



ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ ΚΟΛΛΙΟΠΟΥΛΟΥ
ΣΧ. ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ 43^{ΗΣ} ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

ΟΜΑΔΑ

Η ομάδα είναι μια ζωντανή αναπτυσσόμενη διεργασία, μοναδική στην κάθε της στιγμή και έκφραση που εμπλέκει πολλές πλευρές της ανθρώπινης λειτουργίας και πολλά επίπεδα κοινωνικής οργάνωσης. Συναποτελείται από άτομα-μέλη της ή υποομάδες, που συσχετίζονται, αλληλεξαρτώνται και συναλλάσσονται με γνώμονα το κοινό έργο και σκοπό τις κοινές αξίες. Είναι ενταγμένη σε κάποιο ευρύτερο περιβάλλον με το οποίο βρίσκεται σε συνεχή συναλλαγή και αλληλεξάρτηση.

Η ομάδα στην πορεία της λειτουργικής ανάπτυξής της συνεχώς αναμορφώνεται, επαναπροσδιορίζοντας και συνθέτοντας, σε κάθε φάση, στοιχεία της οργάνωσης και της διεργασίας της, προς μια περισσότερο «οργανωμένη συμπλοκότητα».

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ
ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ
ΟΜΑΔΙΚΟΥ
ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ
ΣΧΕΣΕΩΝ
ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ
ΜΕΛΩΝ

ΕΓΚΡΙΣΗ
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ

ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ -
ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ

**ΔΙΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΗΣ
ΟΜΑΔΑΣ**

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ
ΟΙΚΕΙΟΤΗΤΑΣ

ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ
ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΑΣ

ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΝΟΗΜΑ

ΑΛΛΑΓΗ -
ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

ΒΑΣΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

1. ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΛΗΛΕΞΑΡΤΗΣΗ: Ανάγκη διατήρησης της ιδιαιτερότητας, της διαφορετικότητας και της ιδιαίτερης πορείας του καθενός, σε σχέση με την ανάγκη του να ανήκει, να μοιάζει με τους άλλους και να συλλειτουργεί σε κοινά έργα.

2. ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΗ: Διατήρηση και συνέχιση παλιών και οικείων καταστάσεων και προσεγγίσεων, σε σχέση με την ανάγκη για αλλαγή.

3. ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΟ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΣΗ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: Ανάγκη του καθενός να είναι αποτελεσματικός και αποδοτικός σε αυτό που αναλαμβάνει, σε σχέση με την ανάγκη να εκφράζει τα συναισθήματά του και να διαμορφώνει κλίμα οικειότητας στις μεταξύ του σχέσεις.

ΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Σε όλες τις ομάδες παρατηρείται ότι κατανέμονται οι ευθύνες και το «ηγείσθαι» για τις ξεχωριστές αυτές λειτουργίες ανάμεσα στα μέλη, έτσι ώστε κάποιιοι να αναλαμβάνουν περισσότερο από άλλους τη μια ευθύνη έναντι της άλλης. Έτσι διαμορφώνεται το περίγραμμα κάποιων ρόλων που αποτελούν «σχηματισμούς χαρακτηριστικής συμπεριφοράς και ευθύνης».

Ο «ηγέτης του έργου»

Οι ομάδες συγκροτούνται για να υλοποιήσουν ένα έργο για στο οποίο την πρωταρχική ευθύνη φέρει ο εκπαιδευτικός ως **«ηγέτης έργου»** και βοηθιέται σε μεγάλο βαθμό από τους μαθητές εκείνους που προσανατολίζονται κατεξοχήν προς το έργο, προσφέροντας κυρίως τη διάθεσή τους για εργασία. Τέτοιοι ρόλοι είναι: **«ο ειδικός»** στο θέμα, που έχει θεωρητικές γνώσεις ή πρακτική εμπειρία, **«ο γραμματέας»** που κρατάει **«ένα είδος ημερολογίου»** για τις δράσεις, **«ο βοηθός»** που συμμετέχει στο συντονισμό, **«ο αξιολογητής»** που στρέφει την προσοχή των μελών στο κατά πόσο προχωράει αποτελεσματικά το έργο, μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο και **«ο συνεχώς ερωτών»**, που βρίσκει συνεχώς αφορμή να διακόπτει και να ζητάει διευκρινίσεις για το έργο που δεν είναι ουσιαστικές ή δεν είναι της στιγμής (μ' αυτόν τον τρόπο υπηρετεί την ανάγκη να διατηρείται η ομάδα στην οικεία παραδοσιακή της μορφή).

Ο «ηγέτης της ομάδας»

Η διαμόρφωση και διατήρηση των σχέσεων των μελών της ομάδας, τουλάχιστον για όσο διαρκεί η υλοποίηση του έργου αναλαμβάνεται από τον **«ηγέτη της ομάδας»**, ο οποίος μπορεί να είναι ο εκπαιδευτικός ή κάποιος μαθητής για τον οποίο προκύπτει αυθόρμητα η λειτουργία αυτή. Είναι ρόλος που φροντίζει να κρατάει το ομαδικό πνεύμα ψηλά, που εκφράζει τις ανάγκες της ομάδας, που υποστηρίζει τα συμφέροντα των μελών, όπως π.χ. την αναβολή στην παράδοση μιας εργασίας, ή την αφιέρωση περισσότερου χρόνου, για χαλάρωση, κλπ.

Πολλές φορές «ο ηγέτης της ομάδας» ενεργοποιείται έντονα και όχι σε χαμηλούς τόνους, σε σημείο να γίνει ενοχλητικός για τη μαθησιακή διαδικασία.

