



Θέατρο & Εκπαίδευση δεσμοί αλληλεγγύης

Γκόβας, Ν., Κατσαρίδου, Μ., Μαυρέας, Δ. (επιμ.). (2012).
Αθήνα: Πανελλήνιο Δίκτυο για το Θέατρο στην Εκπαίδευση
ISBN 978-960-9529-01-3

Theatre & Education *bonds of solidarity*

Govas, N., Katsaridou, M., Mavreas, D. (eds.). (2012).
Athens: Hellenic Theatre/Drama & Education Network
ISBN 978-960-9529-01-3

Η εφαρμογή του μοντέλου GROW στην εκπαίδευση των παραστατικών τεχνών, ως απάντηση στην οικονομική κρίση

Εύη Σταματίου



Το άρθρο αυτό είναι ελεύθερα προσβάσιμο μέσω της ιστοσελίδας: www.TheatroEdu.gr
Εκδότης: Πανελλήνιο Δίκτυο για το Θέατρο στην Εκπαίδευση
Για παραγγελίες σε έντυπη μορφή όλων των βιβλίων: info@theatroedu.gr

This article is freely accessible via the website www.TheatroEdu.gr.
Published by the **Hellenic Theatre/Drama & Education Network**.
To order hard copies write to info@theatroedu.gr

ΔΙΑΒΑΣΤΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ ΠΑΡΑΚΑΤΩ
Read the article below

Το άρθρο αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί δωρεάν για έρευνα, διδασκαλία και προσωπική μελέτη. Επιτρέπεται η αναδημοσίευση μετά από άδεια του εκδότη.

Η εφαρμογή του μοντέλου GROW στην εκπαίδευση των παραστατικών τεχνών, ως απάντηση στην οικονομική κρίση

Εύη Σταματίου

*«Σε έναν κόσμο εμπορευματοποίησης, δεν είμαστε μόνο καλλιτέχνες
αλλά και παραγωγοί...*

*Πώς μπορεί κανείς να επιβιώσει στο χώρο της αγοράς
και να εξακολουθεί να κάνει τέχνη;»*

Anne Bogart (2001), *A Director Prepares*

Εισαγωγή

Η εκπαίδευση φοιτητών σε καλλιτεχνικά τμήματα (παραστατικών τεχνών, μουσικής, κινηματογράφου, εικαστικών τεχνών) εμπεριέχει την ευθύνη του πώς αυτοί θα επιβιώσουν στην καλλιτεχνική αγορά και ταυτόχρονα θα διατηρήσουν υψηλά καλλιτεχνικά επίπεδα. Το μοντέλο GROW αποτελεί ένα απλό και αποτελεσματικό μοντέλο ψυχολογικής προπόνησης (psychology coaching model), το οποίο έχει εφαρμοστεί αποτελεσματικά τόσο στο χώρο της ψυχολογίας όσο και στον επιχειρηματικό χώρο. Μελετώντας τα αποτελέσματα του μοντέλου και ερχόμενοι αντιμέτωποι με την δραστική μείωση των χορηγιών για την τέχνη σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, φτάσαμε στο ερώτημα: Πώς θα μπορούσε το μοντέλο GROW να εφαρμοστεί στην καλλιτεχνική εκπαίδευση, ως μέθοδος επιβίωσης και καλλιτεχνικής δημιουργίας; Καταλήξαμε στο συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα όχι μόνο από την πλευρά του εκπαιδευτικού αλλά και από την πλευρά του ηθοποιού, σκηνοθέτη και παραγωγού. Ο καλλιτέχνης-εκπαιδευτικός αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις, εμπόδια και απογοητεύσεις της θεατρικής πρακτικής μέσω της καλλιτεχνικής του ιδιότητας, αναγνωρίζει την ανάγκη ενθάρρυνσης της καλλιτεχνικής ανάπτυξης των φοιτητών μέσω της εκπαιδευτικής του ιδιότητας, ακόμη και αν οι προβλέψεις είναι δυσοίωνες. Αλλά πώς μπορεί αυτή η ενθάρρυνση να ενσωματωθεί στην εκπαιδευτική διαδικασία; Πόσο έγκυρο εκπαιδευτικό εργαλείο είναι η προσωπική εμπειρία του καλλιτέχνη-εκπαιδευτικού; Μετά από έρευνα καταλήξαμε στον όρο «πράξις», όπως χρησιμοποιήθηκε από τον Πάολο Φρέιρε το 1974 και περιγράφει την ανώτατη ανεπτυγμένη εκπαιδευτική πρακτική η οποία ενσυνείδητα διατυπώνει τη θεωρία πάνω στην οποία βασίζεται και στη συνέχεια τη μετατρέπει σε νέα θεωρία. Πώς λοιπόν θα μπορούσε το παρόν μοντέλο μέσω της «πράξης» του να αποτελέσει μια νέα θεωρία για την καλλιτεχνική εκπαίδευση;

