

Φροντίζοντας τη διαμόρφωση της ομάδας των παιδιών στην τάξη: Βασικά στοιχεία και μεθοδολογία για αξιοποίηση από τους εκπαιδευτικούς που επιμορφώνονται στο Μ.Π.Ε.

Μίνα Πολέμη-Τοδούλου²

Αρχική διαμόρφωση της ομάδας

Σε αυτό το κείμενο παραθέτουμε διαγραμματικά βήμα προς βήμα δύο εκπαιδευτικές ενότητες «διαμόρφωσης ομάδας», ανάλογες με αυτές που ζήσατε οι ίδιοι στα πρώτα τριήμερα της επιμόρφωσής σας» .

Πρώτο διδακτικό δίωρο³

Αρχική ολομέλεια- πρώτη σύνδεση

Υποδεχόμαστε τα παιδιά – τα μέλη της ομάδας του τμήματός μας- στην αίθουσα διδασκαλίας, την οποία έχουμε από πριν φροντίσει, έχοντας σχηματίσει κύκλο με τόσες καρέκλες όσα τα μέλη ομάδας - επειδή δεν θέλουμε τα θρανία σ' αυτή τη φάση, μπορούμε να τα μετακινήσουμε προσωρινά στο πίσω μέρος ή στα άκρα της αίθουσας.

Δαπανούμε λίγο χρόνο στην αρχική ολομέλεια για ένα καλωσόρισμα και μια αρχική σύνδεσή δική μας - του δασκάλου - με την ομάδα των παιδιών και με τη χρονιά, το πρόγραμμα, την τάξη, τα νέα προγράμματα σπουδών ή ότι άλλο αρχίζει. Έχοντας ίσως διαμορφώσει μια πρώτη εικόνα για τα παιδιά από προηγούμενη επαφή, μπορούμε να την αξιοποιήσουμε σε αυτό το καλωσόρισμα, δίνοντας και εμείς μια εικόνα σημερινή για εμάς, με στοιχεία που νοιώθουμε ότι μας συνδέουν με τα συγκεκριμένα παιδιά σε αυτήν την ομάδα.

Είναι στην ευχέρεια του κάθε δασκάλου να συνδεθεί με έναν τρόπο που του ταιριάζει. Είναι βοηθητικό να έχουμε στο νου μας τις πολλές πτυχές αυτής της σύνδεσης. Αναφέρουμε κάποιες βασικές:

- Ο δάσκαλος μπορεί να συνδεθεί με το νέο σχολείο, το σκοπό του, τη φιλοσοφία του, την οργανωτική του δομή και τις διαφορετικές ομάδες που συνεργάζονται για την υλοποίησή του. Μπορεί αν το επιθυμεί να αναφερθεί στη δική του εμπειρία ως επιμορφούμενος στο Μ.Π.Ε. (στο τέλος του κεφαλαίου παρουσιάζονται σε βοηθητικό πίνακα βασικοί άξονες του Μ.Π.Ε. συνοπτικά.)

² Πολλά στοιχεία των ασκήσεων ομάδας αποτελούν μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των εφαρμογών που έχει αναπτύξει το Αθηναϊκό Κέντρο Μελέτης του Ανθρώπου, τα τελευταία 40 χρόνια μέσα από συστηματικές μελέτες και εμπειρία με ομάδες όλων των ηλικιών, σε ποικίλα πλαίσια, των ιδρυτών Β. και Γ. Βασιλείου και συνεργατών. Η συγκεκριμένη άσκηση περιγράφεται αναλυτικότερα, με παραδείγματα και με το θεωρητικό της υπόβαθρο στο Πολέμη-Τοδούλου, Μ. «Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση». Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2005.

³ Είναι σημαντικό, ιδιαίτερα για την πρώτη φορά που θα επιχειρήσετε να εφαρμόσετε τη διαδικασία διαμόρφωσης της ομάδας να έχετε δυο διδακτικές ώρες στη διάθεσή σας. Η εφαρμογή σε μία μόνον ώρα απαιτεί πολύ μεγαλύτερη εμπειρία.

- Ο δάσκαλος συνδέεται με τα συγκεκριμένα παιδιά και με το συγκεκριμένο σχολικό πλαίσιο, γειτονιά, δήμο, περιοχή.
- Συνδέει τη διεργασία που αρχίζει σήμερα εδώ με αυτήν που βίωσε ως επιμορφούμενος στον προηγούμενο κύκλο και με την προοπτική της συνέχειας στον επόμενο κύκλο και του μοιράσματος εμπειριών με δικούς του συναδέλφους.
- Συνδέει την προσπάθεια που γίνεται εδώ με όσα συμβαίνουν έξω στην κοινωνία αυτόν τον καιρό - αναφερόμενος ίσως σε νέες ανάγκες και δεξιότητες του σημερινού ανθρώπου.

Βασικό ζητούμενο είναι να μοιραστεί ο δάσκαλος την προσωπική του θέση, το νόημα που έχει για τον ίδιο μια τέτοιου είδους δράση, ένας τέτοιος στόχος, και να αναφερθεί σε κάποιες κεντρικές αρχές, που υπογραμμίζουν τη σημασία των σχέσεων, όπως τις έχει βιώσει και κατανοήσει μέσα από τη δική του εμπειρία.

Λίγα λόγια για τη μεθοδολογία διαμόρφωσης ομάδας

Όταν έρθει η στιγμή να προχωρήσουμε στην «διαμόρφωση ομάδας», χρήσιμο είναι να εισάγουμε αυτό που θα κάνουμε, παρουσιάζοντας το σκεπτικό με λίγα λόγια, ότι κατά την κρίση μας είναι κατανοητό για τη συγκεκριμένη ομάδα (ηλικία) των παιδιών.

Όπως έχουμε αναλυτικά περιγράψει αλλού, η διεργασία μιας καλά θεμελιωμένης ομάδας αξιοποιεί συγκεκριμένες αρχές ως προς τη μεθοδολογία και προσέγγιση. (19).

Αρχή 1. Η προσέγγιση του ανθρώπου και της ομάδας ως «ολότητα».

Αξίζει να θυμηθούμε τη βασική αρχή ότι η μάθηση, για να διευρύνεται και για να εμπυχώνει τον άνθρωπο φέρνοντας χαρά και δύναμη, χρειάζεται να απευθύνεται σε ολόκληρη την λειτουργία του ανθρώπου, στο «αναλυτικό» (νοητικό-λογικό) όσο και στο «αναλογικό» (συγκινησιακό, συμβολικό), στο συναίσθημα, στην εμπειρία, στην κοινωνική διάσταση, στη μη λεκτική επικοινωνία, στην προσωπική θέση, νόημα και ευθύνη.

Αντίστοιχα μια ομάδα για να αναπτύξει όλες τις δυνατότητες και να εμπλουτίσει τα μέλη της με ερεθίσματα χρειάζεται και αυτή να αντιμετωπιστεί ως μία δυναμική «ολότητα» που δεν αφήνει αναξιοποίητη καμία της πλευρά ή μέλος (14,19) και που απαιτεί χρόνο και χώρο για να διαμορφώσει τη δική της ταυτότητα.

Η βιβλιογραφία της επιστήμης των κοινωνικών συστημάτων και διοίκησης οργανισμών είναι γεμάτη από διαπιστώσεις ότι η επιτυχία στον κόσμο της εργασίας συσχετίζεται με τη δεξιότητα να δουλεύεις σε ομάδα και μάλιστα με ανθρώπους διαφορετικής προέλευσης. Οι ομαδικές αποφάσεις που εμπεριέχουν πολλαπλές οπτικές μελών, είναι κατά κανόνα καλύτερες από τις ατομικές αποφάσεις (3).

Αρχή 2. Η αξιοποίηση της μικρής ομάδας ως κεντρικού μοχλού της διεργασίας.

Εάν στοχεύουμε επομένως να ενεργοποιήσουμε την ολόπλευρη συμμετοχή των μελών και, μάλιστα, όλων των μελών της ομάδας, χρειάζεται να διαμορφώσουμε ένα κατάλληλο πλαίσιο.

Βοηθάει σε αυτό το σημείο να θυμηθούμε και ίσως να εξηγήσουμε στα παιδιά πόσο πολύπλοκη είναι η επικοινωνία 20 ανθρώπων σε ολομέλεια. Μπορούμε (στα μεγαλύτερα παιδιά) να αναφερθούμε στο σχήμα με τα επικοινωνιακά κανάλια και στους περιορισμούς του ανθρώπου στο να επεξεργάζεται ταυτόχρονα μεγάλο αριθμό ερεθισμάτων (βλ. Πολέμη-Τοδούλου, ό.π., Σχήμα 3).

Προκύπτει λοιπόν η ανάγκη να «ακουμπήσουμε» σε μικρότερες και απλούστερες κοινωνικές δομές, δηλαδή στη μικρή ομάδα, που αποτελεί κεντρικό κορμό στην ανάπτυξη του ανθρώπου και των ανθρώπινων συστημάτων γενικά (17). Για να δημιουργηθεί ένα ασφαλές πλαίσιο για τη μάθηση απαιτείται η έγκαιρη θεμελίωση και φροντίδα των σχέσεων. (9).

Η θεμελίωση της σχέσης απαιτεί τη δυνατότητα να εκφράζουμε συναισθήματα, σκέψεις ή να μοιραζόμαστε εμπειρίες. Αυτό δεν μπορεί να συμβεί στο δύσκολο επικοινωνιακό πλέγμα των 20 ατόμων. Όπως συνηθίζουμε να λέμε χρειάζεται να είμαστε τόσοι «όσοι χωρούμε γύρω από μια φωτιά χωρίς να καιγόμαστε».

