

# Η ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

## ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΡΕΛΛΟΣ

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγικά
2. Εννοιολογικές προσεγγίσεις της δυναμικής της ομάδας
3. Βασικοί παράγοντες προσδιορισμού της δυναμικής της ομάδας
  - Σχηματισμός ή σύνθεση των ομάδων
  - Μέγεθος της ομάδας
  - Δομή της ομάδας
  - 3.1. Κριτήρια σχηματισμού των ομάδων
  - 3.2. Μέγεθος της ομάδας
    - 3.2.1. Επιδράσεις του μεγέθους της ομάδας
      - 3.2.1.1. Μεγάλη ομάδα
      - 3.2.1.2. Μικρή ομάδα
4. Δομή της ομάδας
  - 4.1. Οργάνωση της ομαδικής εργασίας
    - 4.1.1. Η τυπική πλευρά
    - 4.1.2. Η ουσιαστική πλευρά
      - 4.1.2.1. Φάσεις εξέλιξης της εργασίας στα πλαίσια της ομάδας
5. Στόχοι μιας εργασίας στα πλαίσια της ομάδας
  - 5.1. Ενδεικνυόμενες ασκήσεις (δραστηριότητες), κατ' αντιστοιχία, στους ανωτέρω στόχους:
6. Τεχνικές εργασίας στα πλαίσια της ομάδας
  - 6.1. Καταιγισμός ιδεών (Brainstorming)
    - 6.1.1. Τι κάνει εδώ ο συντονιστής
  - 6.2. Η συζήτηση
  - 6.3. Διάφορες μορφές συζήτησης
    - 6.3.1. Ομαδική συζήτηση κυκλικής διάταξης
    - 6.3.2. Ταυτόχρονη συζήτηση ανά ζεύγη (εταιρική)
    - 6.3.3. Συζήτηση με διάταξη δύο κύκλων (εσωτερικός και εξωτερικός κύκλος)
      - 6.3.3.3. Άλλα είδη ή μορφές συζήτησης
  - 6.4. Κατευθυνόμενος διάλογος
  - 6.5. Ελεύθερος διάλογος
    - 6.5.1. Με συμμετοχή του εκπαιδευτικού
    - 6.5.2. Χωρίς συμμετοχή του εκπαιδευτικού
7. Λίγα λόγια μετά
8. Βιβλιογραφία

## 1. Εισαγωγικά

Ένας σημαντικός Γερμανός Παιδαγωγός ο W.Klafki, στηριζόμενος στη θέση του Κοινωνιολόγου Martin Buber : ο άνθρωπος γίνεται «Εγώ» μέσω του «Εσύ», υποστηρίζει πως ο άνθρωπος είναι ανθρωπολογικά υπαρκτός όχι στην απομόνωσή του, αλλά στην πληθώρα των σχέσεων μεταξύ αυτού και των άλλων ανθρώπων, «των συνανθρώπων του, οι οποίοι αναγνωρίζουν αυτόν και τους οποίους και αυτός αναγνωρίζει»(Pέλλος,Ν.,2000,σελ.159) .Αυτό το πεδίο το προσφέρει η ομάδα, η οποία αξιοποιούμενη ως μορφή εργασίας των οργανωμένων διδακτικομαθησιακών διαδικασιών γίνεται υπηρετική της κατ' εξοχήν επιδίωξης αυτών, που είναι η αυτοπραγμάτωση και ο αυτοπροσδιορισμός του ατόμου.

Η ομάδα πρέπει να βλέπεται ως μια διατομική ενότητα, όπου μέσα από το κυριαρχικό «Εμείς» οδηγείται το άτομο στην εμπειρία βιώματος του «Εγώ».Κυριαρχεί μεν το «Εμείς», αλλ' όμως χωρίς να συμβαίνει απώλεια του «Εγώ».(Στην τελευταία περίπτωση η κατάσταση θα οδηγούσε στον ολοκληρωτισμό).

## 2. Εννοιολογικές προσεγγίσεις της δυναμικής της ομάδας

Η κοινωνιολογικοψυχολογική έρευνα με αντικείμενο την ομάδα θέτει στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντός της τη συμπεριφορά των ατόμων εντός της ομάδας ή αλλιώς τις αλληλεπιδράσεις των μελών εντός αυτής. Αυτές οι αλληλεπιδράσεις, που είναι διαδικασίες διαρκώς εξελισσόμενες και όχι στατικές, προσδίδουν στην ομάδα μια δυναμική διάσταση. Έτσι, στο πεδίο ενδιαφέροντος της ανωτέρω επιστημονικής έρευνας βρίσκεται, στην ουσία, η δυναμική της ομάδας, η οποία μάλιστα σε διάφορες βιβλιογραφικές πηγές εμφανίζεται ως συνώνυμη της κοινωνιολογικοψυχολογικής έρευνας με αντικείμενο την ομάδα (πρβλ. Grell,J.,1986<sup>9</sup>,σελ.251, Graumann,C,στο :Weinert, Fr.κ.ά., Band 1, 1996,σελ.484).

Για τις διάφορες ομαδο-δυναμικές μορφές υπάρχει μια πληθώρα χαρακτηρισμών, όπως ομάδες αυτοεμπειρίας-αυτογνωσίας, Τ-ομάδες (=Trainingsgruppen),ομάδες ευαισθητοποίησης, εργαστηριακή μέθοδος, Human Relations Training κλπ.

Ποια είναι η βασική ιδέα των ομαδο-δυναμικών διαδικασιών: Τα πρόσωπα ομαδοποιούνται, για να μάθουν από τις αλληλεπιδράσεις, οι οποίες συμβαίνουν εκεί και στις οποίες εννοείται ότι συμμετέχουν όλα. Επιδιώκεται εδώ η απόκτηση της ικανότητας να οδηγηθούν τα πρόσωπα, μέσα από τα «εδώ – και – τώρα-διαδραματιζόμενα, συμβαίνοντα» σε συνειδητή μάθηση (βλ. Grell,J.,1986<sup>9</sup>,σελ.252).

Η δυναμική της ομάδας, ασφαλώς, δεν προκύπτει από μόνη της, αλλά συν-προσδιορίζεται από τη σύνδραση και συνεπίδραση διαφόρων παραγόντων (πρβλ. Ματσαγγούρας,Ηλ.,1995, σελ.26), από τους οποίους εξαρτάται η ποιότητα, η έκταση και ο βαθμός επικοινωνίας μεταξύ των μελών και ασφαλώς η επιτυχία της εκάστοτε συγκεκριμένης ομαδικής εργασίας.

## 3. Βασικοί παράγοντες προσδιορισμού της δυναμικής της ομάδας

Ως βασικοί παράγοντες προσδιορισμού ισχύουν:

- Σχηματισμός ή σύνθεση των ομάδων
- Μέγεθος της ομάδας
- Δομή της ομάδας

### **3.1. Κριτήρια σχηματισμού των ομάδων**

Ο σχηματισμός των ομάδων δεν είναι απλά μια τυπική οργανωτική διαδικασία, αλλά διέπεται από συγκεκριμένα κριτήρια, τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε σχέση πάντα με τους στόχους εργασίας. Αυτά είναι τα ακόλουθα (Ρέλλος, Ν., 2000, σελ. 235-237):

**3.1.1. Επίδοση:** Όμως η επίδοση, ως κριτήριο σύνθεσης της ομάδας, εμπεριέχει εν δυνάμει μέσα της τον κίνδυνο να προκύψει πνεύμα ανταγωνιστικό μεταξύ των ομάδων της τάξης. Έτσι, μπορεί να συμβαίνει εδώ το εξής παράδοξο και συγχρόνως αντιφατικό στο πνεύμα και την όλη «φιλοσοφία» της ομάδας: Ενώ τα μέλη της ομάδας μπορεί να συνεργάζονται μεταξύ τους θαυμάσια και αποτελεσματικά και η ομάδα να χαρακτηρίζεται από λειτουργικότητα, η τάξη στο σύνολό της να υποφέρει από τον ανταγωνισμό μεταξύ των ομάδων της, αυτόν ακριβώς που η ομάδα, ως μορφή εργασίας στα πλαίσια των διδακτικο-μαθησιακών διαδικασιών, θέλει να εξοστρακίσει από αυτές.

