

Προσεγγίζοντας την εκπαιδευτική ομάδα

Μίνα Πολέμη-Τοδούλου¹

Σκοπός του κειμένου αυτού είναι να αναφέρει συνοπτικά κάποιους βασικούς άξονες της λειτουργίας της ομάδας και τρόπους αξιοποίησής της για εκπαιδευτικούς σκοπούς, δίνοντας στον εκπαιδευτικό που συμμετέχει στο Μείζον Πρόγραμμα Επιμόρφωσης ερεθίσματα για αναστοχασμό, επάνω στην ήδη πλούσια εμπειρία του με ομάδες παιδιών και ομάδες συναδέλφων και άλλων ενηλίκων σε σχολικά πλαίσια.

Η δομή αυτής της επιμόρφωσης είναι έτσι σχεδιασμένη ώστε όλοι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί να αποτελούν οι ίδιοι μέλη μιας ομάδας συναδέλφων, οι οποίοι συν-επεξεργάζονται τη λειτουργία, το σχεδιασμό της δράσης και το συντονισμό της εκπαιδευτικής ομάδας. Αυτό συμβαίνει κατ' αρχήν, όταν βιώνουν τη διεργασία της δικής τους ομάδας ως συν-επιμορφούμενοι και στη συνέχεια, όταν ως εκπαιδευτικοί-συντονιστές ομάδων παιδιών αξιοποιούν, υποστηρικτικά για το ρόλο τους, τις ομάδες συνεργασίας και αναστοχασμού τόσο μεταξύ τους όσο και με τους συμβούλους επιμόρφωσης.

Σημαντικός στόχος στο Μείζον Πρόγραμμα Επιμόρφωσης είναι η δημιουργία συνεργασιών σε μια ευρύτερη κοινότητα εκπαιδευτικών, στους αλληλένδετους κύκλους επιμόρφωσης.

Αυτό επιχειρείται με την ανάπτυξη διεργασίας ομάδας στους διαφορετικούς κύκλους, σε διαδοχικά στάδια: ξεκινώντας από τους επιμορφωτές Α, περνώντας στους επιμορφωτές Β, στη συνέχεια στους εκπαιδευτικούς της πράξης (ως επιμορφούμενους) και τελικά στα παιδιά στο σχολείο, φτάνοντας σε ένα χρονικό σημείο, στην εξέλιξη του προγράμματος, όπου οι κύκλοι στα διαφορετικά επίπεδα λειτουργούν και αναπτύσσονται αυτόνομα αλλά και παράλληλα με αρκετές ισομορφίες.

Βασικές Αρχές

Η αρχή της συνεξέλιξης

Αυτή είναι μία βασική πρώτη αρχή που αξιοποιεί ένας τέτοιος σχεδιασμός. Η αρχή αυτή απλά μας κρατάει σε εγρήγορση επισημαίνοντας ότι:

¹ Η Μίνα Πολέμη-Τοδούλου, Ph.D, C.G.P., είναι Ψυχολόγος-Ψυχοθεραπεύτρια, ειδική σε θέματα ομάδας και οικογένειας, μέλος της Συμβουλευτικής Επιστημονικής Επιτροπής του Αθηναϊκού Κέντρου Μελέτης του Ανθρώπου (Α.Κ.Μ.Α.) και Πρόεδρος της Ελληνικής Ομοσπονδίας Εταιρειών Συστημικής και Οικογενειακής Θεραπείας (ΕΘΟΣ).

Στο Μείζον Πρόγραμμα Επιμόρφωσης είναι μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής και Συντονίστρια των Εμπειρογνομόνων για τις σχέσεις και την ομάδα στην σχολική κοινότητα.

*«Οι διεργασίες που αναπτύσσονται σε ένα σύστημα,
επιηρεάζουν και επηρεάζονται από διεργασίες
που αναπτύσσονται στα συνδεδεμένα με αυτό συστήματα».*

Στην περίπτωση του παρόντος προγράμματος επιμόρφωσης, αυτό σημαίνει ότι τα πρόσωπα και οι ομάδες των αλληλοσυνδεδεμένων κύκλων επιμόρφωσης, δηλαδή των επιμορφωτών Α, των επιμορφωτών Β και των εκπαιδευτικών που δουλεύουν με τα παιδιά, αναπτύσσουν κοινά χαρακτηριστικά στις διεργασίες τους. Δηλαδή, κατά κάποιο τρόπο, οι πορείες τους αναδεικνύουν κοινά σημεία αναφοράς ως προς την εμπειρία, το συγκινησιακό κλίμα, τις στάσεις, το κεντρικό θέμα, τις δυσκολίες κλπ. Αυτό συμβαίνει παρότι η κάθε διεργασία ξεκινάει και ολοκληρώνεται αυτόνομα.

Όπως καταλαβαίνουμε, αυτή η συνεξέλιξη μπορεί να λειτουργήσει προωθητικά για την ανάπτυξη συνεργατικών ομάδων και δικτύων ή αποθαρρυντικά.

Η καλλιέργεια της συνεργασίας

Για παράδειγμα, ένας από τους στόχους της εκπαιδευτικής αλλαγής είναι να αξιοποιούνται ομάδες συνεργασίας των μαθητών στην καθημερινή εκπαιδευτική πρακτική και ομάδες έργου (projects) για τη δημιουργική ενεργοποίηση της μάθησης και για περισσότερο ολόπλευρη ανάπτυξη των παιδιών. Είναι μία επιδίωξη, η αξία της οποίας είναι καλά θεμελιωμένη στην έρευνα. Γνωρίζουμε ότι:

«Τα παιδιά μέσα από τη συνεργασία μαθαίνουν τα γνωστικά αντικείμενα καλύτερα»

με τρόπο που είναι πιο άμεσα εφαρμόσιμος, ενώ παράλληλα καλλιεργούν μια αρκετά ευρύτερη κλίμακα δεξιοτήτων, που συμπεριλαμβάνει δεξιότητες στο σχετίζεσθαι.