Εάν θέλουμε πραγματικά να χτίσουμε ένα ομαδικό κλίμα στο επίπεδο της 20άδας των παιδιών, χρειάζεται να φροντίσουμε μεθοδικά τα «υποσυστήματα» στα τρία ξεχωριστά επίπεδα, δηλαδή στο επίπεδο του ατόμου, της δυάδας, της τετράδας (ή άλλης μικρής ομάδας, όπως τριάδας, η πεντάδας), και της ολομέλειας. Αυτό γίνεται με καθορισμένα έργα και στόχο στο κάθε επίπεδο, σχεδιασμένα έτσι ώστε να δένουν λειτουργικά μεταξύ τους, το ένα να εμπλουτίζει το άλλο. Τη συναλλαγή στην ολομέλεια τη βοηθάμε να οργανώνεται σταδιακά, ώστε να αποκτήσει τις κατάλληλες εσωτερικές συνδέσεις, - δηλαδή την κατάλληλη συνοχή - για να μπορεί «να αντέξει το βάρος» ενός έργου σημαντικού για τα μέλη. Αν δεν το φροντίσουμε αυτό, είναι ενδεχόμενο η συναλλαγή, αυτορρυθμιζόμενη, να εξελιχθεί «ισόμορφα» προς ό,τι συμβαίνει στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, άρα να ευνοήσει τον ανταγωνισμό, τις «κλίκες», τον αποκλεισμό κλπ..

Αρχή 3. Η αξιοποίηση της εναλλαγής «κοινωνικών επιπέδων»

Έτσι αναπτύχθηκε η πολυεπίπεδη συστημική προσέγγιση που αντανακλάται σε αυτές τις ασκήσεις. (18, 19).

Μέσα από την εμπειρία σας με αυτές στη δική σας επιμόρφωση, θα έχετε διαπιστώσει ότι μία σημαντική διάσταση είναι η εναλλαγή επιπέδων μέσα στην εκπαιδευτική συνάντηση: από το άτομο στη δυάδα, από τη δυάδα στη τετράδα ή άλλη μικρή ομάδα, και από εκεί στην ολομέλεια, και πίσω στο άτομο.... με διάφορες παραλλαγές ως προς τη σειρά, τους χρόνους, τα έργα κλπ.

Απαραίτητο στοιχείο αποτελεί η σημασία της σύνδεσης αυτών των επιπέδων μεταξύ τους. Η σύνδεση αυτή ζητά από το Δάσκαλο να αναπτύξει τη δεξιότητα να «αφουγκράζεται» το κεντρικό θέμα που διατρέχει και συνδέει τις διαφορετικές

υποομάδες, να ανιχνεύει τις «ισομορφίες», δηλαδή τις αντιστοιχίες στα χαρακτηριστικά που αναδεικνύονται και την «συνεξέλιξη», δηλαδή τον παράλληλο/ανάλογο τρόπο με τον οποίο εκφράζονται και αναπτύσσονται την πορεία τους μέσα στην ομάδα τα μέλη, οι μικρές ομάδες και η ολομέλεια ως σύνολο.

Αρχή 4. Η αξιοποίηση της προσωπικής και συλλογικής εμπειρίας, με έμφαση στο θετικό.

Δυο ακόμα σημαντικά σημεία που διατρέχουν τη μεθοδολογία που προτείνουμε για την διαμόρφωση λειτουργικής ομάδας είναι η αξιοποίηση της εμπειρίας και μάλιστα με έμφαση σε κάτι θετικό και χρήσιμο. Είναι σημαντικό να θίξουμε τα σημεία αυτά, διότι η συνήθης εκπαιδευτική πρακτική (δυστυχώς και η πρακτική κάποιων γονιών στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους) δεν εναρμονίζεται με αυτήν την αρχή και η έμφαση στο θετικό μπορεί να ξενίζει και να δυσκολεύει (4, 16).

Βασική επομένως πρώτη ύλη για το χτίσιμο καλού συγκινησιακού κλίματος σε μία ομάδα είναι το μοίρασμα προσωπικών εμπειριών με έμφαση σε στιγμές θετικές, δηλαδή σε κάτι που «μας άρεσε... μας ευχαρίστησε... μας ζέστανε την καρδιά». Κάτι ανάλογο ισχύει για το χτίσιμο όποιας άλλης σχέσης, όπως π.χ. με ένα συνάδελφο ή άλλο συνεργάτη στο σχολικό πλαίσιο, ή με γονιό μαθητού μας, κλπ.

Αρχή 5. Η υπογράμμιση της αλλαγής.

Γενικά, οι διαδικασίες και προσεγγίσεις που αποτελούν σημεία καινοτομίας και αλλαγής, αποκλίνοντας από τη συνήθη εκπαιδευτική πρακτική, μας αποσταθεροποιούν, προκαλώντας μας συναισθήματα ανησυχίας και ανασφάλειας. Είναι επομένως σημαντικό να είμαστε ενήμεροι αυτής της αποσταθεροποίησης και συνεχώς να υπογραμμίζουμε πόσο φυσιολογικά και αναμενόμενα είναι αυτά τα συναισθήματα, αποφεύγοντας να απαξιώνουμε τη δυσκολία που όλοι έχουμε μπροστά στο καινούργιο (παραδείγματα από τη δική μας εμπειρία είναι πάντοτε βοηθητικά). Ότι καινούργιο αναδύεται ή επιτυγχάνεται προς την επιθυμητή κατεύθυνση είναι σημαντικό να αναγνωρίζεται.

Οι παραπάνω αρχές ισχύουν, όπως προαναφέραμε, σε όλες τις σχέσεις. Διευρύνοντας επομένως την έννοια της «διαμόρφωσης συνεργατικής ομάδας και καλού συγκινησιακού κλίματος», ώστε να συμπεριλάβει το σύνολο της σχολικής κοινότητας, μπορούμε να αναλογιστούμε πόσο βοηθητικές μπορεί να είναι αυτές οι αρχές στις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων ή με άλλα στελέχη στο σχολικό χώρο, καθώς και στις σχέσεις με τους γονείς των παιδιών. Άλλωστε, όπως αναφέρουμε στις πρώτες σελίδες του πρώτου κεφαλαίου, με την αρχή της «συνεξέλιξης» που λειτουργεί στα ανθρώπινα συστήματα, **η συνεργασία και το καλό κλίμα μεταξύ ενηλίκων είναι η καλύτερη βάση για τη διαμόρφωση λειτουργικής ομάδας στην τάξη.**

Παρουσιάζεται στη συνέχεια η διαδικασία διαμόρφωσης ομάδας σε 15 βήματα με αναφορά στις αντίστοιχες αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας. Η διατύπωση των οδηγιών αφορά ομάδες παιδιών κυρίως από τρίτη δημοτικού και πάνω. Αυτό σημαίνει ότι για ομάδες μικρότερων παιδιών σε κάθε βήμα της άσκησης

προσαρμόζετε τις οδηγίες και τη διαδικασία στην ηλικία τους, με βάση τη δική σας εμπειρία, φροντίζοντας να υπηρετηθούν οι βασικές αρχές.

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>Στην ολομέλεια: «Ελάτε να συνεργαστούμε στο να διαμορφώσουμε την ομάδα μας. Θα χρειαστεί να μετακινηθούμε και να φτιάξουμε μικρότερες ενότητες που μας επιτρέπουν να καλλιεργήσουμε ένα πρώτο βαθμό οικειότητας και να αρχίσουμε να γνωρίζομαστε καλύτερα».</p>	<p>Έκφραση ξεκάθαρου στόχου: Αφού έχει γίνει μια αρχική σύνδεση στην ολομέλεια, εισάγουμε την άσκηση και το στόχο της, αναφερόμενοι σε 1-2 βασικές αρχές λειτουργίας της ομάδας.</p> <p>Διαμόρφωση συμβολαίου για τον τρόπο που θα δουλέψουμε: Ζητάμε τη συνεργασία τους, εισάγοντας στοιχεία του συμβολαίου μεταξύ μας για τη βιωματική διαδικασία που ακολουθούμε, που τους βγάζει από το συνήθη ρόλο του παθητικού, σχετικά ακίνητου ακροατή, και ζητά μετακίνηση, αξιοποίηση προσωπικής εμπειρίας, συναίσθημα, επιλογές κλπ.</p>
<p>2. «Όπως είσατε στην ολομέλεια κοιταχτείτε μεταξύ σας και διαλέξτε κάποιον, που σας είναι <u>άγνωστος</u> ή λιγότερο οικείος(φίλος) και που νιώθετε ότι <u>θα θέλατε να τον γνωρίσετε περισσότερο. Φτιάξτε μια δυάδα</u>» [Πριν ζητήσουμε τη δημιουργία δυάδων ας έχουμε εξετάσει αν ο αριθμός μελών είναι περιττός, ώστε να γνωρίζουμε ότι θα χρειαστεί να σχηματίσουν και μια τριάδα και να τους το πούμε]</p>	<p>Ενεργοποίηση προσωπικής θέσης: Ζητούμε από τα παιδιά ως άτομα να κάνουν μία προσωπική επιλογή σχετική με το θέμα/στόχο.</p> <p>Διεύρυνση της έννοιας μέλους (πρώτο επίπεδο): από άτομο-μέλος μιας ολομέλειας, προς άτομο που είναι μέλος και μιας δυάδας</p> <p>Σύνδεση των λιγότερο συνδεδεμένων: η ομάδα λειτουργεί στο επίπεδο των πιο αδιαμόρφωτων συνδέσεων της, δηλαδή αυτών των σχέσεων που είναι λιγότερο επεξεργασμένες και που έχουν ενδεχομένως τις μεγαλύτερες διαφορές ή αποστάσεις (10,19). Συνδέοντας τους «αγνώστους» καλλιεργούμε τη βάση για τη συνοχή.</p> <p>Ενεργοποίηση της ολόπλευρης συμμετοχής: ενθαρρύνουμε την αξιοποίηση του συναίσθηματος σε αυτήν την επιλογή. Τα κριτήρια με τα οποία διαλέγουμε οι άνθρωποι ο ένας τον άλλον είναι περισσότερα από αυτά που συνειδητά αναγνωρίζουμε. Διαβάστε την λειτουργία των καθρεπτικών νευρώνων σε αυτήν την επιλογή (16).</p>

