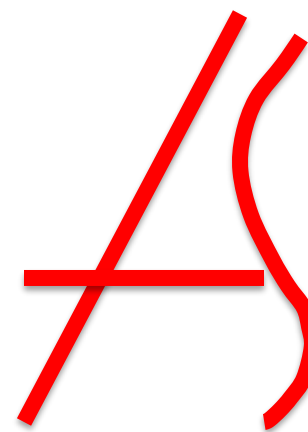




Ενήλικες στον Προσκοπισμό[©]



ADULTS IN SCOUTING

Πρόγραμμα:
«Ενήλικες στον Προσκοπισμό» ©

ΣΩΜΑ ΠΡΟΣΚΟΠΩΝ ΚΥΠΡΟΥ
Νοέμβριος 2017

Το παρόν Πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» έχει αναπτυχθεί από τη Παγκόσμια Οργάνωση της Προσκοπικής Κίνησης και έχει προσαρμοστεί στα δεδομένα του Σώματος Προσκόπων Κύπρου το οποίο και έχει τα αποκλειστικά δικαιώματά του.

Απαγορεύεται η χρήση ολόκληρου του Προγράμματος ή μέρους του, εκτός του Σώματος Προσκόπων Κύπρου ή εκτός από τους σκοπούς του Σώματος, χωρίς τη γραπτή άδεια του Γενικού Εφόρου του Σώματος Προσκόπων Κύπρου.

Πρόλογος

Η Προσκοπική Κίνηση έχει στο επίκεντρο της το παιδί και το νέο, την ανάπτυξη και διαπαιδαγώγηση του χαρακτήρα τους και μέσω αυτής την οικοδόμηση ενός καλύτερου κόσμου.

Σημαίνοντα ρόλο σε αυτό έχουν οι ενήλικες οι οποίοι αναλαμβάνουν το ρόλο του βαθμοφόρου που ανάλογα με την ηλικία ενεργούν ως καθοδηγητές των παιδιών. Μέσα όμως από τη διαδικασία αυτή, την οποία οι ενήλικοι αναλαμβάνουν να διεκπεραιώσουν προσφέροντας εθελοντικά τις υπηρεσίες τους, μπορούν και οι ίδιοι ως εθελοντές να αποκομίσουν σημαντικά οφέλη και να αναπτύξουν τις ικανότητές τους. Η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στη συγκρότηση ενός οργανωμένου συστήματος μέσω του οποίου ο ενήλικας εθελοντής βαθμοφόρος μπορεί να τύχει στήριξης και βοήθειας στο να αναπτύξει τη προσωπικότητά του, μέσα από μια διαδικασία προσωπικής αυτοεξέλιξης. Έτσι του δίνεται η ευκαιρία να φτάσει σε υψηλά επίπεδα προσωπικής ικανοποίησης τα οποία θα βελτιώσουν τόσο την αποδοτικότητα της εθελοντικής του προσφοράς, όσο και τη καλύτερη προσωπική του ανάπτυξη.

Στη διαδικασία αυτή κερδισμένοι είναι τόσο ο ενήλικας εθελοντής όσο και το ΣΠΚ αφού η βελτίωση στην απόδοση του ατόμου θα προσφέρει σε αυτόν μεγαλύτερη προσωπική ικανοποίηση από την εθελοντική προσφορά του και θα βελτιώσει ταυτόχρονα ακόμη περισσότερο την ποιότητα του Προσκοπικού προγράμματος που προσφέρεται στα παιδιά και στους νέους.

Η προσέγγιση αυτή εφαρμόζεται μέσα στο πλαίσιο στήριξης των ενηλίκων εθελοντών βαθμοφόρων του Σώματος Προσκόπων Κύπρου μέσω της οποίας αναμένεται ότι κέρδη θα προκύψουν τόσο για το ίδιο το ΣΠΚ όσο και για την Κυπριακή κοινωνία γενικότερα. Η προσέγγιση αυτή έχει αναπτυχθεί από τη Παγκόσμια Οργάνωση της Προσκοπικής Κίνησης (World Organization of the Scout Movement) της οποίας το ΣΠΚ είναι πλήρως αναγνωρισμένο, μέλος μέσω της στρατηγικής προσέγγισης Ενήλικες στον Προσκοπισμό (Adults in Scouting).

Λευκωσία, Νοέμβριος 2017

Ενήλικες στον Προσκοπισμό

Εισαγωγή

Σκοπός είναι η δημιουργία ενός βέλτιστου Συστήματος ανάπτυξης των Βαθμοφόρων Τμημάτων και Εφόρων, οικοδομημένο σε ένα σύγχρονο πρόγραμμα εκπαίδευσης και υποστήριξης ενηλίκων εθελοντών που θα τους βοηθήσει να έχουν μια εποικοδομητική, αποτελεσματική και ευχάριστη ανάμιξη στη Προσκοπική Κίνηση, υποστηρίζοντας την Αποστολή του Προσκοπισμού, όπως αυτή διατυπώνεται στον Οργανισμό του Σώματος Προσκόπων Κύπρου και στο Καταστατικό της Παγκόσμιας Οργάνωσης της Προσκοπικής Κίνησης.

Το Πρόγραμμα «**Οι Ενήλικες στον Προσκοπισμό**» βασίζεται σε ένα σύστημα ανάπτυξης της ηγεσίας και υποστήριξης των ενηλίκων που περιλαμβάνει όλα τα λειτουργήματα με τα οποία ενασχολούνται οι ενήλικες στο Σώμα Προσκόπων Κύπρου σε όλα τα Κλιμάκια. Η διαδικασία αυτή ακολουθεί μια ολιστική προσέγγιση η οποία ξεκινά από τη χρονική στιγμή που ο ενήλικας εντάσσεται στη Προσκοπική Κίνηση, μέχρι τη στιγμή που θα αποχωρήσει από αυτή.

Για να μπορέσουν οι βαθμοφόροι να αποδώσουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους και κατά συνέπεια το ΣΠΚ να τύχει της ανάλογης ωφέλειας θα πρέπει:

- Να υπάρχει διαμοιρασμός των ρόλων σε όλα τα επίπεδα με βάση τις γνώσεις και τις ικανότητες ανάλογα με τα αντίστοιχα καθήκοντα
- Οι ενήλικες να αναπτύσσουν τις γνώσεις και ικανότητές τους, μέσα από τα συστήματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που αναπτύσσει το ίδιο το ΣΠΚ
- Να διασφαλιστεί αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμός ανάμεσα σε όλες τις ομάδες που δημιουργούνται σε όλα τα επίπεδα αλλά και ανάμεσα στα άτομα που στελεχώνουν αυτές τις ομάδες, δηλαδή το ανθρώπινο δυναμικό.

Μέσα στα πλαίσια των παραμέτρων αυτών, έχει δημιουργηθεί η δομή του ΣΠΚ την οποία και στελεχώνουν ενήλικες με τα αντίστοιχα προσόντα.

Η Δομή του Προσκοπισμού και η Θέση των Ενηλίκων

Η πλειονότητα των ενηλίκων στον Προσκοπισμό προσφέρει τις εθελοντικές της υπηρεσίες στα κατά τόπους Προσκοπικά Συστήματα και Τμήματα, όπου ο Προσκοπισμός και το Προσκοπικό Πρόγραμμα προσφέρεται στα παιδιά και στους νέους. Αυτοί οι ενήλικες αναλαμβάνουν τα αντίστοιχα καθήκοντα Αρχηγών και Υπαρχηγών. Στο ίδιο επίπεδο προσφέρουν ως υποστηρικτές τις υπηρεσίες τους τα μέλη των Επιτροπών των Προσκοπικών Συστημάτων. Οι υπηρεσίες τους είναι υποστηρικτικές προς τους βαθμοφόρους και δεν έρχονται σε άμεση επαφή με τα ανήλικα μέλη του ΣΠΚ γιατί δεν διαθέτουν την ανάλογη εκπαίδευση όπως οι βαθμοφόροι.

Πέραν των Αρχηγών και Υπαρχηγών, καθήκοντα αναλαμβάνουν σε Τοπικό ή Επαρχιακό Επίπεδο οι αντίστοιχοι Έφοροι οι οποίοι έχουν κυρίως υποστηρικτικό αλλά και συντονιστικό ρόλο. Συντονίζουν μαζί αριθμό Συστημάτων ή Τμημάτων και σκοπός τους είναι η υποστήριξη των Αρχηγών και Υπαρχηγών. Δεν έρχονται σε άμεση επαφή με τα ανήλικα μέλη αλλά υποστηρίζουν, συντονίζουν και ηγούνται των αντίστοιχων ενηλίκων στα Προσκοπικά Συστήματα ή Τμήματα.

Σε εθνικό επίπεδο, λειτουργούν οι αντίστοιχοι Έφοροι οι οποίοι έχουν ως κύρια ευθύνη να συντονίζουν, να υποστηρίζουν και να ηγούνται των αντίστοιχων Εφόρων σε Τοπικό ή Επαρχιακό επίπεδο, με ταυτόχρονη άμεση επαφή και με τους Αρχηγούς και Υπαρχηγούς. Ταυτόχρονα είναι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη των αντίστοιχων προγραμμάτων των Κλάδων. Στο επίπεδο αυτό λειτουργεί η Γενική Εφορεία η οποία και έχει τον εθνικό εποπτικό ρόλο της εφαρμογής του Προσκοπικού προγράμματος.

Σε Τοπικό και Επαρχιακό επίπεδο λειτουργεί αντίστοιχη δομή υποστηρικτών η οποία προέρχεται αντιπροσωπευτικά από τους ενήλικες εθελοντές που αναλαμβάνουν υποστηρικτικό προς τους Αρχηγούς και Υπαρχηγούς ρόλο. Αυτοί συγκροτούνται σε ομάδα η οποία έχει υποστηρικτικό ρόλο προς τους αντίστοιχους Εφόρους που λειτουργούν σε Τοπικό ή Επαρχιακό επίπεδο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αναλαμβάνει υποστηρικτικό ρόλο σε εθνικό επίπεδο και διαμορφώνει τη γενική πολιτική του ΣΠΚ. Προέρχεται από μικτή δομή δηλαδή από αντιπροσώπους των υποστηρικτών σε Επαρχιακό Επίπεδο, από άμεσα εκλεγμένους αντιπροσώπους και από τον Γενικό Έφορο.

Η δομή του ΣΠΚ αναφορικά με τους ρόλους που ανατίθενται στους ενήλικες και τα αντίστοιχα καθήκοντα που αναλαμβάνουν στο κάθε επίπεδο διοίκησης φαίνονται στο σχεδιάγραμμα 1. Η παράσταση παρουσιάζεται σε δύο

διαστάσεις εμφανίζοντας ταυτόχρονα τους ρόλους που αναλαμβάνουν οι Ενήλικες στον Προσκοπισμό σε συνδυασμό με το αντίστοιχο επίπεδο.

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΤΑΜΙΑΣ	ΟΜΑΔΑ
ΕΘΝΙΚΟ	Πρόεδρος*	Γραμματέας*	Οικον/κος Σύμβουλος*	Διοικητικό Συμβούλιο*

ΒΑΘΜΟΦΟΡΟΙ

ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΕΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΡΟΛΟΣ	ΑΝΑΠ/ΤΗΣ	ΒΟΗΘΟΣ	ΟΜΑΔΑ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΤΑΜΙΑΣ	ΟΜΑΔΑ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ
ΕΘΝΙΚΟ	Γενικός Έφορος	Αναπληρωτής Γενικός Έφορος	Βοηθός Γενικός Έφορος	Γενική Εφορεία					Προσωπικό Κεντρικής Διοίκησης
ΕΠΑΡΧΙΑΚΟ	Επαρχιακός Έφορος	Αναπληρωτής Επαρχιακός Έφορος	Βοηθός Επαρχιακός Έφορος	Επαρχιακή Εφορεία	Πρόεδρος	Γραμματέας	Ταμίας	Επαρχιακή Προσκοπική Επιτροπή	
ΤΟΠΙΚΟ	Τοπικός Έφορος			Τοπική Εφορεία					
ΣΥΣΤΗΜΑ	Αρχηγός			Σύστημα	Πρόεδρος	Γραμματέας	Ταμίας	Επιτροπή Συστήματος	
ΤΜΗΜΑ	Αρχηγός	Υπαρχηγός	Υπαρχηγός	Τμήμα					

Σημ. * Ασκούν και Διοίκηση

Σχεδιάγραμμα 1: Ρόλοι Ενηλίκων στον Προσκοπισμό και Επίπεδα στο ΣΠΚ.