Όμως, ένα τέτοιο εγχείρημα για να διευκολύνεται στο ξεκίνημα και ακόμα περισσότερο για να κρατήσει σε διάρκεια, χρειάζεται να βασίζεται σε μια άλλη παράλληλη και αλληλοσχετιζόμενη διεργασία, αυτήν της

«συνεργασίας των εκπαιδευτικών μεταξύ τους».

Αυτό ισχύει για όσους άμεσα εμπλέκονται με τη συγκεκριμένη ομάδα παιδιών, αλλά και για όλους τους ενήλικους της συγκεκριμένης σχολικής κοινότητας και της ευρύτερης εκπαιδευτικής ή τοπικής κοινότητας.

Η αξία του καλού συγκινησιακού κλίματος

«Ένα καλό συγκινησιακό κλίμα, που χαρακτηρίζεται

από αλληλο-υποστήριξη και αξιοποίηση της δημιουργικότητας

αποτελεί κλειδί στη λειτουργική ανάπτυξη της σχολικής κοινότητας».

Δυστυχώς πολύ συχνά τα προγράμματα της εκπαιδευτικής αλλαγής έχουν παραβλέψει το πόσο καθοριστικός είναι αυτός ο παράγοντας, παρότι σταθερά οι αξιολογήσεις των επιμορφούμενων σε προγράμματα, που στοχεύουν στη δημιουργία καλού συγκινησιακού κλίματος, τον αναφέρουν ως εξαιρετικά σημαντικό.

Για παράδειγμα, σε πρόγραμμα προαγωγής υγείας στην κοινότητα (τη δεκαετία του '90) που απευθύνθηκε σε εκπαιδευτικούς και σε στελέχη ψυχικής υγείας, στο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης για το πόσο το πρόγραμμα ανταποκρίθηκε στις ανάγκες τους, το υψηλότερο ποσοστό απαντήσεων συγκεντρώνεται στο ότι το μέγιστο κέρδος ήταν η συνεργατική σχέση με το συνάδελφο, κάτι που ξεκουράζει και εμπλουτίζει (3). Σε άλλο πρόγραμμα, στα πλαίσια της περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, σε 13 νομούς της Ελλάδος, όπου παιδιά από κοινού με δασκάλους και γονείς διεκπεραίωσαν δημιουργικό ερευνητικό έργο στην κοινότητα, φάνηκε πόσο όλοι οι εμπλεκόμενοι χάρηκαν την όλη δημιουργική διαδικασία, την επαφή μεταξύ τους και την επαφή με την ευρύτερη κοινότητα (8).

Φροντίδα των σχέσεων και των συνδέσεων

Για να υπάρξει καλό συγκινησιακό κλίμα ερχόμαστε σε μια άλλη σημαντική αρχή – ουσιαστικά μια διαφορετική όψη των προηγούμενων:

*«Ένα σύστημα, για να παραμένει λειτουργικό στους στόχους του,
χρειάζεται συνεχώς να φροντίζει τις συνδέσεις του εσωτερικά
– ανάμεσα στα υποσυστήματα που το συναποτελούν-
κι εξωτερικά, με την πραγματικότητα που το περιβάλλει».*

Αυτή η ανάγκη γίνεται πιο επιτακτική σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό πολυπλοκότητας, αβεβαιότητας και διαφοράς (4).

Ένας λοιπόν σημαντικός άξονας αυτού του προγράμματος είναι η φροντίδα των σχέσεων και των συνδέσεων, «οριζοντίως» (μεταξύ ομολόγων) και «καθέτως» (σε διαφορετικά επίπεδα οργάνωσης και ιεραρχίας).

Η σημαντική καθοδηγητική αρχή είναι: *«Η καλλιέργεια συνδέσεων ενισχύει τη δυνατότητα του συστήματος να φέρει και να αναπτύσσει πολυπλοκότητα και να εντάσσει δημιουργικά την απόκλιση».* Άλλωστε από παλιά ο J. Dewey μιλούσε για *«ανάπτυξη ικανοτήτων για «συνδεδεμένη ζωή» και «επικοινωνούμενη εμπειρία».*

Η επικοινωνία με μοχλό την εμπειρία

Το να παρέχεται συστηματικά στα μέλη μιας ομάδας η ευκαιρία να μοιράζονται προσωπικές εμπειρίες, σχετικές με το στόχο της ομάδας, είναι προϋπόθεση για να ενεργοποιείται το κίνητρο για την ενεργητική τους συμμετοχή και για την καλλιέργεια της συνοχής μεταξύ των μελών σε θέματα που τους αφορούν.

*«Το μοίρασμα προσωπικής εμπειρίας συνδέει τα μέλη μεταξύ τους
και με την ομάδα με σημαντικό τρόπο για τα ίδια, και
εγγυάται την πορεία ανάπτυξης της ομάδας
προς κατευθύνσεις που έχουν νόημα για αυτά».*

Έμφαση στο θετικό

Μια σημαντική αρχή που θα μας απασχολήσει ιδιαίτερα σε αυτό το πρόγραμμα είναι η έμφαση στο θετικό και χρήσιμο μίας εμπειρίας, συναλλαγής ή απόδοσης σε ένα έργο. Αυτό αντιβαίνει αρκετά στη συνήθη εκπαιδευτική πρακτική, αλλά επικυρώνεται από τη σύγχρονη έρευνα.

Όπως θα διαβάσετε και στο κείμενο του Γ. Γουρνά (6), ο διεπιστημονικός διάλογος έχει αναδείξει με σημαντικά ερευνητικά δεδομένα ότι:

«η μάθηση βασίζεται στη σχέση και μάλιστα μέσα σε ένα συγκινησιακό κλίμα που εστιάζει στο θετικό».

Ενσωμάτωση της αλλαγής

Μια ακόμα αρχή συνδεδεμένη με τις προηγούμενες, απορρέει από τη θεωρία των ζωντανών συστημάτων:

«Ένα σύστημα παραμένει λειτουργικό στο βαθμό που ενσωματώνει κάποια θεωρία της αλλαγής και έχει τη δυνατότητα να παράγει τον εαυτό του» (2).