Ο «συναισθηματικά υπεύθυνος»

Ο ρόλος που διευκολύνει την έκφραση των συναισθημάτων και λειτουργεί σαν **«συγκινησιακό βαρόμετρο»**, εκφράζοντας το είδος και την ένταση του συναισθήματος της ομάδας είναι ο **«συναισθηματικά υπεύθυνος»**. Το άτομο αυτό είναι το πρώτο που δείχνει στενοχώρια ή δυσφορία για κάτι που δεν πάει καλά στις σχέσεις των μελών ή φόβο μπροστά σε κάποιο καινούργιο άνοιγμά του στη διεργασία π.χ. στο μοίρασμα των προσωπικών του εμπειριών.

Πολλές φορές εκφράζει τα συναισθήματα μέσα από «γκρίνια», ή «παράπωνα».

Μια άλλη μορφή του ίδιου ρόλου είναι **«ο γελωτοποιός»**, που βοηθάει με τον τρόπο του να παράγεται γέλιο και φέρνει τα μέλη πιο κοντά συγκινησιακά και τα ξεκουράζει, ιδιαίτερα σε στιγμές ανησυχίας και κούρασης από κάποια δυσκολία ή κρίση.

Επίσης **«ο εμπυχωτής»** είναι ο ρόλος αυτός που απευθύνεται στις συγκινησιακές ανάγκες της ομάδας, αυτός που έχει τον καλό λόγο, που επιβραβεύει, ενθαρρύνει, λειτουργεί εξισορροπητικά, επιλύει συγκρούσεις.

Και οι δυο ρόλοι στην υπερβολή τους δρουν αρνητικά.

«Ο αμφισβητίας»

Μια σημαντική ανάγκη, κοινή στη διεργασία όλων των ομάδων, είναι η ανάγκη των μελών για **διαμόρφωση και έκφραση της δικής τους άποψης** και παράλληλα για αντιπαράθεση με την άποψη των άλλων, για **αμφισβήτηση και ανεξαρτητοποίηση** από τα όποια δεδομένα περιέχει η δομή του προγράμματος ή υποστηρίζει ο δάσκαλος. Για να ικανοποιείται αυτή η ανάγκη αναδύεται ο ρόλος του **«αμφισβητία»** που εκφράζει την τάση για διεύρυνση του αντιληπτικού πλαισίου, για αυτόνομη και δημιουργική ανάπτυξη και για αλλαγή.

«Ο Ιδιαίτερος»

Ο ρόλος του «**ιδιαιτέρου**» είναι αυτός που έχει αναλάβει την ευθύνη να αναρωτιέται ποιο είναι το νόημα αυτού που κάνουμε και πως συνδέεται αυτό με ότι κάνουμε στη ζωή μας μέσα και έξω από την ομάδα. Είναι αυτός που δρα με πιο προσωπικό προσανατολισμό συγκριτικά με τους άλλους και μπορεί να περιθωριοποιείται και να αγνοείται κάπως η παρουσία του ή να περιβάλλεται με ενδιαφέρον και να αξιοποιούνται οι παρεμβάσεις του.

«Ο αποδιοπομπαίος»

Ο ρόλος που απευθύνεται στην ανάγκη για απορρόφηση της συγκινησιακής φόρτισης, ταυτόχρονα όμως και στην ανάγκη για αποδοχή της αδυναμίας και της προσωπικής ιδιαιτερότητας, είναι αυτός που ονομάζεται χαρακτηριστικά **«αποδιοπομπαίος»** ή αλλιώς **«καρπαζοεισπράκτορας»**. Είναι αυτός που δέχεται από την ομάδα το φορτίο της αποτυχίας του, του τι δεν πήγε καλά και θυμίζει ότι τα λάθη είναι τόσο αναμενόμενα όσο και χρήσιμα και βοηθούν στο να επανακαθορίζονται οι στόχοι, ώστε να γίνονται πιο κατάλληλοι και εφικτοί για την ομάδα.

ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ

Όλοι οι προαναφερθέντες ρόλοι είναι χρήσιμοι και αναδύονται για να υπηρετήσουν την ανάπτυξη της ομάδας. Οι σχηματισμοί των ρόλων, όπως αναδεικνύονται αντανακλούν τις «εσωτερικές φωνές» που συνυπάρχουν μέσα στον καθένα από μας όταν συμμετέχει σε μια ομάδα: υπάρχει η φωνή της αμφισβήτησης, αυτή που φωνάζει κουράστηκα ή δυσκολεύομαι, κλπ. Οι ρόλοι ταυτόχρονα αντικατοπτρίζουν διεργασίες αντίστοιχες της ευρύτερης κοινωνίας. Οι ρόλοι επομένως αποτελούν **αλληλένδετους, συμπληρωματικούς κρίκους στη διεργασία της μάθησης.**

Η δυσλειτουργία προκύπτει σε δυο περιπτώσεις:

- Όταν οι ρόλοι παγιώνονται σε κάποια πρόσωπα και σε συγκεκριμένες μορφές έκφρασης και δεν εναλλάσσονται ανάμεσα σε περισσότερα μέλη.
- Όταν δεν αξιοποιούνται για την αντιμετώπιση των αναγκών της ομάδας, αλλά αντίθετα θεωρούνται ενόχληση και επιχειρείται η αποσιώπησή τους.