Ο ρόλος των ενηλίκων, συνεπάγεται και την ανάληψη των αντίστοιχων καθηκόντων. Για τα καθήκοντα αυτά πιθανόν να απαιτούνται ειδικές γνώσεις και ικανότητες τις οποίες ο ενήλικας αναπτύσσει μέσα από την εκπαίδευσή του στον προσκοπισμό, ή τις έχει ήδη αποκτήσει μέσω της επίσημης εκπαίδευσης (μόρφωση).

Η Διοίκηση των Ενηλίκων στον Προσκοπισμό

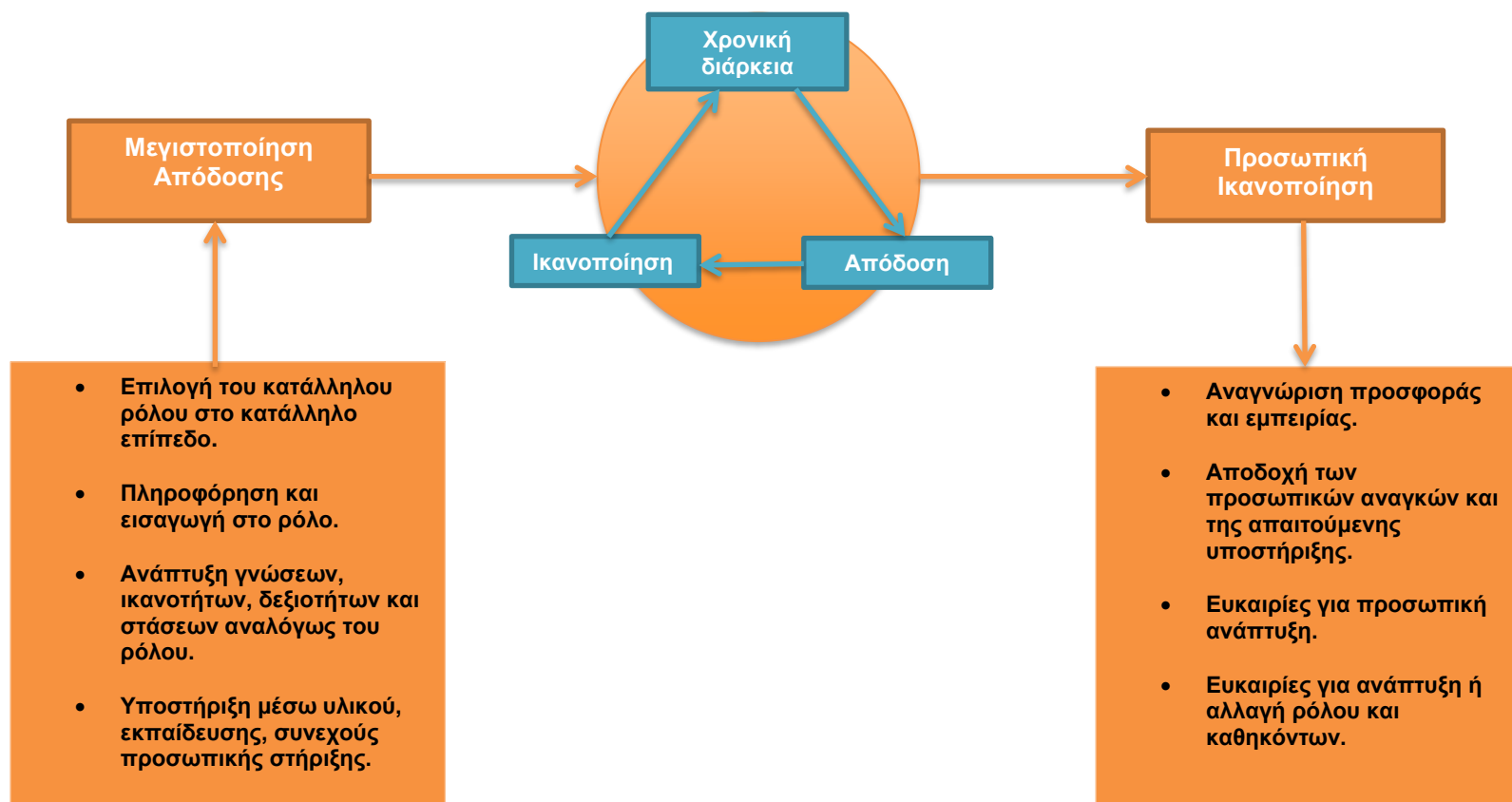
Το πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» είναι μια στρατηγική προσέγγιση η οποία διασφαλίζει τη μέγιστη δυνατή αποδοτικότητα και τη καλύτερη δυνατή χρησιμοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και των υλικών πόρων που διαθέτει το ΣΠΚ. Για τα ενήλικα στελέχη το πρόγραμμα διαλαμβάνει τη δημιουργία μιας αμοιβαίας συμφωνίας ανάμεσα στον ενήλικα και το ΣΠΚ, μέσα από την οποία εκφράζεται η επιθυμία του ενήλικα να προσφέρει εθελοντικά στη Κίνηση και την υποστήριξη που θα του δώσει στην προσπάθειά του αυτή η Κίνηση. Η συμφωνία αυτή δεν υπέχει με κανένα τρόπο τη μορφή οποιουδήποτε συμβολαίου νομικής ή τυπικής μορφής, αλλά περισσότερο θα πρέπει να αντικρίζεται από τον ενήλικα ως ένα «προσωπικό συμβόλαιο τιμής» μέσα από το οποίο αναλαμβάνει συγκεκριμένα καθήκοντα στα οποία για να αντεπεξέλθει απαιτείται η διάθεση χρόνου και η καταβολή προσπάθειας. Μέσω επομένως του συμβολαίου αυτού, δίδεται στον ενήλικα η ευκαιρία να κατανοήσει τα καθήκοντα που αναλαμβάνει και την αφοσίωση που απαιτείται στην εκτέλεση αυτών των καθηκόντων.

Θα πρέπει να γίνει σαφές στον ενήλικα ότι η αμοιβαία αυτή συμφωνία γίνεται στη βάση της εθελοντικής προσφοράς και της διάθεσής του γι' αυτή. Εξαιρετικά σημαντική είναι επίσης η κατανόηση τόσο από τον ενήλικα όσο και από το ΣΠΚ ότι η «αμοιβαία συμφωνία» βασίζεται στα δεδομένα της στιγμής, δηλαδή τον αντίστοιχο ελεύθερο χρόνο και την αντίστοιχη προσωπική κατάσταση του ενήλικα στη δεδομένη χρονική στιγμή. Είναι επομένως δυνατό οποιεσδήποτε μεταβολές υπάρξουν στα δεδομένα αυτά, να έχουν επίπτωση στη διαθεσιμότητα ελεύθερου χρόνου. Σε αυτή τη περίπτωση, ο ενήλικας θα πρέπει υπεύθυνα να ενημερώσει άμεσα το ΣΠΚ έτσι που αν δημιουργηθεί οποιοδήποτε κώλυμα στην εκτέλεση των καθηκόντων του να είναι ενήμερο άμεσα και υπεύθυνα το αντίστοιχο κλιμάκιο.

Η «αμοιβαία συμφωνία» ανάμεσα στον ενήλικα εθελοντή και το ΣΠΚ περιλαμβάνει τα εξής:

- Τη δημιουργία κοινά συμφωνημένων στόχων
- Τη διευκρίνιση των προσδοκιών και των δύο μερών τόσο του ενήλικα εθελοντή όσο και του ΣΠΚ
- Τις ανάγκες για εκπαίδευση του εθελοντή και πως αυτές θα υλοποιηθούν
- Τους όρους και το χρόνο αξιολόγησης της υλοποίησης της αμοιβαίας συμφωνίας
- Τη χρονική διάρκεια της υπηρεσίας του εθελοντή στο συγκεκριμένο ρόλο.

Η συμμετοχή του ενήλικα εθελοντή στο πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» θα πρέπει να αναγνωρίζεται από το ΣΠΚ και να προβάλλεται, έτσι που να υπάρχει η δυνατότητα ευρύτερης αναγνώρισης τόσο από την κοινωνία, όσο, όπου είναι αυτό δυνατό, και από την αγορά εργασίας ή το εργασιακό περιβάλλον του εθελοντή.



Σχεδιάγραμμα 2: Η αμοιβαία συμφωνία προσφοράς εθελοντικής εργασίας και η εν δυνάμει αμοιβαία κατανόηση, προσδοκίες και ανταμοιβή.

Γενικά το πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» θα πρέπει να προσεγγίζεται πολύπλευρα και πολυδιάστατα και να μη θεωρείται μια απλή επέκταση της Εκπαίδευσης Ενηλίκων στον Προσκοπισμό η οποία επίσης βασίζεται σε ένα καλά δομημένο διαχρονικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, το οποίο δίνει τη δυνατότητα στα άτομα που εθελοντικά προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στη Κίνηση, να αποκτήσουν «τεχνικές προσκοπικές» γνώσεις. Το πρόγραμμα προσεγγίζεται με στοιχεία εταιρικής διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, με την ενδυνάμωση των ατόμων μέσω της υποκίνησης, που είναι ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της δυναμικής που αναπτύσσεται μέσα από τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εταιρικής διοίκησης. Είναι ένα πρόγραμμα που βασίζεται στις πιο κάτω ιδέες:

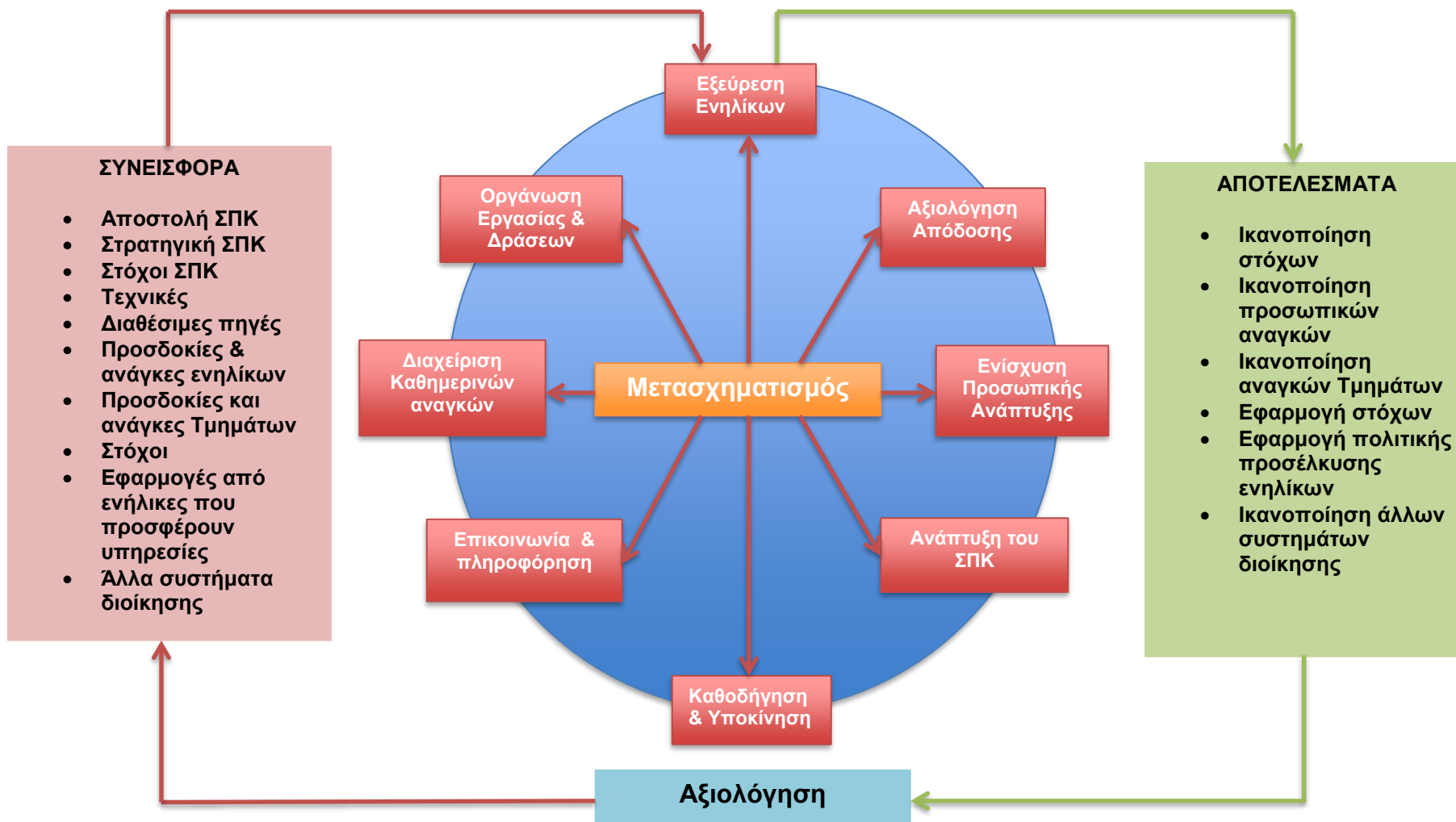
- Το ανθρώπινο δυναμικό απαιτεί αποτελεσματική διοίκηση
- Η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί εταιρική ευθύνη
- Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση είναι ένα μόνο στοιχείο της διαδικασίας
- Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση θα πρέπει να είναι συνεχείς και να στηρίζονται στη προσωπική υποστήριξη του κάθε ενήλικα ξεχωριστά και προσωπικά
- Οι αρχές της διοίκησης με συγκεκριμένους στόχους εφαρμόζονται και στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Το πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως εργαλείο μετακίνησης της ευθύνης εφαρμογής του Προσκοπικού Προγράμματος ούτε και να θεωρείται ως ευκαιρία για απόκτηση εξουσίας ή δύναμης διοίκησης από τους βαθμοφόρους ή τους Εφόρους. Είναι ένα σύστημα δυναμικής μάθησης, το οποίο εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της Άτυπης και της Μη Τυπικής Μάθησης, μέσα από το οποίο το άτομο, ως ξεχωριστή οντότητα, προσφέρει τις εθελοντικές υπηρεσίες του, έχοντας ως ανταμοιβή πρώτιστα την προσωπική του ικανοποίηση, αλλά ταυτόχρονα μεγιστοποιεί τις γνώσεις και ικανότητές του μέσα από μια δυναμική διαδικασία αμφίδρομης επίδρασης.

