

«Ρόλοι στη σχολική τάξη»: μια άσκηση για την κατανόηση της διεργασίας ομάδας

Μίνα Πολέμη-Τοδούλου

Εισάγομε την άσκηση «Ρόλοι στη σχολική τάξη» ως έναν τρόπο να διερευνήσουμε τους άξονες, επάνω στους οποίους αναπτύσσεται η διεργασία μιας ομάδας και διαρθρώνεται η αυτο-ηγετικότητα της.

Ύστερα από την εμπειρία σας με την άσκηση αυτή στο 2ο τριήμερο της επιμόρφωσής σας, η ανάλυσή της μπορεί να σας είναι βοηθητική στο να κατανοήσετε πώς η ομάδα επιφορτίζει τα μέλη της με συμπεριφορές και συναισθήματα που σηματοδοτούν δικές της ανάγκες.

Αυτή η κατανόηση είναι σημαντική, προκειμένου να μετακινηθούμε από το να αντιμετωπίζουμε τις συμπεριφορές των παιδιών στην τάξη αποκλειστικά ως έκφραση της ατομικής τους λειτουργίας (χαρακτήρα) και απόδοσης και να περάσουμε σε μία νέα προσέγγιση, που «ανοίγει» το φάσμα των επιλογών αντιμετώπισης στο επίπεδο της ομάδας.

Όπως όλες οι βιωματικές ασκήσεις, που αντλούν από εμπειρίες ζωής, έχει τη χρησιμότητά της, διότι δίνει χώρο στον εσωτερικό (μέσα στο ρόλο) και στο διαπροσωπικό (ανάμεσα στους ρόλους) διάλογο και καθιστά τα μέλη μιας ομάδας «συμπαραγωγούς της γνώσης». Στην περίπτωση της άσκησης αυτής, μαθαίνουμε γενικά να αφουγκραζόμαστε με διαφορετικό τρόπο τις χαρακτηριστικές συμπεριφορές που επαναλαμβάνονται και οργανώνονται σε ρόλους σε μια ομάδα, και να αναπτύσσουμε μια διαφορετική κατανόηση και ενσυναίσθηση για ρόλους άγνωστους ή και ανεπιθύμητους.

Παραπέμπει όμως ταυτόχρονα, και σε δύο άλλα, θέματα που άπτονται στο εδώ και τώρα της ομάδας και του μέλους: α) στο πώς η συγκεκριμένη ομάδα έχει αναπτυχθεί, τι την απασχολεί, ποιες ιδιαίτερες ανάγκες η ίδια προτάσσει, β) παροτρύνει τον κάθε συμμετέχοντα να ανατρέξει στο πώς ο ίδιος έχει μπει σε ανάλογους ρόλους σε διαφορετικές ομάδες στην ζωή του (σχολικά πλαίσια, ομάδες φίλων, οικογένεια) και να αναρωτηθεί κατά πόσον τείνει να επαναλαμβάνει την εμπειρία ενός ρόλου περισσότερο από άλλους. Θυμηθείτε τη δική σας εμπειρία με την άσκηση και τι ανάλογες σκέψεις συνήχησαν.

Η άσκηση αυτή προτείνεται να υλοποιηθεί στην τάξη με παιδιά, μόνο αν ο εκπαιδευτικός αισθάνεται ότι έχει την εμπειρία και τη δεξιότητα να την αξιοποιήσει με κατάλληλο και χρήσιμο τρόπο, με την υποστήριξη από τον σύμβουλο-επιμορφωτή. Ο εκπαιδευτικός επομένως που θα την εφαρμόσει στη τάξη χρειάζεται να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός στο πώς θα διαχειριστεί τα θέματα αυτά.

Ακολουθεί αναλυτική περιγραφή της διαδικασίας όπως την ζήσατε, με τις αντίστοιχες αρχές που βοηθούν την κατανόηση και τη λειτουργία μιας ομάδας.