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>3.«Μόλις φτιάξτε δυάδες πάρτε τις καρτέκλες και καθίστε όπου θέλετε στο χώρο».</p> <p>«Βάλτε τις καρτέκλες σας απέναντι (<u>επιμένουμε σε αυτό...</u>), ώστε να βλέπετε καλύτερα ο ένας τον άλλον... και πάρετε απόσταση από τις άλλες δυάδες, ώστε να δημιουργήσετε ένα πιο κατάλληλο πλαίσιο για τη μεταξύ σας κουβέντα».</p>	<p><u>Πλαισίωση της αυτορρύθμισης:</u> Διαμορφώνεται το κατάλληλο πλαίσιο για να αναδυθεί η αυτορρύθμιση της ομάδας. Ενθαρρύνουμε τα μέλη να μετακινηθούν και να καταλάβουν όλο το χώρο που έχει η ομάδα στη διάθεσή της. Αυτή η οδηγία έχει πολλαπλούς συμβολισμούς εισάγοντας στοιχεία του χαρακτήρα αυτής της προσέγγισης, όπως: η «μετακίνηση» είναι επιτρεπτή και χρήσιμη και η διάταξη στο χώρο σχετίζεται με το τι συναλλαγή θα έχουμε. Τα μέλη μπορούν να επιλέγουν τη θέση τους κάθε φορά στο χώρο της ομάδας.</p> <p><u>Συνεχής οριοθέτηση:</u> Σε κάθε φάση η «ενότητα συναλλαγής»- π.χ. η δυάδα - είναι απαραίτητο να οριοθετείται για να συγκεντρώνεται στο δικό της έργο.</p> <p>Η δυάδα δεν είναι πάντα μια εύκολη συνθήκη. Στον ελληνικό πολιτισμό είμαστε περισσότερο προσανατολισμένοι στην ομάδα (18). Σε αυτήν την άσκηση παρατηρούμε συχνά ότι μόλις βρεθούμε στη δυάδα, και πριν καλά-καλά κάτσουμε, μιλάμε με τις άλλες δυάδες [Ανατρέξτε στη δική σας πρόσφατη εμπειρία στην επιμόρφωση και θυμηθείτε αν αυτό συνέβη]. Χρειαζόμαστε ενθάρρυνση για να «κλείσουμε την πόρτα της δυάδας», ώστε να έχει η οικειότητα ένα ασφαλές πλαίσιο για να αναδυθεί στο λίγο χρόνο που διατίθεται.</p>

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>4. «Γνωριστείτε μεταξύ σας... λέγοντας κάποια βασικά, ...όνομα κλπ, και δίνοντας μια εικόνα από τη καθημερινότητά σας, μέσα από την οποία θα θέλετε ο άλλος να σας γνωρίσει καλύτερα..., κάτι απλό που να <u>μπορείτε να το μοιραστείτε σε αυτό το πλαίσιο</u> και <u>χρόνο</u>» (3-4 λεπτά).</p> <p>Αν ο χρόνος και το κλίμα επιτρέπουν να ζητήσουμε: «κουβεντιάστε λίγο πώς συνέβη και βρεθήκατε οι δυο σας ανάμεσα στους 20, τι λειτούργησε...»]</p>	<p><u>Ενθάρρυνση της οριζόντιας ισότιμης σχέσης σε ευρεία βάση:</u> ενθαρρύνουμε γνωριμία που συνδέει τα παιδιά μιας ομάδας με τρόπο που είναι έξω από το ρόλο και το μάθημα ή στόχο για το οποίο βρίσκονται εκεί και μέσα στο ευρύτερο πεδίο της ζωής τους. Υπηρετείται η βασική αρχή: «όλοι οι ρόλοι που αναλαμβάνουμε βασίζονται και προσδιορίζονται από την ευρύτερη έννοια του προσώπου» (1). Έτσι δημιουργείται μια ευρύτερη «βάση» για τη σχέση που καλλιεργείται. [Ανατρέξτε στο πώς αυτή η οδηγία λειτούργησε για σας στη δική σας επιμόρφωση].</p> <p><u>Η λειτουργική διεργασία ομάδας αξιοποιεί όλα της μέλη:</u> Το κάθε άτομο βρίσκει χώρο να εκφραστεί: κανείς δεν μένει απέξω – η ομάδα δεν έχει την «πολυτέλεια» να αφήνει αναξιοποίητη τη συμβολή κανενός. Έτσι διασφαλίζει το καλό κλίμα αφενός και τον πλούτο της αφετέρου.</p> <p><u>«Τόσο –όσο»:</u> Θέλουμε να ασκούμαστε συνεχώς εμείς ως Δάσκαλοι, και ταυτόχρονα να ασκούνται και τα μέλη της ομάδας που συντονίζουμε, στο να εκτιμούμε κάθε φορά την καταλληλότητα μιας επικοινωνίας ή συναλλαγής και ως προς τη διάρκεια και ως προς το περιεχόμενο. Το «τόσο όσο» ως πυξίδα είναι κεντρικής σημασίας για την λειτουργία ομάδας. Δεν αφήνουμε π.χ. περισσότερο χρόνο απ’ όσο χρειάζεται η Ζάδα για μία ελάχιστη γνωριμία. Αν διαρκέσει πολύ το άνοιγμα μεταξύ τους μπορεί να μην είναι αξιοποιήσιμο στο συγκεκριμένο πλαίσιο και να «βαρύνει» τη σχέση.</p> <p>Γνωριμία με τη σχέση ως μια διεργασία που λειτουργεί σε πολλά επίπεδα: Τους προσκαλούμε να καταλάβουν λίγο καλύτερα πώς διαλέχτηκαν. Συνήθως παρατηρούν ότι ανακαλύπτουν ομοιότητες που τους συνδέουν που δεν τις περίμεναν, π.χ. μέρος προέλευσης, αριθμός αδελφών, ενδιαφέροντα κλπ (10, 12)</p>

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>5. Αφού γνωριστούν λίγο τους ζητάμε: «μείνετε τώρα για λίγο με τον εαυτό σας και ανατρέξτε στα προηγούμενα σχολικά σας χρόνια σε μια θετική στιγμή, κάτι που ζήσατε ως μαθητές που το θυμόσαστε με ζεστασιά και ευχαρίστηση»⁴. «διαλέξτε εμπειρία που να νοιώθετε καλά να τη μοιραστείτε σε <u>αυτό το πλαίσιο και χρόνο</u>».</p> <p>6. «Όταν την έχετε και οι δυο ανταλλάξετέ την το με το ταίρι σας, πάρτε λίγο χρόνο να βάλετε κοντά τις εμπειρίες σας, που μπορεί να μοιάζουν ή να διαφέρουν» (περίπου ... 12')</p>	<p><u>Έμφαση στη διαμόρφωση ατομικής θέσης πριν περάσουμε στο διάλογο:</u> δίνουμε αυτόν τον ελάχιστο χρόνο που χρειάζεται κανείς για να ανασύρει κάποια δική του εμπειρία, με ερέθισμα κοινή οδηγία.</p> <p><u>Αξιοποίηση προσωπικής εμπειρία σχετικής με το θέμα:</u> Είναι σημαντικό η οδηγία όπως θα δοθεί να παραπέμπει σε εμπειρία σχετική με το στόχο και το θέμα της συνάντησης. Είναι επίσης σημαντικό να δοθεί με τρόπο που δεν αποκλείει κανένα μέλος, δηλαδή να ζητάει κάτι που όλοι έχουν: σε αυτή την περίπτωση διαλέγουμε το σχολείο, που είναι εμπειρία όλων και σχετίζεται με τον κύριο σκοπό σε αυτό το πρόγραμμα.</p> <p><u>Βασική αρχή:</u> «Η αξιοποίηση της προσωπικής εμπειρίας είναι σημαντική» (4) και αποτελεί εγγύηση για τη διατήρηση του κινήτρου συμμετοχής σε υψηλά επίπεδα. Επομένως αποτελεί μόνιμη αναφορά για το συντονιστή της ομάδας.</p> <p><u>Έμφαση στο θετική εμπειρία:</u> βασική αρχή της λειτουργικής διεργασίας είναι η αξιοποίηση του θετικού. Δεν βασιζόμαστε αρχικά σε εμπειρίες που άφησαν δύσκολα συναισθήματα. Μπροστά στο δύσκολο συναίσθημα οι άνθρωποι τείνουμε να κλείνουμε ενώ με το θετικό ανοίγουμε. (16,17) Δίνουμε χρόνο να τη μοιραστούν και να χτίσουν τη σχέση σε ένα πρώτο επίπεδο με «υλικά» από <u>θετική εμπειρία</u>. Πιθανά να συναντήσουν διαφορά στις εμπειρίες, ιδιαίτερα εάν οι δυνάδες διαμορφώθηκαν με κριτήριο το διαφορετικό.</p> <p><u>Προσωπική ευθύνη στο μοίρασμα:</u> απευθυνόμαστε στη δυνατότητα των μελών της ομάδας να ρυθμίζουν μόνα τους το επίπεδο οικειότητας που θα επιχειρήσουν. (Είναι σημαντικό να το θυμίζουμε, ώστε να μην γίνεται σύγχυση με άλλου τύπου ομάδες).</p>

⁴ Ανάλογα με την περίπτωση και την ηλικία... προσαρμόζεται η οδηγία καθώς και ο χρόνος που παρέχεται για αυτό το βήμα