Η εργασία στο χώρο των τεχνών και η διαχείριση ενός σχεδίου (πρότζεκτ)

Όταν κανείς διδάσκει σε ιδρύματα καλλιτεχνική εκπαίδευση, επωμίζεται το χρέος να προετοιμάσει τους φοιτητές για την επιβίωση στον επαγγελματικό χώρο των τεχνών. Πολύ πιθανόν ένας μεγάλος αριθμός από τους φοιτητές να επέλεξε μια τέτοια σπουδή ακριβώς για έναν τέτοιο σκοπό. Κάνοντας μια έρευνα στο ιστορικό καλλιτεχνών, κανείς ανακαλύπτει ότι πολλοί από αυτούς ξεκίνησαν την πορεία τους μέσα από ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα. Αυτό μπορεί να είναι ένα πανεπιστημιακό τμήμα, ωδείο, δραματική σχολή, σχολή καλών τεχνών ή ακόμη προγενέστερα σε μια θεατρική ή μουσική ομάδα του σχολείου ή έναν καλλιτεχνικό διαγωνισμό. Πού θα εργαστούν στο μέλλον, λοιπόν, αυτοί οι πιθανοί καλλιτέχνες; Όταν κανείς εργάζεται στο χώρο των τεχνών σήμερα, δε σημαίνει απόλυτα ότι έχει μια δουλειά αορίστου χρόνου σε έναν μεγάλο οργανισμό. Στην πραγματικότητα ένα μεγάλο ποσοστό καλλιτεχνών εργάζονται αυτόνομοι ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή

συνεργάζονται με μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Μπορεί να βρεθούν να εργάζονται για ένα εθνικό ή δημοτικό καλλιτεχνικό οργανισμό αλλά συνήθως ξεκινούν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε μικρή κλίμακα και περιορισμένου χρόνου συμβόλαια και καλλιτεχνικά δρώμενα. Αλλά στην πραγματικότητα και στις σημερινές οικονομικές συνθήκες, είναι όντως αυτή η αρχή της καλλιτεχνικής σταδιοδρομίας ενός εκπαιδευόμενου στο χώρο των τεχνών; Μπορεί κανείς απευθείας από την αποφοίτησή του να προσληφθεί ως εργαζόμενος καλλιτέχνης;

Απόλυτη απάντηση δε θα μπορούσε να δοθεί, καθώς στο καλλιτεχνικό πεδίο είναι όλα πιθανά λόγω της υποκειμενικότητας της δουλειάς. Και αυτός ακριβώς είναι και ο λόγος για τον οποίο τα διάφορα επιχειρηματικά μοντέλα που κυκλοφορούν δε μπορούν να εφαρμοστούν με τον ίδιο τρόπο στο χώρο των τεχνών όπως εφαρμόζονται σε άλλα πεδία. Παρόλα αυτά, ένας καλλιτέχνης πολύ συχνά πρέπει να «χτίσει» σταδιακά την επαγγελματική του σταδιοδρομία παίρνοντας πρωτοβουλία και πραγματώνοντας δικές του αυτόνομες δουλειές μικρής κλίμακας. Γι' αυτό και πιστεύουμε ότι η εκπαίδευση της διαχείρισης έργου (project management) σε επίδοξους καλλιτέχνες είναι ωφέλιμη. Διότι συχνά χρειάζεται να γίνονται οι ίδιοι παραγωγοί των καλλιτεχνικών τους δρώμενων (Bogart 2006).

Τι είναι το «Έργο»;

Το «Έργο» συνήθως είναι βραχυπρόθεσμου χρόνου: μιας εβδομάδας, ενός μήνα, τριών μηνών, αλλά επίσης θα μπορούσε να έχει διάρκεια ενός χρόνου. Συνήθως ξεκινάει με μια γενική περιγραφή του έργου (για παράδειγμα «Μια ερασιτεχνική θεατρική ομάδα πρόκειται να συμμετάσχει σε ένα ετήσιο φεστιβάλ ερασιτεχνικών θιάσων») και σταδιακά αναμορφώνεται στην πορεία της διαδικασίας.