Βήματα διαδικασίας	Βοηθητικές αρχές
<p>1. Ζητάμε από τα μέλη στην ολομέλεια να ανατρέξουν στη σχολική τους εμπειρία και να θυμηθούν χαρακτηριστικούς τύπους από την τάξη. Προσκαλούνται δύο εθελοντές από την ομάδα για να καταγράφουν στον πίνακα όλες τις χαρακτηριστικές λέξεις ακριβώς όπως ακούγονται (χωρίς αλλαγές).</p>	<p>«Αξιοποίηση προσωπικής εμπειρίας»</p> <p>«Σύνδεση με εμπειρίες ζωής εκτός της παρούσας ομάδας»</p>
<p>2. Με τον καταιγισμό ιδεών ακούγονται σε ρυθμό γρήγορο απανωτά χαρακτηριστικά. Προκύπτουν στήλες (3-4) με λέξεις. (10λεπτά)</p>	<p>«Διαφαίνεται η <u>μοναδικότητα</u> της ομάδας, μέσα από τις λέξεις που συλλέγονται στον πίνακα»</p>
<p>3. Ζητάμε, στην ολομέλεια, από όλους να ομαδοποιήσουν τα χαρακτηριστικά ώστε να φτιαχτούν 5 ρόλοι της σχολικής τάξης και να τους δώσουν όνομα τα ίδια τα μέλη (π.χ. σπασίκλας, ταραξίας, πειραχτήρι).</p>	<p>«Ενεργητική συμμετοχή των μελών που τροφοδοτούν την άσκηση με δικό τους <u>μοναδικό περιεχόμενο</u>»</p>
<p>4. Το κάθε μέλος διαλέγει σε ποιο ρόλο θέλει να μπει (4 περίπου μέλη ανά ρόλο) «Μπορείτε να μείτε σε ρόλο που νοιώθετε ότι τον γνωρίζετε ή σε κάποιον που θέλετε να τον εξερευνήσετε...». Μετακινούν τις καρτέλες τους και κάθονται ως «ομάδα ενός ρόλου», όπου θέλουν στην αίθουσα. (βήματα 3 και 4: 10 λεπτά)</p>	<p>«Σημασία προσωπικής επιλογής»</p> <p>«Με τον τρόπο που διατάσσεται στο χώρο η ομάδα <u>παρέχει πληροφορίες για τη διεργασία της</u>»</p>
<p>5. Δίνεται η οδηγία: «Βγείτε από τον εαυτό σας και μείτε στα παπούτσια του ρόλου που διαλέξατε.. είσαστε παιδί στο σχολείο και είσαστε αυτός ο χαρακτηριστικός τύπος». «Η κάθε ομάδα δηλώνει τον ρόλο της ώστε όλοι να γνωρίζουν ποιός είναι ποιός».</p>	<p>«Καλλιέργεια της <u>ενσυναίσθησης</u>»</p> <p>«Ενημερότητα για το πλαίσιο που είμαστε ενταγμένοι»</p>