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>7. «Η κάθε δυάδα να διαλέξει μια άλλη δυάδα με το ίδιο κριτήριο: διαλέξτε από τους πιο άγνωστους αυτούς που έχετε διάθεση να γνωρίσετε καλύτερα και καθίστε μαζί». [Αν μία δυάδα περισσεύει όταν σχηματίζονται οι τετράδες μπορεί να παραμείνει μόνη και στην επόμενη φάση ή να σχηματιστεί μία εξάδα. Είναι θέμα του Δασκάλου πώς θα το χειριστεί, κατά περίπτωση. Αν υπάρχει 3άδα ή θα γίνει 5άδα μαζί με μια 2άδα ή θα συνεχίσει ως 3άδα]</p> <p>Βοηθάμε την τετράδα να διαμορφωθεί: «κλείστε τον κύκλο, ώστε να μην αφήνετε ανοίγματα σε ... «επισκέπτες», οριοθετηθείτε από τις άλλες ομάδες, και συγκεντρωθείτε στη δική σας συναλλαγή»</p>	<p><u>Η διαμόρφωση μικρής ομάδας</u>: δεύτερο επίπεδο διεύρυνσης από μέλος δυάδας σε μέλος τετράδας. Το κριτήριο της πιο αδιαμόρφωτης σύνδεσης παραμένει και στη διαμόρφωση της τετράδας.</p> <p>Η δυάδα διαμορφωμένη έως αυτό το σημείο μέσα από τα κοινά έργα α) της γνωριμίας και β) μοιράσματος της θετικής εμπειρίας, περνάει σε ένα 3^ο κοινό έργο: να διαλέξει μία άλλη δυάδα για να φτιάξουν μικρή ομάδα.</p> <p>Παρατηρούμε ότι οι δυάδες όταν το κάνουν αυτό διαπραγματεύονται μεταξύ τους και με άλλες δυάδες. Άλλες μετακινούνται για να βρεθούν με αυτούς που διάλεξαν, άλλες βολεύονται με τη γειτονική δυάδα χωρίς να μπουν στον «κόπο» να αναζητήσουν ταίρι.</p> <p><u>Η ομάδα εκφράζεται ως ολότητα</u>: Η ομάδα μας δίνει σε αυτήν την φάση αρκετούς δείκτες για το πόσο έτοιμη είναι, ως διεργασία, να εντάξει νέες πρακτικές και αντιλήψεις, π.χ. τη μετακίνηση, την επιλογή, τη σημασία της σχέσης, κλπ.</p> <p><u>Σημασία του αναστοχασμού επάνω στην ίδια την εξέλιξη της διεργασίας</u>: Μας δίνει αντίστοιχα την ευκαιρία να υπογραμμίζουμε αρχές, να σηματοδοτούμε στάσεις και αντιλήψεις, να ενεργοποιούμε δηλαδή τα μέλη στο να αναστοχάζονται την ίδια τους τη διεργασία και να προβληματίζονται για το ποιά είναι κάποια από τα στοιχεία που τη διαμορφώνουν παρότι συχνά περνούν απαρατήρητα.</p>
<p>8. «Αρχικά γνωριστείτε μεταξύ σας η τετράδα με τον εξής λίγο διαφορετικό τρόπο: ας παρουσιάσει ο καθένας το ταίρι του...»</p>	<p>Δίνεται η ευκαιρία στη δυάδα να εδραιώσει μ' ένα καινούργιο τρόπο τη σχέση της παρουσιάζοντας τον εαυτό της στο αμέσως «υψηλότερο» επίπεδο - δηλαδή στην τετράδα - αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα το βαθμό επικοινωνίας που αποκτήθηκε στη δυάδα.</p>

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>9. «Αξιοποιώντας τις θετικές εμπειρίες, δείτε ποιες αρχές αναγνωρίζετε ότι παράγουν καλό ανθρώπινο κλίμα και καλή στιγμή στο σχολείο (ή «ποιό είναι το μυστικό στο τι μας αρέσει...») (περίπου 25-30’).</p>	<p><u>Το «έργο συγκροτεί την ομάδα»:</u> ζητάμε από την τετράδα να διεκπεραιώσει ένα συγκεκριμένο έργο, σχετικό με το θέμα/στόχο, που να είναι εφικτό στο διαθέσιμο χρόνο.</p> <p><u>Η συμπαραγωγή της γνώσης ενεργοποιεί τη μάθηση, τη συνεργασία και το ανήκειν σε ομάδα:</u> Τους προτρέπουμε να «παράγουν γνώση» μέσα από την επεξεργασία των δικών τους εμπειριών (σημαντικός στόχος στη νέα εκπαιδευτική προσέγγιση).</p>
<p>10. «Μαζέψετε τώρα κάποια σημεία της κουβέντας σας που θεωρείτε σημαντικά να τα μοιραστείτε με τους άλλους στην ολομέλεια - και να τα γράψετε σ’ ένα χαρτί της ομάδας. (δίνουμε ένα Α4). Μπορείτε να γράψετε τις διαπιστώσεις σας και τα συναισθήματα από αυτό που ζήσατε μεταξύ σας και που βγάλατε από τις αφηγήσεις των εμπειριών σας, απαντώντας στο τι παράγει μια καλή στιγμή».</p>	<p><u>Η αξιοποίηση της διαφοράς εμπλουτίζει:</u> τους δίνουμε την ευκαιρία συζητώντας να αναδείξουν σε ένα άλλο επίπεδο μια σύνθεση ή διευρυμένη κατανόηση που εμπεριέχει τη διαφορά χωρίς να τη καταργεί.</p> <p><u>Βασική αρχή:</u> Τονίζουμε ότι «όλες οι φωνές είναι καλό να ακούγονται»,</p> <p>Συμβολικά παίζουν σε μια διαδικασία στίξης και μοιράσματος μεταξύ ατόμου-δυάδας-μικρής ομάδας και ολομέλειας.</p> <p><u>Να μπει το κοινό έργο της ομάδας σε μορφή που μπορεί να παρουσιαστεί σε άλλους.</u> Μέσα από αυτήν τη διαδικασία παράγεται θεωρία, την οποία η ομάδα νοιώθει ως δικό της δημιούργημα και είναι σημαντικό αυτό να παρουσιαστεί προς τα έξω και να υπογραμμιστεί η δημιουργία αυτή.</p> <p>Είναι σημαντική επιδίωξη στην εκπαιδευτική αλλαγή το να καταστεί ο εκπαιδευόμενος (μαθητής ή δάσκαλος) συν-παραγωγός της γνώσης.</p>

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>11. Όταν τελειώσουν το γράψιμο, γυρίζουμε στις μικρές ομάδες ζητώντας τους: «υπογράψτε το χαρτί σας με τα ονόματα των 4 μελών αλλά και με ένα όνομα για την ομάδα σας που να εκφράζει την ταυτότητά σας ως ομάδα, να απορρέει από την κουβέντα σας».</p>	<p><u>Ενίσχυση της ευθύνης ως ατόμου και ταυτόχρονα ως ομάδας:</u> Η υπογραφή του έργου από τα άτομα μέλη και από την ομάδα ενισχύει την ευθύνη και σε ατομικό και σε ομαδικό επίπεδο για το έργο που θα φέρουν στην ολομέλεια (5).</p> <p>Το «παρατσούκλι», ενεργοποιεί τον αναλογικό τρόπο του σκέπτεσθαι και προκαλεί χαλάρωση, γέλιο κλπ. Όταν δε έρθει η ώρα του μοιράσματος των μικρών ομάδων στην ολομέλεια, μας βοηθάει να κατανοήσουμε ευκολότερα την «αλληλουχία» των μηνυμάτων που κατατίθενται, δηλαδή τον τρόπο που το ένα μήνυμα χτίζει επάνω στο προηγούμενο, διαμορφώνοντας σφαιρική κατανόηση του θέματος.</p>
<p>12. Όταν τελειώσουν ζητάμε: «ανοίξετε οι μικρές ομάδες στην ολομέλεια χωρίς να χάσετε τη σύνθεσή σας και μοιραστείτε με τον εκπρόσωπό σας αυτό που αποφασίσατε». Μιλούν οι ομάδες με όποια σειρά προκύψει (όχι προκαθορισμένη με το πώς κάθονται κλπ).</p> <p>Ακούγοντας προσεκτικά τις αναφορές των ομάδων σημειώνουμε αυτά που λένε.</p>	<p><u>Η παρουσίαση του έργου στην ολομέλεια αναδεικνύει τη χρησιμότητα-συμβολή της μικρής ομάδας στη μεγάλη,</u> συγκροτώντας ακόμα περισσότερο την ταυτότητα της ομάδας.</p> <p><u>Βασική αρχή:</u> ένα σύστημα ολοκληρώνει τη συγκρότησή του όταν υλοποιεί κάποιο έργο μέσα στο άμεσο περιβάλλον του.</p> <p><u>Ο διάλογος χρειάζεται στίξη:</u> Χρήσιμο είναι να μην αφήνουμε άλλες ομάδες να παρεμβαίνουν την ώρα που μία ομάδα μιλάει για την εμπειρία της:</p> <p>«Η στίξη στο διάλογο, είτε πρόκειται για διάλογο ατόμων ή διάλογο ομάδων, είναι σημαντική».</p>

Βήματα της διαδικασίας	Αρχές καλής λειτουργίας της ομάδας
<p>13. Υπογραμμίζουμε τη συμβολή κάθε ομάδας χωρίς να αγνοήσουμε καμία!</p> <p>14. Αναδεικνύουμε τον τρόπο που συνδέονται αυτά που λένε και πώς η μία συμπληρώνει την άλλη.</p> <p>15. Καθρεφτίζουμε το θέμα το κεντρικό που εκφράζει η ομάδα μέσα από την αλληλουχία μηνυμάτων που φέρνουν οι μικρές ομάδες, και συνδέουμε με το στόχο.</p>	<p>Δίνουμε αξία στην κάθε ομάδα-μέλος, χωρίς εξαίρεση.</p> <p>Καλλιεργούμε το συνδέεσθαι στο επίπεδο της ολομέλειας, διαμορφώνοντας τον ευρύτερο καμβά για αντοχή μεγαλύτερης πολυπλοκότητας: προσπαθούμε να διακρίνουμε το νήμα που συνδέει αυτά που λένε οι ομάδες, μέσα από τις αναφορές τους, τους τίτλους, τα μηνύματα κλπ.(18).</p> <p>Είναι σημαντική η στιγμή αυτή στη διεργασία: Ο κάθε ένας που μιλάει συνδέει τη μικρή του ομάδα με τη μεγάλη, ενώ βιώνει ταυτόχρονα την ιδιότητά του ως μέλος της μικρής ομάδας και πώς αυτό συνδέεται με την ιδιότητά του ως μέλος της ευρύτερης ολομέλειας. <u>Βασική θεωρητική αρχή</u>: όλοι είμαστε χρήσιμοι, όλοι συνδεόμαστε στο ομαδικό γίνεσθαι, όσο δε καταλαβαίνουμε το πώς γίνεται αυτό, τόσο ενισχύεται η σύνδεση και η αίσθηση του ανήκειν.</p> <p>[θυμηθείτε πώς εσείς νοιώσατε στη δική σας επιμόρφωση μια αντίστοιχη στιγμή]</p> <p>Επιλέγουμε να εστιάσουμε στην πλευρά του κεντρικού θέματος, που νοιώθουμε ότι συνδέεται καλύτερα με το σκοπό για τον οποίο έχει συγκληθεί η ομάδα, στη παρούσα φάση.</p>

Σ' αυτό το σημείο κλείνουμε αυτό το διδακτικό δίωρο.