**3.1.2. Κοινωνικές σχέσεις** (κοινωνιόγραμμα: κοινωνιομετρικές ομάδες ή ομάδες φιλίας):

Το κριτήριο αυτό ενδείκνυται, όταν προβλέπεται μακροπρόθεσμη εργασία των ομάδων και, ως εκ τούτου είναι καλό, η σύνθεση να παραμένει η ίδια στα διάφορα μαθήματα. Πέραν αυτών των, κατά κάποιο τρόπο, γνωστικών διαστάσεων, υπηρετούνται εδώ, κατ'εξοχήν, κοινωνικο-συναισθηματικές επιδιώξεις: ενσωμάτωση των «περιθωριακών» μιας τάξης, αίσθημα ασφάλειας και σιγουριάς στα υποκειμένα μάθησης. (Είναι αυτονόητο, ότι όταν κάποιος βρίσκεται σε ένα οικείο και φιλικό κοινωνικό περιβάλλον αισθάνεται καλύτερα ευθύς εξ αρχής). Επίσης, όταν επιχειρείται εξοικείωση των υποκειμένων μάθησης μ' αυτές τις μορφές εργασίας, όπου, χάριν της απόκτησης καλής εμπειρίας, πρέπει το εργασιακό κλίμα της ομάδας να είναι καλό, η κοινωνιομετρική σύνθεση των ομάδων είναι εξαιρετικά ευνοϊκή για κάτι τέτοιο. Η ομάδα, που έχει προκύψει από αυτό το κριτήριο, παρέχει την ευκαιρία, άτομα που συνδέονται φιλικά μεταξύ τους να εργάζονται μαζί πάνω σ' ένα κοινό πεδίο δράσης. Κι εδώ δύναται να προσδοκά κανένας εντατικοποίηση της κοινωνικής επαφής, λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητα.

Όμως εδώ υπάρχει και η άλλη πλευρά: Μέσω αυτού του σχηματισμού των ομάδων υπάρχει και ο κίνδυνος να μετατρέπεται η τάξη σε ομάδες-κλίκες. Με την πέρα για πέρα ρεαλιστική υπόθεση, ότι πρόσωπα με αρνητική στάση ή και μίσος έναντι του εκπαιδευτικού μπορεί, βάσει αυτού του κριτηρίου, να αποτελέσουν μια ομάδα εργασίας, είναι αυτονόητο τι μπορεί να αναμένεται εδώ: Αντί να προκύπτει μια επιδιωκόμενη γόνιμη εργασία, να προκύπτει συγκεντρωμένη άρνηση και υπονόμηση του εκπαιδευτικού και του έργου του.

**3.1.3. Ενδιαφέροντα:** Η σύνθεση αυτή προσφέρει τη δυνατότητα εντατικότερης κοινωνικής επαφής μεταξύ προσώπων, που, παρά τα κοινά ενδιαφέροντά τους, μέχρι τότε δεν την είχαν. Και από αυτή τη σκοπιά και θεώρηση αποκτά ιδιαίτερη σημασία και αξία. Μπορούμε επίσης να υποθέσουμε ή να πούμε πως η αντιπαράθεση με την εκάστοτε αποστολή της ομάδας προσλαμβάνει, μέσω των κοινών ενδιαφερόντων, μια ιδιαίτερη δυναμική, διευκολυντική και αποτελεσματική της ομαδικής εργασίας.

Όμως εδώ υπάρχει και η άλλη πλευρά: Το κριτήριο αυτό μπορεί να φέρει στην ίδια ομάδα άτομα, που, ανεξάρτητα των κοινών ενδιαφερόντων, να έχουν μια διαταραγμένη κοινωνική σχέση μεταξύ τους, οπότε σε μια τέτοια κατάσταση ούτε διεύρυνση της κοινωνικής επαφής δύναται να προκύψει, αλλ' ούτε και γόνιμη και παραγωγική εργασία δύναται να προσδοκάται. Στην τελευταία περίπτωση αυτό που καταφέρνει ο εκπαιδευτικός «είναι να γίνεται ο ίδιος μισητός»

(Ρέλλος,Ν,2000,σελ.237). Έτσι, η όλη προσπάθεια εδώ δυναμιτίζεται πριν ακόμη ξεκινήσει.

**3.1.4.Τύχη (σχηματισμός ομάδων με κλήρωση):** Η σύνθεση της ομάδας, βάσει αυτού του κριτηρίου, γίνεται δεκτή από τα υποκείμενα μάθησης με ευχαρίστηση και με κάποια -μη δυσάρεστη- εσωτερική ένταση. Ο καθένας ανυπομονεί να δει με ποιον θα συνεργαστεί και θα έχει έτσι και την ευκαιρία για στενότερη κοινωνική επαφή. Αυτό το κριτήριο, εφαρμοζόμενο κατά διαστήματα -γιατί δεν επιτρέπεται να είναι μόνιμος ρυθμιστής της σύνθεσης των ομάδων η τύχη- διαλύει τις οποιεσδήποτε παγιωμένες καταστάσεις ομαδοποίησης, που ενδεχομένως έχουν προκύψει από προηγούμενες συνθέσεις ομάδων, βάσει των προηγούμενων κριτηρίων.

Ασφαλώς υπάρχουν κι άλλα κριτήρια σύνθεσης των ομάδων. Εμείς εδώ, σκόπιμα και συνειδητά, αρκεστήκαμε στην παράθεση εκείνων, που κατ' εξοχήν χρησιμοποιούνται στην καθημερινότητα της διδακτικής πράξης.

## **3.2. Μέγεθος της ομάδας**

Το μέγεθος, από το οποίο συνπροσδιορίζεται η επιτυχία και αποτελεσματικότητα αυτής εδώ της μαθησιακής διαδικασίας, «δεν μπορεί να ιδωθεί ανεξάρτητα από το στόχο της διδασκαλίας ή της συγκεκριμένης μορφής εργασίας. Μια ομάδα εργασίας π.χ. από οχτώ εκπαιδευόμενους μπορεί να είναι μεγάλη για μια άσκηση που αναφέρεται σε λύση “ενός δύσκολου προβλήματος σκέψης”, ενώ απεναντίας για μια μηχανιστική άσκηση (π.χ. συγκέντρωση πληροφοριών) να είναι πολύ μικρή.

Γενικά, ένας μεγάλος αριθμός δεν είναι ευνοϊκός, γιατί εντός μιας μεγάλης ομάδας μπορεί να προκύπτουν για κάποιους συνθήκες “αποστασιοποίησης” από την εδώ εργασία και προσπάθεια, όπως συνήθως συμβαίνει πάλι με τους ίδιους στη διδασκαλία της τάξης, όπου οι συνθήκες είναι ακόμη “ευνοϊκότερες” για κάτι τέτοιο. Το αποτέλεσμα είναι πάλι το ίδιο: Να ενεργοποιούνται άλλοι αντί αυτών, δηλαδή να δουλεύουν άλλοι γι' αυτούς. Όμως, κάτι τέτοιο αντίκειται στην επιδίωξη της ομάδας, που θέλει την ενεργοποίηση και συμμετοχή όλων στην κοινή προσπάθεια (και πρώτιστα εκείνων με τάσεις “αποστασιοποίησης”» (Ρέλλος,Ν.,2000,σελ.238).