Ως αποτέλεσμα δημιουργείται η δυνατότητα καλύτερου και ποιοτικότερου Προσκοπικού Προγράμματος. Από τη στιγμή που το Προσκοπικό Πρόγραμμα προσφέρεται ως τέτοιο στα παιδιά και στους νέους, η θετική επίδραση μεταφέρεται στα μέλη του ΣΠΚ στα οποία αναφέρεται ως πρώτιστη προτεραιότητα στην Αποστολή του Προσκοπισμού η «παροχή αγωγής στα παιδιά και τους νέους μέσω ενός συστήματος αξιών...».

Συμπερασματικά, η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω του προγράμματος «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» αποτελεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα το οποίο βασίζεται στη δυναμική αλληλοεπίδραση του ατόμου, ως ενήλικα που εθελοντικά συμμετέχει στη διαδικασία και του ΣΠΚ που ως οργανισμός προσφέρει τη δυνατότητα στον ενήλικα να

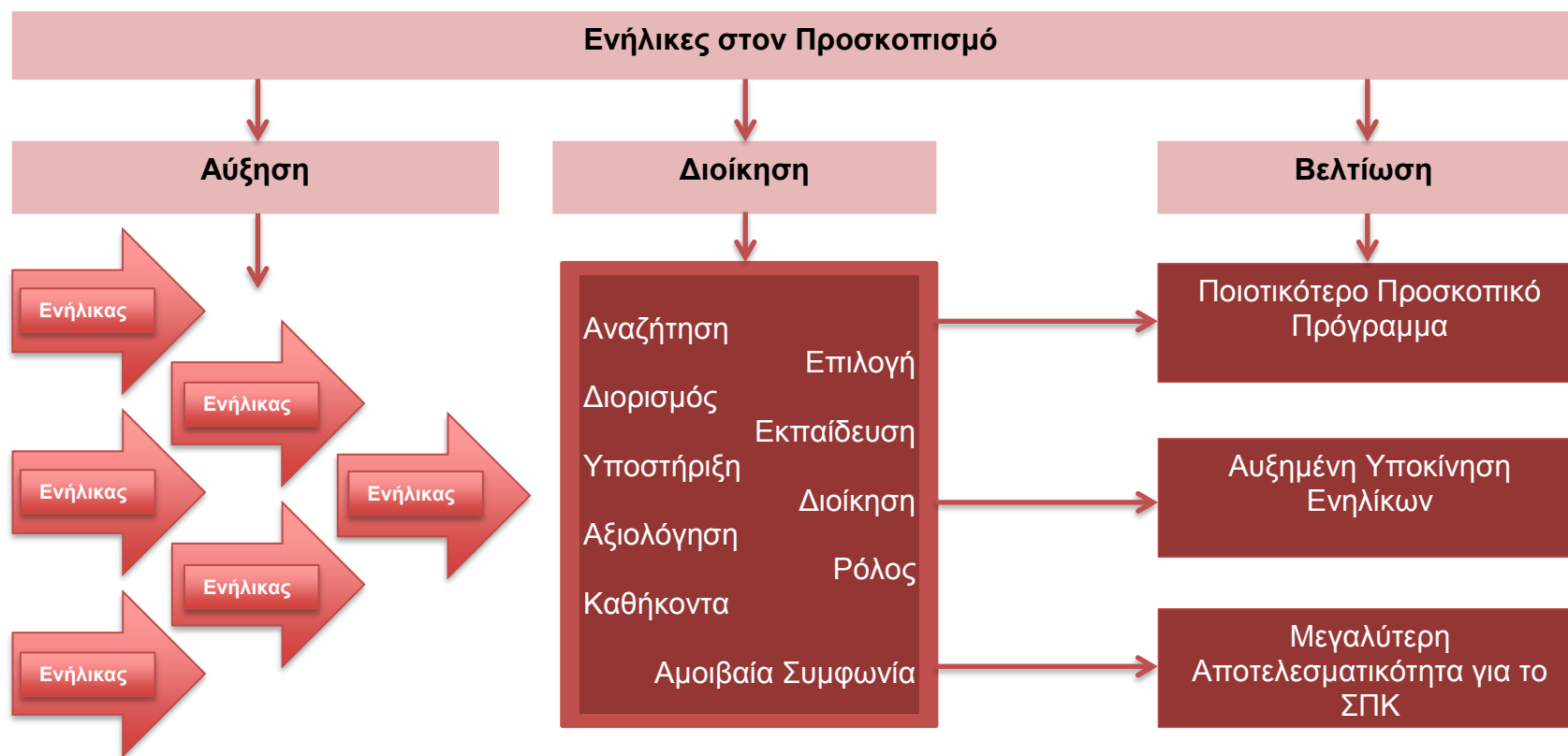
ικανοποιήσει τις προσωπικές του ανάγκες, προσφέροντας εθελοντική εργασία με ποιότητα και προστιθέμενη αξία στη κοινωνία.



Σχεδιάγραμμα 3: Το Σύστημα διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού στο πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό»

Ο Ρόλος των Ενηλίκων στον Προσκοπισμό

Ο Προσκοπισμός έχει ως κύριο στόχο του να προσφέρει το πρόγραμμα αγωγής του στα παιδιά και τους νέους, είναι μια Κίνηση νέων. Ο ρόλος των ενηλίκων στον Προσκοπισμό είναι να προσφέρουν καθοδήγηση και υποστήριξη στα παιδιά και τους νέους, επομένως και το πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» έχει αναπτυχθεί πάνω σε αυτό το σκεπτικό.



Σχεδιάγραμμα 4: Το πρόγραμμα «Ενήλικες στον Προσκοπισμό», η Στρατηγική του προσέγγιση.

Μοντέλο Διοίκησης και Διαχείρισης Ενηλίκων στον Προσκοπισμό

Το μοντέλο και γενικά το πρόγραμμα «Ενήλικες στο Προσκοπισμό» αποσκοπεί στην αποτελεσματική χρήση των διαθέσιμων μεθόδων και μέσων για τη δημιουργία συνθηκών άσκησης ποιοτικής ηγεσίας σε όλα τα επίπεδα της Προσκοπικής Κίνησης και ειδικά του ΣΠΚ. Αυτό θα οδηγήσει στη δημιουργία καλύτερου και ποιοτικότερου προγράμματος προς όφελος των παιδιών και των νέων.

Το πρόγραμμα «Ενήλικες στο Προσκοπισμό» περιλαμβάνει τη διαδικασία προσέλκυσης και ανάπτυξης ενηλίκων, οι οποίοι να είναι σε θέση να στελεχώσουν τη Κίνηση σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους ρόλους. Ως ιδέα, επεκτείνεται πέραν της απλής επιμόρφωσης και εκπαίδευσης των ενηλίκων και περιλαμβάνει διαδοχικές διαδικασίες από το στάδιο της προσέλκυσης μέχρι το στάδιο της αποχώρησης των ενηλίκων από τη Κίνηση.

Βασικός πυλώνας του προγράμματος είναι η ικανοποίηση των αναγκών των ενηλίκων ως ατόμων που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία με παράλληλη εκπλήρωση της Αποστολής του Προσκοπισμού και των στόχων του ΣΠΚ. Δίδει έμφαση στη δημιουργία προοπτικής προσωπικής ανάπτυξης στον ενήλικα μέσω αναγνώρισης της προσπάθειας αυτής, συνεισφέροντας ταυτόχρονα στην επίτευξη των επιδιώξεων του ΣΠΚ.

Το πρόγραμμα προσεγγίζει την αναγνώριση της ανάπτυξης του ενήλικα ως ατόμου μέσα από την ολοκληρωμένη προσπάθεια προσφοράς του και της εθελοντικής ενασχόλησης του με τον Προσκοπισμό και όχι μόνο, για την απόκτηση γνώσεων μέσω της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης που του προσφέρεται. Η απόκτηση γνώσεων μέσω της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης, αποτελεί ένα μόνο μέρος της όλης διαδικασίας του προγράμματος «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» το οποίο αναγνωρίζει ότι το άτομο αναλαμβάνει συγκεκριμένα καθήκοντα «προς διεκπεραίωση» και όχι «ως αξίωμα» ή «ως θέση». Αυτή η προσέγγιση είναι θεμελιώδης αναφορικά με την αντίληψη περί «ανάθεσης» και «ανάληψης» καθηκόντων και οπωσδήποτε έτσι θα πρέπει να αντιμετωπίζεται για σκοπούς διοίκησης και διαχείρισης του ενήλικου ανθρώπινου δυναμικού.

Η ελαστικότητα συνιστά απαραίτητο συστατικό στην αντιμετώπιση των εθελοντών ενηλίκων παρόλο που η σταθερότητα στη διαδικασία θα πρέπει να εφαρμόζεται και να διαχωρίζεται. Επομένως το πρόγραμμα εφαρμόζεται με τρόπο που:

- Προσαρμόζεται σε τοπικές καταστάσεις
- Προσαρμόζεται στο στυλ και στις ανάγκες των ατόμων ξεχωριστά