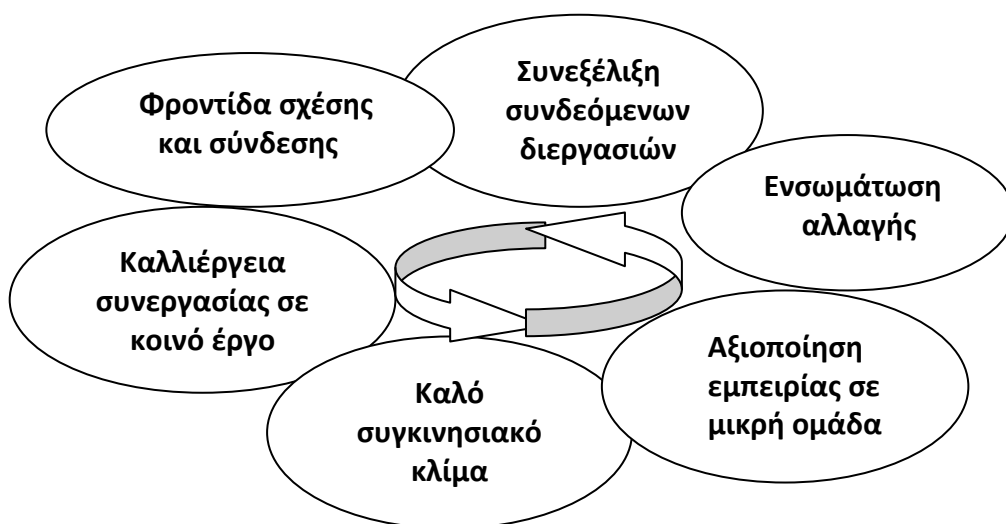
Το πρόγραμμα αυτό επιχειρεί να εντάσσει αλλαγές στο σχεδιασμό του, ενσωματώνοντας στην πορεία την εμπειρία των συμμετεχόντων σε όλα τα επίπεδα. Αυτό ενέχει μία βασική αυτοποιητική δυναμική, που ενθαρρύνει την αναπτυξιακή διαδικασία, με τρόπο που να παραμένει κοντά στα κίνητρα, στις ικανότητες και στις ανάγκες των μελών. Έτσι διασφαλίζεται και η δημιουργικότερη ενεργοποίησή τους.

Ο J. Dewey υποστήριξε ότι η δημοκρατία βασίζεται στην εκπαίδευση που ενσωματώνει τη δυνατότητα να επιλέγεις τις δραστηριότητες μάθησης, με κριτήριο το προσωπικό νόημα.

Επομένως:

Η εκπαιδευτική διαδικασία στη σχολική κοινότητα, καλείται να παρέχει το κατάλληλο πλαίσιο και χρόνο στη διεργασία των σχέσεων και της ομάδας, ώστε να διαμορφώνεται συνεχώς, επιτρέποντας την ανάδυση και τη συνειδητοποίηση αναγκών και την αντίχρευση αντιμετώπισής τους, στον κατάλληλο χρόνο και με τον κατάλληλο τρόπο. Να δίνεται το πλαίσιο για να αναδύεται το καινούργιο ή το διαφορετικό και να γίνονται αντικείμενα επεξεργασίας με βάση την εμπειρία. Έτσι παιδιά και ενήλικες να βιώνουν τη συμπαραγωγή της γνώσης και όχι μόνο την κατανάλωσή της.

Ασχολούμαστε λοιπόν σε αυτήν την επιμόρφωση με τις αρχές και τη μεθοδολογία που προτρέπουν στη δημιουργία καλού συγκινησιακού κλίματος και συνεργατικών σχέσεων στην εκπαιδευτική ομάδα των παιδιών. Κάτι ανάλογο – «ισόμορφα»- επιχειρείται και για τους εκπαιδευτικούς, μέσα στους δοσμένους χρονικούς και άλλους περιορισμούς (Σχήμα 1).



Σχήμα 1: Αλληλοσυνδεόμενες αρχές λειτουργίας της ομάδας (ενδεικτικά).

Βασικά στοιχεία της έννοιας «ομάδα»

Η ομάδα για τον άνθρωπο αποτελεί σταθερά σημαντική πλευρά της ζωής του. Το είδος, το εύρος, και ο τρόπος που λειτουργούν οι ομάδες στη κάθε φάση ζωής μας ποικίλουν: ομόλογες ή μικτές, οικείες ή μη, στον άμεσο συγγενικό, εργασιακό ή γεωγραφικό περίγυρο, στην ευρύτερη κοινότητα ή κοινωνία.

Μέσα από το «ανήκειν» μας στο σύνολο των διεργασιών που αναπτύσσονται στις ποικίλες ομάδες, ιδιαίτερα κατά τα πρώτα διαμορφωτικά χρόνια, χτίζουμε την αίσθηση του εαυτού, την αντίληψη για τους άλλους, για τις σχέσεις, για τον κόσμο.

Η ομάδα είναι μία ζωντανή αναπτυσσόμενη διεργασία, μοναδική στην κάθε της στιγμή και έκφραση, που εμπλέκει πολλές πλευρές της ανθρώπινης λειτουργίας και πολλά επίπεδα κοινωνικής οργάνωσης. Συναποτελείται από τα άτομα - μέλη της (ή υποομάδες), που συσχετίζονται, αλληλεξαρτώνται και συναλλάσσονται.

Βρίσκεται ενταγμένη, δηλαδή αποτελεί υποσύστημα, σε κάποιο ευρύτερο φυσικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον, με το οποίο βρίσκεται σε συνεχή συναλλαγή και αλληλεξάρτηση (5).