ΠΩΣ ΑΝΑΔΕΙΚΝΟΝΤΑΙ ΟΙ ΡΟΛΟΙ

Η κάθε ομάδα αναπτύσσει τη δική της διεργασία με το δικό της μοναδικό τρόπο. Ανάλογα με τον τρόπο που έχει μεγαλώσει ο κάθε ένας και τη δυναμική των σχέσεων μέσα στην οικογένεια και σε άλλες σημαντικές ομάδες στη ζωή του έχει και ανάλογη «προπαίδεια» σε ρόλους μέσα στη διεργασία. Όλοι τείνουμε να επαναλαμβάνουμε σχήματα συναλλαγής με τα οποία έχουμε εξοικειωθεί.

Κάποιος που μεγαλώνει με το ρόλο «του καλού παιδιού», τείνει περισσότερο προς τον «ηγέτη έργου» παρά προς τον «αμφισβητία», προς τον οποίο τείνει περισσότερο αυτός που έχει συνηθίσει να μπαίνει στο ρόλο του άτακτου.

ΠΩΣ ΟΙ ΡΟΛΟΙ ΑΠΟΚΤΟΥΝ ΙΣΧΥ

Οι δημοφιλείς ρόλοι μέσα στις ομάδες έχουν περισσότερη ισχύ, ο λόγος τους εισακούεται και η συμπεριφορά τους είναι αποδεκτή. Βέβαια τα κριτήρια της κάθε ομάδας σχετικά με τους δημοφιλείς μαθητές και τους μη δημοφιλείς διαφέρουν.

Για παράδειγμα οι ομάδες που δίνουν μεγάλη σημασία στη διεκπεραίωση ενός προκαθορισμένου έργου σε προκαθορισμένο χρόνο και τρόπο θεωρούν «δημοφιλή μαθητή», το μαθητή που μπαίνει στο ρόλο του «ηγέτη έργου», ενώ οι ομάδες που επιζητούν τη δημιουργική έκφραση τείνουν να θεωρούν πιο «δημοφιλή», «τον αμφισβητία», «τον ιδιαίτερο» ή «τον ηγέτη ομάδας».

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ

Ο δάσκαλος όταν αντιλαμβάνεται την ύπαρξη κάποιων ρόλων καλείται να:

- Αξιολογήσει, αξιοποιώντας και άλλες ενδείξεις, κατά πόσο η ομάδα πράγματι έχει κάποια ανάγκη στη δεδομένη φάση ανάπτυξής της. Για παράδειγμα, αν κάποιος μαθητής τα τελευταία λεπτά κάνει πολλαπλές απόπειρες για για αστεία, σε σημείο που να διασπάται συνεχώς η προσοχή όλων στην τάξη, αυτό μπορεί να σημαίνει ότι η ομάδα έχει κουραστεί και έχει ανάγκη για χαλάρωση ή για αλλαγή διαδικασίας.
- Παρέμβει, αξιοποιώντας τη συμπεριφορά ενός μαθητή (π.χ. «του γελωτοποιού»), λέγοντας: «από ότι φαίνεται και μας το δείχνει συνεχώς ο Κωστάκης με τα αστεία του, κουραστήκατε και έχετε ανάγκη για κάτι άλλο».

ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΕΝΑΛΛΑΓΗΣ ΤΩΝ ΡΟΛΩΝ

Εάν ο δάσκαλος διαπιστώνει ότι εναλλάσσονται οι ρόλοι μέσα στην ομάδα της τάξης του και διαφοροποιείται ολοένα και περισσότερο ο τρόπος έκφρασής τους, τότε έχει μια ένδειξη ότι η ομάδα προχωράει καλά.

ΦΑΣΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Η διεργασία ανάπτυξης της ομάδας παράγει θέματα προς επίλυση, μέσα από την αντιμετώπιση των οποίων οι καινούργιες πληροφορίες ενσωματώνονται σε παλιές δομές ή οι παλιές δομές διαλύονται για να δημιουργήσουν καινούργιες με αφορμή τις νέες πληροφορίες και ανάγκες. Αυτή η δυναμική αλληλουχία **αφομοίωσης, προσαρμογής, αποδόμησης-αναδόμησης** βρίσκεται στον πυρήνα της αναπτυξιακής διεργασίας της ομάδας.

Τα θέματα προς επίλυση αναδεικνύονται με κάποια χρονική σειρά, δημιουργώντας μια αλληλουχία φάσεων η διάρκεια των οποίων δεν είναι προβλέψιμη, γιατί εξαρτάται από τη δυναμική που αναπτύσσεται.

Φάση 1^η

- Καθορίζονται τόσο ο σκοπός όσο και οι επιμέρους στόχοι σε επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων γύρω από το συγκεκριμένο έργο.
- Προσδιορίζεται η στρατηγική δράσης.
- Δομείται το εκπαιδευτικό συμβόλαιο δηλαδή μια κοινή συμφωνία με τους μαθητές μας ως προς τις προσδοκίες που έχουμε, το πως θα λειτουργήσει η ομάδα και η μεταξύ μας συνεργασία, κ.α.

Στη φάση αυτή ο εκπαιδευτικός οφείλει να :

- Εξηγήσει τους κανόνες και τις κοινωνικές δεξιότητες της συνεργατικής συμπεριφοράς.
- Κάνει εξάσκηση στα παιδιά με «μαθήματα συνεργατικής» συμπεριφοράς.
- Κάνει σαφές στους μαθητές ότι κάθε μέλος της ομάδας έχει την ευθύνη: να ακούει προσεκτικά και με σεβασμό τον άλλον στην ομάδα, να συνεισφέρει στο θέμα που αφορά την ομάδα, να ζητά βοήθεια από την ομάδα, όταν χρειάζεται, να βοηθά άλλους στην ομάδα, όταν ζητείται, αλλά και ότι δεν πρέπει να αλλάζει γνώμη, εκτός αν πειστεί με λογικά επιχειρήματα.