Ως ευνοϊκό μέγεθος της ομάδας στους περισσότερους χώρους, όπου βρίσκει εφαρμογή αυτή η μορφή εργασίας, θεωρείται από το Weiss(1982,σελ.135) ο αριθμός (4-6) μελών (πρβλ. Ρέλλος,Ν.,2000,σ.138), ενώ ο Rice (1971) θεωρεί τον αριθμό (6) κατάλληλο για κάθε ομαδική εργασία (πρβλ. Jaques,D.,2001, σ.34).

### **3.2.1. Επιδράσεις του μεγέθους της ομάδας (Πρβλ. Douglas,1997, σελ.39)**

#### **3.2.1.1.Μεγάλη ομάδα**

- 1.Μειωμένη ικανοποίηση
- 2.Αύξηση του πιθανού αριθμού σχέσεων
- 3.Ανάγκη για αποτελεσματική άσκηση συντονιστικού ρόλου
- 4.Λιγότερος χρόνος για επικοινωνία σε κάθε μέλος
- 5.Δεν μπορεί να αποφευχθεί ματαίωση (Frustration)
- 6.Μεγαλώνει το χάσμα μεταξύ τακτικών και μη τακτικών μελών
- 7.Αύξηση των πηγών ενέργειας της ομάδας

8.Ο χρόνος που χρειάζεται, για να οδηγηθεί ένα σχέδιο ή μια εργασία σε πέρας είναι εδώ μειωμένος λόγω της συνεισφοράς των πολλών, οι οποίοι πάλι μπορεί να αισθάνονται ότι δεν ενεργοποιήθηκαν όσο θα ήθελαν.

9.Προσφέρονται πολλές ιδέες, ενώ παρατηρείται επίσης δυσκολία επίτευξης ομοφωνίας

10.Προβλήματα επικοινωνίας

### 3.2.1.2. Μικρή ομάδα

1. Δεν υφίσταται μεγάλη αναγκαιότητα για αρχηγό

2. Μειώνεται ο αριθμός πηγών ενέργειας

3. Δύναται να διατυπωθεί η υπόθεση ότι σε μια ολιγομελή ομάδα παράγονται λιγότερες ιδέες και προσφέρονται λιγότερα πρότυπα αντίδρασης και ως εκ τούτου μειωμένες προοπτικές αλλαγής στάσεων.

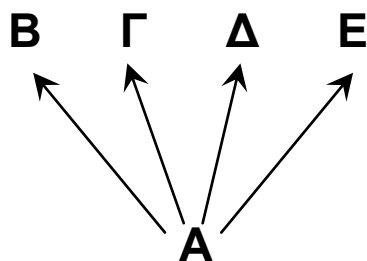
4. Μειωμένη ανάγκη για συντονισμένη συμπεριφορά από πλευράς αρχηγού της ομάδας και μειωμένο πεδίο ανάθεσης αρμοδιοτήτων

5. Τα μέλη της ολιγομελούς ομάδας έχουν μια καλύτερη αντίληψη της επίτευξης των τεθέντων στόχων. Δηλαδή το αίσθημα της επιτυχίας εύκολα και γρήγορα διαπερνά όλα τα μέλη.

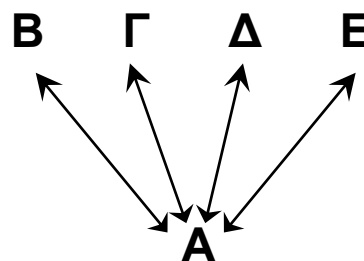
Ως προς τις επιδράσεις της μεγάλης και μικρής ομάδας ο David Jaques λέει το εξής χαρακτηριστικό: «Αν στις μικρές ομάδες εύκολα ‘σκέφτεσαι’ αλλά δύσκολα ‘νιώθεις’, στις πολυμελείς ομάδες μάλλον συμβαίνει το αντίθετο»(ο.π.,σελ.35).

## 4. Δομή της ομάδας

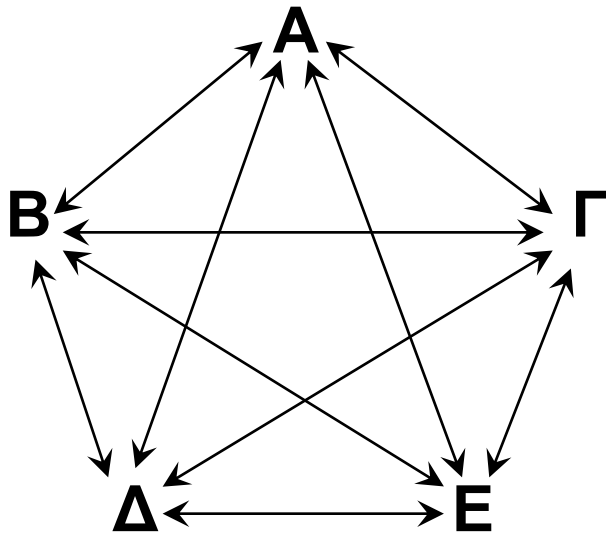
Η επικοινωνία είναι η καρδιά της ομάδας που εξασφαλίζει σ’ αυτή τη ζωή και την επιβίωσή της, γιατί καμία ομάδα δεν μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά, αν τα μέλη της δεν έχουν την ευχέρεια να επικοινωνούν με ευκολία μεταξύ τους. Η ελεύθερη ροή πληροφοριών (κατανόηση του πράγματος, σκέψεις, συναισθήματα) μεταξύ των μελών μιας ομάδας προσδιορίζει έντονα την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ικανοποίηση και ευχαρίστηση των μελών της (Shaw,1964,s.111 στο:Graumann,C,στο :Weinert, Fr.κ.ά., Band 1, 1996,σελ.485).Όμως αυτή η τόσο σημαντική για τη λειτουργία της ομάδας επικοινωνία, εξασφαλίζεται, κατ’ αρχήν, από την εξωτερική δομή της ομάδας (Graumann,C,στο :Weinert, Fr.κ.ά., Band 1, 1996,σελ.483):



Σχήμα 1.



Σχήμα 2.



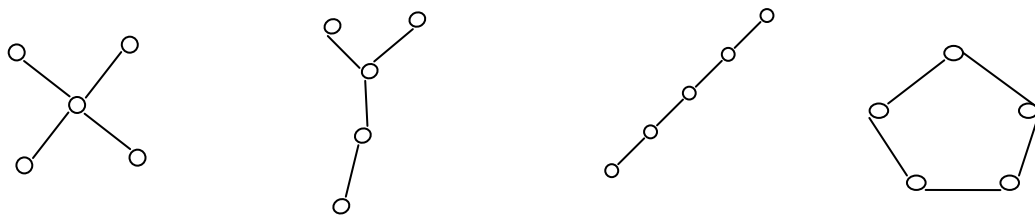
Σχήμα 3.

Στο σχήμα (1) απεικονίζεται μια διάλεξη προ ενός ακροατηρίου. Η πλευρά Α είναι ο πομπός και η άλλη πλευρά είναι ο δέκτης. Καθ' όλη τη διαδικασία οι ρόλοι αυτοί παραμένουν σταθεροί. Δηλαδή δε συμβαίνει καμία αντιστροφή αυτών. Η πλευρά Α είναι η κεντρική φιγούρα και λειτουργεί ως αποκλειστική πηγή πληροφόρησης, ενώ η άλλη πλευρά είναι καταδικασμένη σε (παθητική) ακροαματική διαδικασία.

Στο σχήμα (2) απεικονίζεται μια παραδοσιακή μετωπική διδασκαλία, όπου το κάθε μέλος (Β-Ε) εργάζεται αυστηρά για τον εαυτό του και έχει επικοινωνία με τον εκπαιδευτικό, με τον οποίο -δύναται να λεχθεί - πως μπορεί να βρίσκεται σε μια αμφίδρομη σχέση. Δε δύναται όμως να έχει καμία επικοινωνία με τον παρακαθήμενο, ωσάν να παρεμβάλλονται αδιαπέραστα τείχη μεταξύ τους. Μέσα από τη δομή αυτή αναδεικνύεται ο εκπαιδευτικός σε κυριαρχική και ρυθμιστική φιγούρα των πάντων.