Για να δουλέψουμε αποτελεσματικά με μια ομάδα είναι σημαντικό, ως συντονιστές της εκπαιδευτικοί, να αναγνωρίσουμε την οργάνωση και την πλαισίωση της ομάδας:

- Ποια είναι η σύνθεση (φύλο, ηλικίες, προέλευση εθνική/πολιτιστική κλπ), τα υποσυστήματα από τα οποία αποτελείται, τι τα χαρακτηρίζει, πώς σχετίζονται μεταξύ τους, ως προς πρόσωπα αλλά και ενδεχόμενες υπο-ομάδες (καμία φορά παιδιά που προέρχονται από την ίδια γειτονιά ή από το ίδιο τμήμα σε προηγούμενη χρονιά ή ίδια αθλητική δραστηριότητα κλπ λειτουργούν εμφανώς ως υπο-ομάδα) ;
- Ποιο είναι το μέγεθος της ομάδας ;

- Ποιος είναι ο στόχος της, η δομή της, η διαδικασία, το συμβόλαιο; (με τι συχνότητα βρίσκεται ως συνολική σύνθεση, αν λειτουργούν σταθερά κάποιες υποομάδες σε ξεχωριστές δραστηριότητες (π.χ. στις γλώσσες ή στα αθλητικά), πώς είναι η αίθουσα και η διάταξη καθισμάτων στο χώρο... κλπ.)
- Ποια η ιστορία της, πώς προήλθε, πώς βρέθηκαν, με τι κριτήρια, τα μέλη σε αυτήν;
- Πώς εντάσσεται και λειτουργεί σε ένα ευρύτερο πλέγμα συστημάτων στο φυσικό και ψυχοκοινωνικό της περιβάλλον; Σε ποιο βαθμό έρχεται σε επαφή με ομόλογες ή άλλες ομάδες και συστήματα στη σχολική ή και στην ευρύτερη κοινότητα;

Ο εκπαιδευτικός-συντονιστής ομάδας, χρειάζεται να διαθέτει γνώση, δεξιότητες και εμπειρία ώστε:

- Να κατανοεί και να αντιμετωπίζει την ομάδα ως μια διεργασία δυναμική, που συνεχώς αλλάζει.
- Να παραμένει ανοικτός στο να μαθαίνει κάθε φορά και κάτι καινούριο κατά την επαφή του με την ομάδα, σε κάθε φάση της διεργασίας της. Χρειάζεται δηλαδή να 'συνεξελλίσσεται' με αυτήν.
- Να αναγνωρίζει τον τρόπο με τον οποίο τα διαφορετικά κοινωνικά επίπεδα συν-οικοδομούν τη διεργασία της.
- Να αναγνωρίζει τα περιβαλλοντικά πλαίσια, στα οποία είναι ενταγμένη και πώς αυτά την επηρεάζουν και επηρεάζονται από αυτήν.

Είναι σημαντικό επομένως, να αναγνωρίζουμε το ευρύτερο πλαίσιο ένταξής της.

Στο σχήμα 2, παρουσιάζεται μια ενδεικτική ιεραρχική διάταξη των διαφορετικών επιπέδων οργάνωσης, στα οποία είναι ενταγμένη μια εκπαιδευτική σχολική ομάδα.

Στην κάθετη διάσταση παρουσιάζεται το κοινωνικό «περιβάλλον»-αποτελούμενο από διαφορετικά επίπεδα κοινωνικών οργανισμών - μέσα στο οποίο λειτουργεί και με το οποίο αλληλο-σχετίζεται, με καθοριστικές αλληλο-επιδράσεις. Όσο ανεβαίνουμε επίπεδα, ανεβαίνει το επίπεδο οργάνωσης και διαφοροποίησης και επομένως αυξάνεται η πολυπλοκότητα.

Η άλλη διάσταση είναι ο χρόνος, δηλαδή τι προηγήθηκε στη διεργασία - X^1 - και προς ποια κατεύθυνση αναπτύσσεται - X^3 -. Προσεγγίζουμε την ομάδα ως ένα δυναμικό σύστημα που συνεχώς αλλάζει. Ό, τι συμβαίνει σε αυτήν, οι συμπεριφορές των μελών στις συναντήσεις της, οι δυσκολίες και οι προκλήσεις που παρουσιάζονται, σχετίζονται με την πορεία ανάπτυξής της.

Επίπεδο πολυπλοκότητας

Ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας διαμορφώνεται διαφορετική ατμόσφαιρα, διαφοροποιείται ο ρόλος του εκπαιδευτή-συντονιστή και ακολουθείται διαφορετική διαδικασία.

Z. Ευρύτερη Κοινωνία
(όπου εντάσσεται ο οργανισμός και η τοπική και σχολική κοινότητα)

Στ. Οργανισμός
(π.χ. ΥΠΔΒΠΘ, όπου εντάσσονται σχολεία, επιμορφωτικά προγράμματα κλπ.)

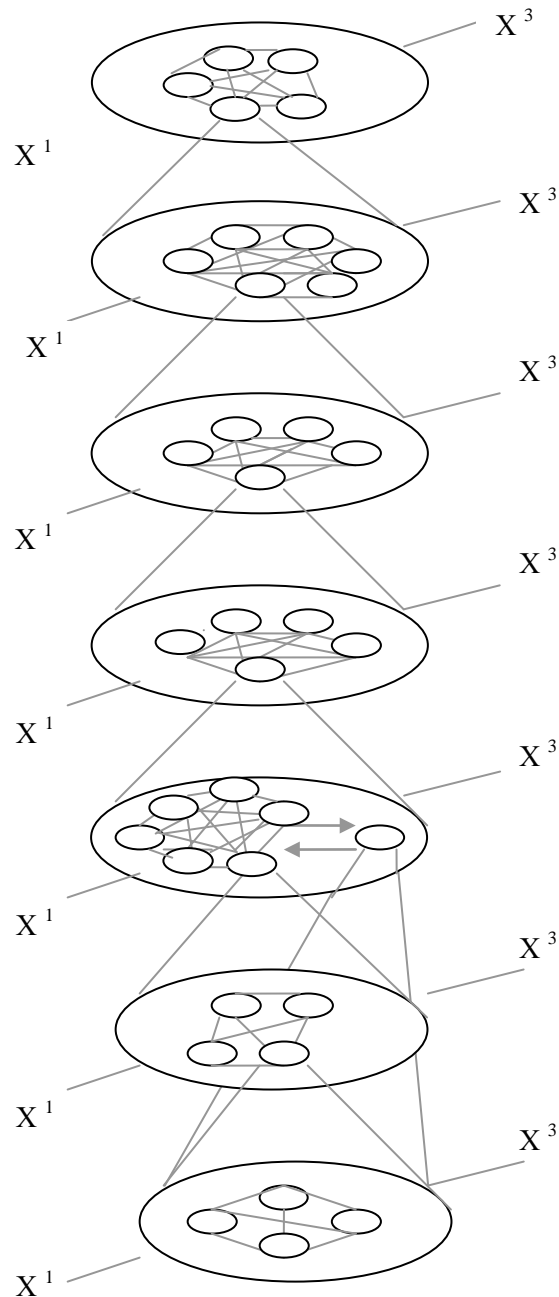
Ε. Ευρύτερη Κοινότητα
(δήμος όπου εντάσσονται σχολείο, οικογένειες παιδιών, κλπ.)