Σύμφωνα με τους Hodder και Stoughton (1996), η διαδικασία της σύστασης και διαχείρισης του έργου αποτελείται από έξι στάδια:

1. Αρχική έρευνα πάνω στην σύγχρονη πρακτική τη σχετική με το είδος της δουλειάς και του περιεχομένου: κοινό, συμμετέχοντες, πελάτες, χώροι παρουσίασης ή προετοιμασίας, υλικό της παράστασης/ παρουσίασης/ διδασκαλίας, χορηγοί.
2. Συνθέτοντας την αίτηση επιχορήγησης του έργου: πιθανοί χορηγοί, περιγραφή του έργου, σύσταση προϋπολογισμού, επικοινωνία με πιθανούς χορηγούς.
3. Διαχείριση της δημιουργικής διαδικασίας: καλή και κακή πρακτική στην δημιουργική διαδικασία, εφαρμογή προγενέστερης έρευνας, δημιουργία ενός δημιουργικού περιβάλλοντος εργασίας.
4. Διαχείριση του έργου: ανάθεση ρόλων και αρμοδιοτήτων, εφαρμογή του σχεδιασμού, εργασία καλού σχεδιασμού.
5. Διαχείριση της παρουσίασης: προετοιμασία χώρου, συνεργασία με τεχνικό προσωπικό και/ή εγκατάσταση τεχνολογικών μέσων, φροντίζοντας το κοινό/συμμετέχοντες/πελάτες.
6. Αξιολόγηση του έργου: συλλογή αντιδράσεων επίσημα και ανεπίσημα, ανάλυση αντιδράσεων, αναζήτηση αδυναμιών που επηρέασαν την επιτυχία του έργου και μελλοντικός σχεδιασμός.

Η παραπάνω διαδικασία θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην πλειοψηφία των καλλιτεχνικών/εκπαιδευτικών δράσεων και έχει αποδειχτεί ωφέλιμη για το επιθυμητό αποτέλεσμα. Παρόλα αυτά, σημαντική πρόκληση κατά την εργασία πάνω σε ένα συγκεκριμένο έργο αποτελεί ο οικονομικός ισολογισμός. Θα καταφέρουν τα συνολικά έσοδα από την χορηγία, ταμείο, πωλήσεις ή διδάκτρα από εργαστήρια να ισορροπήσουν τα έξοδα για τις αμοιβές των συμμετεχόντων, την ενοικίαση των χώρων, τον εξοπλισμό και την διαφήμιση; Πόσο εύκολο είναι στις μέρες μας να έχει έσοδα κανείς από μια καλλιτεχνική δράση;

Η οικονομική κρίση είχε ως αποτέλεσμα την μείωση των χορηγιών για τις τέχνες και τη μείωση κοινού και συμμετεχόντων σε ανάλογες καλλιτεχνικές δράσεις. Ακόμη και πριν την οικονομική κρίση, αν η χορηγία των τεχνών είχε αφηθεί στις δυνάμεις της αγοράς, οι ζωντανές παραστάσεις θα είχαν περιοριστεί αισθητά σε αριθμό και ποικιλία. Πολλά από τα θέατρα που φαίνονται αξιόλογης εμπορικής αξίας, στην πραγματικότητα στηρίζονται σε ευγενική συνεισφορά χορηγών. Πολλές παραστάσεις γίνονται πραγματικότητα μόνο και μόνο διότι προκαλούν το ενδιαφέρον κάποιων φιλανθρώπων-χορηγών γιατί είναι γοητευτικές ή προκλητικές. Στη Βρετανία έχει πια καθιερωθεί η καλλιτεχνική δραστηριότητα υπό την αιγίδα (sponsorship) μεγάλων εταιριών, ενώ στις ΗΠΑ η δημόσια χορηγία σιγά σιγά αντικαθίσταται από ιδιώτες χορηγούς οι οποίοι δελεάζονται με υψηλές εκπτώσεις φόρων (Reid 1998). Οι καλλιτεχνικοί οργανισμοί δαπανούν μεγάλα οικονομικά κεφάλαια στην ανεύρεση χορηγιών, καλλιεργώντας μια «καλλιτεχνική γραφειοκρατία», η οποία απορροφά μεγάλο ποσοστό από το τελικό οικονομικό κεφάλαιο που διατίθεται. Οπότε τα χρήματα που επενδύονται σε μια παράσταση ή ένα οποιοδήποτε άλλο καλλιτεχνικό δρώμενο, μειώνονται όλο και περισσότερο. Η οικονομική δυσχέρεια αποτελεί βασικό παράγοντα δυσκολίας στην δημιουργία και πραγμάτωση ενός καλλιτεχνικού έργου. Αλλά είναι όντως ένα εμπόδιο ή θα μπορούσε με κάποιο τρόπο να μετατραπεί απλά σε μια «αντίσταση»;