<p>6. «Θυμηθείτε σχολικά συμβάντα που ζήσατε στα παπούτσια αυτού του ρόλου, ... πώς νοιώσατε, τι σκεφτήκατε, πώς αντιδράσατε. Συζητήστε για λίγο για να μπειτε καλά μέσα στο ρόλο». (αφήνουμε για 5-6 λεπτά να κυλήσει η κουβέντα:)</p>	<p>«Αξιοποίηση προσωπικής εμπειρίας» «Σημαντική η αναγνώριση του συναισθήματος» «Ανάπτυξη εσωτερικού διαλόγου»</p>
<p>7. «Γράψτε ένα γράμμα προς την τάξη (συμμαθητές, δασκάλους, γονείς κλπ) όπου εκφράζετε 'όλη σας την αλήθεια'... για το πώς νοιώθετε, σκέφτεστε, αντιδράτε. Χρησιμοποιείστε γλώσσα και ύφος μέσα από το ρόλο». (10-15 λεπτά)</p>	<p>«Η ομάδα δομείται επάνω σε κοινό έργο» «Σημαντική η διαμόρφωση ενδο-προσωπικής θέσης πριν το διαπροσωπικό διάλογο»</p>
<p>8. Προτρέπουμε να αξιοποιηθούν όλες οι διαφορετικές φωνές μέσα στο ρόλο, καθότι το κάθε μέλος φέρνει τη δική του ιδιαίτερη εμπειρία. Οι αρχικές αντιδράσεις «μα, πώς θα συντάξουμε ένα κείμενο αφού ο καθένας νοιώθει διαφορετικά», απαντώνται με το «όλες οι φωνές είναι αληθινές και χρήσιμες. Δεν είναι καλό να ομογενοποιηθούν σε ένα σύνολο και να χαθούν».</p>	<p>«Ανίχνευση διαφορετικών φωνών ως πλευρών της πραγματικότητας» «Στάση απέναντι στη διαφορά και διαχείρισή της ως πλούτο και όχι ως απειλή». «Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος φωνές – όλες είναι χρήσιμες» «Αποφυγή 'πρώρης σύνθεσης'».</p>
<p>9. Ο εσωτερικός διάλογος που αναπτύσσεται στον κάθε ρόλο, βοηθά να αναδυθούν όχι μόνο οι φανερές αλλά και οι κρυμμένες του πλευρές και δημιουργεί προϋποθέσεις για σύνθεση σε ένα άλλο επίπεδο.</p>	<p>«Σχεσιακός εαυτός» «Αντοχή στην πολυπλοκότητα αρκετό χρόνο ώστε να αναδυθεί νέα κατανόηση» «Εσωτερικός διάλογος ως βάση για το διαπροσωπικό».</p>
<p>10. Ένας εκπρόσωπος από κάθε ρόλο διαβάζει το γράμμα και τα μέλη μέσα από τους άλλους ρόλους αφουγκράζονται συναισθήματα και σκέψεις που αντηχούν μέσα τους. Γελούν, θυμώνουν, στεναχωριούνται. Εκπλήσσονται με την αποκάλυψη φωνών που συνήθως αποσιωπούνται. (ανάλογα με το διαθέσιμο χρόνο προσκαλούμε ή όχι την έκφραση αυτών των αντηχήσεων) (10-15 λεπτά)</p>	<p>«Η ομάδα ολοκληρώνεται λειτουργώντας στο ευρύτερο πλαίσιο της» «Σύνδεση τριών επιπέδων: ατόμου-μικρής ομάδας-ολομέλειας» «Συνεχίζεται η καλλιέργεια της ενσυναίσθησης»</p>