2^ο Διδακτικό Δίωρο: Συμβόλαιο

Η ενότητα αυτή έχει τον εξής στόχο:

Να διαμορφωθεί το αρχικό συμβόλαιο με την απλή άσκηση όπως αυτή που κάνατε και εσείς την πρώτη μέρα:

- «τι προσδοκώ εγώ την τωρινή χρονιά από το σχολείο ή το μάθημα αυτό ή την τάξη αυτή;
- τι προσδοκά το σχολείο/μάθημα/τάξη από εμένα και
- τι προσδοκώ εγώ από τον εαυτό μου στα πλαίσια του σχολείου/μαθήματος/τάξης».

Γράφουν τις απαντήσεις τους πρώτα ατομικά ο καθένας και στη συνέχεια τις μοιράζονται στις τετράδες (είτε αυτές που έφτιαξαν σε κάποια προηγούμενη ενότητα, ή αν είναι άλλες, θα πρέπει να τους δώσουμε λίγο χρόνο σύντομης επανα-γνωριμίας). Συζητούν για περίπου 20-25 λεπτά: τα μέλη αλληλο-βοηθούνται στο να ξεκαθαρίσουν τις προσδοκίες.

Γράφουν μία παράγραφο με τις προσδοκίες (ο Δάσκαλος μπορεί να παραλλάξει με όποιο δημιουργικό τρόπο θέλει τις οδηγίες για το έργο του συμβολαίου της ομάδας). Ο στόχος είναι να αναδειχθούν και να κουβεντιαστούν οι προσδοκίες και να επιχειρηθεί ένα πρώτο επίπεδο συμβολαίου. (περισσότερα για το συμβόλαιο μπορείτε να διαβάσετε στο κείμενο των Δ. Σακκά και Γ. Μπαρδάνη)

Φέρνουν στην ολομέλεια και παρουσιάζουν την παράγραφο με τις προσδοκίες, όπως τις αντιλαμβάνονται ως ομάδα, και ο Δάσκαλος συνοψίζει υπογραμμίζοντας την ιδιαίτερη συμβολή της κάθε ομάδας και τη συνολική εικόνα προσδοκιών όπως αναδύεται.

Το συμβόλαιο έχει ήδη ξεκινήσει με όποια επαφή έχει προηγηθεί με τα παιδιά. Η σύνδεσή σας και το συμβόλαιο είναι δύο στόχοι που θα σας απασχολήσουν σε όλη τη διάρκεια της χρονιάς. Η θεμελίωσή τους αποτελεί κεντρικό στόχο των πρώτων εβδομάδων.

Κλείσιμο

Καλό είναι σε κάθε φάση να υπάρχει κλείσιμο. Αυτό συνήθως συμπεριλαμβάνει α) επιλογή εστίασης σε 1-2 σημαντικά που κρατάει κανείς και β) μοίρασμα αυτών στην ολομέλεια που καθρεφτίζει έτσι τι κερδήθηκε συλλογικά. Το μήνυμα είναι ότι κάθε εμπειρία για να αξιοποιηθεί χρειάζεται αναστοχασμό προσωπικά και συλλογικά.

Θεωρούμε λοιπόν την έννοια «κλείσιμο» ως μια επαναλαμβανόμενη διαδικασία. Ο τρόπος και οι οδηγίες κάθε φορά μπορεί να διαφέρουν. Θα μπορούσατε για το κλείσιμο μετά την πρώτη διδακτική ενότητα που έγινε η διαμόρφωση ομάδας ή/και το συμβόλαιο να αξιοποιήσετε αυτό που εσείς βιώσατε ως επιμορφούμενοι:

«Ας απαντήσει ο καθένας για τον εαυτό του: ποια είναι 3 πράγματα που κρατά από αυτή την ενότητα χρήσιμα για αυτόν... κάτι καινούργιο που έμαθε... ένοιωσε... έζησε...»

«Αναζητήστε τις αρχικές σας τετράδες (ή κάποια άλλη σύνθεση που θα κρίνει ο δάσκαλος) για να το μοιραστείτε... και να φέρετε την ομαδική σας παράγραφο στην ολομέλεια να κλείσουμε όλοι μαζί.»

Καλύτερα το κλείσιμο να γίνεται σε επίπεδο ολομέλειας και όχι σε επίπεδο μικρών ομάδων.

Αξιοποίηση ομάδας για τη συν-διαμόρφωση εκπαιδευτικής δράσης με τους μαθητές

Στο ξεκίνημα των πρώτων εβδομάδων θα έχετε ήδη κάνει μία άσκηση «διαμόρφωσης ομάδας». Ελπίζουμε να βοήθησε στη δημιουργία ενός αρχικά καλού συγκινησιακού κλίματος ανάμεσα στα παιδιά στην τάξη.

Λίγο πριν το τέλος του πρώτου μήνα και αφού έχετε ήδη δουλέψει επάνω σε κάποια διδακτικά σχέδια, τα παιδιά θα έχουν ήδη χτίσει κάποια εμπειρία από την ομαδική δουλειά στην τάξη, θα έχουν έρθει σε επαφή με νέα ερεθίσματα και απόψεις και θα έχουν προχωρήσει ένα βήμα στη μεταξύ τους σχέση.

Οι σχέσεις, στην πορεία ανάπτυξής τους, περνάνε από την ανίχνευση ομοιοτήτων, στην ανίχνευση διαφορών. Στο ξεκίνημα η ανάδειξη ομοιοτήτων βοηθά το χτίσιμο ενός καλού αρχικού κλίματος. Η πρώτη επαφή με τις διαφορές, καμιά φορά αποσταθεροποιεί και δημιουργεί ποικίλα συναισθήματα.

Μετά από την υλοποίηση ενός αριθμού διδακτικών σχεδίων ενδέχεται να αναδυθούν αρκετές διαφορές ανάμεσα στα παιδιά. Χρειάζεται επομένως να δώσουμε στην ομάδα λίγο χρόνο να ενισχύσει τη συνοχή της, για να γίνει λίγο πιο ανθεκτική στη διαφορά (στην απόδοση, στις απόψεις, τρόπο μάθησης, τρόπο έκφρασης κλπ) και επομένως στην πολυπλοκότητα (10).

Ίσως λοιπόν είναι η ώρα να φροντίσουμε εκ νέου την ομάδα, να δώσουμε λίγο χρόνο στην περαιτέρω «διαμόρφωσή» της, όπως ταιριάζει στη νέα της φάση.

Η νέα αυτή φάση χαρακτηρίζεται και από ένα επιπρόσθετο βήμα στην εκπαιδευτική διαδικασία: να αρχίσουν τα ίδια τα παιδιά να επεξεργάζονται τρόπους να αξιοποιούν από μόνα τους αυτά που μαθαίνουν για την ομάδα.

Η παρακάτω άσκηση σχεδιάστηκε με αυτό το σκοπό. Ζητάει να σχεδιάσετε μια εκπαιδευτική δραστηριότητα μαζί με τα παιδιά, αξιοποιώντας τη δική τους εμπειρία και δημιουργικότητα, που να συμπεριλαμβάνει τη διαδικασία «διαμόρφωσης ομάδας» ως εργαλείο για το χτίσιμο της εκπαιδευτικής δράσης. Είναι σημαντικό να εξασκηθούν στο να διαμορφώνουν την ομάδα (π.χ. της συνεργασίας τους επάνω σε ένα project) με διαφορετικό τρόπο απ' αυτόν που έχουν συνηθίσει.