Μετατρέποντας τα εμπόδια σε ευκαιρίες

Πόσο συχνά ένας καλλιτέχνης βρίσκει τις ιδανικές συνθήκες μέσα στις οποίες μπορεί να δημιουργήσει τη δουλειά του; Όταν κάποιος είναι ακόμη εκπαιδευόμενος και χωρίς να έχει καν ακόμη αναγνωρίσει τον εαυτό του ως καλλιτέχνη, πόσες πιθανότητες έχει να βρει τις κατάλληλες πηγές για να παράγει την τέχνη του; Και μήπως ο ορισμός της καλλιτεχνικής διαδικασίας και ανάπτυξης δεν εμπεριέχει τη διαδικασία ανεύρεσης των απαραίτητων καλλιτεχνικών εργαλείων για τη δουλειά; Για παράδειγμα, πόσο πιθανόν είναι για έναν νέο σκηνοθέτη να του δοθεί η ευκαιρία να σκηνοθετήσει σε μια κεντρική σκηνή μια μεγάλη παραγωγή; Η Αν Μπόγκαρτ, στο βιβλίο της *Ένας Σκηνοθέτης Δημιουργείται*, περιγράφει τα εμπόδια με τα οποία ήρθε αντιμέτωπη στην πορεία της καριέρας της και πώς κατόρθωσε να τα μετατρέψει σε καλλιτεχνικές ευκαιρίες. Και επιπλέον δηλώνει πως είναι ευγνώμων για όλες αυτές τις δυσκολίες που αντιμετώπισε, καθώς αυτή η «αντίσταση» ήταν που καθόρισε την δημιουργικότητά της και την εξέλιξή της ως σκηνοθέτη. Το πώς ένας καλλιτέχνης υποδέχεται τα εμπόδια που παρουσιάζονται στην πορεία του, καθορίζει την ζωή και επαγγελματική του δραστηριότητα. Στην επόμενη παράγραφο ακολουθούν κάποιες από τις προτάσεις της Αν Μπόγκαρτ για το πώς να χειρίζεται κανείς τις δυσκολίες που εμφανίζονται:

«Μην υποθέσετε ότι θα πρέπει να υπάρχουν κάποιες προδιαγεγραμμένες συνθήκες για να πραγματοποιήσετε την καλύτερη δουλειά σας. Μην περιμένετε. Μην περιμένετε να βρεθεί αρκετός χρόνος ή χρήμα για να πραγματοποιήσετε αυτό που έχετε στο μυαλό σας. Δουλέψτε με τις πηγές που έχετε τώρα. Δουλέψτε με τους ανθρώπους που υπάρχουν γύρω σας. Δουλέψτε με την αρχιτεκτονική που βλέπετε γύρω σας τώρα. Μην περιμένετε για αυτό που υποθέσετε ότι είναι το κατάλληλο, αγχολυτικό περιβάλλον που θα βοηθήσει την καλλιτεχνική σας έκφραση. Μην περιμένετε για ωριμότητα ή εσωτερική σοφία. Μην περιμένετε μέχρι να είστε σίγουροι ότι ξέρετε τι κάνετε. Μην περιμένετε μέχρι να αποκτήσετε αρκετή τεχνική. Αυτό που κάνετε τώρα, το πώς αξιοποιείτε τις παρούσες προϋποθέσεις είναι αυτό που θα καθορίσει την ποιότητα και το σκοπό των μελλοντικών σας σχεδιασμών. Και την ίδια στιγμή έχετε υπομονή» (Bogart 2006).

Πιστεύουμε ότι ένα απλό μοντέλο ψυχολογικής προπόνησης σαν το GROW προτείνει μια αποτελεσματική δομή που εμπεριέχει ανταποκρίνεται στις πρακτικές συμβουλές της Αν Μπόγκαρτ.