<p>11. Σημειώνουμε αλλαγές στο συγκινησιακό κλίμα (μπορεί π.χ. το άκουσμα μιας φωνής στενοχωρημένης και μοναχικής στον «καλό μαθητή», να μαλακώσει τα συναισθήματα των άλλων απέναντί του ή ο «αποδιοπομπαίος» να γεννά απρόσμενη συμπάθεια και εκτίμηση ...)</p>	<p>«Η ενσυναίσθηση αλλάζει το συγκινησιακό κλίμα»</p> <p>«Το μοίρασμα σε ευρύτερο πλαίσιο αναδεικνύει νέα κατανόηση»</p>
<p>12. Αντίστοιχα στον «περιθωριοποιημένο», μπορεί να βγει μια πλευρά μοναχική, που επιθυμεί να συνδεθεί με τους άλλους, ενώ ταυτόχρονα αγωνιά να διατηρήσει την ιδιαιτερότητά του, μη συμμορφούμενος με την επικρατούσα άποψη. Ο «αμφισβητίας» δείχνει την ανάγκη για αλλαγή, ο «γκρινιάρης» διακινεί το συναίσθημα, ο «δημοφιλής» έχει την έγνοια να καλλιεργεί το κοινωνικό «εμείς», κλπ.</p>	<p>«Η διεργασία ομάδας ‘φροντίζει’ ταυτόχρονα την αλλαγή και τη συνέχεια, το ‘εμείς’ και το ‘εγώ’, το συναίσθημα και τη σκέψη, το περιεχόμενο και τη διεργασία, τη συνοχή και το διαφορετικό, το προσωπικό νόημα και το κοινωνικό»</p> <p>«Νέα αντιμετώπιση της παρέκκλισης και του λάθους-έμφαση στην αξιοποίησή του ως πληροφορία»</p>
<p>13. Αν κρίνουμε, μπορούμε σ’ αυτό το σημείο (αλλιώς αναβάλουμε για το τέλος της άσκησης) να υπογραμμίσουμε στοιχεία που αναδύθηκαν, σχετικά με τις διαφορετικές ανάγκες μιας ομάδας και πώς οι «ρόλοι» εκφράζουν συμπληρωματικές πλευρές του αυτο-ηγείσθαι στα ζωντανά συστήματα.</p>	<p>«Το αυτο-ηγείσθαι της ομάδας εκφράζεται μέσα από αλληλο-συμπληρούμενους ρόλους, που γίνονται οι ‘ηγέτες’ διαφορετικών πλευρών της διεργασίας της»</p>
<p>14. Τα μέλη βγαίνουν από το ρόλο και με 3-4 μέλη από άλλους ρόλους διαμορφώνουν νέες ομάδες μεικτής σύνθεσης.</p>	<p>«Η νέα σύνθεση βοηθάει τα μέλη να βγουν από τον ρόλο και εμπλουτίζει τη συζήτηση με πολλές σκοπιές»</p> <p>«Σημασία της στίξης ανά φάση»</p> <p>«Δόμηση-αποδόμηση-αναδόμηση»</p>
<p>15. «Αναστοχαστείτε την εμπειρία..., ανατρέξτε σε αντίστοιχες εμπειρίες σας σε άλλες ομάδες («πού, πότε ήσασταν σε αντίστοιχο ρόλο στη ζωή σας, στην οικογένεια, παρέα φίλων, στην εργασία)</p>	<p>«Σημασία προσωπικού έργου»</p> <p>«Ο αναστοχασμός ως μοχλός που συνδέει την εδώ και τώρα εμπειρία με εμπειρίες σε άλλα πλαίσια και χρόνους».</p>

<p>16. «Ανταλλάξτε μεταξύ σας στη μικρή ομάδα, ό,τι θεωρείτε σημαντικό για εσάς και κατάλληλο να μοιραστείτε σε αυτό το πλαίσιο».</p>	<p>«Το τι και πόσο θα μοιραστώ είναι στη προσωπική μου ευθύνη».</p> <p>«Το μείρασμα σε μικρή ομάδα ως μοχλός δημιουργίας νέας οπτικής»</p>
<p>17. «Ως ομάδα γράψτε μία παράγραφο με διαπιστώσεις-συναισθήματα-ερωτήματα με την οποία θέλετε να τροφοδοτήσετε την ολομέλεια στο κλείσιμο της συνάντησης». (Υπογράψτε τη με τα ονόματά σας).</p>	<p>«Αυτοποίηση: μαθαίνουμε δρώντας, συν-παράγουμε γνώση, συνδεόμενοι με τον εαυτό μας και μεταξύ μας»</p> <p>«Σημασία ομαδικού έργου»</p> <p>«Ευθύνη προσωπικής συμβολής σ' αυτό»</p>
<p>18. Οι μικρές ομάδες 'ανοίγουν' τα καθίσματά τους προς την ολομέλεια. «Ποια ομάδα θέλει να ξεκινήσει;». Οι εκπρόσωποι διαβάζουν τις παραγράφους με σειρά που αναδύεται αυθόρμητα, χωρίς δική μας υπόδειξη.</p>	<p>«Η ομαδική ταυτότητα ενισχύεται με την παρουσίαση του έργου της σε ευρύτερο πλαίσιο»</p> <p>«Η αυθόρμητη αλληλουχία των μηνυμάτων των μικρών ομάδων εκφράζει καλύτερα την ολομέλεια»</p>
<p>19. Υπογραμμίζουμε πώς συνδέονται μεταξύ τους όσα λένε οι ομάδες, αναδεικνύοντας τον κεντρικό προβληματισμό της ολομέλειας. (αξιοποιούμε και μη λεκτικές ενδείξεις). Συνδέουμε με τη θεωρία για το πώς οι ομάδες λειτουργούν και αναπτύσσουν την αυτό-ηγετικότητα τους.</p>	<p>«Η συμβολή κάθε ομάδας- μέλους της ολομέλειας, είναι σημαντική και αναντικατάστατη»</p> <p>«Έμφαση στη σύνδεση υποομάδων της ολομέλειας αναδεικνύει ένα άλλο επίπεδο κατανόησης και ανήκειν»</p> <p>«Σημασία του κλεισίματος»</p>
<p>20. Είναι η στιγμή που τα μέλη της ομάδας βιώνουν την ολοκλήρωση μιας διεργασίας «συμπαγωγής γνώσης», βήμα-βήμα, επάνω στο θέμα της λειτουργίας της ομάδας, που εμπεριέχει τις δικές τους σκέψεις, συναισθήματα, εικόνες, που τους συνδέουν μεταξύ τους και με την ζωή τους ευρύτερα.</p>	<p>«Το συγκινησιακό κλίμα αλλάζει με τη συνειδητοποίηση της αλληλουχίας»</p> <p>«Η 'ζώνη επικείμενης ανάπτυξης' διευρύνεται μέσα στην ολομέλεια όπου η ομάδα βιώνεται ως σοφότερη από τα άτομα-μέλη της»</p> <p>«Ένα σύστημα το κατανοείς την ώρα που το δημιουργείς»</p>