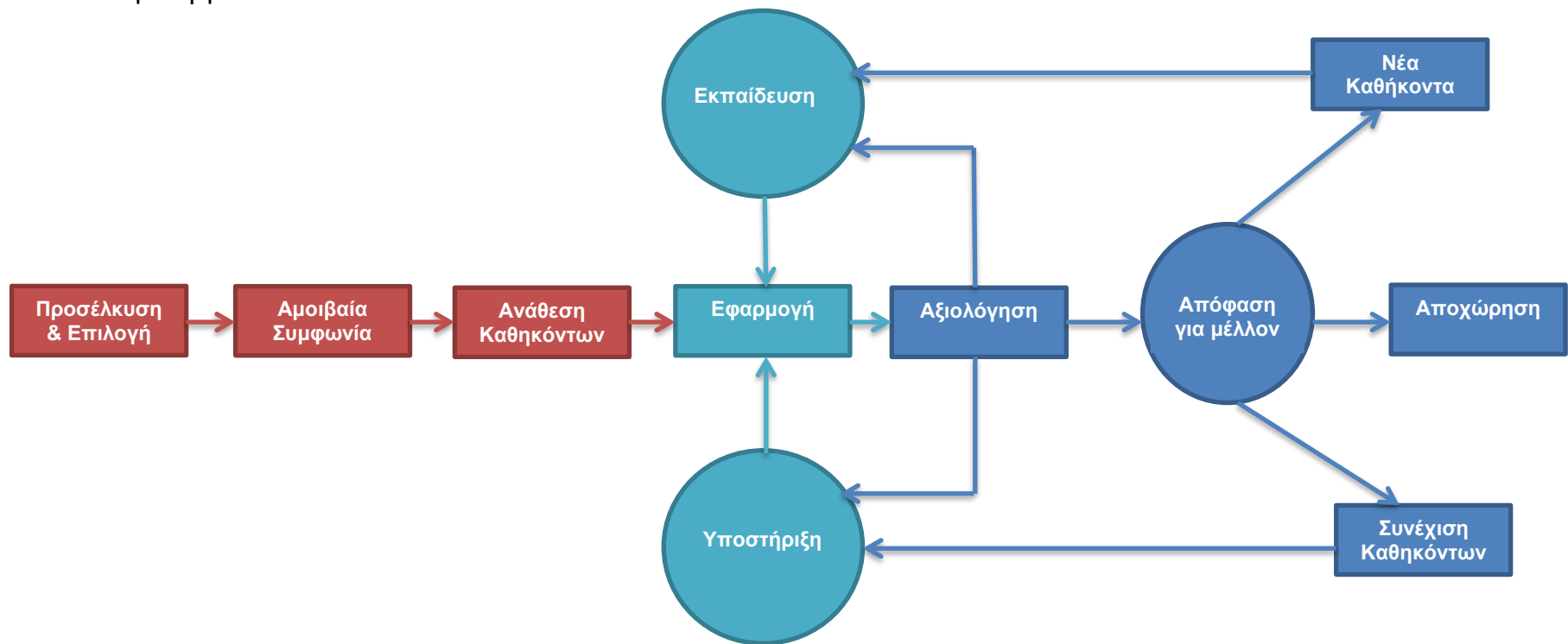
- Η συνύπαρξη απλών και πολύπλοκων προσεγγίσεων είναι πιθανή και μπορεί να χρησιμοποιηθεί
- Είναι απλό, εύκολα κατανοητό και καθόλου γραφειοκρατικό
- Η εφαρμογή του παρακολουθείται συνεχώς και μπορεί να βελτιωθεί
- Χρησιμοποιεί διάφορες μεθόδους, επίσημες και ανεπίσημες
- Η εκπαίδευση ενηλίκων εντός και εκτός της Κίνησης ενσωματώνεται στη διαδικασία και είναι μέρος της.

Οι ενήλικες προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον Προσκοπισμό σε διάφορα επίπεδα και σε διάφορους ρόλους. Η αποτελεσματική διοίκηση απαιτεί την ταυτόχρονη και ολοκληρωμένη προσέγγιση όλων των συστατικών που συνθέτουν την εθελοντική ενασχόληση και τη προσφορά υπηρεσίας στον Προσκοπισμό. Τα συνθετικά της ηγεσίας, της υποστήριξης, της διοίκησης, και της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης θα πρέπει να προσεγγίζονται ως συστατικά αλληλοσυμπλήρωσης της διαδικασίας και όχι το καθένα ξεχωριστά και από μόνο του. Το πρόγραμμα πρακτικά καλύπτει όλες τις ενέργειες σε όλα τα επίπεδα σε όλη τη χρονική διάρκεια προσφοράς υπηρεσίας, από το στάδιο της προσέλκυσης του ατόμου στη Κίνηση μέχρι το στάδιο της αποχώρησης. Με τη διαδικασία αυτή, το άτομο τυγχάνει της απαραίτητης υποστήριξης αντίστοιχα με το ρόλο και τα καθήκοντα που αναλαμβάνει, προωθείται σε νέα καθήκοντα με διαφορετικά ενδιαφέροντα και προκλήσεις και αποφεύγονται οι επαναλήψεις οι οποίες επιφέρουν την κόπωση και τον κορεσμό. Ως αποτέλεσμα, ο κύκλος ζωής του ενήλικα στον Προσκοπισμό επιμηκύνεται και εμπλουτίζεται από πλευράς ενδιαφερόντων αλλά και προκλήσεων, απόκτησης γνώσεων και ικανοτήτων, και προσωπικής ανάπτυξης.

Ο Κύκλος Ζωής των Ενηλίκων στον Προσκοπισμό.

Ο κύκλος ζωής των Ενηλίκων στον Προσκοπισμό αποτελεί μια δυναμική διαδικασία η οποία βρίσκεται συνεχώς σε κίνηση και εφαρμογή και περιλαμβάνει έξι στάδια.

1. Προσέλκυση και Επιλογή
2. Σύναψη Αμοιβαίας Συμφωνίας
3. Ανάθεση Καθηκόντων
4. Εφαρμογή (Εκπαίδευση, Επιμόρφωση και Υποστήριξη)
5. Αξιολόγηση
6. Απόφαση για το Μέλλον



Σχεδιάγραμμα 5: Ο Κύκλος Ζωής Ενηλίκων στον Προσκοπισμό.

Προσέλκυση και Επιλογή Ενηλίκων.

Ποιός είναι ο κατάλληλος για να αναλάβει ένα συγκεκριμένο ρόλο; Κατ' αρχή θα πρέπει να ετοιμαστούν για τον κάθε ρόλο τα καθήκοντα, οι αρμοδιότητες και τα ελάχιστα προσόντα που απαιτούνται. Πρέπει πρώτιστα να απαντηθούν τρία βασικά ερωτήματα:

1. Μπορεί ο συγκεκριμένος ενήλικας ως άτομο να αναλάβει τα συγκεκριμένα καθήκοντα;
2. Θα μπορέσει να φέρει σε πέρας τους στόχους που θα του ανατεθούν;
3. Το συγκεκριμένο άτομο μπορεί να αποτελέσει μέλος της ευρύτερης ομάδας με την οποία πρέπει να συνεργάζεται;

Τα κριτήρια επιλογής θα πρέπει να αποφασιστούν προηγουμένως και οι βασικές παράμετροί τους να τεθούν γραπτώς έτσι που αυτές να είναι κατανοητές. Τα κριτήρια επιλογής μπορούν να περιλαμβάνουν τις πιο κάτω παραμέτρους:

- Προηγούμενη πείρα και προσόντα
- Γνώση και κατανόηση των Αρχών του Προσκοπισμού, της Αποστολής της Κίνησης
- Εμπειρία στην ηγεσία ανηλίκων
- Προσκοπικές εμπειρίες και γνώσεις
- Προσωπικές ικανότητες
- Υποκίνηση και ενθουσιασμός.

Στην ετοιμασία των κριτηρίων θα πρέπει να χρησιμοποιείται μια ρεαλιστική προσέγγιση λαμβάνοντας υπόψη τις υπάρχουσες πραγματικότητες.

Στη διαδικασία επιλογής εξέχουσα σημασία θα έχει η προσωπική συνέντευξη. Μέσω της δίνεται η ευκαιρία στον ενήλικα εθελοντή να εκφράσει τις απόψεις του και να αντιληφθεί τις απαιτήσεις του ρόλου που αναλαμβάνει, ενώ ταυτόχρονα δίνεται η ευκαιρία στο ΣΠΚ να γνωρίσει από κοντά και να αναγνωρίσει τις δυνατότητες αλλά και τις πιθανές ελλείψεις του ατόμου, σημεία δηλαδή που απαιτούν βελτίωση, αλλά και σημεία στα οποία θα πρέπει να οικοδομηθεί παραπέρα η συνεργασία. Η προσωπική συνέντευξη θα πρέπει να είναι ανοιχτή και ευχάριστη. Συνιστάται να επιλέγεται ένας άνετος χώρος όπου ο ενήλικας θα έχει την ευκαιρία να αισθανθεί ότι βρίσκεται σε ένα οικείο και άνετο περιβάλλον μέσα στο οποίο μπορεί να εκφραστεί ελεύθερα.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είναι καλό να καθοριστεί στην εισαγωγή η μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί. Η ελεύθερη συζήτηση θα πρέπει να περιλαμβάνει ανοικτές ερωτήσεις μέσω των οποίων ο εθελοντής θα μπορεί να εκφραστεί ελεύθερα αλλά και σύντομες ερωτήσεις του τύπου Ναι/Όχι. Ο εθελοντής θα πρέπει να νοιώσει άνετα και να αντιληφθεί ότι «το ΣΠΚ τον ακούει». Στο τέλος της συνέντευξης θα πρέπει να υπάρξει μια περίληψη και να τεθούν ξεκάθαρα οι στόχοι, όπως αυτοί στη συνέχεια θα συμπεριληφθούν στην αμοιβαία συμφωνία.

Μετά τη συνέντευξη καλό θα είναι να κρατηθούν σημειώσεις οι οποίες θα χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια για την ετοιμασία της αμοιβαίας συμφωνίας. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η τήρηση προσωπικών δεδομένων τελεί κάτω από τις αυστηρές πρόνοιες της νομοθεσίας. Γι' αυτό και απαραίτητα θα πρέπει να γίνει ξεκάθαρο στον ενήλικα, από την αρχή της προσωπικής συνέντευξης, ότι θα τηρηθούν μεν κάποιες σημειώσεις, θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για την ετοιμασία της αμοιβαίας συμφωνίας και μετά θα καταστραφούν (όπως και πρέπει να γίνει).

Αμοιβαία Συμφωνία

Η αμοιβαία συμφωνία γίνεται τη στιγμή που ο εθελοντής ενήλικας αναλαμβάνει καθήκοντα στο ΣΠΚ. Η συμφωνία αυτή δεν υπέχει καμιάς νομικής υποχρέωσης. Αποτελεί μια προσωπική συμφωνία τιμής μεταξύ του εθελοντή και του ΣΠΚ που βοηθά και τις δύο πλευρές να κατανοήσουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες που έχουν η μια από την άλλη.

Η αμοιβαία συμφωνία καλύπτει όλες τις σημαντικές παραμέτρους της συνεργασίας μεταξύ του εθελοντή και του ΣΠΚ συμπεριλαμβανόμενης και της υποστήριξης που θα τύχει ο εθελοντής από το ΣΠΚ. Η αμοιβαία συμφωνία καλό θα είναι να καλύπτει τις πιο κάτω παραμέτρους:

- Καθορισμένο πλαίσιο μέσα στο οποίο ο ενήλικας θα αναλάβει καθήκοντα (καθήκοντα/περιγραφή ρόλου)
- Αναφορά στις προσωπικές επιδιώξεις του ενήλικα
- Τους διαφορετικούς ρόλους των ατόμων μέσα στην ομάδα στην οποία ο ενήλικας θα λειτουργεί
- Προσωπικό πλάνο ανάπτυξης στο οποίο αναγνωρίζονται οι γνώσεις, ικανότητες και προσόντα του ενήλικα και το οποίο οδηγεί σε παραπέρα προσωπική ανάπτυξη με συγκεκριμένους στόχους
- Την ευκαιρία συνεισφοράς του ενήλικα στην ανάπτυξη των παιδιών και των νέων
- Αναγνώριση και εκτίμηση στο έργο που θα προσφέρει

- Συμβουλευτική προσέγγιση και πρόσβαση σε εκπαιδεύσεις και επιμόρφωση καθώς επίσης και την παροχή βοηθημάτων για την εκτέλεση των καθηκόντων που αναλαμβάνει
- Η κάλυψη και υποστήριξη που προσφέρεται στον εθελοντή αναφορικά με τις ενέργειές του για τη πραγματοποίηση των στόχων που αναλαμβάνει στο πλαίσιο της προσφοράς και της ενασχόλησής του
- Προοπτικές για τη δημιουργία γνωριμιών και ανάπτυξης κύκλου επαφών και νέων φίλων
- Προοπτικές για συμμετοχή σε ποικίλες και ενδιαφέρουσες δραστηριότητες.

Ο ενήλικας εθελοντής από την πλευρά του θα πρέπει να συμφωνήσει:

- Να λειτουργεί μέσα στα πλαίσια του Οργανισμού, των Εσωτερικών Κανονισμών και του Προσκοπικού Πνεύματος όπως εκφράζονται μέσα από την Υπόσχεση και το Νόμο και να σέβεται τους θεσμούς και την ιεραρχία του ΣΠΚ
- Η εργασία του και η εθελοντική προσφορά του στη Κίνηση να έχουν ως γνώμονα την επίτευξη της Αποστολής του Προσκοπισμού
- Να αποδεχθεί την ευθύνη να εργάζεται με τα παιδιά και τους νέους
- Να συμμετέχει ενεργά στις εκπαιδεύσεις και στην επιμόρφωση που προσφέρεται μέσα στο πλαίσιο του ΣΠΚ με κύριο στόχο τη δική του προσωπική ανάπτυξη
- Να αντιπροσωπεύει και να προωθεί τη Κίνηση μέσα στον επαγγελματικό, κοινωνικό και οικογενειακό του κύκλο, καθώς επίσης και ευρύτερα στη κοινωνία.
- Να αποδεχθεί την αρχή ότι η ομαδική εργασία είναι ουσιώδης στον Προσκοπισμό, να λειτουργεί μέσα στο πλαίσιο της συλλογικότητας και να σέβεται και να υποστηρίζει τα άλλα μέλη των ομάδων με τα οποία συνεργάζεται.