Στο σχήμα (3) παρουσιάζεται μια δομή που επιτρέπει επικοινωνία μεταξύ όλων των μελών της ομάδας, άμεσα και χωρίς δυσκολίες. Εδώ υπάρχει ισοτιμία των μελών και κάθε μέλος έχει τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας με κάθε άλλο μέλος.

Ερευνητές της δομής της ομάδας, ως προς τη λειτουργικότητά τους (Bavelas,1950, 1980,Leavit,1951) οδηγήθηκαν σε διαπιστώσεις ότι ομάδες που επιτρέπουν σε κάποιο πρόσωπο κεντρικό ρόλο, όπως στις παρακάτω α. β. και γ., είχαν καλύτερα αποτελέσματα εργασίας, ενώ στη δομή της ομάδας που απεικονίζεται στο παρακάτω σχήμα δ, τα μέλη ήταν περισσότερο ευχαριστημένα από την όλη εξέλιξη της διαδικασίας.



α. Μορφή «τροχού» β. Μορφή «ύψιλον» γ.Μορφή «αλυσίδας» δ.Μορφή «κύκλου»

Σχήμα 4

Πηγή: Graumann, C,στο: Weinert, Fr.κ.ά., Band 1,1996, σελ.485

Βέβαια, αυτή η διαπίστωση δεν ισχύει, όταν η ομάδα βρίσκεται αντιμέτωπη με απαιτητικότερες και συνθετότερες αποστολές εργασίας. Και μάλιστα με νεώτερες έρευνες αποδεικνύεται ότι με εξωτερική δομή της ομάδας, όπως π.χ. στη μορφή κύκλου, που επιτρέπει δημοκρατική λειτουργία της ομάδας, η όλη εργασία ήταν

αποδοτικότερη. Με βάση αυτά οδηγείται κανένας στη θέση, ότι «ομάδες αλλάζουν δομή, -και κατά συνέπεια δομή επικοινωνίας- ανάλογα με την εκάστοτε εργασία και τους στόχους που συνδέονται μ' αυτή»(πρβλ.,βλ. Graumann,C,στο :Weinert, Fr.κ.ά., Band 1, 1996,σελ.485,486 Κανάκης, I.,1987, σελ.132,133).

#### **4.1. Οργάνωση της ομαδικής εργασίας** (Kliebisch,Udo,1981,σελ.98,99)

##### **4.1.1.Η τυπική πλευρά**

1.Η ομάδα ονομάζει ένα συντονιστή, του οποίου η αποστολή είναι να διατηρήσει την ομάδα ικανή λειτουργίας και να φροντίζει, ώστε να δουλεύει πάνω στο στόχο που έχει θέσει.

Ο Arno Schmidt (1980,σελ.44)διατυπώνει ένα βασικό, για τη λειτουργία της ομάδας, κανόνα:

*“Σε ομάδες από πέντε μέχρι επτά μέλη είναι αναγκαίος ο ορισμός ενός συντονιστή (συζήτησης).*

*Όμως σε ομάδες κάτω των πέντε μελών η διαρκής παρουσία ενός συντονιστή συζήτησης είναι εμπόδιο”.*

2.Η ομάδα ορίζει κάποιον που θα τηρήσει τα πρακτικά (και ο ίδιος μπορεί να τα παρουσιάσει στην ολομέλεια) ή

3. Μπορεί αυτή η αποστολή -της παρουσίας- να ανατεθεί σε κάποιο άλλο μέλος

4.Η ομάδα επιλέγει την κατάλληλη διάταξη καθισμάτων

##### **4.1.2. Η ουσιαστική πλευρά**

1.Η ομάδα αντιπαράκειται με την αποστολή που έχει να επιτελέσει

2. Η ομάδα θέτει ένα προσωρινό στόχο εργασίας και προσπαθεί κατ' αρχήν να διατυπώσει την πορεία σκέψης που θα ακολουθήσει και να εντοπίσει τις πιθανές δυσκολίες

3.Η ομάδα προσπαθεί να λύσει το πρόβλημα που έχει

4.Η ομάδα στρέφει την προσοχή στην αποφυγή διαταραχών κατά την εξέλιξη της εργασίας

##### **4.1.2.1. Φάσεις εξέλιξης της εργασίας στα πλαίσια της ομάδας**

Η εξέλιξη μιας ομαδικής εργασίας διέρχεται από διάφορα βήματα μέχρι την ολοκλήρωσή της. Στην πλούσια για ομαδική εργασία βιβλιογραφία προτείνονται διάφορα μοντέλα εξέλιξης αυτής. Εμείς εδώ παραθέσουμε το μοντέλο με τα ακόλουθα βήματα(Ρέλλος,N,2000,σελ.240):

- 1. Αφόρμηση/κίνητρα μάθησης**
- 2. Ανακοίνωση του θέματος**
- 3. Κατευθυνόμενος διάλογος ή συζήτηση**
- 4. Από κοινού σχεδιασμός της όλης εργασίας**
- 5. Διάθεση των αναγκαίων μέσων**
- 6. Σχηματισμός ομάδων εργασίας**
- 7. Εσωτερικός σχεδιασμός στις ομάδες**
- 8. Ομαδική εργασία**
- 9. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων**
- 10. Συγκεφαλαίωση και περαιτέρω επεξεργασία των αποτελεσμάτων.**

Στο ανωτέρω μοντέλο γίνεται σαφές, ότι η κύρια ομαδική εργασία (όπου οι ομάδες εργάζονται η κάθε μια πάνω στο θέμα της), συμβαίνει στο 8<sup>ο</sup> βήμα. Από μια θεώρηση του ανωτέρω μοντέλλου ομαδικής εργασίας προκύπτει ότι αυτή η μορφή διδασκαλίας ή εργασίας έχει τρεις επιμέρους φάσεις:

**I. Φάση: Προετοιμασίας της ομαδικής εργασίας (1.-7.βήμα)**

**II. Φάση: Η κύρια ομαδική εργασία (8<sup>ο</sup> βήμα) και**

**III. Φάση: Αποτίμηση των αποτελεσμάτων εργασίας (9<sup>ο</sup> και 10<sup>ο</sup> βήμα).**

## **5. Στόχοι μιας εργασίας στα πλαίσια της ομάδας**

Ο Schmidt, A., (1980, σελ.48,53) συνδέει με την ομάδα τους παρακάτω στόχους:

1. Ανάπτυξη ικανοτήτων για επικοινωνία και διανθρώπινες σχέσεις
2. Αναγνώριση προβλημάτων
3. Ανάλυση προβλημάτων
4. Σύλληψη της ουσίας και συνοπτική παρουσίαση
5. Συγκέντρωση πληροφοριών
6. Ανάπτυξη προοπτικών
7. Λήψη αποφάσεων
8. Εφαρμογή θεωρητικών γνώσεων στην πράξη

**5.1. Ενδεικνυόμενες ασκήσεις (δραστηριότητες), κατ' αντιστοιχία, στους ανωτέρω στόχους:**

1. Αλληλοπαρουσίαση, παιχνίδια ρόλων, «Ποιος είναι εδώ?»)
2. (Σύντομη) Περιγραφή ενός συμβάντος από ένα μέλος και διατύπωση ερωτήσεων από τα μέλη για την απόκτηση μιας πληρέστερης εικόνας που οδηγεί στη σύλληψη του προβλήματος
3. Ανάλυση της δομής του προβλήματος
4. Αξιολόγηση υλικού
5. Πραγματοποίηση επισκέψεων
6. Projekt
7. Μελέτη μιας κατάστασης, πνευματικό παιχνίδι