Βοηθητικά σημεία της θεωρίας⁷.

⁷ Η άσκηση αυτή έχει παρουσιαστεί αναλυτικά και με παραδείγματα στο: Πολέμη-Τοδούλου, Μ. «Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων». Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2005.

Η ομάδα, καθώς αναπτύσσεται για να υλοποιήσει το έργο της, χρειάζεται διαρκώς να φροντίζει τις επιμέρους διεργασίες της, που αφορούν τις βασικές ανάγκες των μελών της και τους βασικούς άξονες λειτουργίας της. Οι άξονες αυτοί είναι αλληλο-συσχετιζόμενοι και αλληλο-συμπληρούμενοι και μέσα από την ισορροπημένη φροντίδα τους ρυθμίζεται η λειτουργία της ομάδας. Αφορούν κυρίως τα εξής:

Αυτονομία - η ανάγκη να διατηρούμε τη δική μας αυτόνομη πορεία ανάπτυξης να οριοθετούμε τον προσωπικό μας χώρο και επιλογές, το «Εγώ», σε σχέση με:

Αλληλεξάρτηση - η ανάγκη για κοινωνικότητα, να ανήκουμε, να συλλειτουργούμε, να καλλιεργούμε ομαδικό πνεύμα, το «εμείς».

Σταθερότητα - συνέχεια και οργάνωση - η διατήρηση και συνέχιση παλιών οικείων καταστάσεων και προσεγγίσεων, προβλεψιμότητα, σε σχέση με την:

Αλλαγή – ροή - ευελιξία - η ανάγκη για εξέλιξη και αναδόμηση μέσα από την ανατροπή, η επαφή με το καινούργιο και το απροσδόκητο.

Ιδιαιτερότητα - η δυνατότητα να αφουγκραζόμαστε και να αναπτύσσουμε το ιδιαίτερο δικό μας νόημα ζωής και αντίληψη των πραγμάτων, σε σχέση με την:

Συμμόρφωση - η ανάγκη να συγκλίνουμε, να μοιάζουμε με τους άλλους, να μοιραζόμαστε κοινό νόημα, πρότυπα και αντιλήψεις.

Αποτελεσματικότητα στο έργο –έμφαση στο περιεχόμενο - Η ανάγκη μας να είμαστε αποδοτικοί σε αυτό που αναλαμβάνουμε-αποσκοπούμε, σε σχέση με την:

Έμφαση στις σχέσεις και στη ροή της διεργασίας - η ανάγκη να εκφράζουμε τα συναισθήματά μας και να καλλιεργούμε κλίμα οικειότητας.

Φροντίδα για το **νοητικό κανάλι έκφρασης** και επικοινωνίας σε σχέση με την:

Φροντίδα για το **αναλογικό κανάλι έκφρασης** και επικοινωνίας.