Το μοντέλο GROW

Το μοντέλο GROW προτείνει μια δομή συνεδρίας που χρησιμοποιείται στην προπόνηση επιχειρηματιών και στην ψυχολογία και στοχεύει να διατηρεί την προσοχή του προπονητή και του προπονούμενου στο συγκεκριμένο στόχο που επιθυμείται να επιτευχθεί, αποφεύγοντας άσκοπες και ασαφείς συζητήσεις και αναλύσεις (Grant 2011). Αν και υπάρχει περιορισμένη βιβλιογραφία και εμπειρική έρευνα σχετική με τα προπονητικά μοντέλα, μια έρευνα το 2002 στον Οργανισμό Εργασίας έδειξε ότι 30% των επαγγελματιών της Προπονητικής Σχολής χρησιμοποιούν το μοντέλο GROW στην πρακτική τους άσκηση (Dembkowski & Eldridge 2003).

Πραγματοποιώντας μια έρευνα σε ιστοσελίδες προπονητικών εταιριών (για παράδειγμα στην http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_89.htm), ανακαλύψαμε ότι το συγκεκριμένο μοντέλο χρησιμοποιείται από ποικίλους οργανισμούς σαν παραγωγικό εργαλείο για την αρχηγεία και την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Το μοντέλο GROW βασίζεται στη θεωρία ότι η χρήση ερωτήσεων σε σχέση με τη χρήση οδηγιών σε έναν οργανισμό ή ένα έργο, θα επιφέρει αλλαγή με περισσότερη ετοιμότητα.

Το ακρωνύμιο GROW είναι συντομογραφία των Goal (στόχος), Reality (πραγματικότητα), Options (επιλογές), Will (θέληση). Παρέχει ένα σχετικά απλό μοτίβο δομής μια προπονητικής συνεδρίας και έχει υιοθετηθεί από πολλούς μεγάλους παγκόσμιους οργανισμούς (Whitmore 1992).

1. **Goal:** Καθορισμός του στόχου με λίγες λέξεις, περιγραφή του έργου.
2. **Reality:** Ανάλυση των παρόντων συνθηκών που συνδράμουν ή θέτουν εμπόδια/ευκαιρίες για την πραγματοποίηση του έργου.
3. **Options:** Συζήτηση των πιθανοτήτων αντιμετώπισης των εμποδίων και μετατροπής τους σε ανάλογες ευκαιρίες. Υπάρχει πάντα η πιθανότητα να μετατραπεί η αρχική διατύπωση ή περιγραφή του έργου. Παρ' όλα αυτά, προς το τέλος αυτής της φάσης θα έχει ανακύψει μια ρεαλιστικότερη μορφή του έργου.
4. **Will:** Προγραμματισμός του έργου και δέσμευση του ατόμου για το πώς θα προχωρήσει προς την πραγματοποίηση του έργου.

Το εργαστήρι του μοντέλου GROW στην καλλιτεχνική εκπαίδευση

Το εργαστήρι στο Διεθνές Συνέδριο για το Θέατρο στην Εκπαίδευση στην Αθήνα το Νοέμβριο του 2012, απευθύνεται σε όλους τους εκπαιδευτικούς, ειδικούς του δράματος, καλλιτέχνες, ακαδημαϊκούς, φοιτητές καλλιτεχνικών σχολών, αρχηγούς νεανικών ομάδων, κοινωνικούς επιστήμονες, καθώς και σε οποιονδήποτε άλλον έχει ένα καλλιτεχνικό όραμα σε μια περίοδο που οι οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες συνεχώς του παρουσιάζουν εμπόδια. Πώς μπορεί κάποιος να ελιχθεί; Πώς μπορεί κάποιος να αντιμετωπίσει δημιουργικά τις δυσκολίες και να τις μετατρέψει σε ευκαιρίες; Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να φέρουν ένα έργο/σχέδιο που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν στο προσεχές μέλλον και να συμμετάσχουν στις τρεις φάσεις του εργαστηρίου. Η πρώτη φάση θα είναι η εξοικείωση με το προπονητικό μοντέλο GROW και τη θεωρία της Αν Μπόγκαρντ σχετικά με τη μετατροπή των δυσκολιών σε καλλιτεχνικές δυνατότητες δημιουργίας. Η δεύτερη φάση αποτελεί την εξατομικευμένη εφαρμογή του μοντέλου στα σχέδια των συμμετεχόντων. Κατά την τρίτη και τελευταία φάση, το σύνολο των συμμετεχόντων θα βοηθήσει το κάθε άτομο να εξελίξει το σχέδιό του και να του δώσει μια ρεαλιστική μορφή ανθεκτική να πραγματοποιηθεί παρά τις οποιεσδήποτε δυσκολίες. Το εργαστήρι εφαρμόζεται από το 2011 ως εκπαιδευτικό εργαλείο στη διδασκαλία των τμημάτων Παραστατικών Τεχνών και Μουσικού θεάτρου της Wessex Academy of Performing Arts του Weston College της Αγγλίας.

