), τα οποία αφορούν την ηγεσία στο θέατρο. Στην πραγματικότητα, θα προσπαθήσω να ανακαλύψω ποιο μπορεί να είναι το προφίλ ενός ηγέτη (παραγωγού/σκηνοθέτη κλπ), εκείνου που μπορεί να εμπνεύσει θεατρικές δράσεις με θετικό κοινωνικό αντίκτυπο. Εργάζομαι πάνω σε 4 ελληνικές «μελέτες περίπτωσης» (case-studies), οι οποίες υλοποιούν τέτοιες πρωτοβουλίες. Θα συμπεριλάβω ορισμένες πρωτοβουλίες από χώρες του εξωτερικού, ως συγκριτική αξιολόγηση (“benchmarking”). Εκτιμώντας ότι συμμετέχετε σε μία τέτοια δράση (Θέατρο Κλόουν στο Νοσοκομείο), θα εκτιμούσα πολύ τη συμμετοχή σας στην έρευνά μου.
- Στο σημείο αυτό θα ήθελα να σας ενημερώσω για το πλαίσιο αυτής της συνέντευξης:

Η διπλωματική μου εργασία δεν θα δημοσιευθεί, αλλά θα αναρτηθεί στο site (ιστοχώρο) του Παντείου Πανεπιστημίου Αθηνών, σε σελίδα, όπου είναι διαθέσιμες όλες οι διπλωματικές εργασίες των μεταπτυχιακών φοιτητών. Η συμμετοχή σας είναι οικειοθελής. Έχετε κάθε δικαίωμα να μην συνεχίσετε ή να σταματήσετε τη διαδικασία οποιαδήποτε στιγμή θελήσετε. Μπορείτε να έχετε πλήρη πρόσβαση στο αρχείο της συνέντευξης μέχρι την 1^η/5/2016 και εάν αποφασίσετε -για οποιονδήποτε λόγο- να την αποσύρετε, θα πρέπει να μου το γνωρίσετε μέχρι την 5^η/5/2016. Παρακαλώ σημειώστε ότι μπορείτε να μην απαντήσετε οποιαδήποτε ερώτηση σας κάνει να αισθανθείτε άβολα.

Τώρα, εάν συμφωνείτε με τους παραπάνω όρους, μπορείτε να ξεκινήσετε να συμπληρώνετε τον ακόλουθο οδηγό συνέντευξης.

-**Er:** Καταρχάς, δώστε μας παρακαλώ ορισμένες αρχικές και σύντομες πληροφορίες για τον εαυτό σας (όπως ηλικία, εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία, ρόλος στο project «Θέατρο Κλόουν στο Νοσοκομείο»).

-**S.S.:** Είμαι η S. S., γεννήθηκα το 1961, ζω στο Νότιο Τιρόλο της Ιταλίας, έχω μεταπτυχιακό στη ρυθμική μουσική εκπαίδευση και συμμετέχω ως κλόουν σε μαθήματα θεάτρου μαζί με τον Philipp Gaullier, τον Pierre Byland και πολλούς άλλους. Ο συνεργάτης μου και εγώ είμαστε οι πρώτοι κλόουν σε νοσοκομείο στο Νότιο Τιρόλο, δουλεύοντας τόσο ως Κλόουν, όσο και ως καλλιτεχνικοί ηγέτες σε αυτόν τον οργανισμό έως το 2003, οπότε έφυγα εντελώς.

Τώρα παρακαλώ απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις σύμφωνα με το ρόλο που κατέχετε στο project

Εάν είστε ο ηγέτης της δράσης παρακαλώ απαντήστε στις πρώτες (κίτρινα χρωματισμένες) ερωτήσεις.

Εάν δεν είστε ο ηγέτης της δράσης, αλλά συμμετέχετε στην ομάδα, παρακαλώ απαντήστε στις δεύτερες (μπλε χρωματισμένες) ερωτήσεις.

ΕΑΝ ΕΧΕΤΕ ΕΜΠΙΝΕΥΣΕΙ/ ΕΑΝ ΗΓΕΙΣΤΕ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ, παρακαλώ απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις.