Η άσκηση «Ρόλοι στην τάξη» έχει αποδειχθεί πολύ χρήσιμη για την κατανόηση αυτών των αξόνων, καθότι ευαισθητοποιεί στην ανάδυση και στην αξιοποίηση ρόλων μέσα στη δυναμική της ομάδας παιδιών, αλλά και των γονιών ή των εκπαιδευτικών, σε σχολικό ή στο ευρύτερο εργασιακό/κοινωνικό πλαίσιο.

Ασκούμαστε δηλαδή στο να αφουγκραζόμαστε κάποιες συμπεριφορές ατόμων σε **επίπεδο διεργασίας ομάδας**: Η διάσπαση προσοχής ενός παιδιού, που συμπαρασύρει ένα δεύτερο ή κι ένα τρίτο, μπορεί να εκφράζει μία φωνή της ομάδας που λέει «κουραστήκαμε να είμαστε ακίνητοι τόση ώρα..», ή «μας φαίνεται πολύ δύσκολο αυτό που κάνουμε και χρειάζεται να το πάμε με πιο χαλαρό τρόπο ή ρυθμό». Το ότι δύο παιδιά, στα πίσω θρανία, πειράζονται μεταξύ τους και χασκογελούν, μπορεί να εκφράζει την ανάγκη της ομάδας για συγκινησιακή έκφραση και οικειότητα, μέσα από δουλειά σε μικρότερες ομάδες, όπου η δομή είναι πιο χαλαρή και επιτρέπεται να ειπωθεί και κάτι πιο προσωπικό. Ο καλός μαθητής, που καμιά φορά μονοπωλεί την προσοχή και το διάλογο με το δάσκαλο, μπορεί, αν δεν το

ρυθμίσουμε κατάλληλα, να λειτουργήσει διασπαστικά για την ομάδα και να νοιώσει και ο ίδιος δυσάρεστα με την καλή του απόδοση... Καμιά φορά παρεμβολές ή παρατηρήσεις των παιδιών, που φαίνονται «άσχετες» με το περιεχόμενο του μαθήματος εκείνη τη στιγμή, μπορεί να εκφράζουν μια ανάγκη όλης της ομάδας, που αν έμπαινε σε λόγια συνειδητοποιημένου ενήλικου μέλους θα έλεγε: «για να έχουμε κίνητρο να συμμετέχουμε, έχουμε ανάγκη να συνδέσουμε αυτό που γίνεται εδώ με τα προσωπικά μας ενδιαφέροντα, ή με αυτά που γίνονται έξω στη ζωή και μας απασχολούν...» κλπ.)

Ο δάσκαλος μπορεί ακόμα και ανοικτά να μοιραστεί ποιά ανάγκη της ομάδας αναγνωρίζει μια δεδομένη στιγμή και πως βοηθήθηκε σε αυτή την αντίληψη από τη συμπεριφορά κάποιων παιδιών – π.χ. «Η φασαρία που κάνουν ο Κώστας και ο Γιώργος μας λέει ίσως ότι έπεσε βαρύ το μάθημα σήμερα και χρειαζόμαστε να χαλαρώσουμε δουλεύοντας σε μικρές ομάδες λίγο διαφορετικά...»

Οι ρόλοι, επομένως, όπως αναδύονται σε μία ομάδα, σηματοδοτούν τις ανάγκες της ομάδας σε εκείνη την **φάση εξέλιξής** της. Αξίζει να αναφερθεί ότι μέσα από την έρευνα της Ελληνικής καταγωγής Αριάδνης Beck και του συνεργάτη της C. Lewis⁸, έχει μελετηθεί η ανάδειξη των «ηγετικών ρόλων», ανάλογα με την φάση ανάπτυξης της ομάδας. Δηλαδή για παράδειγμα ο «**ηγέτης του έργου**» εμφανίζεται νωρίτερα από το «**συγκινησιακό ηγέτη**», ο οποίος προβάλλεται μέσα από τις συμπεριφορές των μελών όταν η ομάδα διαπραγματεύεται το επίπεδο της οικειότητας. Ο «**αποδιοπομπαίος τράγος**» φέρνει στο προσκήνιο την ανάγκη να εξεταστεί η σύγκλιση αναγκών και να αποσαφηνιστούν οι όροι ύπαρξης στην ομάδα, ενώ «**ο αμφισβητίας**» εμφανίζεται στη φάση της επαναδιαπραγμάτευσης του συμβολαίου, της δέσμευσης και της σχέσης με το πρόσωπο κύρους.