Λεπτομερής περιγραφή της τρίτης φάσης του εργαστηρίου

Η δομή που θα χρησιμοποιηθεί κατά την πραγματοποίηση της τρίτης φάσης του εργαστηρίου GROW είναι παρόμοια με τη δομή μιας ανάλογης προπονητικής συνεδρίας.

1. Καθορισμός του στόχου/ έργου (Goal)

Πρώτα, θα δώσουμε την ευκαιρία σε κάθε συμμετέχοντα να καθορίσει στο σύνολο των συμμετεχόντων το βασικό τους σχέδιο που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν. Η υπόλοιπη ομάδα θα ζητηθεί να βοηθήσει τον κάθε συμμετέχοντα στο να καθορίσει ένα σχέδιο που είναι συγκεκριμένο, μετρήσιμο και ρεαλιστικό.

Κατά την πραγματοποίηση αυτής της διαδικασίας θα τεθούν ερωτήματα όπως:

- Πώς θα ξέρετε ότι πετύχατε το στόχο σας;
- Πώς θα βοηθήσει το συγκεκριμένο έργο στην εξέλιξη της επαγγελματικής σας δραστηριότητας;
- Ποιο είναι το επιθυμητό αποτέλεσμα της διαδικασίας;
- Πώς θεωρείτε ότι θα σας βοηθήσει αυτή η διαδικασία;
- Θα είναι αρκετό αυτό το εργαστήρι να καλύψει τα σημεία που θέλετε να καλύψετε;
- Τι πρέπει να γίνει για να είναι επιτυχής η συγκεκριμένη διαδικασία;
- Έχετε κάποια άλλα μακροπρόθεσμα ή παράλληλα σχέδια πάνω στα οποία εργάζεστε;

2. Ανάλυση Παρούσας Πραγματικότητας (Reality)

Στη συνέχεια θα ζητηθεί από το συμμετέχοντα να περιγράψει την παρούσα πραγματικότητα, που είναι σχετική με το σχέδιο. Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης θα μπορέσουμε να καθορίσουμε το εναρκτήριο σημείο του έργου και να κάνουμε σαφές το πώς θα αντιμετωπιστούν μελλοντικές δυσκολίες που θα ανακύψουν. Κατά την περιγραφή των δυσκολιών οι δημιουργικές δυνατότητες θα αρχίσουν να ανακλύπουν.

Σε αυτή τη φάση θα τεθούν ερωτήματα όπως:

- Πώς βλέπετε το καλλιτεχνικό/εκπαιδευτικό σας στυλ;
- Πώς θεωρείτε ότι οι άλλοι βλέπουν το καλλιτεχνικό/εκπαιδευτικό σας στυλ;
- Ποια είναι η μέχρι τώρα εμπειρία σας;
- Τι συμβαίνει τώρα;
- Τι, ποιος, πού, πόσο συχνά;
- Ποιο είναι το αποτέλεσμα ή επιρροή αυτού;

3. Διερεύνηση των δυνατοτήτων (Options)

Μετά την ανάλυση της παρούσας πραγματικότητας του έργου, ακολουθεί η φάση διερεύνησης του τι είναι πιθανό να συμβεί. Λέγοντας τι είναι πιθανό, εννοούμε όλες τις πιθανές επιλογές που έχουμε στην πορεία πραγματοποίησης του σχεδίου. Η ομάδα θα βοηθήσει το συμμετέχοντα, ακολουθώντας τις αρχικές του σκέψεις και προγραμματισμό, με στόχο να προτείνει όσο περισσότερες καλές εναλλακτικές επιλογές και να τις συζητήσει.

Σε αυτή της φάση τα πιθανά ερωτήματα είναι:

- Τι άλλο θα κάνατε;

- Τι θα γινόταν αν αυτό ή εκείνο το εμπόδιο εξουδετερωνόταν;
- Ποια είναι τα θετικά και ποια τα αρνητικά της κάθε επιλογής;
- Πώς θα μπορούσε να αλλάξει η κατάσταση;
- Πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί η κατάσταση;
- Μπορείτε να προτείνετε κάποιες συγκεκριμένες επιλογές δράσης;
- Γνωρίζετε τα πιθανά μειονεκτήματα αυτών των εναλλακτικών επιλογών;
- Ποια από αυτές τις εναλλακτικές επιλογές θα θέλατε να δοκιμάσετε;

4. Καθορισμός θέλησης (Will)

Σε αυτό το σημείο ο συμμετέχων θα έχει μια συγκεκριμένη ιδέα για την τελική μορφή του σχεδίου. Αυτή είναι η κατάλληλη στιγμή να μην σταματήσει κανείς, αλλά να προχωρήσει στον προγραμματικό σχεδιασμό που έχει περιγραφεί σε προηγούμενο κεφάλαιο του άρθρου.