Όλα τα πιο πάνω θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης κατά τη προσωπική συνέντευξη του εθελοντή, στο χρόνο εισδοχής του στη Κίνηση και πριν την ανάληψη των καθηκόντων του, αλλά και κατά τη διάρκεια της προσωπικής συνέντευξης αξιολόγησης του έργου του ενήλικα και την ανανέωση ή ανάθεση νέων καθηκόντων.

Ανάθεση Καθηκόντων

Αυτή γίνεται με την έκδοση Εντολής Διοίκησης στον ενήλικα εθελοντή μέσω της οποίας αναγνωρίζεται και επίσημα η τοποθέτησή του μέσα στη Κίνηση στη συγκεκριμένη θέση για να αναλάβει συγκεκριμένο ρόλο. Η ανάθεση των

καθηκόντων αναφέρεται σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και δεν θα πρέπει να συγκρούεται με τις πρόνοιες του Οργανισμού ή των Εσωτερικών Κανονισμών.

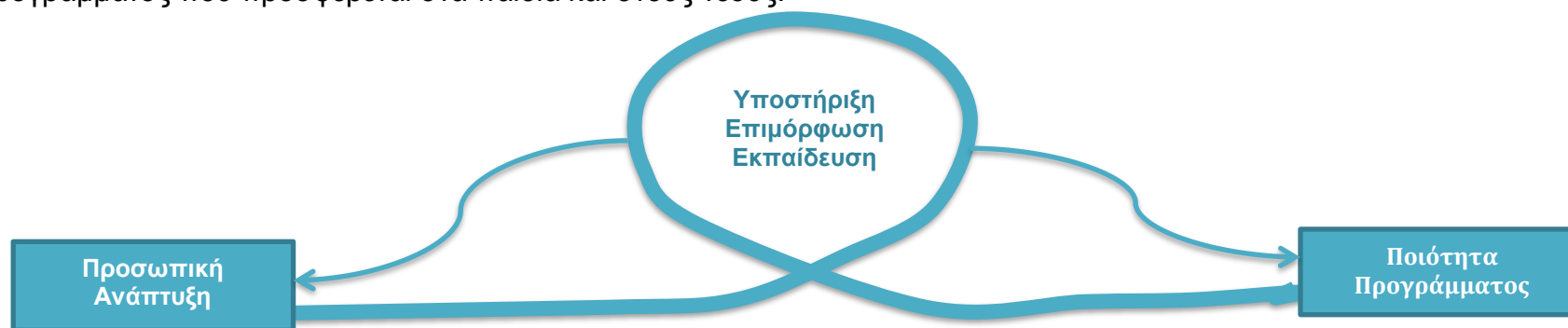
Εφαρμογή – Εκπαίδευση – Υποστήριξη

Η εφαρμογή, η εκπαίδευση και η υποστήριξη αποτελούν το «επιχειρησιακό» μέρος του μοντέλου. Είναι το μέρος όπου ο εθελοντής θα προσφέρει την υπηρεσία του και ταυτόχρονα θα αναπτύξει το άτομό του και την προσωπικότητά του.

Βασική προϋπόθεση της εύρυθμης λειτουργία αυτού του μέρους του μοντέλου είναι η ανάπτυξη της συνεργασίας και μιας συνεταιριστικής σχέσης ανάμεσα στον ενήλικα εθελοντή και στο ΣΠΚ. Η σχέση αυτή αφορά δύο βασικούς πυλώνες:

- Την παροχή υποστήριξης
- Την παροχή εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

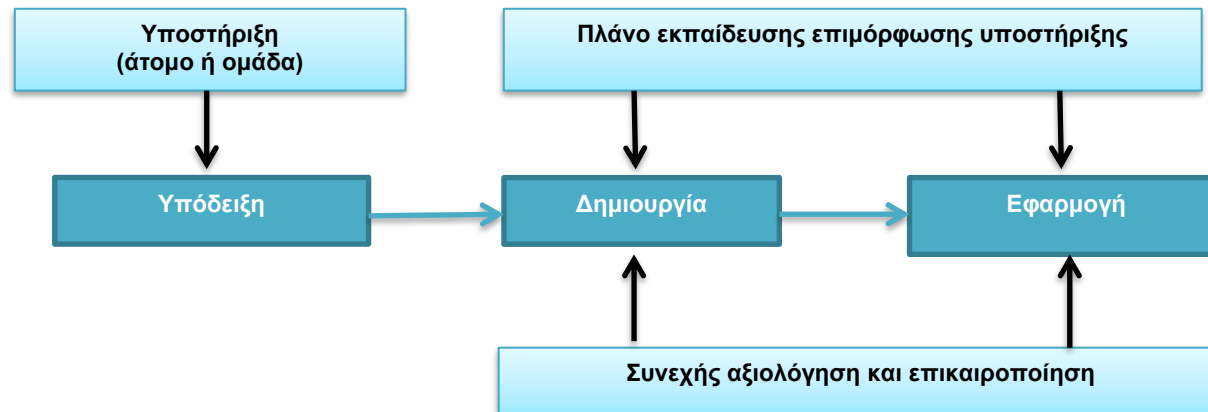
Οι δύο διαδικασίες είναι συμπληρωματικές μεταξύ τους και σκοπό έχουν τη μεγιστοποίηση της ωφέλειας που θα αποκομίσει ο ενήλικας εθελοντής από την ανάμειξή του και τη προσφορά του στη Κίνηση, η οποία στη συνέχεια θα αποφέρει σημαντικά οφέλη στην ίδια την Κίνηση μέσω της βελτίωσης της ποιότητας προσφοράς του Προσκοπικού προγράμματος που προσφέρεται στα παιδιά και στους νέους.



Σχεδιάγραμμα 6: Αλληλεπίδραση προσωπικής Ανάπτυξης και Ποιότητας Προσκοπικού Προγράμματος -Υποστήριξη, Επιμόρφωση και Εκπαίδευση.

Η διαδικασία της εφαρμογής του «επιχειρησιακού» μέρους του μοντέλου, είναι συνεχής και δημιουργεί την αντίστοιχη δική της δυναμική ανάλογα με την ενεργό συμμετοχή και το ενδιαφέρον του ενήλικα εθελοντή. Το ΣΠΚ θα πρέπει να διασφαλίσει ότι η δυναμική αυτή ενισχύεται μέσω της υποκίνησης του ατόμου και της παροχής σε αυτό των αντίστοιχων ευκαιριών.

Η πρακτική εφαρμογή του επιχειρησιακού μέρους του μοντέλου απαιτεί την υπόδειξη από μέρος του ΣΠΚ του υποστηρικτή ή της ομάδας υποστήριξης του ενήλικα εθελοντή, η οποία προϋποθέτει την αμοιβαιότητα (ταυτόχρονη αποδοχή του ατόμου ή των ατόμων που θα απαρτίζουν την ομάδα και από τον ίδιο τον ενήλικα εθελοντή).



Σχεδιάγραμμα 7: Εφαρμογή «επιχειρησιακού» μέρους μοντέλου.

Σε συνεννόηση με τον ενήλικα εθελοντή θα διαμορφωθεί το πλάνο προσωπικής ανάπτυξης και στη συνέχεια αυτό θα εφαρμοστεί. Η δυναμικότητα του μοντέλου απαιτεί τη συνεχή παρακολούθηση της εφαρμογής και τη συνεχή επικαιροποίησή του, που αναδεικνύεται μέσα από τη δυναμική που δημιουργείται στην εφαρμογή του.

Η εφαρμογή αυτή απαιτεί την ταυτόχρονη συνεργασία της Εφορείας Εκπαίδευσης η οποία αποτελεί μέρος της επικαιροποίησης με την ανταπόκρισή της στη διοργάνωση των απαραίτητων εκπαιδύσεων και επιμορφωτικών δραστηριοτήτων για την αποτελεσματική εφαρμογή των επικαιροποιημένων μοντέλων.

Αξιολόγηση

Η έννοια της αξιολόγησης είναι αποδεκτή στο επιχειρηματικό περιβάλλον. Η μεταφορά της έννοιας αυτής και πολύ περισσότερο η εφαρμογή της στο περιβάλλον του εθελοντισμού αποτελεί μια ιδιαίτερη πρόκληση. Γι αυτό και η προσέγγιση θα πρέπει να τύχει ιδιαίτερου χειρισμού.

Η εθελοντική συμμετοχή στις δραστηριότητες ενός μη κερδοσκοπικού και εθελοντικού οργανισμού όπως το ΣΠΚ είναι το αποτέλεσμα ελεύθερης προσωπικής απόφασης του ενήλικα εθελοντή. Κανένας και τίποτε δεν επιβάλλει στον οποιοδήποτε να συμμετάσχει σε αυτή τη διαδικασία. Ο εθελοντής στον Προσκοπισμό μπορεί σε οποιαδήποτε στιγμή να αποχωρήσει από τη Κίνηση και δεν αναμένει να αποκομίσει οποιαδήποτε προσωπικά οφέλη από την ανάμειξή του και τη προσφορά του στη Κίνηση. Παρ' όλα αυτά μια βαθύτερη θεώρηση του θέματος μπορεί να μας οδηγήσει σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Με την εθελοντική συμμετοχή σε ένα οργανισμό, ο εθελοντής προσφέρει δωρεάν το χρόνο του, τις γνώσεις και τις ικανότητές του στον μέγιστο δυνατό βαθμό για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Η συνεισφορά αυτή θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένα δώρο για το οποίο ο οργανισμός δεν πληρώνει κόστος και ο εθελοντής δεν παίρνει οποιαδήποτε χρηματική ή άλλη υλική ανταμοιβή. Η συνεισφορά του κάθε εθελοντή ποικίλει ανάλογα με τις γνώσεις, τις ικανότητες του αλλά το διαθέσιμο χρόνο του. Κανένας δεν μπορεί να αμφισβητήσει τα δεδομένα αυτά. Όπως κανένας δεν μπορεί να αμφισβητήσει το γεγονός ότι ο χρόνος αυτός προέρχεται από τον ελεύθερο χρόνο του εθελοντή και συνήθως το χρόνο που διαθέτει για προσωπική ψυχαγωγία. Ως αποτέλεσμα, ο εθελοντής δεν αναμένει ούτε φυσικά προσδοκά να αντιμετωπίζεται η ελεύθερη προσφορά του χρόνου του με τον ίδιο τρόπο που αντιμετωπίζεται η συνεισφορά του χρόνου του στο εργασιακό του περιβάλλον, όπου λαμβάνει αντιμισθία για ότι προσφέρει. Επομένως μια σθεναρή αντίσταση ή έντονη διαφωνία σε αυτή τη προσέγγιση είναι πολύ πιθανή, ίσως πολλές φορές και αναμενόμενη. Πιθανό όμως να συμβεί και το παράδοξο, ένας εθελοντής δηλαδή να αναμένει να βρει την ίδια αντιμετώπιση στο χώρο και στον οργανισμό που προσφέρει την εθελοντική του υπηρεσία, όπως και στο εργασιακό του περιβάλλον.

Αν επομένως η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον εθελοντικό τομέα θα πρέπει να αντιμετωπισθεί ορθολογιστικά με την εισαγωγή εργαλείων αξιολόγησης όπως συμβαίνει και στο επιχειρηματικό περιβάλλον, τότε απαιτείται τεράστια προσοχή και εξαιρετικά λεπτή διαχείριση τόσο στην εισαγωγή τους σε πρώτο στάδιο, όσο και στη χρησιμοποίηση και εφαρμογή τους στη συνέχεια.

Στον Προσκοπισμό, ο οποίος αποτελεί μια παιδαγωγική Κίνηση, η ανάπτυξη του ατόμου ευρίσκεται στο επίκεντρο της προσπάθειας και του προγράμματος που προσφέρεται. Στη περίπτωση των ανηλίκων μελών, η αξιολόγηση είναι δομημένη μέσα στο σύστημα αναγνώρισης που εφαρμόζεται, το οποίο βασίζεται σε ένα ολοκληρωμένο συμβολικό πλαίσιο όπου η επιτυχία στη συμμετοχική προσπάθεια αντιπροσωπεύεται μέσω των πτυχίων και των σημάτων που φέρονται από τα παιδιά και τους νέους στη στολή τους. Στο επίπεδο των ενηλίκων όμως, η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνεται μέσα στη δομή και το σύστημα ηγεσίας που εφαρμόζεται.