Δ. Σχολική Κοινότητα
(όπου λειτουργούν κι άλλες ομάδες δασκάλων με παιδιά, και δασκάλων ή παιδιών μεταξύ τους)

Γ. Εκπαιδευτική ομάδα
(ολομέλεια παιδιών τμήματος με τον δάσκαλό τους)

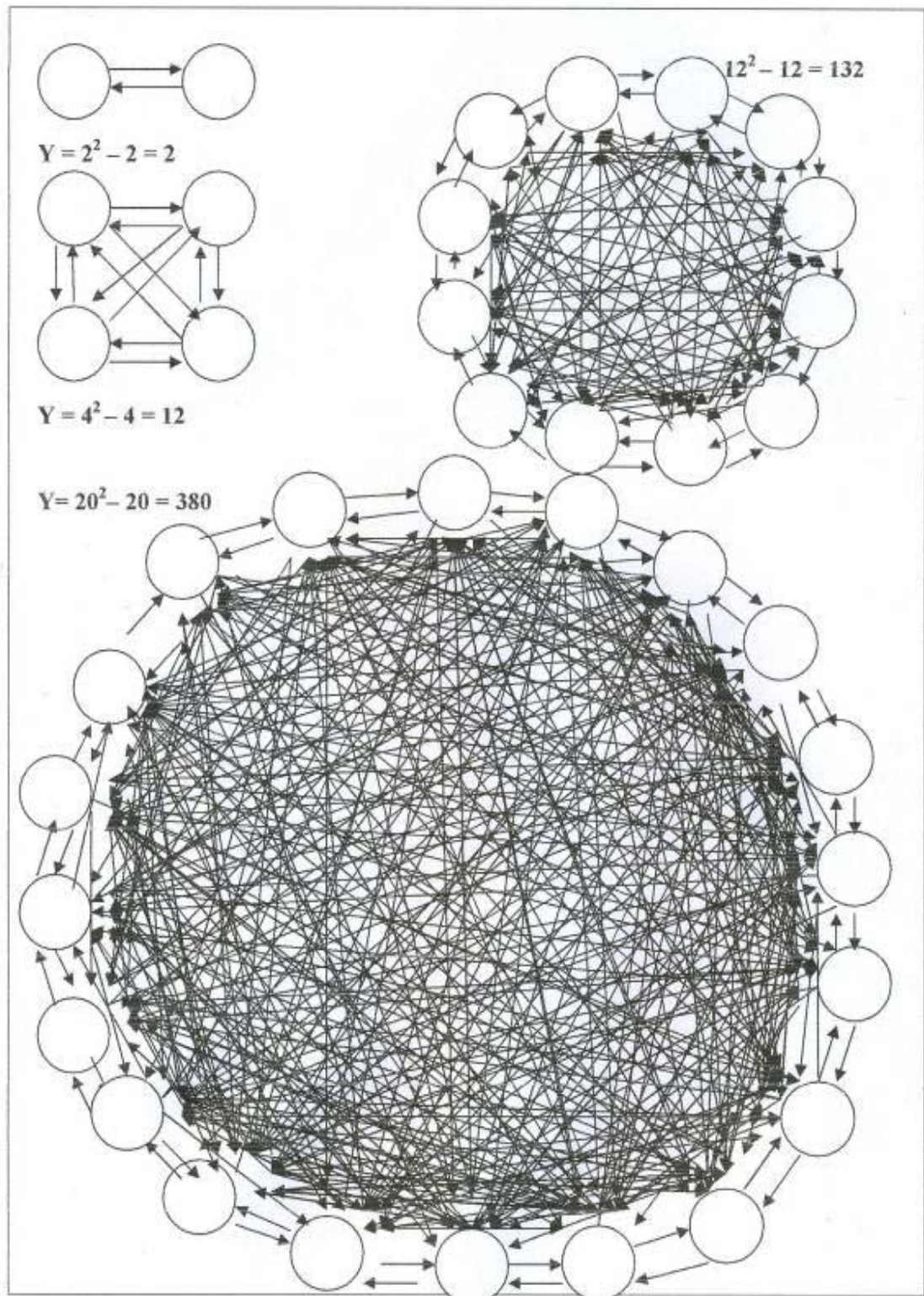
Β. Μικρή ομάδα
(υπο-ομάδα παιδιών στην τάξη, ή υποομάδα εκπαιδευτικών που συνεργάζονται)

Α. Άτομο
(παιδί, δάσκαλος)



Σχήμα 2: Ενδεικτική ιεραρχημένη διάταξη επιπέδων διεργασίας, στα οποία εντάσσεται η ομάδα επιμόρφωσης. [Οι μικροί κύκλοι μέσα σε κάθε κύκλο, που υποδηλώνει ένα σύστημα, απεικονίζουν τα αλληλεξαρτώμενα υποσυστήματά του, τα οποία βρίσκονται σε συναλλαγή. Π.χ.

στην περίπτωση του ατόμου μπορούν να θεωρηθούν ως υποσυστήματα διάφορες όψεις της λειτουργίας του, όπως βιολογικές, ψυχοκοινωνικές, πολιτισμικές, οικονομικές (προσαρμογή από διάγραμμα Βασιλείου Γ., 1987)].