Ακόμη ο εκπαιδευτικός οφείλει να εκπαιδεύσει κάθε μαθητή και μαθήτριά, έτσι ώστε να χρησιμοποιεί τριών «χρoιών φωνές», τη χαμηλή για τη συνεργασία, την κανονική και τη δυνατή, για την παρουσίαση του θέματός του στην τάξη.

Φάση 2^η

Σε αυτή τη φάση δοκιμάζονται όλα όσα συμφωνήθηκαν στην 1^η φάση, δηλαδή αποσαφηνίζονται οι κανόνες λειτουργίας, οι διαδικασίες και η προσέγγιση του θέματος και αρχίζει να διαμορφώνεται σαφέστερη εικόνα για το τι έχει να προσφέρει ο καθε ένας. Ταυτόχρονα αρχίζουν να αναδεικνύονται και οι αδυναμίες της ομάδας και οι διαφορές των συμμετεχόντων σε απόψεις, επίπεδο κινήτρου, δέσμευσης, κλπ.

Φάση 3^η

Στη φάση αυτή δημιουργούνται διαφωνίες και αντιπαραθέσεις, δηλαδή αρχίζουν να εκφράζονται οι διαφορές. Οι συμμετέχοντες επανεξετάζουν το κατά πόσο θέλουν να παραμείνουν σε μια ομάδα, τείνουν να αποβάλουν στόχους που δεν τους εκπροσωπούν, ακόμα και πρόσωπα που εκφράζουν κάτι από αυτούς. Κάποια αρνητικά συναισθήματα απευθύνονται προς το δάσκαλο ο οποίος τίθεται σε αμφισβήτηση για το ρόλο του, τις μεθόδους, η τις προσεγγίσεις του. Εν ολίγοις η ομάδα βιώνει **κρίση**.

Η κρίση παίρνει συνήθως τη θέση της κάππου στη μέση και σηματοδοτεί την ανάγκη επανατοποθέτησης στόχων και προσδοκιών, είναι **αναμενόμενη, καλοδεχούμενη και αξιοποιήσιμη**, αρκεί να είναι «στην ώρα» της, να περιορίζεται σε έκταση και δυσκολία που «αντιστοιχεί στις δυνάμεις» της συγκεκριμένης ομάδας.

Εάν η κρίση έρχεται άκαιρα ή είναι υπερβολικά «βαριά», τότε συνήθως η ομάδα προσπαθεί να την αποφύγει με διάφορους χειρισμούς αναβάλλοντας την αποκάλυψη των δυσκολιών. Έτσι όμως οι δυσκολίες συσσωρεύονται και η ανάγκη αντιμετώπισής τους γίνεται πιο επιτακτική, οπότε χρειάζεται «πυροσβεστική» παρέμβαση.

Φάση 4^η

Αν η ομάδα αντέξει την αβεβαιότητα της προηγούμενης φάσης και αξιοποιήσει την ανάπτυξη των συναισθημάτων και των δυσκολιών, προχωράει σε επανατακτοποίηση αρκετών θεμάτων που αφορούν τους στόχους, τις διαδικασίες, τους κανόνες, τους ρόλους, κ.α. Ξεκαθαρίζει τις ασάφειες και επανατοποθετεί το συμβόλαιο σε νέα βάση, περνώντας έτσι σε βαθύτερο συγκινησιακό και αντιληπτικό επίπεδο.

Φάση 5^η

Επικρατεί ευφορία, διαμορφώνεται κλίμα εμπιστοσύνης και η ομάδα χαρακτηρίζεται από συγκέντρωση στην εκμάθηση νέων πραγμάτων. Αυξάνεται η οικειότητα, το «εμείς» είναι εντονότερο, η ταυτότητα της ομάδας σαφέστερη, αναπτύσσεται η «αυτοηγετικότητα» της ομάδας, δηλαδή η ικανότητα των συμμετεχόντων για αυτορύθμιση και μεγαλώνει η δέσμευση μεταξύ τους.

Φάση 6^η

Η ομάδα σ' αυτή τη φάση έχοντας πετύχει ένα πρώτο επίπεδο των στόχων της θα μπορούσε να τερματίσει, κάνοντας απολογισμό και εστιάζοντας στο τι έμαθαν οι μαθητές και πως μπορούν να το αξιοποιήσουν μέσα και έξω από την ομάδα. Αν η ομάδα δεν τερματίσει ξεκινάει αναπόφευκτα ένας νέος κύκλος των προαναφερθέντων φάσεων, δημιουργούνται νέες απαιτήσεις και προσδοκίες και η ανασφάλεια επανέρχεται.

ΟΜΑΔΟΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ

Ομαδοσυνεργατική μάθηση (Cooperative Learning) εννοείται η εργασία σε ομάδες με κοινό στόχο, η οποία επιτρέπει τη μεγιστοποίηση της μάθησης για όλους (Johnson & Johnson, 1990).

Η ομαδο-συνεργατική διδασκαλία και μάθηση:

- Βοηθά τα παιδιά με χαμηλή επίδοση και επηρεάζει θετικά την επίδοσή τους.
- Εμπλέκει τους μαθητές /τριες περισσότερο ενεργά στη διαδικασία μάθησης.
- Αναδεικνύει τις αδυναμίες των μαθητών και συμβάλλει στην άμβλυνσή τους.
- Βελτιώνει τις διαπροσωπικές τους σχέσεις .
- Βελτιώνει τις στάσεις απέναντι σε διαφορετικές φυλετικές και εθνικές ομάδες.
- Δημιουργεί ένα πιο άνετο και φιλικό περιβάλλον μάθησης.