Πιθανές ερωτήσεις αυτής της φάσης είναι:

- Οπότε τι θα κάνετε τώρα και πότε θα ξεκινήσει η δράση σας;
- Τι θα μπορούσε να σας σταματήσει από το να προχωρήσετε τη δράση;
- Και πώς θα το υπερβείτε;
- Αυτή η επιλογή είναι πιστή στο σχέδιο/έργο σας;
- Πόσο πιθανή θεωρείτε την επιτυχία;
- Τι άλλο σκοπεύετε να κάνετε;

Είναι πολύ σημαντικό να μην τεθούν ερωτήματα όπως:

- Θεωρείτε ότι μια συγκεκριμένη διαδικασία επηρέασε το σχέδιο/έργο σας;

Είναι καλύτερα να τεθούν ανοιχτές ερωτήσεις, όπως:

- Τι επηρέασε το αποτέλεσμα;
- Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε αυτές τις δυνατότητες;
- Είστε ενήμερος για κάποια εμπόδια στις ενέργειές σας;
- Θα θέλατε η συγκεκριμένη ομάδα να σας βοηθήσει με κάποιες περαιτέρω ανησυχίες σχετικές με το σχέδιό σας;
- Μπορείτε να γράψετε τον προγραμματικό σχεδιασμό σας;

Το παραπάνω εργαστήριο θα πραγματοποιηθεί για τους συμμετέχοντες μόνο μια φορά. Κατά την εφαρμογή του στη διδασκαλία των τμημάτων της Wessex Academy of Performing Arts, και συγκεκριμένα του μαθήματος «Σκηνοθετώντας Χορογραφία» (Staging Choreography) για το BA(Hons) Musical Theatre, επανερχόμαστε στη χρήση του μοντέλου GROW, χρησιμοποιώντας το μοντέλο RE-GROW (Grant και Greene 2003). Τα ακρωνύμια RE συμβολίζουν του όρους Review (επανεξέταση) και Evaluation (αξιολόγηση). Καθώς οι φοιτητές εργαζόνταν για την πραγματοποίηση ενός συγκεκριμένου εξατομικευμένου έργου, περισσότερα εμπόδια εμφανίζονταν που απαιτούσαν επαναπροσαρμογή του αρχικού έργου. Συνεπώς επανεξετάσαμε τι έχει επιτευχθεί από τον προγραμματικό σχεδιασμό και αξιολογούσαμε το αποτέλεσμα. Αυτές οι δύο φάσεις επανεξέτασης και αξιολόγησης οδηγούν σε ένα νέο καθορισμό έργου, για τον οποίο εφαρμόζουμε πάλι το μοντέλο GROW, όπως περιγράφεται λεπτομερώς προγενέστερα.

Επίλογος

Εφαρμόζοντας το ψυχολογικό προπονητικό μοντέλο GROW στην καλλιτεχνική εκπαίδευση, δεν στοχεύουμε στο να έχουμε επιτυχημένους φοιτητές. Στοχεύουμε στην εκπαίδευση επίμονων και καλά προετοιμασμένων επαγγελματιών καλλιτεχνών. Στις μέρες μας είναι πρόκληση για έναν εκπαιδευτικό να βρει για τους φοιτητές του συνδέσμους μεταξύ της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της πρακτικής άσκησης, η οποία θα περιλαμβάνει την επαγγελματική ζωή και την οικονομική δραστηριότητα. Σε έναν διάλογο μεταξύ των Τάνια Μπρουγκουέρα και Μαρίνα Αμπράμοβιτς σχετικά με τις εκπαιδευτικές τους μεθόδους, και οι δύο αναφέρονται στον πειραματικό χαρακτήρα των παραστατικών τεχνών και στο αμφιλεγόμενο επιτυχημένο αποτέλεσμα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μια καλλιτέχνης σαν την Μαρίνα Αμπράμοβιτς επιμένει στο ότι οι φοιτητές θα πρέπει να στοχεύουν στην επιβίωσή τους μέσω της τέχνης τους και να προσπαθούν να «πουλήσουν» τη δουλειά τους. Συγκεκριμένα αναφέρει ένα παράδειγμα μιας φοιτήτριας που την παρότρυνε να διαπραγματευτεί τη δουλειά της με μια γκαλερί. Αλλά ακόμη και αν δε δίνεται μια τόσο συγκεκριμένη ευκαιρία σε έναν φοιτητή να αναγνωρίσει την επιχειρηματική δύναμη της δουλειάς του, πώς εμείς ως εκπαιδευτικοί μπορούμε να συνεισφέρουμε σε αυτό; Θα μπορούσε να υπάρχει ένα συστηματικό εκπαιδευτικό μοντέλο για τη διδασκαλία καλλιτεχνών σχετικό με το πώς αυτοί θα επιβιώσουν σε έναν κόσμο εμπορευματοποίησης και βιομηχανοποι-