Σχήμα 3: Αυξανόμενη «πολυπλοκότητα» στην επικοινωνία όσο αυξάνονται τα μέλη της ομάδας (7).

Μια όψη της πολυπλοκότητας στις μεγάλες αριθμητικά ομάδες είναι το 'επικοινωνιακό πλέγμα' που δημιουργείται. (δείτε σχήμα 3)

Ο μαθηματικός τύπος που υπολογίζει τον αριθμό των 'καναλιών επικοινωνίας' των μελών (Y) είναι: $Y = x^2 - x$, όπου το x δηλώνει τον αριθμό των μελών.

Στο σχήμα 3 συγκρίνετε το επικοινωνιακό πλέγμα της δυάδας ή της τετράδας με αυτό της 12άδας ή της 20άδας. Έως δώδεκα μέλη φτιάχνουν έναν κύκλο, όπου μπορούν να συμμετέχουν ενεργά και ταυτόχρονα να είναι σχετικά κοντά.

Όσο αυξάνει η ομάδα, τόσο χρειάζεται περισσότερη οργάνωση και ενεργότερο ρόλο το εκπαιδευτή για τη διατήρηση της συνοχής της και το χειρισμό των δυσκολιών. Εάν η ομάδα έχει είκοσι μέλη, είναι σκόπιμο η εργασία να εναλλάσσεται συχνά μεταξύ μικρών ομάδων και ολομέλειας. Η εναλλαγή αυτή χρειάζεται από τον συντονιστή εκπαιδευτικό ιδιαίτερη φροντίδα.

Σύνθεση και συνοχή

Η σύνθεση της ομάδας συμβάλλει επίσης στο τι κλίμα θα διαμορφωθεί. Εφόσον μιλάμε για «διεργασία ομάδας», η οποία είναι ανοικτή στο να τροφοδοτείται από τα μέλη, οι προβληματισμοί τους, τα χαρακτηριστικά, τα κίνητρα, οι προσεγγίσεις στο σκοπό της ομάδας παίζουν μεγαλύτερο ρόλο από ότι σε μια παραδοσιακή εκπαιδευτική τάξη, που «κλείνει» τη διεργασία σε αργιστή δομές.

Η ομοιογένεια ή ανομοιογένεια είναι μία διάσταση που θα αναδυθεί αρκετά νωρίς και θα μας απασχολήσει στο πώς θα ρυθμίσουμε τη διεργασία. Χαρακτηριστικά στα οποία μπορεί να διαφέρουν τα μέλη είναι η ηλικία, το φύλο, η πολιτισμική προέλευση, οικογενειακά χαρακτηριστικά, οι αξίες, το επίπεδο και το είδος εμπειρίας ως μέλος ομάδας, η συγκρότηση της προσωπικότητας, ή ακόμα η φάση ζωής και επαγγελματική ιδιότητα στην περίπτωση ενηλίκων μελών. Είναι χρήσιμο ο συντονιστής εκπαιδευτικός να κατανοήσει τα σημεία που η ομάδα είναι ομοιογενής ή ανομοιογενής, ώστε να αξιοποιήσει ανάλογα αυτές τις πληροφορίες στον τρόπο που θα διαχειριστεί μια σειρά από θέματα, όπως για παράδειγμα τη σύνθεση μικρών ομάδων.

Η «συνοχή» ορίζεται ως η δύναμη του δεσμού που έλκει και ενώνει τα μέλη μεταξύ τους ως σύνολο και τους προσδίδει την ταυτότητα «εμείς» σε αντιδιαστολή με άλλες ομάδες (1). Οικοδομείται επάνω στον κοινό στόχο και στο συμβόλαιο προς αυτό.

Καθοριστικό όμως είναι το καλό συγκινησιακό κλίμα που διαμορφώνεται από τη συναλλαγή των μελών. Όσο πιο καλά θεμελιωμένες είναι οι σχέσεις στην ομάδα, τόσο καλύτερο συγκινησιακό κλίμα αναδύεται. Όσο καλύτερο είναι το κλίμα, τόσο περισσότερη ανομοιογένεια μπορεί να σηκώσει μια ομάδα.

Σε μια εποχή λοιπόν, που χαρακτηρίζεται από ανομοιογένεια και ως προς πολιτισμική προέλευση και οικογενειακά ή κοινωνικά χαρακτηριστικά, τόσο περισσότερη σημασία αποκτά η έμφαση στη δημιουργία καλού κλίματος σχέσεων.

Δείκτες υψηλής συνοχής είναι :

- Οι εκφράσεις, λεκτικές ή μη, του ομαδικού πνεύματος,
- Η συχνότητα και η ποιότητα του συναισθήματος με το οποίο τα μέλη αναφέρονται στο 'εμείς',
- Η συλλογική λειτουργία,
- Η ενεργοποιημένη συμμετοχή όλων των μελών,
- Η συνεργασία και η απόδοση στο έργο.

Αντίθετα, δείκτες χαμηλής συνοχής είναι:

- Να παραμένουν κάποιοι ανένταχτοι στη διαδικασία (κάθονται μόνοι, αργούν, δεν έρχονται σταθερά, δεν συμβάλλουν με έργο και προτάσεις)
- ή κάποιοι να παραμένουν μέσα σε δυάδες ή να δημιουργούν κλίκες, που δεν ενσωματώνονται λειτουργικά στο σύνολο
- και αποπροσανατολίζουν την ομάδα από το έργο με αντιπαραθέσεις μεταξύ τους.
- Διασπαστική ή ανταγωνιστική δυναμική μεταξύ αυτών που διαφέρουν ως προς κάποιο χαρακτηριστικό, π.χ. παλιά και νέα μέλη.

Η έννοια της συνοχής δεν πρέπει να συγχέεται με την ύπαρξη διαφορετικών απόψεων ή προελεύσεων των μελών. Μπορεί σε μία ομάδα, αν και τα μέλη χαρακτηρίζονται από μεγάλο φάσμα διαφορετικών απόψεων και εμπειριών, η αίσθηση του ανήκειν και η σημασία που τα μέλη της αποδίδουν να είναι πολύ υψηλή, άρα η συνοχή να είναι μεγάλη.