Μέθοδος Jigsaw

Ο κάθε μαθητής της ομάδας αναλαμβάνει να επεξεργαστεί ένα υποθέμα από το θέμα που τους έχει ανατεθεί.

Στη συνέχεια κάθε μαθητής διδάσκει στους υπόλοιπους όσα έχει μελετήσει και κατακτήσει.

Ο κάθε μαθητής καταβάλλει ατομική προσπάθεια για να κατανοήσει, ώστε να διδάξει στους άλλους αυτά που κατανόησε και έτσι να συμβάλει στην απόδοση της ομάδας του.

Μέθοδος Learning Together

Οι μαθητές χωρίζονται σε τετράδες.

Αναλαμβάνουν να επεξεργαστούν ένα επίμαχο θέμα.

Υποδύονται αντιμαχόμενους ρόλους (υπέρ και κατά).

Δυο μαθητές από κάθε ομάδα συμμετέχουν σε διάλογο αντιπαράθεσης (debate).

Αντιστρέφονται οι ρόλοι.

Στρατηγική Co-op

- ✓ Οι μαθητές εκφράζουν τα ενδιαφέροντά τους για ένα θέμα.
- ✓ Συγκρότηση ομάδων με βάση το κοινό ενδιαφέρον.
- ✓ Επιλογή θεμάτων μελέτης από κάθε ομάδα. Ανάθεση καθηκόντων σε κάθε μέλος.
- ✓ Ατομική εργασία
- ✓ Παρουσίαση εργασίας από κάθε μέλος της ομάδας. Σύνθεση εργασιών.
- ✓ Προετοιμασία της παρουσίασης της ομάδας.
- ✓ Παρουσίαση των ομάδων.
- ✓ Αξιολόγηση:
- ✓ Η τάξη αξιολογεί την παρουσίαση κάθε ομάδας
- ✓ Η κάθε ομάδα αξιολογεί τη συμβολή κάθε μέλους της
- ✓ Ο εκπ/κός αξιολογεί την παρουσίαση κάθε ομάδας.

Στρατηγική ομαδικής εργασίας

Κάθε μαθητής αναλαμβάνει ένα ρόλο στον οποίο προσδιορίζονται τα καθήκοντα και οι ενέργειες που απαιτούνται, προκειμένου η ομάδα να ολοκληρώσει την εργασία της.

Για παράδειγμα, ο ρόλος ενός μαθητή είναι να ελέγχει το χρόνο που θα μιλήσει κάθε μέλος, άλλος μαθητής αναλαμβάνει να παρακινεί όλα τα μέλη να εκφράσουν τις απόψεις τους, άλλος αναλαμβάνει το ρόλο του γραμματέα ή του αναγνώστη κλπ.

Συνεργατική μάθηση - μέθοδος Kagan

ΟΜΑΔΑ: Κάθε συνεργατική ομάδα αποτελείται από 3-6 μόνιμα μέλη, ανάμεσα στα οποία υπάρχει ισχυρή συνοχή. Γνωρίζονται μεταξύ τους, αποδέχονται και υποστηρίζουν το ένα το άλλο. Είναι μια ομάδα με ετερογενή σύνθεση, βάσει των ικανοτήτων, του φύλου, της σύμπτωσης και της εθνοτικής καταγωγής.

■ **Τρόποι συγκρότησης των ομάδων:** τυχαίοι ή συνειδητοί.

■ Αρμοδιότητες στο πλαίσιο της ομάδας:

– Εκείνος που κρατά σημειώσεις και είναι υπεύθυνος για την ορθή εκφορά του λόγου (τη συντακτική και νοηματική ορθότητα).

– Εκείνος που χρονομετρά και είναι υπεύθυνος για την τήρηση των χρονικών ορίων.

– Ο δάσκαλος (επικεφαλής της ομάδας) διασφαλίζει ότι κάθε μέλος κάνει σωστά την εργασία που του έχει ανατεθεί και φροντίζει να υπάρχει αποτελεσματική επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη της ομάδας.

– Ο εκπρόσωπος είναι υπεύθυνος να βρίσκεται η ομάδα σε επαφή με τον εκπαιδευτικό και παρουσιάζει τόσο την εργασία ολοκληρωμένη όσο και μια έκθεση για το έργο της ομάδας.

■ **Ανάθεση των εργασιών στα μέλη της ομάδας,** οργάνωση της δουλειάς, προσδιορισμός της τεχνικής που θα χρησιμοποιηθεί (π.χ. «στρογγυλό τραπέζι», «ψηφιδωτό» κτλ.).

■ **Τεχνικές:** Όλες οι συνεργατικές τεχνικές έχουν λόγο ύπαρξης, καθώς καθεμιά από αυτές προσφέρεται για διαφορετική κατάσταση.

■ **Θέματα που πρέπει να συνεκτιμώνται κατά την επιλογή τεχνικής:**

- Ο χρόνος που παραχωρείται για την εργασία
- Οι μορφές των δραστηριοτήτων
- Το είδος του μαθήματος
- Το περιεχόμενο
- Ο βαθμός αλληλεξάρτησης

α) Τεχνική για τη συγκρότηση μιας ομάδας

Ανθρώπινο ψηφιδωτό: Τεχνική τυχαίας συγκρότησης ομάδας.

Θα κόψετε μερικές εικόνες σε τόσα κομμάτια, όσα είναι τα μέλη της ομάδας. Καθένας παίρνει ένα κομμάτι της εικόνας. Οι μαθητές ανταλλάσσουν τα κομμάτια μεταξύ τους. Καθένας πρέπει να ανταλλάξει τουλάχιστον ένα κομμάτι.