## **6. Τεχνικές εργασίας στα πλαίσια της ομάδας**

Στα πλαίσια της ομάδας πρακτικοποιούνται διάφορες τεχνικές ή μορφές εργασίας. Εμείς εδώ θα παρουσιάσουμε δύο, ήτοι: καταιγισμός ιδεών (Brainstorming) και συζήτηση

**6.1. Καταιγισμός ιδεών (Brainstorming)** (Osborn, 1938, 1963, στο: Jaques, D., 2001, σελ.192-195)

Ο καταιγισμός ιδεών είναι μια εξαιρετικά δημοφιλής μορφή εργασίας και σκοπό έχει την ανάπτυξη της δημιουργικής σκέψης. Όμως κατά την εφαρμογή αυτής της τεχνικής εργασίας ισχύουν οι εξής δεσμευτικοί κανόνες:

- Απαγορεύεται η κριτική : Εδώ, οποιαδήποτε προσπάθεια έκφρασης αξιολογικής κρίσης πάνω σε μια διατυπωθείσα ιδέα είναι πέρα κι έξω από αυτή τη μορφή ενεργοποίησης της σκέψης, όπως επίσης, πέρα κι έξω από αυτή, είναι



και η συζήτηση που οδηγεί σε δημιουργία αμφιβολιών για την ορθότητα μιας ιδέας.

- **Επιθυμητή η απεριόριστη φαντασία** :Ακόμη, κι αν μια ιδέα ηχεί στο άκουσμά της ως «τρελλή» και «εξωφρενική», γίνεται αποδεκτή στη φάση της διατύπωσης ιδεών. Μ' άλλα λόγια, δεν επιτρέπεται να δαμάζεται η «αχαλίνωτη» φαντασία. Δεν τίθενται ο όρια και φραγμοί στη φαντασία, αλλά αφήνεται αυτή να πετάξει με τα φτερά της όσο μακριά γίνεται, γιατί ανεξάρτητα αν με το πέταγμά της αυτό θα προσκομίσει την καλύτερη λύση, το όφελος από αυτή την απρόσκοπτη διαδικασία είναι για τη σκέψη του υποκειμένου μάθησης μέγα. Άλλωστε «οι ιδέες πιο εύκολα δαμάζονται παρά γεννιούνται»( Osborn,1963, στο: Jaques, D., 2001, σελ.192)
- **Ένας μεγάλος αριθμός ιδεών είναι επιθυμητός** :Όσο πιο πολλές είναι οι προτάσεις τόσο αυξάνονται οι προοπτικές να προκύψει μέσα από αυτές μια εντελώς πρωτότυπη ιδέα, που είναι το επιθυμητό και το ζητούμενο σ' αυτή τη μορφή ενεργοποίησης της σκέψης.
- **Συνδυασμός και βελτίωση** :Εδώ, παροτρύνονται τα μέλη της ομάδας να δράσουν βελτιωτικά και συνδυαστικά με τις ιδέες των άλλων. Έτσι, προσδοκάται, μέσα από ένα συγκεκριμένο απόψεων και ιδεών, η προέλευση μιας νέας ιδέας.

#### **6.1.1. Τι κάνει εδώ ο συντονιστής:**

- Ο συντονιστής φροντίζει για τον κατάλληλο προσδιορισμό του προβλήματος και τη συλλογή των σχετικών πληροφοριών
- Διάταξη των καθισμάτων, που είναι διευκολυντική επικοινωνίας μεταξύ των μελών. Στη συνέχεια, ο συντονιστής κάνει μια εισαγωγή επί του θέματος που λειτουργεί ως «προθέρμαση», για να δημιουργήσει την κατάλληλη ατμόσφαιρα, ώστε να νιώθουν άνεση όλοι, και ιδιαίτερα να νέα μέλη. Βάζει το θέμα ή αντικείμενο (που μπορεί να είναι ένα πραγματικό αντικείμενο ή μια εικόνα) στο επίκεντρο, και για να απομπλοκάρει τα μέλη από τις οποιοσδήποτε αναστολές τους, αναφέρει ο ίδιος ένα δικό του παράδειγμα μιας ιδέας (τολμηρής και ασυνήθιστης) που ταιριάζει εδώ. (Μπορεί να μην είναι πάντοτε αναγκαίο να πρωτοτοποθετηθεί ο συντονιστής για τη δημιουργία του κατάλληλου κλίματος, όταν αυτό ήδη υπάρχει και χαρακτηρίζεται από απουσία αναστολών).
- Ο συντονιστής υπενθυμίζει τι έχουν να κάνουν τα μέλη και είναι έτοιμος να καταγράψει στον πίνακα ή σε μια μεγάλη επιφάνεια χαρτιού τις διάφορες ιδέες που ακούγονται.(Ο,τιδήποτε ακούγεται ως πρόταση καταγράφεται. Δηλαδή εδώ ο συντονιστής δε σκέπτεται, αλλά σαν ρομπότ καταγράφει τη μια μετά την άλλη πρόταση που ακούει).
- Ακολουθεί αξιολόγηση των ιδεών και προτάσεων, που ήδη έχουν καταγραφεί, και πρακτικοποιείται εδώ μια αφαιρετική διαδικασία που οδηγεί στην κατάλληλη ή καταλληλότερη θέση. Η διαδικασία αυτή της ανεύρεσης της ορθής ή ορθότερης ιδέας (λύσης) είναι συλλογική. Μ' άλλα λόγια, ο εντοπισμός της ιδεατής λύσης είναι προϊόν κοινής προσπάθειας και αναζήτησης, ήτοι της ενεργού εμπλοκής σ' αυτή του κάθε μέλους της ομάδας ή της τάξης. Έτσι, το κάθε μέλος δέχεται εδώ αφογγύστως και χωρίς ψυχολογικές συνέπειες την απόρριψη της δικής του θέσης, γιατί το ίδιο έχει συμπράξει σ' αυτή τη διαδικασία και έχει πειστεί για την «ανεπάρκειά» της ή υστέρησή της, συγκρινόμενη με τις άλλες. Όμως δε συμβαίνει το ίδιο, αν η πρότασή του απορρίπτεται ευθύς εξ αρχής από τον εκπαιδευτικό στη φάση της

διατύπωσή της.(Η απόρριψη σ' αυτή τη φάση έχει πολλές παρενέργειες: μπλοκάρισμα της σκέψης, σύνδεση με απόρριψη της προσωπικότητας κλπ.)

- Στο τέλος, μετά την προηγηθείσα αφαιρετική διαδικασία η ομάδα επικεντρώνεται στην εφαρμογή της λύσης ή στην τελική διατύπωση, σε σχέση πάντα με το αρχικό ερέθισμα-ερώτημα

## 6.2. Η συζήτηση

Η συζήτηση, ως μορφή εργασίας στα πλαίσια της ομάδας, αξιοποιείται για την εμπάθυνση και προβληματισμό πάνω σε ένα θέμα που προσφέρθηκε π.χ. σε μια προηγηθείσα διδασκαλία ή τέλος πάντων σε κάτι που γνωρίζουν οι εκπαιδευόμενοι. Δηλαδή η συζήτηση έχει ως προϋπόθεση μια κοινή βάση αναφοράς πάνω σε ένα αντικείμενο, από πλευράς εκπαιδευομένων, για να προσδοκά κανένας αισιόδοξα αποτελέσματα. Ο μεγάλος αριθμός μελών, ασφαλώς, δεν είναι ευνοϊκός παράγων μιας αποτελεσματικής εξέλιξης της συζήτησης(Πρβλ. μεταξύ άλλων: Schmidt,A,1980,σελ.. 44) .