Βήμα της άσκησης	Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας
Ξεκινάμε σε ολομέλεια εισάγοντας <u>το στόχο</u> για το δίωρο:	Σημαντικό σε κάθε ενότητα να θέτουμε καθαρά το στόχο .
«Θα σταθούμε λίγο στην καλλιέργεια καλού (συγκινησιακά) κλίματος . Θα επαναλάβουμε βήματα της πρώτης φοράς, μόνο που τώρα θα αλλάξουμε το περιεχόμενο, αντλώντας από τη μέχρι τώρα κοινή εμπειρία <u>ως ομάδα</u> , και <u>προετοιμάζοντας την παρακάτω</u> πορεία της».	<p><u>Κάθε φορά η ομάδα είναι μια «καινούργια ομάδα»:</u> ακόμα και αν χθες είχαμε φτιάξει ένα καλό κλίμα, δεν σημαίνει ότι σήμερα θα το βρούμε έτοιμο - χρειάζεται να το φροντίσουμε εκ νέου. Βασική αρχή: «η ομάδα λειτουργεί στο παρόν» (1,7)</p> <p>Κάθε φορά που διαμορφώνουμε μία άσκηση έχουμε την έγνοια να λειτουργήσει ως συνδεδετικός κρίκος μεταξύ όσων προηγήθηκαν και όσων έπονται. Βασική αρχή: <u>«η διεργασία ομάδας είναι δυναμικό φαινόμενο, εξελίσσεται στο χρόνο και η ανάπτυξη της περνάει από στάδια»</u> (2)</p>
«Διαλεχτείτε ανά δύο. Επειδή ακόμα είναι αρχή σχετικά της ομάδα μας επιμένουμε στο κριτήριο του λιγότερο γνωστού (ή φίλου). Μην πάτε με τους «κολλητούς», «διαλέξτε αυτόν που έως τώρα είχατε λιγότερες ευκαιρίες να ανταλλάξετε κάτι μαζί» (ή «να παίξετε μαζί»)	<p>Επιμένουμε στην καλλιέργεια της ομάδας εκεί που το έχει περισσότερο ανάγκη: στις δυαδικές σχέσεις με τη λιγότερη οικειότητα και τη μεγαλύτερη διαφορά.</p> <p>Μπορεί σ' αυτή την φάση να μην φαίνεται η αναγκαιότητα διότι ήδη έχει δημιουργηθεί ένα πρώτο καλό κλίμα. Όμως επενδύουμε στην καλή βάση για την εξέλιξη της ομάδας αργότερα. Βασική αρχή: <u>«η ομάδα λειτουργεί στο επίπεδο της λιγότερο καλλιεργημένης σχέσης μεταξύ μελών».</u></p> <p>Είναι καλό να αποφεύγεται η ενίσχυση δυάδων και ομάδων ήδη δημιουργημένων, πριν όλοι γνωριστούν με όλους σε ουσιαστικό επίπεδο . Αλλιώς η ομάδα κινδυνεύει να χωριστεί σε κομμάτια (κλίκες) που θα έχουν εσωτερική συνοχή, δυσανάλογη με τη συνοχή ανάμεσα στις διαφορετικές ομάδες. Η πορεία ανάπτυξης της ομάδας σε αυτήν την περίπτωση μπορεί να οδηγήσει σε διάσπαση.</p>
«Βρείτε μία θέση στο χώρο και κάτσετε απέναντι (έτσι ώστε ο ένας να κοιτάζει τον άλλο...))» .. «αυτόνομα η μία δυάδα από την άλλη»	<p>Παρατηρούμε κατά πόσον η ομάδα σε αυτήν την φάση είναι πιο ενήμερη για τη σημασία της οριοθέτησης της δυάδας. Υπογραμμίζουμε τη διαφορά αν το κρίνουμε βοηθητικό.</p> <p>Είναι χρήσιμο να καθρεφτίζουμε την πορεία εξέλιξης της ομάδας: <u>η αλλαγή όταν υπογραμμίζεται ενισχύεται.</u></p>

Βήμα της άσκησης	Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας
<p>«Ανταλλάξετε δυο λόγια γνωριμίας ... π.χ. ένα καλό πρόσφατο νέο...»</p> <p>«Αυτό που θα μοιραστείτε να φροντίσετε με δική σας ευθύνη να είναι κατάλληλο για αυτό το <u>πλαίσιο και χρόνο</u>» (2 λεπτά)</p>	<p>Θυμόμαστε τις <u>αρχές</u>:</p> <p>η σχέση θεμελιώνεται στον άνθρωπο ως ολότητα πίσω από το συγκεκριμένο ρόλο στο συγκεκριμένο πλαίσιο.</p> <p>Η σχέση λειτουργεί στο παρόν, σε κάθε φάση χρειάζεται έστω και για λίγο να <u>επανα-ορίσει τον εαυτό της στο εδώ και τώρα</u> να μην αρκεστεί στο «καλό φαί που μαγειρεύτηκε εχθές».</p>
<p>«Ας μείνει τώρα για λίγο ο καθένας με τον εαυτό του και ας ανατρέξει στην <u>προηγούμενη φάση που διαμορφώσαμε τη ομάδα μας</u>. Ας σταθεί σε <u>μία θετική στιγμή</u>, σε κάτι που έζησε σε εκείνη τη διαδικασία και ένοιωσε καλά. Όταν είσατε και οι δύο έτοιμοι <u>μοιραστείτε τις στιγμές σας</u>».</p>	<p><u>Σημασία του αναστοχασμού σε κοινή εμπειρία.</u> Σε αυτή τη φάση εξέλιξης της ομάδας, η προσωπική ανάμνηση <u>αντλείται από πλαίσιο κοινής εμπειρίας.</u> Αυτό σηματοδοτεί μια νέα φάση της ομάδας- δίνει άλλη διάσταση στο μοίρασμα που θα ακολουθήσει.</p> <p>Επιμένουμε στη <u>θετική εμπειρία</u>. Πέραν της επιστημονικής θεμελίωσης για τη σημασία της, η έμφαση στο θετικό (16) γίνεται περισσότερο αναγκαία, διότι η εκπαιδευτική εμπειρία έχει επιβαρυνθεί από έμφαση στο αρνητικό και στο λάθος.</p> <p>Έχουμε δηλαδή να διαχειριστούμε <u>την αλλαγή μιας στάσης</u> (δικής μας καταρχήν αλλά και των παιδιών και των συναδέλφων) που έχει καλλιεργηθεί για πολλά χρόνια. Η εκπαιδευτική αλλαγή απαιτεί αλλαγή σε στάσεις.</p>
<p>«Κουβεντιάστε στη συνέχεια <u>ποιος τρόπος λειτουργίας του ανθρώπου και της ομάδας</u> βλέπετε να φτιάχνει το καλό συναίσθημα».</p>	<p>[Ανατρέξτε στη δική σας εμπειρία στην επιμόρφωση και αναρωτηθείτε «έβγαλαν οι ομάδες σημαντικές αρχές;» αν ναι, τι σημαίνει αυτό; Ότι πράγματι τα «σημαντικά τα ξέρουμε και δεν ξέρουμε ότι τα ξέρουμε»... άλλωστε όλοι είμαστε μέλη ανθρώπινης ομάδας από το ξεκίνημα της ζωής και το ότι είμαστε ζωντανό οφείλεται σε πληθώρα από θετικές στιγμές .. ακόμα και στις πιο δύσκολες συνθήκες....]</p>

Βήμα της άσκησης	Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας
<p>Όταν όλες οι δυάδες έχουν κάνει αυτό το πρώτα κομμάτι: «Διαλέξτε μία άλλη δυάδα και γίνετε τετράδες.</p> <p>Γνωριστείτε και πάλι μεταξύ σας αν το χρειάζεστε...</p> <p>Ανταλλάξτε τα συμπεράσματα που βγάλατε δίνοντας και παράδειγμα αν θέλετε από τις θετικές στιγμές»</p>	<p>Σε επίπεδο τετράδας, η ανταλλαγή θετικών στιγμών από την κοινή πρόσφατη εμπειρία τους , δημιουργεί έναν σημαντικό πλαίσιο επεξεργασίας της συνοχής της ομάδας (19).</p> <p>Ενδέχεται εδώ να αναδυθούν και δυσκολίες, διότι μπορεί να έχει βιωθεί διαφορετικά από τον καθένα το ίδιο συμβάν . Μπορεί δηλαδή κάτι που για τον ένα ήταν θετικό για τον άλλο να ήταν δύσκολο. Αρχίζει επομένως η διαπραγμάτευση της διαφορετικής οπτικής σε κοινό βίωμα, σημαντικό θέμα στις ανθρώπινες σχέσεις</p> <p>Στο βαθμό που η μικρή ομάδα διαχειριστεί καλά αυτό το έργο, δημιουργείται μια διεύρυνση οπτικής και «αίσθηση ομάδας» που συχνά περιγράφεται ως «μαγική».</p>
<p>«Κουβεντιάστε πως θα μπορούσατε να αξιοποιήσετε στην ζωή στην τάξη) ή στο σχολείο, κάτι από αυτό που καταλάβατε.</p> <p>Αξιοποιείτε την εμπειρία και τη δημιουργικότητα σας στο να φανταστείτε εφαρμογή που θα αξιοποιεί αυτό που μάθατε (τις αρχές που βγάλατε.)</p> <p>Γράψετε μία παράγραφο με αρχές που συλλέξατε, για να τη διαβάσει ο εκπρόσωπός σας στην ολομέλεια και ετοιμαστείτε να μιλήσετε με σύντομο τρόπο για τις εφαρμογές που σκεφτήκατε. (40 λεπτά).</p>	<p>«Από τη θεωρία στην πράξη»: Μπαίνουμε στην άμεση εφαρμογή της θεωρίας που μόλις παράγαμε.</p> <p>«Ονειρευόμαστε» κάτι που δημιουργεί καλό ανθρώπινο κλίμα και το προεργαζόμαστε (6)</p> <p>Αυτό γίνεται σε πλαίσιο μικρής ομάδας, όχι ατομικά. Υπογραμμίζουμε την έννοια ότι η ομάδα ομολόγων (των συνομηλίκων μας) είναι ο κατ' εξοχήν ανθρώπινος χώρος για να επεξεργαζόμαστε σχέδια δράσης.</p> <p>Σημαντικό ζητούμενο της επιμόρφωσης είναι η καλλιέργεια οριζόντιων συνεργασιών, ανάμεσα σε παιδιά συμμαθητές, κι ανάμεσα σε συναδέλφους εκπαιδευτικούς.</p> <p>Οι τετράδες δημιουργήθηκαν όχι από φίλους αλλά από λιγότερο γνωστούς. Η συνεργασία μπορεί να καλλιεργηθεί όταν σεβόμαστε κάποιες αρχές (που μεταφράζονται και σε κανόνες 1-2-3) ακόμα και εκεί που δεν έμοιαζε να είναι άμεσα εφικτό (με τον πιο διαφορετικό).</p> <p>Αυτό σηματοδοτεί σημαντική αλλαγή στάσης στο δικό μας επίπεδο των ενηλίκων, που θέτει τη βάση για την αλλαγή στάσης και στα παιδιά, ως προς την ένταξη και όχι τον αποκλεισμό του διαφορετικού και μη οικείου.</p>