Στη συνέχεια πρέπει να βρουν ο ένας τον άλλο, για να συμπληρωθεί η εικόνα.

Έτσι οι ομάδες συγκροτούνται με τυχαίο τρόπο, αλλά, αν γράψετε τα ονόματα των μαθητών στο πίσω μέρος των κομματιών της εικόνας, η τεχνική αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να συγκροτηθούν ομάδες με πιο συνειδητό τρόπο.

β) Τεχνική για την επεξεργασία ενός νέου θέματος Συνέντευξη σε τρία βήματα:

Ο δάσκαλος δίνει στα μέλη της ομάδας κάρτες με τα γράμματα Α, Β, Γ, Δ. Καθένας παίρνει ένα διαφορετικό κείμενο και μια διαφορετική άσκηση. Κάθε μέλος της ομάδας διαβάζει το κείμενο και την άσκησή του και κρατά σημειώσεις.

- Ο μαθητής Α μιλά στο μαθητή Β σχετικά με το κείμενό του, ενώ ο Γ μιλάει στον Δ σχετικά με το δικό του κείμενο.

- Ο Β λέει στον Α και ο Δ λέει στον Γ τι διάβασε.

- Κουτσομπολιό»: Ο Α λέει στον Γ και στον Δ τι άκουσε από τον Β, ενώ ο Β λέει τι άκουσε από τον Α. Στη συνέχεια, ο Γ επαναλαμβάνει αυτά που άκουσε από τον Δ και ο Δ επαναλαμβάνει αυτά που άκουσε από τον Γ.

γ) Τεχνική ανακεφαλαίωσης και συστηματοποίησης

Στρογγυλό τραπέζι: Αυτή η τεχνική προσφέρεται για:

- προετοιμασία μιας παρουσίασης
- έλεγχο του κατά πόσο οι μαθητές κατανόησαν μια πληροφορία
- καταιγισμό ιδεών
- εξέταση των μαθητών

Τα μέλη της ομάδας χρησιμοποιούν ένα φύλλο χαρτί και ένα στυλό. Ένας από όλους γράφει κάτι και περνάει το χαρτί και το στυλό σε αυτόν που κάθεται στα αριστερά του. Η ονομασία «στρογγυλό τραπέζι» οφείλεται ακριβώς στο ότι το χαρτί και το στυλό περνούν από χέρι σε χέρι και κάνουν το γύρο της ομάδας.

δ) Τεχνικές αποτίμησης και αξιολόγησης

Αποστολή μιας ερώτησης – ποιοτικός έλεγχος και αξιολόγηση σε μια ομάδα.

Κάθε ομάδα στέλνει μια ερώτηση στις υπόλοιπες (με ομόφωνη απόφαση) και μετά από λίγο στέλνει και την ορθή απάντηση. Οι ομάδες ελέγχουν η μια την άλλη.

Εφαρμογή ομαδοσυνεργατικών μεθόδων/ στρατηγικών στη διδασκαλία της Γλώσσας

Κατανόηση κειμένου

Ο εκπαιδευτικός διαβάζει μία ιστορία.

Μετά, δίνει σε κάθε μέλος της ομάδας ένα διαφορετικό καρτούν.

Τα μέλη προσπαθούν να βάλουν τα καρτούν στη σωστή σειρά, ώστε να απεικονίσουν την ιστορία.

Αξιολόγηση κειμένου

Τα μέλη της ομάδας διαβάζουν ατομικά και σιωπηλά μία ιστορία που τους δόθηκε σε αντίγραφα από τον εκπαιδευτικό και γράφουν ατομικά σχόλια και την άποψή τους, όπως τι τους άρεσε στην ιστορία και τι όχι.

Στη συνέχεια συζητούν όλοι μαζί και εντοπίζουν κοινές ή διαφορετικές απόψεις.

Όταν οι απόψεις τους είναι διαφορετικές, προσπαθούν να τις αιτιολογήσουν και να πείσουν τα υπόλοιπα μέλη για την ορθότητά τους.

Στόχος είναι οι απόψεις των μελών τελικά να συγκλίνουν, ώστε σαν ομάδα πλέον να παρουσιάσουν τις αξιολογικές τους κρίσεις για την ιστορία ενώπιον της τάξης.

Δραματοποίηση λογοτεχνικού κειμένου (διηγήματος)

Ο εκπαιδευτικός διαβάζει ένα διήγημα.

Στη συνέχεια, σε συνεργασία με τους μαθητές, το διήγημα τεμαχίζεται σε επιμέρους επεισόδια (σκηνές) και κάθε ομάδα επιλέγει ένα επεισόδιο το οποίο επιθυμεί να δραματοποιήσει.

Κατόπιν, κάθε ομάδα συζητά την πλοκή του επεισοδίου, τους χαρακτήρες των ηρώων που εμφανίζονται σε αυτό, τη δράση τους, τα κίνητρα των ενεργειών τους κλπ. (*τι έκαναν, πώς το έκαναν, γιατί το έκαναν...*) και ένα μέλος κρατά σημειώσεις της συζήτησής τους.

Ο εκπαιδευτικός περιφέρεται και ενημερώνεται.

Μετά, οι ομάδες οργανώνουν τη δραματοποίηση των επεισοδίων και στη συνέχεια κάθε ομάδα διαδοχικά δίνει την παράστασή της με τη σειρά διάταξης των επεισοδίων.

Στο τέλος, τα μέλη κάθε ομάδας γράφουν δύο πράγματα που τους ικανοποίησαν κατά τη διάρκεια της δράσης τους, όπως επίσης και δύο πράγματα που θα μπορούσαν να βελτιώσουν σε μία επόμενη δραματοποίηση.