Ο Brookfield (1990, στο: Jaques, D., 2001, σελ.130-131) συνδέει με την ομαδική συζήτηση τους παρακάτω στόχους:

- **Ανάπτυξη διανοητικής ικανότητας:** Αυτή επιδιώκεται με την αντιπαράθεση του υποκειμένου μάθησης με ένα θέμα ή πρόβλημα, όπου εδώ με τα κατάλληλα ερεθίσματα προκαλείται μια «αναζητητική και ερευνητική δραστηριότητα της σκέψης»(Ρέλλος,Ν.,2003,σελ.231), για μια πολύπλευρη και σε βάθος θεώρηση και διερεύνηση του «πράγματος» προς σύλληψη της συνθετότητας και της ουσίας αυτού, αντί μιας επιπόλαιας αντίληψής του. Μ' αυτήν εδώ την ενεργοποίηση της σκέψης και τον ανάλογο προσανατολισμό της συζήτησης εθίζεται το υποκείμενο της μάθησης να δίδει έμφαση στην πολυπλοκότητα των θεμάτων και ασκείται επίσης στην αναζήτηση πολλών προοπτικών. Ακόμη εδώ προκύπτει ευρύ πεδίο άσκησης σε ενεργητική ακρόαση και γενικά σε κανόνες διαλόγου.
- **Ανάπτυξη ικανότητας ενσυναίσθησης:** Η συζήτηση δημιουργεί πεδίο, όπου βρίσκει ικανοποίηση η ανάγκη του ατόμου για επικοινωνία με άλλα πρόσωπα, με τα οποία θέλει να ανταλλάξει απόψεις, να συνεργαστεί και να σχεδιάσει από κοινού κάτι. Το υποκείμενο της μάθησης βιώνει εδώ από κοινού με τα άλλα μέλη της ομάδας τη μάθηση. Και το βίωμα είναι ο ισχυρότερος συνδετικός «κρίκος» του υποκειμένου της μάθησης με το προσφερόμενο γνωστικό αντικείμενο. Είναι αυτό, που πέραν της γνωστικής σύνδεσης υποκειμένου-αντικειμένου, δημιουργεί μια ευαίσθητοποιημένη σχέση του πρώτου έναντι του δεύτερου και της κατάστασης που εμπεριέχεται σε αυτό. Έτσι, ένα, κατ' αρχήν, ουδέτερο για το υποκείμενο της μάθησης, περιεχόμενο αποκτά σημασία γι' αυτό και το εγγίζει συναισθηματικά. Ακόμη εδώ ασκείται το άτομο να μεταφέρεται στη θέση του άλλου, να προσεγγίζει με σεβασμό και ενδιαφέρον τις εμπειρίες του , τις απόψεις του και τις ιδέες του.
- **Ανάπτυξη κοινωνικής ικανότητας:** Μέσα από τη συζήτηση αναδεικνύεται και υπηρετείται το κοινωνικό στοιχείο το ατόμου, που δε νοείται σε ένα απομονωμένο «Εγώ», αλλά στο «Εμείς» της ομάδας, χωρίς το οποίο δεν μπορεί να υπάρξει και να λειτουργήσει καμία μορφή εργασίας στα πλαίσια αυτής. Ακόμη η συζήτηση στα πλαίσια της ομάδας παρέχει πεδίο για απόκτηση και άσκηση δημοκρατικών ειδών συμπεριφοράς.

Οι Forster/Hounsell και Thomson (1995, στο: Jaques, D., 2001, σελ.132) συνδέουν με την ομαδική συζήτηση τους παρακάτω στόχους και τους συνοδεύουν με συγκεκριμένες δραστηριότητες υποβοηθητικές της επίτευξής των:

- **Κατανόηση**

Υποστήριξη των εκπαιδευομένων για ενίσχυση και εμπλουτισμό της κατανόησής τους σχετικά με ένα θέμα

Συγκεκριμένες ενέργειες/αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Παροχή διευκρινίσεων για κατανόηση εννοιών, θεωριών και διαδικασιών
- Γίνεται εξέταση των διασυνδέσεων του συγκεκριμένου αντικειμένου
- Ελέγχεται η κατανόηση μέσα από παραδείγματα που ζητούνται, διευκρινίσεις κλπ.

- **Κριτική σκέψη:**

Υποστήριξη των εκπαιδευομένων για ανάπτυξη κριτικής σκέψης και αναλυτικής ικανότητας

Συγκεκριμένες ενέργειες/αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Τα πρακτικά ευρήματα φωτίζονται από τη θεωρία
- Εκμάθηση του τρόπου επίλυσης προβλημάτων ή της προσέγγισης των διαφόρων θεμάτων
- Επιδιώκεται η ανάπτυξη και ενίσχυση της ικανότητας για μεθοδική επιχειρηματολογία και ασφαλώς για λογικό συλλογισμό

- **Προσωπική ανάπτυξη**

Ενθάρρυνση και ενίσχυση των εκπαιδευομένων στην πορεία προσωπικής εξέλιξης

Συγκεκριμένες ενέργειες/αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Διευκρινίζονται στάσεις, οικοδομούνται αξίες, επανεκτιμώνται αξίες
- Ενέργειες που αποβλέπουν στην ανάπτυξη και ενίσχυση του αυτοσυναισθήματος, της αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης
- Ανάπτυξη υπευθυνότητας

- **Επικοινωνιακές δεξιότητες**

Να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι να επικοινωνούν (αποτελεσματικά) με τον άλλο

Συγκεκριμένες ενέργειες/αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Ικανότητα της ακρόασης, της υποβολής ερωτήσεων και της επεξήγησης
- Παρουσίαση μιας θέσης με σαφή και πειστικό τρόπο και συγχρόνως διάθεση για εγκατάλειψη αυτής ενώπιον άλλης πειστικότερης

- **Δεξιότητες ομαδικής συνεργασίας**

Να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι να συνεργάζονται και να λειτουργούν γόνιμα, δημιουργικά και αποτελεσματικά ως μέλη μιας ομάδας

Συγκεκριμένες ενέργειες/αναμενόμενα αποτελέσματα:

- Γίνεται καθορισμός, κατανομή και έλεγχος καθηκόντων που έχουν αναληφθεί
- Κατά την εξέλιξη των εργασιών, που ήδη έχουν αρχίσει, προσφέρεται καθοδήγηση και γίνεται επίσης επίβλεψη αυτών
- Παρέχεται κάθε δυνατή και επιτρεπτή υποστήριξη και ενθάρρυνση των μελών της ομάδας

- **Αυτοκαθοδήγηση**

Εδώ προσφέρονται ερεθίσματα και υποστήριξη από πλευράς εκπαιδευτικού, ώστε να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι να ωθούνται οι ίδιοι από ίδια βούληση και προσωπικό ενδιαφέρον στη μάθηση, στη δική τους μάθηση.

Συγκεκριμένες ενέργειες/αναμενόμενα αποτελέσματα:

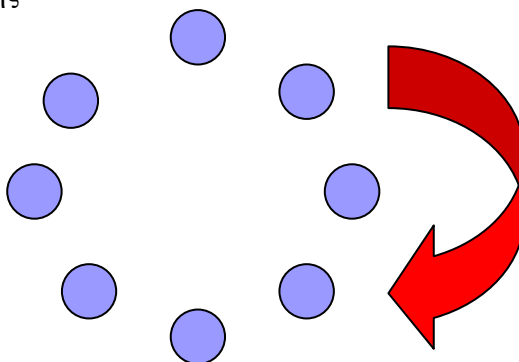
- Παρωθούνται οι εκπαιδευόμενοι στο να θέτουν προσωπικούς στόχους και με συνέπεια και αποφασιστικότητα να τους επιδιώκουν.
- Ασκούνται στην αξιοποίηση του χρόνου, ενώ καθορίζουν οι ίδιοι πρόγραμμα εργασίας (μελέτης), προτεραιότητες κλπ. Ασκούνται επίσης σε αξιολόγηση ή αυτοαξιολόγηση της προσωπικής εργασίας και της επιτευχθείσας προόδου τους.