Η συνοχή χρειάζεται να αποτελέσει αντικείμενο ιδιαίτερης φροντίδας από τον συντονιστή εκπαιδευτή. Σε μία λειτουργικά αναπτυσσόμενη ομάδα η συνοχή διαμορφώνεται και αυξάνεται σταδιακά.

Χρήσιμο είναι να σκεφτείτε την εκπαιδευτική ομάδα που ζήσατε στην φάση της δικής σας επιμόρφωσης, ως προς το καθένα από αυτά τα χαρακτηριστικά στοιχεία, και να αναρωτηθείτε για τον τρόπο που οι ασκήσεις λειτούργησαν σε σχέση με αυτά.

Ο εκπαιδευτικός-συντονιστής ομάδας φέρνει την εμπειρία του από άλλες ομάδες.

Όλοι μέσα από τις εμπειρίες μας από ομάδες στις οποίες έχουμε ζήσει, έχουμε αναπτύξει κάποιες στάσεις και αντιλήψεις απέναντι στην ομάδα : με ποιο τρόπο προσχωρούμε και εντασσόμαστε, πώς νιώθουμε, τι πιστεύουμε, τι προσδοκούμε. Η οικογένεια είναι από τους βασικούς θεμελιωτές αυτών των στάσεων και αντιλήψεων.

Ιδιαίτερα σημαντική για τον εκπαιδευτικό μας ρόλο είναι η κατανόηση της δικής μας εμπειρίας από εκπαιδευτικές ομάδες, είτε ως μαθητής ή ως εκπαιδευτής ή ως μέλος ομάδες ομόλογης συνεργασίας σε διάφορα πλαίσια (πχ την ομάδα συναδέλφων στο σχολείο). Μέσα από όλη αυτή την εμπειρία έχουμε διαμορφώσει ένα σύνολο από στάσεις και αντιλήψεις ως προς:

- Το τι βιώνουμε ως ομάδα,
- σε ποιες ομάδες επιθυμούμε να ενταχθούμε και σε ποιες όχι,
- με τι συναίσθημα πρωτοπαίνομε σε μια καινούρια ομάδα,
- σε ποιες ομάδες αισθανόμαστε καλά και σε ποιες όχι,
- τι μας ενθαρρύνει και τι μας δυσκολεύει στη συμμετοχή μας.

Όλοι αναγνωρίζουμε κάποια σημάδια που μας προκαλούν ανησυχία, γιατί έχουν συνδεθεί στην εμπειρία μας με δυσκολίες ή με διάλυση κάποιας ομάδας, και άλλα που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή μας, γιατί μας θυμίζουν καλές εμπειρίες και συναισθήματα.

Επομένως, όταν καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε μια ομάδα είτε ως απλό μέλος είτε ως εκπαιδευτής της, μπαίνουμε σε αυτήν με την ήδη διαμορφωμένη από την εμπειρία μας προσέγγιση, είτε έχουμε ενημερότητα για αυτήν είτε όχι. Αυτή η προσέγγιση εκφράζεται μέσα από λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές, στάσεις και ενέργειες.

Ανάλογα με την πορεία του καθενός μας και τον πλούτο εμπειριών από τη συμμετοχή σε διάφορες ομάδες, η προσέγγισή μας θα είναι:

- εμπλουτισμένη με ποικίλα συναισθήματα, εικόνες, έννοιες, βιώματα,
- περισσότερο ή λιγότερο διαφοροποιημένη και ευέλικτη,
- περισσότερο ή λιγότερο εδραιωμένη στην πραγματικότητα,
- με θετική στάση στην προσχώρηση σε ομάδα ή επιφυλακτική.

Είναι δύσκολο να έχουμε πλήρη ενημερότητα της πραγματικής προσέγγισής μας, η οποία και συνεχώς διαφοροποιείται. Έχουμε όμως τη δυνατότητα, αξιοποιώντας και τις ευκαιρίες που μας δίνονται, να στοχαστούμε επάνω στην εμπειρία μας, να αποκτήσουμε ενημερότητα για κάποιους ενδεχομένως επαναλαμβανόμενους τρόπους ένταξής μας, για επιλογές που συνηθίζουμε να κάνουμε, ρόλους που αναλαμβάνουμε, ενώ άλλους τους αποφεύγουμε, συναισθήματα που επικρατούν.

Η ενημερότητα αυτή είναι από τα σημαντικότερα εφόδιά μας στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της ομάδας, γι' αυτό είναι σκόπιμο να δίνουμε στον εαυτό μας ευκαιρίες να επεξεργάζεται την προσωπική εμπειρία από τη συμμετοχή σε ομάδα.

Οι ασκήσεις που περιγράφονται, απευθύνονται στον εκπαιδευτικό που συμμετέχει στο Μ.Π.Ε., που έχει την ετοιμότητα να αξιοποιήσει την πλούσια εμπειρία του από ομάδες, ως απλό μέλος αλλά και ως συντονιστής, προκειμένου να κατανοήσει καλύτερα τις διαφορετικές πτυχές στη διεργασία της ομάδας και τον τρόπο με τον οποίο εκείνος λειτουργεί μέσα σε αυτή. Να δει δηλαδή μέσα στην πορεία της δικής του επιμόρφωσης να καθρεφτίζεται αυτό που τον έχει μέχρι σήμερα δυσκολέψει ή ευχαριστήσει και να καταλάβει ενδεχομένως το πώς. Παράλληλα, να

συνειδητοποιήσει ποιες είναι οι προϋποθέσεις εκείνες, που με την κατάλληλη φροντίδα οδηγούν την ομάδα σε ένα καλό ανθρώπινο κλίμα και μια παραγωγική πορεία.

Σε άλλη περίπτωση, το κείμενο με τις προτάσεις για ασκήσεις κινδυνεύει να λειτουργήσει ως 'τετράδιο συνταγών' που, όπως γνωρίζουμε, δεν αρκεί για να δημιουργήσει έναν καλό 'μάγειρα'.