Εξάσκηση στη χρήση του λεξικού και παραγωγή γραπτού λόγου

Δίνεται στις ομάδες ένα σύνολο λέξεων άγνωστων στο λεξιλόγιό τους.

Τα μέλη αναζητούν στο λεξικό την ερμηνεία κάθε λέξης και σε συνεργασία, διατυπώνουν μία πρόταση που να περιέχει τη λέξη.

Ομαδοσυνεργατική συζήτηση

Αναπτύσσει τις επικοινωνιακές και λεκτικές δεξιότητες των μαθητών.

Στάδια της τεχνικής:

α) Ο συντονιστής της συζήτησης κάνει αντιφατικές δηλώσεις σχετικά με ένα θέμα.

β) Οι προτάσεις παρουσιάζονται στην αίθουσα.

γ) Κάθε μαθητής στέκεται κάτω από μια δήλωση, ανάλογα με τη γνώμη ή τα αισθήματά του.

δ) Αφού δημιουργηθούν οι ομάδες για τη συζήτηση, ο δάσκαλος θέτει ένα χρονικό όριο για τη συγκέντρωση των επιχειρημάτων υπέρ της δήλωσης.

ε) Μετά τη συγκέντρωση των επιχειρημάτων, κάθε ομάδα επιλέγει τον εκπρόσωπό της.

στ) Οι εκπρόσωποι των ομάδων κάθονται γύρω από ένα τραπέζι και παίρνουν τις λεγόμενες μάρκες συζήτησης (3-6 μάρκες, ανάλογα με το χρόνο που έχετε στη διάθεσή σας και τον αριθμό των παιδιών που συμμετέχουν).

ζ) Τα μέλη της ομάδας στέκονται πίσω από τους εκπροσώπους τους και παίρνουν επίσης μάρκες. Αυτές οι μάρκες επιτρέπουν στους υπόλοιπους μαθητές, εκτός από τον εκπρόσωπο, να συμμετέχουν στη συζήτηση. Εναλλακτικά, τα μέλη της ομάδας μπορούν να δώσουν τις μάρκες τους στον εκπρόσωπο, αν, μολονότι έχουν τελειώσει οι δικές του, έχει μερικά ακόμη επιχειρήματα να παρουσιάσει.

η) Όταν ο εκπρόσωπος αναπτύσσει ένα επιχειρήμα, πρέπει να τοποθετεί μια μάρκα στο κέντρο του τραπεζιού. Οι μάρκες ορίζουν τον αριθμό των επιχειρημάτων. Κάθε επιχειρήμα στοιχίζει μία μάρκα. Χρησιμοποιώντας αυτή την τεχνική, ο εκπαιδευτικός δεν ελέγχει μόνο τη διάρκεια της συζήτησης, αλλά διδάσκει τους μαθητές και πώς να διατυπώνουν τα επιχειρήματά τους με ακρίβεια και συντομία.

Εφαρμογή ομαδοσυνεργατικών μεθόδων/στρατηγικών στα Μαθηματικά

Συντελεί στην περισσότερη χρήση της μαθηματικής γλώσσας.

Καλλιεργεί πολλαπλές προσεγγίσεις για την επίλυση ενός προβλήματος, διότι υπάρχει:

- ✓ ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των μελών της ομάδας
- ✓ ανάπτυξη της από κοινού αναπαράστασης του προβλήματος,
- ✓ δυνατότητα διαφορετικής ερμηνείας των δεδομένων του προβλήματος σε μαθηματικές σχέσεις,
- ✓ ποικιλία των στρατηγικών αντιμετώπισης του προβλήματος που επινοούνται από τα μέλη της ομάδας
- ✓ αναστοχασμός, τον οποίο «αναγκάζεται» να χρησιμοποιήσει ο μαθητευόμενος,
- ✓ εξάσκηση των μελών της ομάδας στο να θέτουν ερωτήσεις, να αναζητούν ακριβείς λεπτομέρειες, να εκτιμούν και να προβλέπουν, να υποθέτουν,
- ✓ επινόηση και χρήση επιχειρημάτων, τα οποία πρέπει να πείσουν τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.

ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΠΡΙΝ ΠΡΟ(Σ)ΧΩΡΗΣΟΥΝ ΣΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ

1. Οι μαθητές δεν έχουν συνηθίσει στην ομαδική εργασία και δεν αντιμετωπίζουν με σοβαρότητα αυτόν τον τρόπο εργασίας.
2. Δεν ευνοεί η αίθουσα διδασκαλίας που έχω. Είναι μικρή, τα θρανία δεν είναι καλά ώστε να μετακινηθούν και να φτιάξουμε τους χώρους των ομάδων.
3. Αισθάνομαι ανασφαλής, γιατί δεν έχω δουλέψει με αυτόν τον τρόπο.
4. Πώς θα ελέγχω την ατομική συμμετοχή και επίδοση των μαθητών μέσα στην ομάδα;
5. Πώς θα χωρίσω τους μαθητές μου σε ομάδες; Με ποια κριτήρια (αριθμός, φύλο, επίδοση, χαρακτήρα, διαφορετική προέλευση, κλπ) ή να αφήσω τους ίδιους να συστήσουν τις ομάδες μόνοι τους; Ποιοι είναι οι κίνδυνοι και οι δυσκολίες σε κάθε περίπτωση;

6. Πώς θα πείσω τους μαθητές μου να δουλέψουν ομαδικά; Πως θα αποκτήσουν ομαδικότητα και συνεργατικό χαρακτήρα; Απαιτείται χρόνος, κάποιο διάστημα πειραματισμού;