### **6.3. Διάφορες μορφές συζήτησης**

(πρβλ. Jaques, D., 2001, σελ.174-181, από όπου προέρχονται και τα κατωτέρω (5- 7) σχήματα Ρέλλος, Ν.,2000,σελ.249,243)

#### **6.3.1. Ομαδική συζήτηση κυκλικής διάταξης**

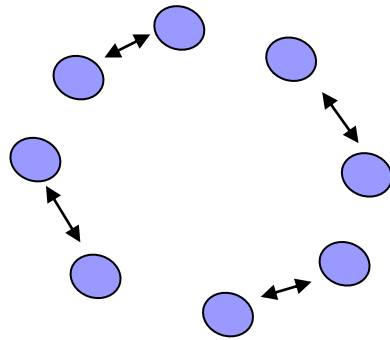
Κάθε μέλος της ομάδας έχει στη διάθεσή του σύντομο χρόνο για να εκφραστεί π.χ. 1 λεπτό -ή και λιγότερο- και διαδέχεται αυτό, το αμέσως επόμενο από αριστερά ή δεξιά (ανάλογα με τη συμφωνία). Η μορφή αυτή της συζήτησης μπορεί να λειτουργήσει ως εισαγωγή μιας ομαδικής συνάντησης. Γενικά, δύναται να αξιοποιείται ως προπαρασκευαστική φάση για την ενεργό συμμετοχή όλων των μελών στην εκτέλεση της ομαδικής αποστολής



Σχήμα5.

#### **6.3.2. Ταυτόχρονη συζήτηση ανά ζεύγη (εταιρική)**

Όταν η ομάδα είναι μεγάλη μπορεί να εφαρμοστεί αυτή η μορφή προκειμένου τα μέλη να συζητήσουν, κατ' αυτόν τον τρόπο, τις απορίες που έχουν π.χ. πάνω σε ένα θέμα (ή μια εισήγηση) που παρουσιάστηκε και να εξακριβώσουν μέσα από αυτή την εταιρική αλληλεπίδραση την προσωπική τους κατανόηση ή να διευκολύνουν αυτήν. Στην ομάδα ίσως να δίσταζε το κάθε μέλος να διατυπώσει τις δυσκολίες του, ενώ σ' αυτή τη μορφή οι οποιεσδήποτε αναστολές αίρονται ή μειώνονται.

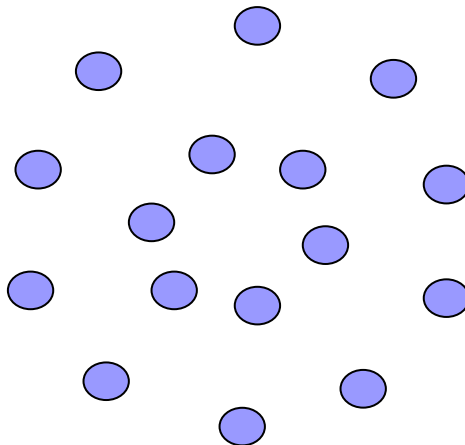


Σχήμα 6

### 6.3.3. Συζήτηση με διάταξη δύο κύκλων (εσωτερικός και εξωτερικός κύκλος)

Σ' αυτή την απλής μορφής διάταξη μπορούν να συμβούν σημαντικές διεργασίες της ομαδικής λειτουργίας. Πώς λειτουργεί αυτή εδώ η διάταξη; Ο εσωτερικός κύκλος συζητεί πάνω σε ένα θέμα, ενώ συγχρόνως τα μέλη του εξωτερικού κύκλου παρατηρούν. Η παρατήρηση, που είναι η συγκεκριμένη αποστολή του εξωτερικού κύκλου, είναι συνειδητή στα μέλη του εσωτερικού κύκλου, δηλαδή γίνεται εν γνώσει τους. Μπορούμε να πούμε ότι στον εσωτερικό κύκλο συμβαίνει «εδώ και τώρα» μια γνωστική δραστηριότητα, ενώ στον εξωτερικό κύκλο συμβαίνει μια μεταγνωστική, κατά κάποιο τρόπο.

Η ομάδα του εξωτερικού κύκλου κάνει μια συστηματική παρατήρηση: επικεντρώνει την προσοχή της στη θεματολογία που συζητείται, την επικοινωνία, τις αντιδράσεις, τα επιχειρήματα που αναπτύσσονται ως προς την ορθότητά τους κλπ. και καταγράφει, αν θέλει, τις παρατηρήσεις της με σκοπό να προσφέρει στο τέλος Feedback (ανατροφοδότηση) στα μέλη του εσωτερικού κύκλου, την οποία ασφαλώς χρειάζονται. Βέβαια μπορεί να συμβεί εδώ και αλλαγή ρόλων-ιδιαίτερα εάν το θέμα της συζήτησης είναι γνωστό και στις δύο ομάδες- χωρίς να υπάρξει ανατροφοδότηση.



Σχήμα 7

Σ' αυτή τη διάταξη μπορούν να συμβούν ποικίλες μορφές ενεργοποίησης:

#### 6.3.3.1. Δια-ομαδική συνάντηση

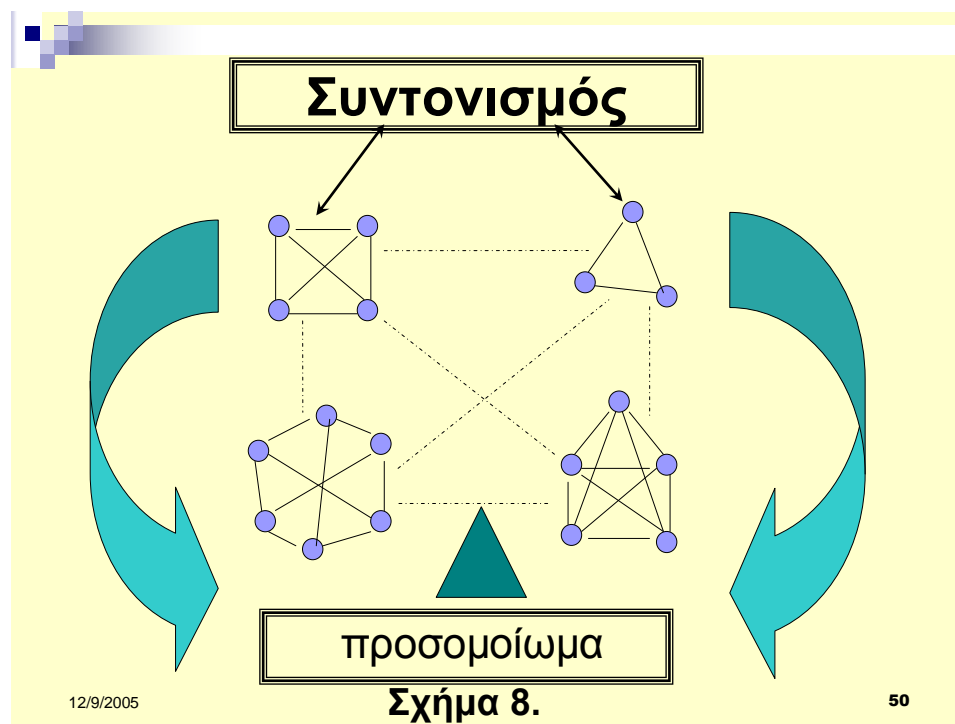
Η ομάδα του εξωτερικού κύκλου μπορεί να αποτελείται από άτομα που προέρχονται από ένα άλλο σεμινάριο ή μια άλλη θεματική ενότητα ή να είναι άτομα μιας άλλης ειδικότητας (π.χ. οι φιλόλογοι παρακολουθούν τους ψυχολόγους κλπ.), οπότε