Βήμα της άσκησης	Βασική αρχή λειτουργίας ομάδας
Μπορεί να γίνει το διάλειμμα τώρα.. μπορεί να γίνει εναλλακτικά και σε επόμενη στιγμή που σημειώνεται παρακάτω.	Είναι σημαντικό να υπολογίζεται από πριν σε ποια στιγμή είναι καλύτερο να γίνει το διάλειμμα ώστε να μην διακόπτεται η διεργασία σε ακατάλληλη στιγμή. Καλό είναι να έχουμε από πριν σκεφτεί εναλλακτικές.
<p>Στην ολομέλεια «ανοίγουν» οι ομάδες και μοιράζονται τις αρχές.</p> <p>Ακούμε πρώτα μόνο τις αρχές από όλες τις ομάδες, έτσι ώστε να ακούσουμε τι συλλογικά αναδύεται και να αναδείξουμε πόσο συμπληρωτικές είναι, να διακρίνουμε κάποιο νήμα που τις συνδέει.</p> <p>(εναλλακτική στιγμή για το διάλειμμα).</p>	<p>Θυμίζουμε ότι είναι καλύτερο για τη διεργασία ομάδας η <u>σειρά που θα μιλήσουν οι ομάδες να αναδυθεί αυθόρμητα</u> και να μην βασίζεται σε κάποιο εξωτερικό κριτήριο.</p> <p>Η έμφαση στη συμπληρωματικότητα και στη σύνδεση μεταξύ των ομάδων και η <u>ανάδειξη του νέου στοιχείου που αναδεικνύεται μέσα από τη σύνδεση, είναι καταλυτικά για το συγκινησιακό κλίμα.</u></p> <p>Τα παιδιά ενδέχεται να νιώσουν - όπως ίσως ένιωσαν και την πρώτη ημέρα στη διαμόρφωση ομάδας - ένα καλό κλίμα να αναδύεται σε επίπεδο σχέσεων μέσα στην ολομέλεια και ακόμα περισσότερο ότι <u>τα ίδια το δημιούργησαν επεξεργαζόμενα την κοινή εμπειρία και επιπλέον αυτή τη φορά ξεκινώντας συνεργασίες επάνω σε δικές τους προτάσεις.</u></p>
<p>Ακούμε τις προτεινόμενες εφαρμογές.</p> <p>Κλείνουμε την ολομέλεια υπογραμμίζοντας ό,τι δημιουργικό αναδείχθηκε.</p>	<p>Η ομάδα σε επίπεδο πια της ολομέλειας χαίρεται με το δικό της κοινό έργο. Είναι αναγνωρίσιμες οι μοναδικές συμβολές των μικρών ομάδων, στις οποίες είναι αναγνωρίσιμες οι συμβολές των ατόμων μελών.</p> <p><u>Η σύνδεση ατόμου, μικρής ομάδας, μεγάλης ομάδας είναι εμφανής και υπογραμμίζεται.</u></p>

Μετά το τέλος της άσκησης- ή σε επόμενη ευκαιρία μιας άλλης διδακτικής ώρας κατά την κρίση του δασκάλου, θα μπορούσε να ακολουθήσει αναστοχασμός: να δουλέψουν σε μικρές ομάδες, ίσως στις ίδιες, τι ένιωσαν, τι κατάλαβαν από τον τρόπο που δούλεψαν, τι τους διευκόλυνε και τι τους δυσκόλεψε . Από έναν τέτοιο αναστοχασμό μπορούν να αντληθούν αρχές συνεργασίας για το συν-σχεδιασμό εκπαιδευτικής δράσης.

Βιβλιογραφία

1. Agazarian, Y. «Systems-centered therapy for groups». New York: Karnac., 2004.
2. Beck, A., & Lewis, C. «The Process of Group Psychotherapy: Systems for Analyzing Change. Washington», DC: APA Books.2000.
3. Katzenbach, J.R., Smith, D. K. “The Discipline of Teams” in: Teams that Succeed, Harvard Business School Press Book. 2004.

4. Kolb D.A. "Experiential learning: Experience as the source of learning and development", FT press, 1983.
5. Lewin, K. "Field Theory in Social Science". New York: Harper & Row. 1951.
6. McAdam, E. & Lang, P. "Appreciative Work in School", UK: Kingsham. 2009.
7. Senge, P. M. "Presence". London: Nicholas Brealey Publishing. 2004
8. Senge, P. M., Cambron, N. & al. "Schools that Learn: 5th Discipline Fieldbook for Teachers, Parents, and All Who Care About Education. NY: Doubleday, 2000.
9. Siegel J.D. «The Mindful Brain. Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-Being». Norton New York., 2007.
10. Skynner, R. & Cleese, J. "Οικογένεια, η σύγχρονη Οδύσσεια", Κέδρος, 1992.
11. Walsh, F. "Strengthening Family Resilience", NY: The Guilford Press, 2006
12. Watzlawick, P., Beavin Bavelas, J., & Jackson, D., "Ανθρώπινη Επικοινωνία και οι Επιδράσεις της στη συμπεριφορά", Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2004.
13. Αντωνίου, Ι., «Από το είναι στο γίνεσθαι», Ημερίδα ΑΚΜΑ, Αθήνα, 2011.
14. Βασιλείου, Γ. "Ο Άνθρωπος ως Σύστημα". στο: Τσιάντης, Μ., Μανωλόπουλος, Σ. (Επιμ.), Σύγχρονα Θέματα Παιδοψυχιατρικής, Α', Καστανιώτης, Αθήνα, 1987.
15. Βασιλείου, Γ.&Β. "Εισαγωγικά Στοιχεία στις Κοινωνικοεκπαιδευτικές Εφαρμογές που έχουν οι Τεχνικές Ομάδες". Σειρά Επικοινωνιών ΑΚΜΑ, 132, Τεχνική Έκθεση XVIII, Αθηναϊκό Κέντρο Μελέτης του Ανθρώπου, Αθήνα, 1975.
16. Γουρνάς Γ. «Η αλλαγή μέσα απ' τη σχέση: Ένα διεπιστημονικό μοντέλο για την αξιοποίηση της ομάδας στην εκπαίδευση», Μ.Π.Ε., 2011.
17. Πολέμη-Τοδούλου, Μ. «Νέες Συνθήκες, Νέοι Θεσμοί: Πρόκληση για Νέα Προσέγγιση». Στο: Αγωγή Υγείας στο Σύγχρονο Σχολείο, Κέντρο Μελετών & Τεκμηρίωσης της ΟΛΜΕ (ΚΕΜΕΤΕ). Αθήνα. 2001.
18. Πολέμη-Τοδούλου, Μ., Βασιλείου Β. & Γ. «Η Διεργασία της Ομάδας διαμέσου της Πολιτισμικής Αλλαγής», Μετάλογος 4, 2003.
19. Πολέμη-Τοδούλου, Μ. «Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων». Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2005.
20. Σακκάς, Δ., Μπαρδάνης Γ. "Οι Διεργασίες Συμβολαίου για τις Σχέσεις στη σχολική Τάξη", Μ.Π.Ε. 2011.

Ακολουθούν:

- α) Συνοπτικός πίνακας με τα 15 βήματα διαμόρφωσης ομάδας, ως βοήθημα στην υλοποίηση.
- β) Συνοπτικός πίνακας με τους κεντρικούς άξονες του Μ.Π.Ε.