- **Ερ.:** Πώς προέκυψε η πρωτοβουλία «Θέατρο Κλόουν στο Νοσοκομείο»; Ποιος είχε την ιδέα πρώτος; Με ποιον τρόπο έχετε συμμετάσχει σε αυτή;
- **S.S.:** Η ιδέα ξεκίνησε από έναν ιδιοκτήτη ξενοδοχείου, στο St. Christina, στο Groeden. Μίλησε μαζί μας και εμείς ενδιαφερθήκαμε. Βοηθήσαμε πολύ στην οικοδόμηση της εικόνας του «Κλόουν στο Νοσοκομείο» στο κοινό, μέσα από τη διοργάνωση εκδηλώσεων, τη συγγραφή άρθρων σε εφημερίδες και τη δημιουργία ενός βίντεο.
- **Ερ.:** Ποιος είναι ο οργανισμός που υλοποιεί αυτή τη δράση; Πώς αντέδρασε στην αρχική ιδέα για το project;
- **S.S.:** Η δράση αυτή υλοποιείται από την εταιρεία Medicus Comicus, το όνομα της οποίας το διαμορφώσαμε μαζί. Η εταιρεία βρήκε την πρώτη υποστήριξη από την υπηρεσία για τα Νοσοκομεία της τοπικής αυτοδιοίκησης και από την τράπεζα “Volksbank”. Έτσι, ξεκινήσαμε με δύο Κλόουν, την Karamela και τον Schokola, και σε δύο νοσοκομεία, στο Bolzano και στο Merano, στην παιδιατρική κλινική και στην ωτορινολαρυγγολογική (HNO) κλινική.
- **Ερ.:** Ποια ήταν τα κριτήριά σας στην επιλογή της ομάδας (ηθοποιού/συνεργάτες κλπ) του project;
- **S.S.:** Εφόσον είμαστε καλλιτεχνικοί διευθυντές, επιλέγουμε άτομα που έχουν παρακολουθήσει σχολή Κλόουν. Δημιουργήσαμε επίσης και τη δική μας σχολή Κλόουν μετά το 2003. Πολύ σημαντικό κριτήριο ήταν η ικανότητα εργασίας σε ομάδα, καθώς και τα άτομα θα πρέπει να έχουν υγιή φυσική κατάσταση.
- **Ερ.:** Συναντήσατε/ Συναντάτε δυσκολίες κατά τη διάρκεια υλοποίησης του project; Πώς τις αντιμετωπίσατε/αντιμετωπίζετε;
- **S.S.:** Οι δυσκολίες ήταν ορισμένες φορές μέσα στις ομάδες, οπότε συζητούσαμε πολύ, κάναμε ασκήσεις για να λύσουμε τις δυσκολίες. Βιώνει κανείς δύσκολες καταστάσεις κατά τη διάρκεια της δουλειάς σε νοσοκομείο, όπως ο θάνατος ενός παιδιού ή ένα παιδί

μετά από ατύχημα, οπότε μιλούσαμε πολύ μεταξύ μας και μοιραζόμασταν τις εμπειρίες μας.