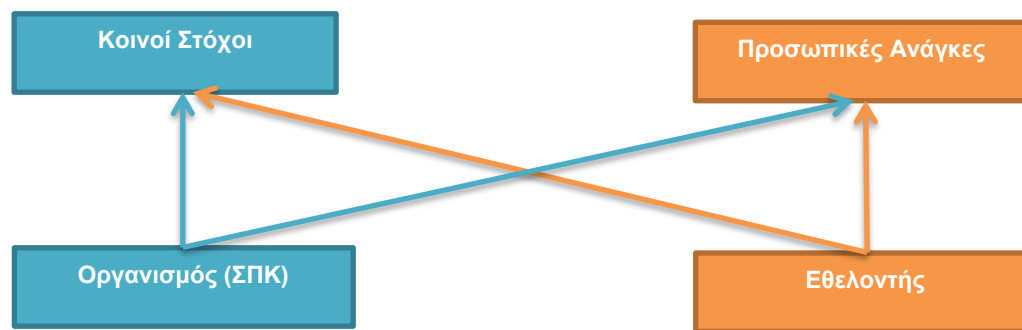
Ως βάση της προσέγγισης για να γίνει αυτή κατανοητή, μπορεί να χρησιμοποιηθεί η αρχή της εκπαιδευτικής δομής του Προσκοπισμού που βασίζεται στην απόκτηση γνώσεων και στη μάθηση, συμμετέχοντας ή παίζοντας (learning by doing and learning by playing). Επομένως η αξιολόγηση της συμμετοχής στη διαδικασία αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο για το άτομο, ως μια προσπάθεια μετρήσιμης αξιολόγησης της προσωπικής προόδου που επιτεύχθηκε μέσω αυτής της συμμετοχικής διαδικασίας, όσο και για τους σκοπούς της Κίνησης γενικότερα, στην αναγνώριση και αξιολόγηση της προόδου που επιτεύχθηκε στην ποιοτική αναβάθμιση του Προσκοπικού προγράμματος. Η μεθοδολογία επομένως που προτείνεται μέσω του προγράμματος «Ενήλικες στον Προσκοπισμό» παραπέμπει ουσιαστικά στην εφαρμογή μιας συστηματικής και καλά δομημένης αξιολόγησης η οποία να καταλήγει σε αξιόπιστα αποτελέσματα.

Συμπερασματικά, η εφαρμογή ενός μοντέλου αξιολόγησης της προσφοράς του εθελοντή μέσα από την εθελοντική εργασία που προσφέρει, θα πρέπει να βασίζεται σε συγκεκριμένες αρχές οι οποίες καθορίζουν ένα δίκαιο πλαίσιο λειτουργίας του συστήματος:

- Η αξιολόγηση μπορεί να γίνει μόνο αν έχουν τεθεί ξεκάθαροι και προσμετρήσιμοι στόχοι στη διαδικασία καταρτισμού της αμοιβαίας συμφωνίας και της ανάθεσης καθηκόντων
- Η αξιολόγηση αφορά συγκεκριμένα αποτελέσματα στα οποία επιτυγχάνει ο εθελοντής και όχι αναφορά στις συνθήκες ή τις δυσκολίες που αντιμετώπισε
- Η αξιολόγηση ουσιαστικά αποτελεί την κοινή συνισταμένη ή την κοινή τομή των ενδιαφερόντων του ατόμου ως εθελοντή και των στόχων και επιδιώξεων του οργανισμού
- Ο σκοπός της αξιολόγησης είναι η ανάλυση και η αναγνώριση της επιτυχίας σε συγκεκριμένους ατομικούς και παράλληλα ομαδικούς στόχους
- Η αξιολόγηση έχει τη μορφή διαλόγου ανάμεσα στον εθελοντή και την οργάνωση και έχει ως επιπρόσθετο στόχο να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για να αποφασιστεί το μέλλον του εθελοντή μέσα στον οργανισμό τόσο ως άτομο όσο και στο γενικότερο πλαίσιο της επίτευξης των επιδιώξεων του οργανισμού.

- Η αξιολόγηση είναι χρήσιμο εργαλείο στην απόφαση για το μέλλον του εθελοντή, όταν υπάρχει η δυνατότητα μετακίνησης του εθελοντή από ένα ρόλο σε άλλο.

Η αξιολόγηση θα πρέπει να βασίζεται σε μια ολιστική προσέγγιση, δηλαδή τόσο του ατόμου ως εθελοντή όσο και του οργανισμού και των στόχων του που αποτελούν το περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί ο εθελοντής.



Σχεδιάγραμμα 8: Προσέγγιση Αξιολόγησης που καλύπτει τόσο τον εθελοντή ως άτομο όσο και το περιβάλλον του οργανισμού.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, είναι πολύ πιθανό να υπάρξουν αντιδράσεις στην εισαγωγή του μοντέλου αξιολόγησης από άτομα εθελοντές οι οποίοι θα αντιμετωπίσουν την αξιολόγηση ως εργαλείο μέτρησης της απόδοσής τους ανάλογο με το ότι εφαρμόζεται στον εργασιακό τους χώρο. Γι' αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό να αντιληφθούν οι εθελοντές ότι αυτή η προσέγγιση αποτελεί εργαλείο που θα τους βοηθήσει στην αναγνώριση των δικών τους αναγκών και θα βοηθήσει στην υποστήριξη της δικής τους προσωπικής ανάπτυξης.

Ο στόχος της αξιολόγησης είναι να δώσει στους Ενήλικες στον Προσκοπισμό την ευκαιρία να αισθανθούν την ύπαρξη κινήτρων και ηθικής ανταμοιβής στην εθελοντική εργασία που προσφέρουν μέσω των ευκαιριών που τους παρουσιάζονται. Ουσιαστικά η αξιολόγηση είναι μέρος της προσπάθειας αναγνώρισης της υπηρεσίας που προσφέρει ο εθελοντής στη Κίνηση. Μπορεί δε να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για τη στοιχειοθέτηση της εθελοντικής προσφοράς του ατόμου στη προσπάθεια αναγνώρισης μιας τέτοιας προσφοράς στο ευρύτερο κοινωνικό ή ακόμα να επεκταθεί και στο εργασιακό περιβάλλον του εθελοντή.

Επομένως η αξιολόγηση παρέχει τη δυνατότητα:

- Να δοθεί στον εθελοντική εποικοδομητική και χρήσιμη επανατροφοδότηση αναφορικά με την ενασχόλησή του με τον εθελοντισμό και ειδικά για την εμπλοκή του στον Προσκοπισμό
- Να αναγνωριστούν και να αξιολογηθούν παράγοντες οι οποίοι περιορίζουν τη δυνατότητα μεγαλύτερης και πιο αποδοτικής εθελοντικής προσφοράς
- Να αναγνωριστούν δυνατότητας και ευκαιρίες μέσω των οποίων ο εθελοντής θα μπορεί να αναπτύξει ακόμη περισσότερο το άτομό του
- Να αναγνωριστεί επίσημα η εθελοντική προσφορά του εθελοντή.

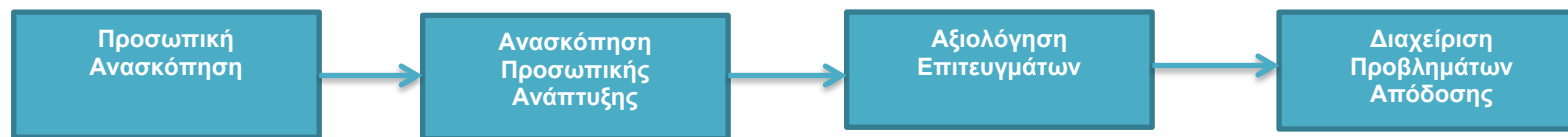
Όλοι αυτοί οι παράγοντες θα βοηθήσουν στη καλύτερη απόδοση του εθελοντή μέσα στο εθελοντικό κίνημα και ειδικά μέσα στη Προσκοπική Κίνηση αναπτύσσοντας και βελτιώνοντας ταυτόχρονα τη ποιότητα του προσφερόμενου Προσκοπικού προγράμματος.

Αυτά μπορούν να επιτευχθούν με την ετοιμασία και αποδοχή μιας αμοιβαίας συμφωνίας ανάμεσα στον εθελοντή και το ΣΠΚ, όπως αυτή έχει περιγραφεί γενικά πιο πάνω και που ειδικά θα πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής:

- Καθορισμό στόχων οι οποίοι θα πρέπει να έχουν το στοιχείο της πρόκλησης για τον εθελοντή ως άτομο, να είναι όμως ταυτόχρονα ρεαλιστικοί και υλοποιήσιμοι
- Καθορισμό συγκεκριμένων αποτελεσμάτων έτσι που να δίδεται ξεκάθαρη κατεύθυνση στον εθελοντή ως προς το που θα πρέπει να κινηθεί και τι αναμένεται ο ίδιος να κάνει (ποιοό ρόλο θα αναλάβει)
- Καθορισμό μεθόδων για συνεχή ανάπτυξη των ικανοτήτων του εθελοντή και μέσω της διαδικασίας αυτής της ποιοτικής ανάπτυξης του Προσκοπικού προγράμματος
- Επιβεβαίωση της διαδικασίας παροχής εποικοδομητικής και ανεξάρτητης πληροφόρησης στον εθελοντή αναφορικά με τη πρόοδο του μέσα από τη διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης στην οποία επιβάλλεται να εμπλέκεται ενεργά
- Ενίσχυση της υποκίνησης για εθελοντική προσφορά μέσω της παροχής μιας ολοκληρωμένης διαδικασίας προσωπικής ανάπτυξης με τη συμμετοχή σε ενδιαφέρουσες και ευχάριστες δραστηριότητες.

Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό από την αρχή της εφαρμογής του προγράμματος, ότι αυτό μπορεί να επηρεαστεί από εξωγενείς παράγοντες τόσο από την πλευρά του εθελοντή (επαγγελματικούς, προσωπικούς, οικογενειακούς, υγείας κ.λπ.) όσο και από το ΣΠΚ με αλλαγές που πιθανόν να υπάρξουν.

Η διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης της προσφοράς και της ατομικής ανάπτυξης του εθελοντή βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες.



Σχεδιάγραμμα 9: Πυλώνες Διαδικασίας Αξιολόγησης

Η αξιολόγηση της απόδοσης μπορεί να γίνει μόνο από άτομα τα οποία έχουν τύχει της κατάλληλης εκπαίδευσης.

Προσωπική Ανασκόπηση

Ο στόχος της προσωπικής ανασκόπησης είναι να δώσει την ευκαιρία στον εθελοντή ως άτομο να προβεί σε μια αυτό-αξιολόγηση. Με τον τρόπο αυτό δίδεται η ευκαιρία στον εθελοντή να δώσει ο ίδιος πληροφόρηση και πιθανόν επανατροφοδότηση στο σύμβουλό του για τη προσωπική του απόδοση. Η προσωπική ανασκόπηση θα πρέπει να καλύπτει τρεις βασικούς τομείς:

- Την απόδοση στην εργασία που έχει αναληφθεί
- Τα αποτελέσματα
- Τις επιτυχίες.