παρουσιάζει εδώ ιδιαίτερο ενδιαφέρον η παρατήρηση από μια άλλη ομάδα καθώς επίσης έχουν ενδιαφέρον και τα σχόλια αυτής

### 6.3.3.2. Κενή καρέκλα

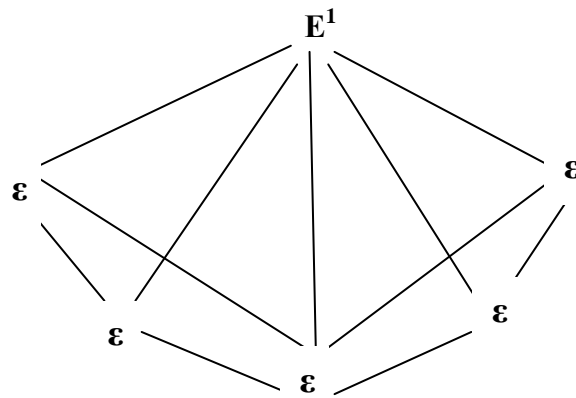
Στον εσωτερικό κύκλο υπάρχει μια κενή καρέκλα, ώστε όταν ένα μέλος του εξωτερικού κύκλου ή της εξωτερικής ομάδας επιθυμεί να εμπλακεί στη συζήτηση που διεξάγεται στον εσωτερικό κύκλο, μετακινείται «οικεία βουλήσει και θελήσει» και καταλαμβάνει την κενή καρέκλα, οπότε εντάσσεται στην εσωτερική ομάδα και συμμετέχει ενεργά στη συζήτηση. (Αποχωρεί πάλι εθελούσια, όταν κρίνει ότι η αποστολή της ένταξης του στην εσωτερική ομάδα έληξε).

6.3.3.3. Άλλα είδη ή μορφές συζήτησης (Alter ego, παιχνίδι ρόλων, το θεατρικό πεντάλεπτο, ανατροφοδότηση σε εταιρική βάση, η παρατήρηση εκπροσώπων, Συνδυασμοί, περιστρεφόμενη καρέκλα, παιχνίδια και προσομοιώσεις, πρβλ. Jaques, D., 2001, σελ.201,202)



Πηγή: Jaques, D, 2001, σελ..202

#### 6.4. Κατευθυνόμενος διάλογος (σε σχηματική απεικόνιση)

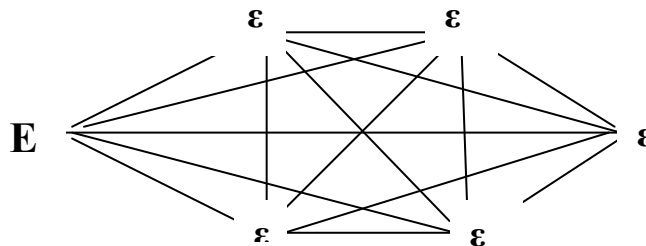


Σχήμα 9

Πηγή: Ρέλλος, Ν.,2000,σελ.263

#### 6.5. Ελεύθερος διάλογος (σε σχηματική απεικόνιση)

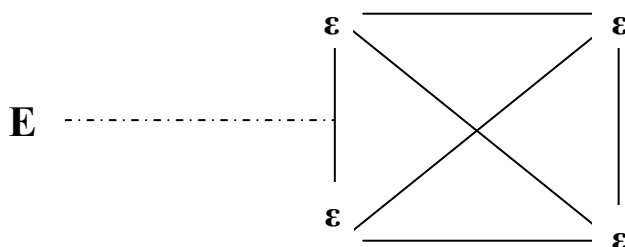
##### 6.5.1.Με συμμετοχή του εκπαιδευτικού



Σχήμα 10

Πηγή: Ρέλλος, Ν.,2000,σελ.264

##### 6.5.2 Χωρίς συμμετοχή του εκπαιδευτικού



Σχήμα 11

Πηγή: Ρέλλος, Ν.,2000,σελ.264

<sup>1</sup> E=εκπαιδευτικός  
E= εκπαιδευόμενος (υποκείμενο μάθησης , μαθητής)

## 7. Λίγα λόγια μετά

Η ομάδα, που λειτουργεί ως καταφύγιο σωτηρίας απέναντι στις διαμορφωθείσες τάσεις μαζικοποίησης και συνθήκες απομόνωσης του ατόμου στη σημερινή κοινωνία, (πρβλ. Ρέλλος, Ν., 2000, σελ. 234, 235) συγκεντρώνει το ζωνρό ενδιαφέρον της Διδακτικής Θεωρίας και της Επιστήμης γενικότερα.

Όμως, ως κοινωνική μορφή διδασκαλίας είναι «διαίτερα απαιτητική» και για τους δύο άμεσα εμπλεκόμενους στις διδακτικο-μαθησιακές διαδικασίες, ήτοι τον εκπαιδευτικό (σοβαρή προετοιμασία) και το υποκείμενο μάθησης (πρβλ. Ρέλλος, Ν., 2000, σελ. 240).

## 8. Βιβλιογραφία

- Douglas, Tom: Η επιβίωση στις ομάδες, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1997
- Grell, Jochen: Techniken des Lehrverhaltens, Beltz, Weinheim und Basel, 1995<sup>10</sup>
- Hanke, B./Mandl, H./Prell, S.: Soziale Interaktion im Unterricht, Oldenbourg Verlag, München, 1984
- Homans, George: Theorie der sozialen Gruppe, Westdeutscher Verlag, Opladen, 1978<sup>7</sup>
- Jaques, David: Μάθηση σε ομάδες, εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα, 2001
- Κανάκης, Ιωάννης: Η οργάνωση της διδασκαλίας-μάθησης με ομάδες εργασίας,, εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα, 1987
- Kliebisch, Udo: Einführung in die Pädagogik der personellen Interaktion, Studienverlag Brockmeyer, Bochum, 1981
- Ματσαγγούρας, Ηλίας: Ομαδοσυνεργατική διδασκαλία, εκδόσεις, Γρηγόρη, Αθήνα, 1995
- Ματσαγγούρας, Ηλίας: Ομαδοκεντρική διδασκαλία και μάθηση, Εκδόσεις Γρηγόρη, Αθήνα, 1987
- Meyer, Ernst: Ομαδική διδασκαλία, Θεμελίωση και παραδείγματα, εκδοτικός οίκος, Αφοι Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη, 1987
- Ρέλλος, Νικόλαος: Για μια επίκαιρη διδασκαλία, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 2000
- Ρέλλος, Νικόλαος: Έλεγχος μάθησης-Αξιολόγηση μαθητικής επίδοσης, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, 2003
- Rice, A.K.: Learning for Leadership: Interpersonal and intergroup relations, Tavistock Publikations, London, 1971
- Scheuch, E.K.-Kutsch, Th.: Grundbegriffe der Soziologie, Teubner Studienkripten, Stuttgart, 1975<sup>2</sup>
- Schmidt, Arno: Didaktik der Lehrerfortbildung II-Kursgestaltung und Evaluation, Schroedel Verlag, 1980
- Weinert, F.E./Graumann, C.F./Heckhausen, H./Hofer, M. u.a.: Pädagogische Psychologie, Band 1, Funk-Kolleg, Frankfurt a.M., 1996
- Weiss, Rudolf: Grundfragen des Unterrichts, Universitätsverlag, Wagner, Innsbruck, 1982
- Zöchbauer, Franz/Hoeckstra: Kommunikationstraining. Ein Erfahrungsbericht, Quelle & Meyer, Heidelberg, 1974 (aus der Reihe: Gruppenpädagogik und Gruppendynamik, herausgegeben von Ernst Meyer)