- **Ερ.:** Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα «σημεία-κλειδιά» ενός επιτυχημένου project, και ειδικότερα ενός επιτυχημένου θεατρικού project αυτού του είδους;
- **S.S.:** Καλό και σαφές οργανόγραμμα όσον αφορά τις αρμοδιότητες στον οργανισμό, καλή προετοιμασία και εκπαίδευση για τους ηθοποιούς, τους κλόουν και οικονομική ασφάλεια μέσα από δημόσια (κυβερνητική) και ιδιωτική στήριξη.
- **Ερ.:** Πώς επικοινωνήσατε την ιδέα στα μέλη της ομάδας σας; Πώς οργανώθηκε το όλο εγχείρημα;
- **S.S.:** Επικοινωνούμε κυρίως με συχνές συναντήσεις και μέσω τηλεφώνου. Αφού διευρυνθήκαμε και αποκτήσαμε 10 κλόουν στο project για 7 νοσοκομεία, δημιουργήσαμε οργανόγραμμα. 2 άτομα από τον οργανισμό επικοινωνούν με τα νοσοκομεία, αναζητούν και βρίσκουν πόρους, 2 άλλα άτομα σχεδιάζουν το οικονομικό πρόγραμμα, οι κλόουν διανέμουν τη δουλειά κατά τη διάρκεια τακτικών συναντήσεων κάθε μήνα. Αυτό ήταν το Medicus Comicus από το 1997 μέχρι το 2003. Αφού φύγαμε, τα πράγματα έχουν αλλάξει, ειδικά τώρα πολλές λεπτομέρειες στην οργάνωση είναι διαφορετικές.
- **Ερ.:** Πείτε μας λίγα πράγματα για τον εαυτό σας. Παρακαλώ περιγράψτε το προφίλ σας, ως ηγέτη του project, τη συμπεριφορά σας κατά τη διάρκεια της δουλειάς, το επίπεδο στο οποίο πιστεύετε ότι έχετε επηρεάσει το project μέχρι τώρα.
- **S.S.:** Ο Α. και εγώ καθοδηγούσαμε μαζί τους κλόουν με έναν δημοκρατικό τρόπο, αργότερα προέκυψε ότι εμείς είμαστε οι ηγέτες. Είμαι ένας χαοτικός ηγέτης που χρειάζεται ένα δεύτερο άτομο δίπλα του να τηρεί τους κανόνες και την τάξη.
- **Ερ.:** «Οι πολιτιστικές/δημιουργικές βιομηχανίες χρειάζονται έναν συντονιστή σε τέτοια εγχειρήματα. Κάποιον που μπορεί να είναι ο ηγέτης, ο manager (διαχειριστής) και ο προπονητής ταυτόχρονα». Πώς αισθάνεστε για τον εαυτό σας; Ποιος ρόλος από αυτούς τους τρεις πιστεύετε ότι σας ταιριάζει περισσότερο και γιατί;
- (Δεν δόθηκε απάντηση)
- **Ερ.:** Τι σημαίνει για εσάς το project “Θέατρο Κλόουν στο Νοσοκομείο”; Πώς νιώθετε σχετικά με τη συμμετοχή σας σε μία τέτοια δράση;
- **S.S.:** Ένωσα μεγάλη αγάπη σε αυτό το project και την ικανότητα να αλλάξουμε τον «αέρα» του νοσοκομείου για τις στιγμές που ήμασταν εκεί ως Κλόουν. Οι κλόουν κοιτάζουν μέσα από την καρδιά τους.
- **Ερ.:** Πιστεύετε ότι η θεατρική σας εκπαίδευση έχει επηρεάσει το project; Με ποιο τρόπο;
- **S.S.:** Ήταν βασικό για τη δουλειά, όλοι οι κλόουν στο Νοσοκομείο πρέπει να έχουν θεατρική προετοιμασία.

- **Ερ.:** Είχατε λάβει / λαμβάνετε κάποιου είδους σχόλια (feedback) σχετικά με τον αντίκτυπο που είχε/έχει το project στα άτομα τα οποία αφορά (ασθενείς/παιδιά/γονείς); Πώς νιώθουν αυτά τα άτομα για αυτό; Πώς αντιδρούν στο project;
- **S.S.:** Η αντίδραση ήταν κυρίως «ευγνωμοσύνη» και ακόμα άτομα το θυμίζουν σε εμάς ή στους κλόουν γενικότερα.
- **Ερ.:** Πιστεύετε ότι η οικονομική κρίση μπορεί να επηρεάσει τέτοιες πρωτοβουλίες/δράσεις; Αν ναι, με ποιον τρόπο;
- **S.S.:** Σίγουρα –η οικονομική κρίση- επηρεάζει, εφόσον είναι κοινωνικές πρωτοβουλίες που χρειάζονται οικονομική στήριξη. Ελπίζω –να μην επηρεάσει- πάρα πολύ, γιατί ο κόσμος χρειάζεται τους Κλόουν.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Εάν έχετε οποιαδήποτε περαιτέρω ερώτηση ή χρειάζεστε οποιαδήποτε εξήγηση, παρακαλώ μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου και εγώ θα σας απαντήσω.

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία και τη βοήθειά σας.

Με εκτίμηση, Σπύρος Κοκκίνης.