7. Σε περίπτωση που μέσα στην ομάδα επικρατήσει ως γλώσσα επικοινωνίας η μητρική γλώσσα των μαθητών μου (αλλοδαποί), πως θα το αντιμετωπίσω;

8. Πως θα αντιμετωπίσω τα παιδιά που είναι συνεσταλμένα και εσωστρεφή ή αυτά που είναι κοινωνικά, υπερισχύουν και επιβάλλονται στα άλλα;

9. Πόσο χρόνο θα δολεύουν οι ομάδες μόνες τους; Θα απευθύνομαι στην τάξη ως σύνολο ή η τάξη θα έχει χάσει τη συνολική εικόνα για τον εαυτό της; Θα ανακύψουν ίσως ζητήματα ανταγωνιστικότητας μεταξύ των ομάδων;

10. Τι κάνουμε με τα διαφορετικά μαθησιακά επίπεδα καθώς και με το θέμα αγόρια-κορίτσια;

11. Πως επεμβαίνω στο χωρισμό των ομάδων; Ποιος είναι ο ρόλος μου;

12. Πώς διαπραγματεύεται η ομάδα τις δυσκολίες της;
13. Πως αξιολογείται μια ομαδική δουλειά σε σχέση με τον κάθε μαθητή;
14. Σπάμε τις παρέες και τις φιλίες που υπάρχουν στην τάξη ή τις αξιοποιούμε;
15. Πώς διαχειριζόμαστε τη δυσλειτουργία μιας ομάδας; π.χ. Όταν όλα τα κάνει ένας ο οποίος «καπελώνει» τους άλλους, ή ομάδες όπου δεν λαμβάνει κανείς πρωτοβουλία;
16. Πόσο παρεμβατικός είναι ο εκπαιδευτικός; Ποιος είναι ο ρόλος του; Τι ακριβώς σημαίνει «εμψυχώνω» την ομάδα;
17. Αγωνιώ μήπως χάσω τον έλεγχο της τάξης. Πώς ελέγχω τις ομάδες;
18. Πώς καταφέρνω να γίνεται δουλειά και να μη γίνεται υπερβολική φασαρία;
19. Πώς ελέγχω το έργο που παράγεται;

ΧΩΡΙΣΜΟΣ ΟΜΑΔΩΝ

Τα κύρια κριτήρια για την ομαδοποίηση των μαθητών κατά περίπτωση είναι: νοημοσύνη, σχολική επίδοση, φύλο, ενδιαφέροντα.

Ανεξάρτητα από τα κριτήρια αυτά οι ομάδες μπορεί να είναι ομοιογενείς ή ανομοιογενείς, σταθερές ή μεταβλητές, ελεύθερες ή καθορισμένες. Βασικό ρόλο στο πώς θα χωριστούν οι ομάδες παίζει η **εμπειρία του εκπαιδευτικού και η παιδαγωγική του στόχευση, καθώς και το είδος του μαθήματος.**

Για παράδειγμα, ένα μάθημα Μαθηματικών, στο οποίο θέλει ο εκπαιδευτικός να κινητοποιηθούν όλοι οι μαθητές, αλλά ταυτοχρόνως να λύσουν τις ασκήσεις τους, ο χωρισμός σε ομάδες με κριτήριο τη σχολική επίδοση μοιάζει φυσικός, αρκεί να μη σταθεροποιηθεί. Στο μάθημα της Γλώσσας, όμως, οι ομάδες είναι συνήθως καλό να σχηματίζονται με κριτήριο το ενδιαφέρον των μαθητών για τα προτεινόμενα για διδασκαλία κείμενα. Από την άλλη, στο μάθημα της Λογοτεχνίας πάλι, μπορεί να αναθέσουμε σε μικτές ομάδες αγοριών - κοριτσιών ή σε αμιγείς ομάδες αγοριών και κοριτσιών να επεξεργαστούν κείμενα που έχουν «έμφυλο» _προβληματισμό και θεματική, προκειμένου να δούμε τον τρόπο πρόσληψης των κειμένων από παιδιά των δύο φύλων.

ΣΥΝΘΕΣΗ ΟΜΑΔΩΝ

Ο εκπαιδευτικός είναι καλό να:

1. Φτιάχνει ομάδες 4 ατόμων, όπου αυτό είναι δυνατόν, επειδή δουλεύουν καλύτερα (5 άτομα είναι καλύτερα από 3 άτομα).
2. Επιτρέπει στα παιδιά να διαλέξουν την ομάδα τους, τουλάχιστον στην αρχή της σχολικής χρονιάς.
3. Εξισορροπεί τη δυναμική της ομάδας σε σχέση με το φύλο, τη φυλή και τη συμπεριφορά (τα κορίτσια αποδίδουν καλύτερα σε ομάδες ίδιου φύλου).
4. Αλλάζει τη σύνθεση της ομάδας ανά τακτά διαστήματα.
5. Ανακατατάσσει τα μέλη, έτσι ώστε να τοποθετεί ένα παιδί υψηλής επίδοσης και ένα χαμηλής επίδοσης σε κάθε ομάδα.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΤΗ

Κατά την αξιολόγηση ο εκπαιδευτικός πρέπει:

- Να μην αξιολογεί απλώς, αλλά να καταγράφει το στάδιο ανάπτυξής του.
- Να αποτιμά τη βελτίωση του μαθητή σε σύγκριση με τις προηγούμενες επιδόσεις του.
- Να επισημαίνει το βαθμό στον οποίο ο μαθητής αξιοποίησε τις ικανότητές του.