Βοήθημα α: Συνοπτικός πίνακας με τα βήματα για τη διαμόρφωση της ομάδας

1. **Συνδεόμαστε:** Παίρνουμε χρόνο (παρέχοντας την ευκαιρία και στα παιδιά) να συνδέσουμε: εμάς με ομάδα/πλαίσιο/στόχο, πριν με τώρα, αλλού με εδώ, μέσα (τάξη) με έξω(πλαίσιο/κοινωνία)...το δικό μας νόημα σε αυτό το έργο... και να εισαγάγουμε τον τρόπο δουλειάς.
2. **Προσωπική θέση:** Ζητούμε από τα παιδιά να συμμετέχουν με οδηγό κάποια προσωπική επιλογή/θέση σχετική με το θέμα/ στόχο.
3. **Προτρέπουμε να συνδεθούν τα λιγότερο συνδεδεμένα ή διαφορετικά μεταξύ τους παιδιά** (π.χ. άγνωστα... ή ...κάποιο παιδί που έλειπε με κάποιο που ήταν παρόν... το λίγο με το περισσότερο έμπειρο στο θέμα... .. με διαφορετική προέλευση/προτίμηση κλπ).
4. Φτιάχνουμε **βοηθητικό πλαίσιο:** μέσα από οδηγίες/δομή ... (π.χ. οδηγηθείτε από το συναίσθημα εκεί που θέλετε να συνεργαστείτε, καθίστε απέναντι ... γνωριστείτε ως ...άνθρωποι... «έξω από το ρόλο εδώ»... αξιοποιείτε ολόκληρο τον εαυτό σας, μετακινηθείτε... «τόσο-όσο» σε χρόνο και περιεχόμενο συναλλαγής...).
5. Παρέχουμε τον χρόνο να **ανακαλέσουν κάτι θετικό** (προσωπική επιλογή) και να το **μοιραστούν σε δυάδα**, βοηθώντας έτσι να χτίσουν τη σχέση σε ένα πρώτο επίπεδο με «υλικά» από θετική εμπειρία..., δεν βασίζουμε αρχικά τη σχέση σε δυσκολία.
6. Να βάλουν **κοντά κοντά τις εμπειρίες τους**, που μοιάζουν ή διαφέρουν (ιδιαίτερα αν οι δυάδες φτιάχτηκαν με κριτήριο τη διαφορά).
7. Ζητάμε σε κάθε δυάδα να επιλέξει μια άλλη για να φτιαχτούν τετράδες/μικρές ομάδες...(δεύτερο επίπεδο διεύρυνσης... αναζήτηση δυάδας αγνώστων ή διαφορετικών, συνεχίζοντας τη σύνδεση λιγότερο συνδεδεμένων). Παρέχουμε λίγο χρόνο στην **τετράδα να διαμορφωθεί σε επίπεδο σχέσης** (η σχέση πριν από το έργο... κλείστε τον κύκλο.... γνωριστείτε ανθρώπινα... με κάτι που θεωρείτε κατάλληλο να μοιραστείτε εδώ...).
8. Η δυάδα **παρουσιάζει την εμπειρία της** στην τετράδα, **αναγνωρίζοντας** το βαθμό **επικοινωνίας** που κατάφεραν οι δύο τους (π.χ. μιλά ο ένας για τον άλλον...).
9. Ζητάμε από την **4άδα** να δουλέψει σε συγκεκριμένο **έργο** (π.χ. αναζήτηση αρχών που παράγουν καλή στιγμή), σχετικό με το θέμα/στόχο, εφικτό στο διαθέσιμο χρόνο – διότι το «έργο φτιάχνει την ομάδα»
10. και συζητώντας να αναδείξει μια σύνθεση ή διευρυμένη **κατανόηση που εμπεριέχει τη διαφορά χωρίς να την καταργεί** (όλες οι φωνές να ακούγονται....).. και να την να γράψει,
11. υπογράφοντας ατομικά αλλά και ως ομάδα (με παρατσούκλι), προετοιμαζόμενη να συνδεθεί με άλλες ομάδες.
12. Η **παρουσίαση του έργου στην ολομέλεια** αναδεικνύει τη χρησιμότητα-συμβολή της μικρής ομάδας στη μεγάλη συγκροτώντας περισσότερο την ταυτότητα της ομάδας.
13. ...παράλληλα καλλιεργώντας **το συνδέσθαι στην** ολομέλεια και διευρύνοντας τον «κοινωνικά συνεκτικό καμβά» για αντοχή/αξιοποίηση περισσότερο απαιτητικών έργων, δυσκολίας, διαχείρισης διαφοράς, μεγαλύτερης δηλαδή πολυπλοκότητας.
14. **Υπογραμμίζουμε τη συμβολή κάθε ομάδας, αναδεικνύοντας συνδέσεις, την αλληλουχία** μηνυμάτων και το **κεντρικό θέμα** που αναδύεται
15. και **επιλέγουμε να εστιάσουμε** σε ό,τι νοιώθουμε ότι συνδέεται με το **σκοπό** της συγκεκριμένης ομάδας.... στη συγκεκριμένη φάση, στο εδώ και τώρα.

Βοηθητικός πίνακας β: Βασικοί άξονες του Μείζονος Προγράμματος Επιμόρφωσης.

1. Ο δάσκαλος είναι δημιουργός της ύλης και του διδακτικού του σχεδίου
 - Αξιοποιώντας βασικό κορμό προτύπων και κυρίως αρχών και στόχων, ως προς περιεχόμενο και δεξιότητες, και όχι απλά εφαρμόζοντας έτοιμα σχέδια άλλων, που έγιναν αλλού, άλλοτε, για άλλους,
 - έτσι ώστε η εκπαιδευτική διαδικασία να προσαρμόζεται στην ιδιαιτερότητα του πληθυσμού που απευθύνεται κάθε φορά καθώς και στα νέα δεδομένα, όπως προκύπτουν από την εξέλιξη της επιστήμης, της κοινωνίας του προγράμματος σπουδών.
 - Ενισχύεται έτσι η δική του κινητοποίηση, αίσθηση επάρκειας, και καλό συναίσθημα,
 - και γίνεται πρότυπο για τους μαθητές ώστε να εξελίσσονται ως «δημιουργοί της γνώσης» και όχι απλά «καταναλωτές» της....
2. Αξιοποιεί ποικίλες εκπαιδευτικές μεθόδους (πέρα από την κλασική 'παράδοση' την εμπλουτισμένη με 'ερωτήσεις-απαντήσεις' και την υποτυπώδη εργασία σε ομάδες) όπως το συναγωνισμό επιχειρηματολογίας (debate), τα παιγνίδια ρόλων, ή το ομαδικό έργο (project), που υλοποιεί την αρχή «μαθαίνουμε δρώντας» και καλλιεργεί το ομαδικό πνεύμα και την ανάληψη ατομικής ευθύνης.
3. Ενσωματώνει εγκάρσιες δράσεις στο διδακτικό σχεδιασμό με τις δυνατότητες των Τ.Π.Ε., τον πλούτο του πολιτισμού και των τεχνών, την ευαισθησία για το περιβάλλον και το κοινωνικό σύνολο και τη διαφύλαξη/ανάπτυξη της σωματικής και ψυχικής υγείας.
4. Αξιοποιεί τις σχέσεις και τη διεργασία ομάδας, δηλαδή, σκέφτεται και ενεργεί με γνώμονα τη σημασία των σχέσεων σε όλα τα επίπεδα και την καλλιέργεια ασφαλούς συγκινησιακού κλίματος και ομαδικού συνεργατικού πνεύματος. Θεμελιώνει τη δουλειά του με τα παιδιά στην αρχή ότι «Η μάθηση βασίζεται στη σχέση με το δάσκαλο, με τους άλλους μαθητές στην ομάδα, με τη σχέση των δασκάλων μεταξύ τους στη σχολική κοινότητα, με τη σχέση σχολείου και οικογένειας και με την ευρύτερη κοινότητα». Εν ολίγοις «Πρώτα η σχέση!».
5. Καλλιεργεί την ολιστική προσέγγιση, τόσο στον ίδιο όσο και στα παιδιά, διευρύνοντας το αντιληπτικό πεδίο, έτσι ώστε να επιτρέπει.
 - i. τη θεώρηση της εκπαιδευτικής δράσης, συμπεριφοράς ή εμπειρίας, ως μέρους αλληλουχίας γεγονότων στην εξέλιξη της διεργασίας π.χ.
 - την παρουσία του μαθητή στο Δημοτικό, ως εξέλιξη της προσχολικής εμπειρίας του και ως προστάδιο της πορείας του προς το Γυμνάσιο, καθώς και ως μέρους της όλης του αναπτυξιακής πορείας,
 - μια εκπαιδευτική δράση ως βήμα ή φάση, αναλόγως, ενός ευρύτερου χρονικά σχεδίου, σεναρίου, έργου κλπ.,
 - τη σχολική ημέρα ως μέρος μιας ευρύτερης χρονικά διεργασίας για το μαθητή αλλά και για τον εκπαιδευτικό, η οποία αρχίζει νωρίς το πρωί και τελειώνει αργά το βράδυ, Δευτέρα έως το Σαββατοκύριακο....,

- τις συμπεριφορές του Χ μαθητή που αμφισβητεί ή άλλου που αδρανεύει ως εκφράσεις ευρύτερης διεργασίας που όσο αναπτύσσεται εμφανίζει ανάγκες για επανασχεδιασμό της διαδικασίας ως προς ρυθμό, περιεχόμενο, σύνθεση,
- ii. τη διαθεματική και συναδελφική/συνεργασιακή προσέγγιση κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση των εκπαιδευτικών δράσεων, και
 - iii. την πολυεπίπεδη θεώρηση και αξιοποίηση των διεργασιών που εξελίσσονται στο πλαίσιο της σχολικής κοινότητας, από το επίπεδο του ατόμου (μαθητή, καθηγητή, γονιού) και της ομάδας (ομάδα εργασίας παιδιών, τάξη, σύλλογος διδασκόντων) μέχρι το επίπεδο της ευρύτερης κοινότητας (σχολείο, γονείς, δήμος κλπ.), έτσι ώστε να διευρύνεται η δυνατότητα ενίσχυσης του καλού συγκινησιακού κλίματος στη σχολική τάξη μέσα από τη φροντίδα του αντίστοιχου κλίματος σε ένα άλλο επίπεδο, όπως στην ομάδα διδασκόντων ή στη σχέση σχολείου και οικογένειας.
6. Αξιοποιεί τη μικρή ομάδα ως κορμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας εναλλάσσοντας τις δραστηριότητες μεταξύ ατόμου, μικρής ομάδας και ολομέλειας, με τρόπο που να τροφοδοτείται το ένα επίπεδο από το άλλο. Καλλιεργεί έτσι την αίσθηση και την ευθύνη του «ανήκειν» σε ένα μεγαλύτερο κοινωνικό σύνολο.
 7. Αξιοποιεί τη διαφορετικότητα / ιδιαιτερότητα και αναπτύσσει τρόπους ώστε «όλες οι φωνές» (μέσα στο άτομο /ομάδα/κοινότητα) να ακούγονται με σεβασμό, να αξιοποιούνται κι ο καθένας να βιώνει τη μοναδική του αξία και χρησιμότητα. Αυτή είναι βασική αρχή για τη δημιουργία καλού συγκινησιακού κλίματος.
 8. Λειτουργεί με ανοικτότητα προς την κοινωνία και τους καιρούς, εντάσσοντας στο σχεδιασμό τα ερεθίσματα που απασχολούν την ευρύτερη και την τοπική κοινωνία και αξιοποιώντας ως πηγές, πέραν άλλων, και τον πολιτιστικό ή περιβαλλοντικό πλούτο της περιοχής, αλλά και της ιδιαίτερης σύνθεσης του πληθυσμού του σχολείου.

Οι παραπάνω άξονες σηματοδοτούν κεντρικούς στόχους και βασικά στοιχεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας, προκειμένου να προετοιμάζουμε τα παιδιά για τις ανάγκες της νέας εποχής.