ησης της τέχνης; Η Μαρίνα Αμπράμοβιτς καταγγέλλει το γεγονός ότι η ίδια ποτέ δεν διδάχτηκε ως φοιτήτρια ότι η τέχνη είναι μέσο επιβίωσης, καθώς ένα θέμα όπως η καλλιτεχνική επιχειρηματικότητα αποτελεί συνήθως ταμπού για πολλά καλλιτεχνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα (Abramovic 2009).

Βιβλιογραφία

- Abramovic, M. & Bruguera T. (2009). *Conversation In Art School* (Propositions for the 21st Century) edited by Madoff S.H. Cambridge: MIT Press.
- Bogart, A. (2001). *A Director Prepares; Seven Essays on Art and Theatre*. London: Routledge.
- Dembkowski, S. & Eldridge, F. (2003). Beyond GROW: A new coaching model. *The International Journal of Mentoring and Coaching*.
- Grant, A.M., (2011). Is it time to REGROW the GROW model? Issues related to teaching coaching session structures. *Coaching Psychologist*. 7(2), 118-126.
- Greene, J & Grant, A.M. (2003). *Solution-focused coaching: Managing people in a complex world*. London: Momentum Press.
- Freakly V., Sutton R. (1996). *Essential Guide to Business in the Performing Arts*. London: Hodder & Stoughton.
- O'Toole J., (2006). *Doing Drama Research*. Australia: Drama Australia.
- Reid F., (1998). *Stages for Tomorrow*. Oxford: Focal Press.
- Whitmore J., (1992). *Coaching for Performance; A Practical Guide to growing your own skills*. London: Nicholas Brealy.

Η **Εύη Σταματίου** εργάζεται από το 2003 στη θεατρική βιομηχανία και εκπαίδευση της Ελλάδας και της Αγγλίας. Είναι απόφοιτος δραματικής σχολής (Νέο Ελληνικό Θέατρο Γιώργου Αρμένη), θεατρολογίας (Τμήμα Θεατρικών Σπουδών Παν/μίου Πατρών), σκηνοθεσίας (University of East London), μεταπτυχιακού κοινωνικής ψυχιατρικής-παιδοψυχιατρικής (Παν/μιο Ιωαννίνων), νοσηλευτικής (Καποδιστριακό Παν/μιο Αθηνών) και στην παρούσα φάση φοιτά στο μεταπτυχιακό τμήμα Διαχείριση και Στρατηγική Πολιτισμού (Birkbeck University of London). Έχει συνεργαστεί σαν ηθοποιός, σκηνοθέτης, εμπνευστρια και εκπαιδευτικός με θεατρικές εταιρίες και οργανισμούς σε Ελλάδα, Αγγλία και Βραζιλία. Η δουλειά της εστιάζεται στην πρακτική έρευνα του μεταμοντέρνου θεάτρου με άξονες το σωματικό θέατρο, το επινοημένο θέατρο, το πολυεθνικό θέατρο και τη χρήση των πολυμέσων στη σκηνή. Το 2010 ίδρυσε στην Αθήνα την ομάδα Uropirates με την οποία κέρδισε διάκριση στο Φεστιβάλ Επί Κολωνώ το 2010 για την παράσταση «Μια Σκέψη πάνω στο Σκοινοβάτη του Ζαν Ζενέ». Τον Ιούλιο του 2012 θα συμμετάσχει στο Directors' Lab του Lincoln Centre Theatre στη Νέα Υόρκη. Προς το παρόν διδάσκει στη WAPA (Wessex Academy of Performing Arts/Weston College-Bath Spa University) σαν λέκτορας για τα τμήματα Performing Arts και Musical Theatre. Διδάσκει τα μαθήματα Acting, Physical Theatre, Professional Practice, Individual Exploration and Staging Choreography.