Οι ρόλοι όμως δεν διαφοροποιούνται μόνον λόγω φάσης. Η πείρα δεκαετιών με αυτήν την άσκηση έχει δείξει πως η κάθε ομάδα (παιδιών ή ενηλίκων), δημιουργεί με έναν δικό της μοναδικό τρόπο, τον κατάλογο 'χαρακτηριστικών τύπων', από τους οποίους διαμορφώνει στη συνέχεια τους δικούς της ιδιαίτερους ρόλους και γράμματα. Καμία ομάδα δεν ταυτίζεται με την άλλη. Αντίστοιχα, όπως γνωρίζει άλλωστε ο κάθε έμπειρος εκπαιδευτικός, καμία σχολική τάξη δεν παρουσιάζει την ίδια διεργασία ομάδας, ούτε αναδεικνύει με ταυτόσημη μορφή και έκφραση τους ίδιους ρόλους. Παρ' όλα αυτά, επειδή οι ρόλοι αναδύονται με βάση συγκεκριμένους άξονες λειτουργίας, κοινούς για όλα τα ζωντανά κοινωνικά συστήματα, τα μηνύματα, που έρχονται από τον κάθε ρόλο στο «διάλογο μεταξύ τους» (είτε μέσα από τα γράμματα στην περίπτωση της άσκησης, είτε μέσα από τις συμπεριφορές παιδιών και υποομάδων στην περίπτωση της καθημερινής σχολικής πρακτικής) εκφράζουν την ιδιαίτερη έγνοια της κάθε φωνής για κάποια πλευρά της διεργασίας. Συνήθως, στον έμπειρο ειδικό της ομάδας, είναι αρκετά ευδιάκριτο ποια πλευρά της διεργασίας έχει αναλάβει να εκφράζει και να φροντίζει ο κάθε ρόλος που αναδύεται σε μια ομάδα.

⁸ The Process of Group Psychotherapy: Systems for Analyzing Change, 2000, Washington, DC: APA Books

Οι ρόλοι **δρουν συμπληρωματικά** μεταξύ τους. Στο βαθμό που καταφέρνουμε, ως δάσκαλοι-συντονιστές της ομάδας, να αξιοποιούμε την πληροφορία που φέρνουν – μέσα από τις διαφορετικές τους φωνές – επαναπροσδιορίζουμε το πλαίσιο της δραστηριότητας με τα παιδιά (διαδικασία, στόχο, προτεραιότητες, δομή, ρυθμό, κλπ), πετυχαίνοντας έτσι ένα καλύτερο κλίμα σχέσεων και μάθησης. Σημαντική απόρροια αυτής της αξιοποίησης είναι ότι τα μέλη εκείνα, που είχαν «επιφορτιστεί» με κάποιο «ρόλο φροντίδας της διεργασίας» παραπάνω από όσο αναλογεί σε ένα άτομο-μέλος μιας λειτουργικής ομάδας, «απελευθερώνονται» από το φορτίο και γίνονται περισσότερο «ο εαυτός τους». Έτσι μετακινούνται με ευελιξία και σε άλλους ρόλους, δηλαδή δεν παγιώνονται κάποια μέλη στο ρόλο του αμφισβητία, ή κάποια άλλα στο ρόλο του καλού μαθητή, στο πειραχτήρι ή στο ρόλο του περιθωριοποιημένου.

Αυτή η **αποφόρτιση των μελών από παγιωμένους ρόλους** είναι εξαιρετικής σημασίας στην λειτουργία μιας οποιασδήποτε ομάδας. Αποτελεί κλειδί στη διαχείριση δύσκολων συμπεριφορών και στη δημιουργία καλού συγκινησιακού κλίματος.