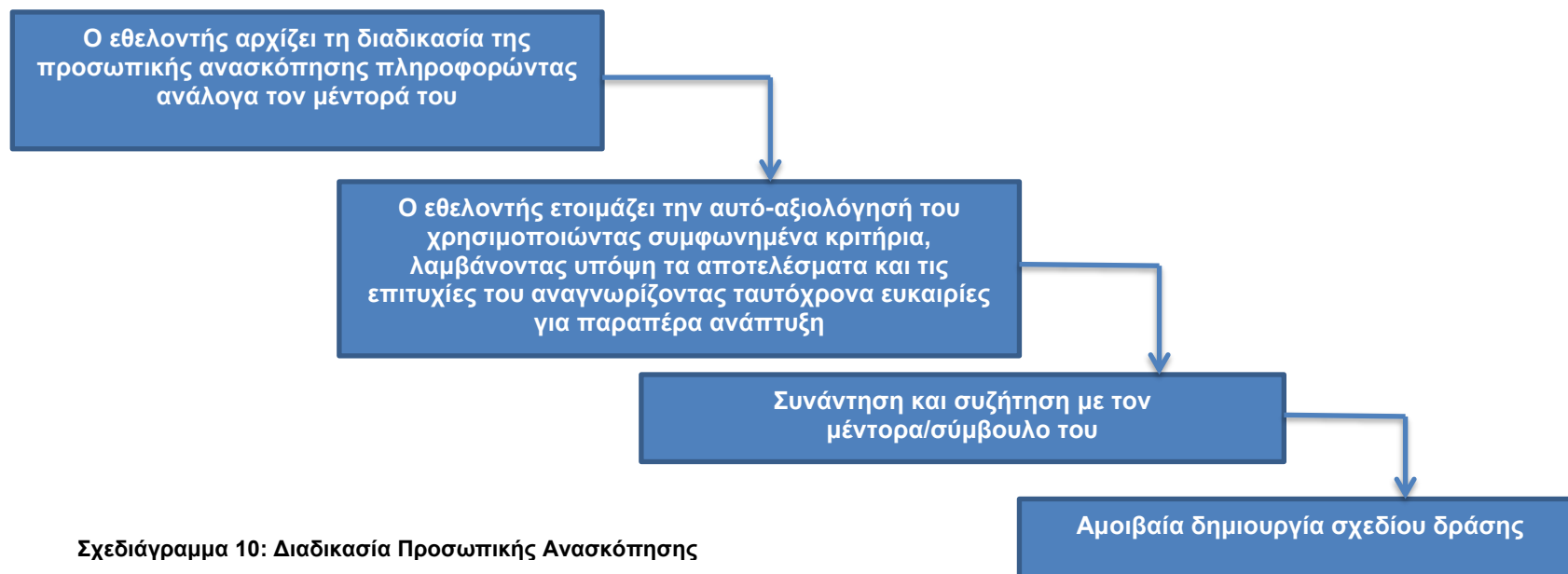
Η διαδικασία αυτή δίδει την ευκαιρία στον ίδιο τον εθελοντή να εισηγηθεί αλλαγές στην αμοιβαία συμφωνία του, τροποποιήσεις στα καθήκοντά του, αναγνώριση αναγκών για επιμόρφωση και εκπαίδευση και τρόπους με τους οποίους ο ίδιος θα ενισχύσει το βαθμό προσωπικής του ικανοποίησης με την ενασχόλησή του με τον Προσκοτισμό.

Οι στόχοι της προσωπικής ανασκόπησης είναι:

Στόχοι Προσωπικής Ανασκόπησης

1. Η ενθάρρυνση εποικοδομητικής επανατροφοδότησης στον εθελοντή αναφορικά με την απόδοσή του, τα αποτελέσματα και τις επιτυχίες του.
2. Η αναγνώριση παραγόντων που επιδρούν αρνητικά και εμποδίζουν τον εθελοντή από του να μεγιστοποιεί τη προσωπική του απόδοση στην εθελοντική εργασία και η λήψη μέτρων για περιορισμό τους.
3. Η προώθηση του αισθήματος της ανάληψης προσωπικής ευθύνης για μεγιστοποίηση της απόδοσης του εθελοντή.

Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η εξής:



Σχεδιάγραμμα 10: Διαδικασία Προσωπικής Ανασκόπησης

Αξιολόγηση Προσωπικής Ανάπτυξης

Είναι μια διαδικασία που αφορά όλους τους ενήλικες εθελοντές με στόχο να έχουν ο καθένας ξεχωριστά την ευκαιρία να εξετάσουν τη θέση τους κατά τη διάρκεια του «Προσκοπικού κύκλου ζωής» τους. Μέσα από την εφαρμογή της διαδικασίας έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν με τον μέντορα/υποστηρικτή τους τα πλάνα τους για το μέλλον και να αναγνωρίσουν τα απαιτούμενα προσόντα, γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωσή τους. Η διαδικασία θα πρέπει να αποσκοπεί στην αντιστοίχιση των προσωπικών επιδιώξεων και πλάνων του ενήλικα εθελοντή με τις αντίστοιχες επιδιώξεις και πλάνα του ΣΠΚ, έτσι που μέσα από την εφαρμογή τους να ικανοποιούνται στον μέγιστο δυνατό βαθμό και οι δύο πλευρές.

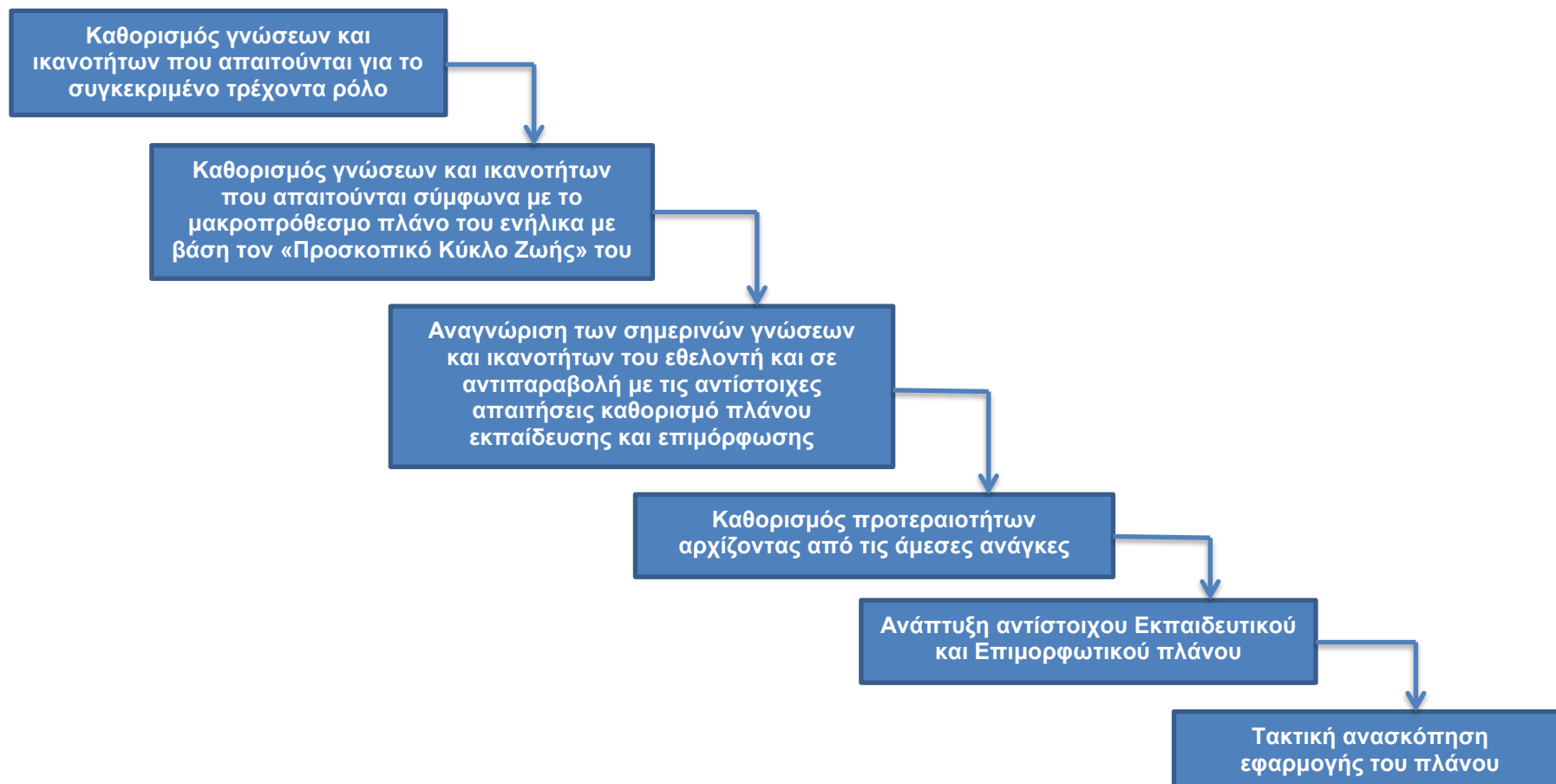
Στόχοι Αξιολόγησης Προσωπικής Ανάπτυξης

- 1. Η διασφάλιση της ανάπτυξης όλων των ενηλίκων εθελοντών στον μέγιστο δυνατό βαθμό και η παροχή ευκαιριών να αναπτύξουν μελλοντικά πλάνα τα οποία θα μεγιστοποιούν το όφελος που θα αποκομίσουν.**
- 2. Η διατήρηση των αναγκαίων αποθεμάτων ενήλικου ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη της Αποστολής του ΣΠΚ και του στρατηγικού προγραμματισμού με ένα ορθολογιστικά δομημένο τρόπο.**

Η αξιολόγηση της προσωπικής ανάπτυξης του κάθε ενήλικα εθελοντή θα πρέπει να επαναλαμβάνεται τουλάχιστο ετήσια, έτσι που να διατηρείται η σχετική δυναμική και ταυτόχρονα να είναι σύγχρονη των αναγκών του ατόμου αλλά και του οργανισμού. Μέσα από τη διαδικασία θα πρέπει να αναδεικνύονται οι ικανότητες του ατόμου, οι γνώσεις που απαιτούνται για την εκπλήρωση των καθηκόντων που αναλαμβάνονται και τα οποιαδήποτε κενά τα οποία απαιτούν εκπαίδευση και επιμόρφωση του εθελοντή. Οι ανάγκες εκπαίδευσης και επιμόρφωσης είναι αναγκαίο να τίθενται σε σειρά προτεραιότητας λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη τις άμεσες και τρέχουσες ανάγκες αλλά και τις προθέσεις του ατόμου, αναφορικά με την ανάπτυξη του «Προσκοπικού κύκλου της ζωής» του.

Ως αποτέλεσμα της διαδικασίας, θα πρέπει να επιδιωχθεί να δημιουργηθεί ένα ρεαλιστικό πλάνο εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του εθελοντή βαθμοφόρου.

Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η εξής:



Σχεδιάγραμμα 11: Διαδικασία Αξιολόγησης Προσωπικής Ανάπτυξης

Αξιολόγηση Επιτευγμάτων

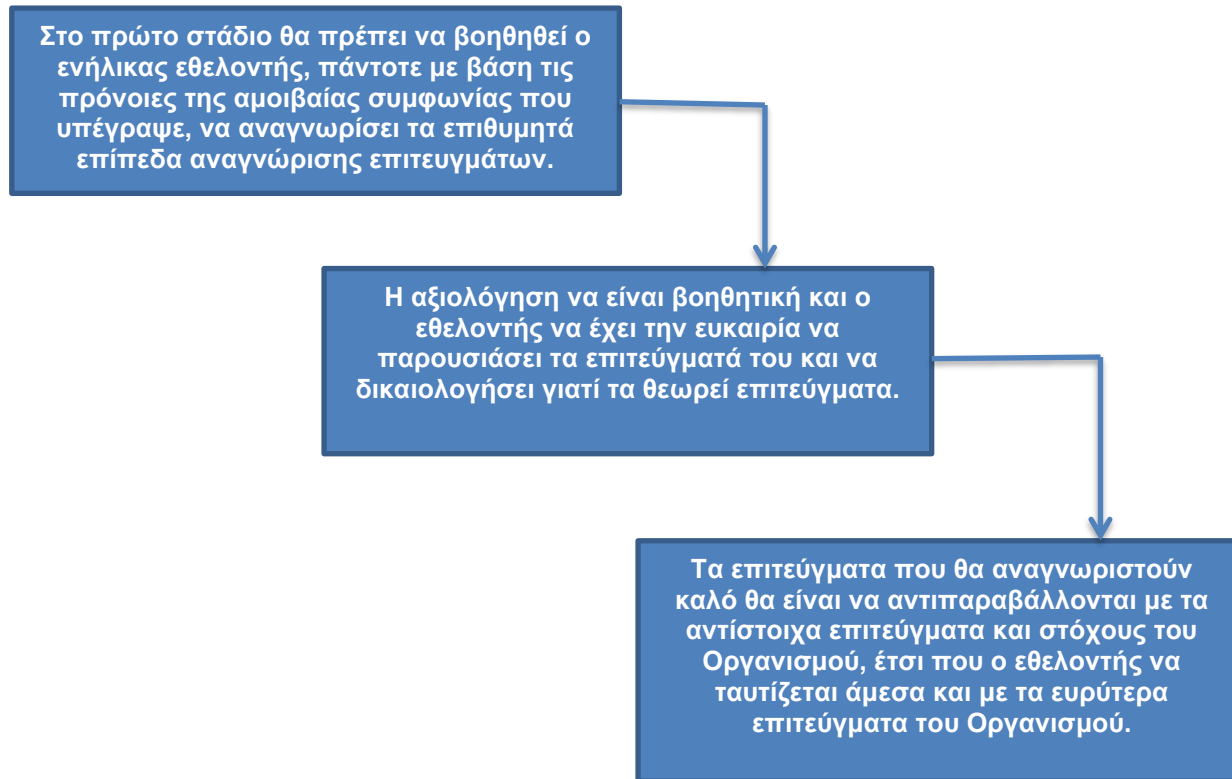
Η αξιολόγηση των επιτευγμάτων έχει διπλή σημασία. Πρώτιστα για να δώσει την ευκαιρία στον ενήλικα εθελοντή να αξιολογήσει τον εαυτό του και να ανακαλύψει ότι η προσφορά του είχε αποτέλεσμα και κατά δεύτερο λόγο να τονωθεί η αυτοπεποίθησή του, μέσω της αναγνώρισης αυτών που έχει επιτύχει. Σε πολλές περιπτώσεις πιθανό να μην είναι τόσο εύκολα αναγνωρίσιμα και ευδιάκριτα τα επιτεύγματα γι' αυτό και ο εθελοντής θα πρέπει να ενθαρρυνθεί να τα ανακαλύψει, να τα αναδείξει και γιατί όχι, να τα παρουσιάσει.