Οι λόγοι για τους οποίους η απλή εφαρμογή συνταγών δεν μπορεί ποτέ να λειτουργήσει καλά είναι απλοί:

- κάθε ομάδα ως μία ξεχωριστή περίπτωση είναι απρόβλεπτη στις αντιδράσεις της, πόσο μάλλον όταν η ίδια αλλάζει από τη μία φάση ανάπτυξης στην άλλη,
- διαφοροποιούνται τα φαινόμενά της, ανάλογα με το κοινοτικό και οργανωτικό πλαίσιο, στο οποίο εντάσσεται και
- κάθε επιμορφωτής ή εκπαιδευτικός-συντονιστής ομάδας παιδιών έχει την ιδιαιτερότητά του ως προς τη φιλοσοφία, την προσέγγιση, τις ικανότητες και τα ειδικά ενδιαφέροντα ή ανάγκες ανάλογα με τη φάση της ζωής του.

Οι συνταγές είναι χρήσιμα εργαλεία στα χέρια έμπειρων, παρά άπειρων εκπαιδευτικών.

Σας ζητήθηκε ήδη να καταγράψετε ένα δικό σας περιστατικό από την εμπειρία σας με ομάδες παιδιών και να θέσετε κάποια ερωτήματα. Τώρα που έχετε κλείσει ένα κύκλο στην επιμόρφωσή σας, θα ήταν χρήσιμο να ξαναδείτε αυτό το περιστατικό και να εξετάσετε αν καταλαβαίνετε καλύτερα τα όσα συνέβησαν.

Άσκηση: Καταγραφή περιστατικού

Οδηγίες : Φέρτε στο νου σας εμπειρίες που είχατε δουλεύοντας με ομάδες στο σχολείο.

Διαλέξτε δύο περιστατικά που σας απασχόλησαν. Επιλέξτε ένα που σας ευχαρίστησε και το θυμάστε με χαρά και ένα που σας δυσκόλεψε ή σας δυσαρέστησε.

Περιγράψτε το καθένα από τα δύο περιστατικά με όση περισσότερη σαφήνεια και πληρότητα μπορείτε:

Αναφερθείτε στον τόπο, το χρόνο, το πλαίσιο, το είδος της ομάδας, το μέγεθος, τη σύνθεση, το στόχο και το χαρακτήρα, τη φάση της πορείας της, σε άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

Αφηγηθείτε τη σκηνή όπως εκτυλίχθηκε, με τρόπο παραστατικό, αναφερόμενοι σε διαλόγους, συναισθήματα, αντιδράσεις, σκέψεις.

Αναφερθείτε στο δικό σας ρόλο και στην εμπειρία σας, πώς σκεφτήκατε, τι νιώσατε, τι κάνατε, καθώς και στην πορεία και έκβαση που είχε το περιστατικό.

Τι ερωτήματα ή διαπιστώσεις έχετε σχετικά με αυτό το περιστατικό;

Η επεξεργασία δικών μας περιστατικών που μας προβληματίσαν ή μας ευχαρίστησαν είναι από τους καλύτερους δασκάλους μας στην πορεία ανάπτυξης του ρόλου μας ως συντονιστή ομάδας.

Προτείνουμε επομένως ένα είδος ημερολογίου από αυτά τα περιστατικά που θα θέλατε να καταλάβετε καλύτερα. Αυτό θα μπορούσε να είναι και από το πλαίσιο της δικής σας επιμόρφωσης και από αυτό που ζείτε ως εκπαιδευτικοί με τις ομάδες παιδιών ή ως μέλη άλλων ομάδων στη σχολική κοινότητα. Θα μπορούσε ενδεχομένως να αποτελέσει τη βάση για βαθύτερη κατανόηση σε θέματα αξιοποίησης της ομάδας, σε επόμενες ευκαιρίες αναστοχασμού και ανατροφοδότησης στη συνέχεια του Μ.Π.Ε.

Βιβλιογραφία

1. Cartwright, D., & Zander, A. "Group Dynamics". (Third ed.). N. Y.: Harper & Row, 1968.
2. Senge, P. M. "Presence". London: Nicholas Brealey Publishing. 2004
3. ΑΚΜΑ, «Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Προγράμματος» Εκπαιδεύοντας τον Άνθρωπο του 2000, Αθηναϊκό Κέντρο Μελέτης του Ανθρώπου. Πολυεπίπεδη και πολυεστιακή ευαισθητοποίηση της κοινότητας. Συνεργασία ΑΚΜΑ-ΟΚΑΝΑ σε Μυτιλήνη, Νέα Σμύρνη, Ελληνικό, Γλυφάδα, Άλιμο, Αργυρούπολη, 1999.
4. Αντωνίου, Ι., «Από το είναι στο γίνεσθαι», Ημερίδα Αθηναϊκού Κέντρου Μελέτης του Ανθρώπου, Αθήνα, 2011.
5. Βασιλείου, Γ. «Ο Άνθρωπος ως Σύστημα». στο: Τσιάντης, Μ., Μανωλόπουλος, Σ. (Επιμ.), Σύγχρονα Θέματα Παιδοψυχιατρικής, Α', Καστανιώτης, Αθήνα, 1987.
6. Γουρνάς Γ. «Η αλλαγή μέσα απ' τη σχέση: Ένα διεπιστημονικό μοντέλο για την αξιοποίηση της ομάδας στην εκπαίδευση», Μ.Π.Ε., 2011.
7. Πολέμη-Τοδούλου, Μ. «Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων». Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 2005.
8. Πολέμη-Τοδούλου, Μ., «Ομαδικό Παιχνίδι σε Τρεις Γενιές» στο: Κουρουζίδης, Σ, Πολέμη-Τοδούλου Μ., Κοσμίδης, Π. (επιμ). Ομαδικά Παιδικά Παιχνίδια. Υπ. Ε. Π. Θ.- Ευώνυμος Οικολογική Βιβλιοθήκη. Αθήνα. 2000.