Στόχοι Αξιολόγησης Επιτευγμάτων

1. Η διασφάλιση μιας ελάχιστης και ικανοποιητικής απόδοσης έτσι που ο εθελοντής να αναγνωρίσει τα επιτεύγματά του, που ταυτόχρονα οδηγούν και στη συλλογική επίτευξη των στόχων του οργανισμού.
2. Η ενθάρρυνση της ενεργούς συμμετοχής στον εθελοντισμό και ιδιαίτερα στη προσπάθεια για επίτευξη των ευρύτερων και γενικότερων στόχων του Οργανισμού.
3. Η προώθηση μέσω της απόδοσης των στόχων του Οργανισμού και η προσωπική προσπάθεια του εθελοντή στην επίτευξη των στόχων αυτών, μέσω της επίτευξης των δικών του προσωπικών στόχων.

Τα επιτεύγματα ενός εθελοντή στο Προσκοπισμό μπορεί να είναι κάποια μικρά έργα, ή ίσως η διοργάνωση μεγάλων δράσεων. Όλα θα πρέπει να είναι αναγνωρίσιμα και να τυγχάνουν της ανάλογης εκτίμησης. Οι μέντορες και οι υποστηρικτές είναι σημαντικό να έχουν υπόψη τους ότι αυτά τα επιτεύγματα επιτυγχάνονται με την εποικοδομητική προσφορά ελεύθερου χρόνου, γι' αυτό και η αξιολόγηση, αλλά πολύ περισσότερο η αναγνώριση, θα πρέπει να βασίζονται στα αντίστοιχα κριτήρια. Από την άλλη δεν θα πρέπει η αναγνώριση να αφορά ασήμαντα επιτεύγματα, γι' αυτό και η διαδικασία θα πρέπει να είναι δίκαιη, έτσι που ο κάθε εθελοντής να αισθάνεται ότι κρίνεται πάνω σε μια δίκαιη και ορθολογιστική βάση.

Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η εξής:



Σχεδιάγραμμα 12: Διαδικασία Αξιολόγησης Επιτευγμάτων.

Σημαντικό στοιχείο στη διαδικασία αποτελεί η ανοικτή συζήτηση μέσα από την οποία θα πρέπει να διαφανούν και να αναγνωριστούν οι παράγοντες για τους οποίους έχει δημιουργηθεί ένα επίτευγμα ή δεν έχει δημιουργηθεί η προϋπόθεση επιτυχίας, αναγνωρίζοντας τους λόγους γι' αυτό.

Διαχείριση Προβλημάτων Απόδοσης

Η διαχείριση προβλημάτων απόδοσης είναι ένα σημαντικό μέρος της όλης διαδικασίας και η έγκαιρη διάγνυσή τους, διασφαλίζει την ομαλή λειτουργία του ενήλικα εθελοντή ως ατόμου και κατά συνέπεια ολόκληρου του Οργανισμού ως συνόλου.

Στόχοι Διαχείρισης Προβλημάτων Απόδοσης

1. Η διασφάλιση της απόδοσης των ενηλίκων εθελοντών και η έγκαιρη αναγνώριση και αντιμετώπιση πιθανόν προβλημάτων που δημιουργούνται.
2. Η έγκαιρη διάγνωση προβλημάτων και η λήψη διορθωτικών μέτρων για αποφυγή δημιουργίας συναισθημάτων απογοήτευσης που θα αποθαρρύνουν τους ενήλικες στην εθελοντική ενασχόλησή τους.

Είναι πολύ σημαντική η έγκαιρη και άμεση διάγνωση προβλημάτων σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας. Αυτό θα βοηθήσει πρώτιστα τον ενήλικα εθελοντή να επιστρέψει σε μια ορθολογιστική διαδικασία παροχής εθελοντικής υπηρεσίας η οποία θα έχει αποτέλεσμα τόσο για τον ίδιο όσο και για τον Οργανισμό.

Συνήθως τα προβλήματα απόδοσης επενεργούν με αρνητικό τρόπο στην όλη προσπάθεια και δημιουργούν τεράστιες απογοητεύσεις. Είναι ακόμη πιθανή μια πολύ αρνητική κατάληξη η οποία να δημιουργήσει τραυματική εμπειρία στον εθελοντή. Σε τέτοια περίπτωση ο εθελοντής όχι μόνο θα απογοητευτεί και πολύ πιθανόν να εγκαταλείψει την εθελοντική προσφορά, ίσως δε να καταλήξει να ενεργεί ως αρνητικός πρεσβευτής της Κίνησης με τα συνεπαγόμενα αρνητικά αποτελέσματα για την εικόνα και τη φήμη της Κίνησης.

Ο μέντορας θα πρέπει να ενεργεί ως βοηθός και υποστηρικτής της προσπάθειας του ενήλικα εθελοντή και να είναι σε θέση να προτείνει άμεσες και αποτελεσματικές λύσεις στο πρόβλημα. Για παράδειγμα θα πρέπει να είναι σε θέση (και να έχει την εξουσία και δυνατότητα γι' αυτό), να προτείνει στον εθελοντή τη μετακίνησή του σε άλλο ρόλο ποιο ενδιαφέροντα και εποικοδομητικό.

Δεν υπάρχει συγκεκριμένη διαδικασία και συγκεκριμένο μοντέλο που ακολουθείται στη διαχείριση προβλημάτων, είναι όμως σημαντικό τις περιπτώσεις αυτές να τις χειρίζονται έμπειροι μέντορες που να έχουν την ικανότητα και τη διορατικότητα να ανακαλύπτουν και να εφαρμόζουν διαδικασίες που να οδηγούν σε άμεσα αποτελέσματα.

ΣΩΜΑ ΠΡΟΣΚΟΠΩΝ ΚΥΠΡΟΥ
Προσωπική Αξιολόγηση για Πρώτη Ανάληψη Καθηκόντων

Όνοματεπώνυμο Εθελοντή	Όνοματεπώνυμο Μέντορα	Ημερομηνία
------------------------	-----------------------	------------

Προσωπική Ανασκόπηση	Σημειώσεις
Πόσο χρόνο διαθέτω για να προσφέρω εθελοντική εργασία στη Κίνηση;	
Ποιός τομέας με ενδιαφέρει περισσότερο και γιατί;	
Έχω προηγούμενη πείρα στον Προσκοπισμό; Πως και πότε;	
Ποιες γνώσεις και ικανότητες έχω που νομίζω πως μπορούν να με βοηθήσουν;	
Γιατί διαλέγω τον Προσκοπισμό για να προσφέρω εθελοντική εργασία;	

Προσδοκίες	Σημειώσεις
Τι αναμένω να αποκομίσω από την ενασχόλησή μου με τον Προσκοπισμό και πως αναμένω ότι θα νοιώσω ικανοποίηση;	
<ul style="list-style-type: none"> • Ποια στήριξη αναμένω ότι θα έχω από: • το ΣΠΚ ως οργανισμό 	

<ul style="list-style-type: none"> • τα μέλη της ομάδας που θα συνεργαστώ • το σύστημα και την οργάνωση 	
Ποιες συγκεκριμένες προσωπικές δεξιότητες και ικανότητες αναμένω ότι θα αναπτύξω;	
Γενικά πως βλέπω την ανάπτυξη της προσωπικότητάς μου μέσα από την ενασχόληση με τον Προσκοπισμό;	

Πλάνο Προσωπικής Ανάπτυξης	Σημειώσεις
Ποια στοιχεία θα πρέπει να βελτιώσω μέσω εκπαιδεύσεων;	
Ποιές εκπαιδεύσεις θα πρέπει να παρακολουθήσω; <ul style="list-style-type: none"> • Προκαταρκτική • Βασικές • Διακριτικού Δάσους • Ειδικές 	
Πόσο χρόνο μπορώ να διαθέσω για την εκπαίδευση και επιμόρφωσή μου;	
Πως βλέπω χρονικά να τοποθετούνται οι εκπαιδεύσεις στο πλάνο μου;	
<ul style="list-style-type: none"> • Πως βλέπω το ρόλο του προσωπικού μου μέντορα; • Συχνότητα συναντήσεων; 	

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Παρακολούθηση προόδου μου;• Συνεντεύξεις;• Αξιολογήσεις;• Επαναπροσδιορισμό στόχων; | |
|--|--|

ΣΩΜΑ ΠΡΟΣΚΟΠΩΝ ΚΥΠΡΟΥ
Προσωπική Αξιολόγηση Ενήλικα Εθελοντή

Όνοματεπώνυμο Εθελοντή:	Όνοματεπώνυμο Μέντορα:	Ημερομηνία:
-------------------------	------------------------	-------------

Προσωπική Ανασκόπηση	Σημειώσεις
Τι έχω κάμει το οποίο ξεκάθαρα συνεισφέρει στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων;	
Τι έχω κάμει το οποίο δεν συνεισφέρει στην επίτευξη των στόχων που είχα;	
Σε ποιο βαθμό οι γνώσεις και ικανότητές μου έχουν βοηθήσει στην επίτευξη των στόχων μου;	
Πως αυτές οι γνώσεις και ικανότητες μου ή η έλλειψή τους είχαν ως αποτέλεσμα τη μη επίτευξη των στόχων;	
Πως αξιολογώ τα αποτελέσματα της προσφοράς μου: <ul style="list-style-type: none"> • Ποιοτικά • Ποσοτικά • Χρονικά 	

Αξιολόγηση Προσωπικής Ανάπτυξης - Απόδοση	Σημειώσεις
Πως αξιολογώ τη συνεισφορά μου γενικά στη Κίνηση;	
Σε ποιο βαθμό έχω συνεισφέρει στη λειτουργία της ομάδας στην οποία είμαι μέλος;	
Συνεισφέρω στο μέγιστο των δυνατοτήτων μου ή μπορώ ακόμη περισσότερο;	
Έχω τύχει της ανάλογης υποστήριξης από το ΣΠΚ;	
Μου δόθηκαν ευκαιρίες προσφοράς που δεν αξιοποίησα;	
Μου δόθηκαν ευκαιρίες εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που δεν αξιοποίησα;	
Νοιώθω ότι έχω προσφέρει ότι μπορούσα σε αυτό τον τομέα και δεν έχω κάτι άλλο να δώσω;	

Αξιολόγηση Προσωπικής Ανάπτυξης - Προοπτικές	Σημειώσεις
Τι θα μπορούσα να αλλάξω στον εαυτό μου για να έχω καλύτερα αποτελέσματα;	
Ποιές γνώσεις και ικανότητες χρειάζεται να αποκτήσω/βελτιώσω και πως;	
Ποια στοιχεία στο περιβάλλον που προσφέρω θα ήθελα να αλλάξουν για να βελτιώσω την απόδοσή μου; <ul style="list-style-type: none"> • Άτομα 	

<ul style="list-style-type: none"> • Μέσα • Σχέσεις • Συστήματα • Μέθοδοι εργασίας 	
Ποιές εκπαιδεύσεις και τι επιμόρφωση χρειάζομαι για να βελτιωθώ;	

Αξιολόγηση Προσωπικής Ανάπτυξης - Ικανοποίηση	Σημειώσεις
Πόσο ικανοποιημένος νοιώθω από τη προσφορά μου στη Κίνηση;	
Πως μπορώ να βελτιώσω την ικανοποίηση που νοιώθω από τη προσφορά μου;	
Πως βλέπω τη συνέχιση της προσφοράς μου στη Κίνηση; <ul style="list-style-type: none"> • Συνεχίζω με τον ίδιο ρόλο και βελτιώνω.... • Αλλάζω ρόλο, θα ήθελα να προσφέρω ως..... 	
Τι αναμένω από το ΣΠΚ για να βελτιωθεί ο προσωπικός βαθμός ικανοποίησής μου;	
Τι περιμένω από τους άμεσους συνεργάτες μου για να βελτιωθεί ο προσωπικός βαθμός ικανοποίησής μου;	