

ΟΜΑΔΟΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ

1ο ΜΕΡΟΣ (powerpoint)

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Στη σύγχρονη παιδαγωγική θεωρία και πράξη η συνεργασία μεταξύ μαθητών θεωρείται ένας ιδιαίτερα αποτελεσματικός τρόπος για την ανάπτυξη και καλλιέργεια επικοινωνιακών δεξιοτήτων, αλλά και ικανοτήτων αναζήτησης, ανάλυσης, έκφρασης, ανταλλαγής απόψεων και ιδεών.

Αντίθετα το παραδοσιακό σχολείο θεωρεί σημαντική μόνο τη σχέση εκπαιδευτικού – μαθητή και αποθαρρύνει (και πολλές φορές τιμωρεί) την αλληλεπίδραση και τη συνεργασία μεταξύ των μαθητών (Ματσαγγούρας 1995).

Παράλληλα, οι Johnson και συνεργάτες (1993) υποστηρίζουν ότι η σύγχρονη αγορά εργασίας απαιτεί αλληλεπίδραση, ικανότητες δημιουργικής επικοινωνίας, ομαδικό πνεύμα και συνεργασία σε κάθε επαγγελματικό χώρο.

“Η ομάδα είναι κάτι περισσότερο από το άθροισμα των επιμέρους ατόμων”.

Μορφολογική Ψυχολογία

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΟΜΑΔΟΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗΣ

(Slavin, 1991· Johnson et al., 1993· Ματσαγγούρας 2011)

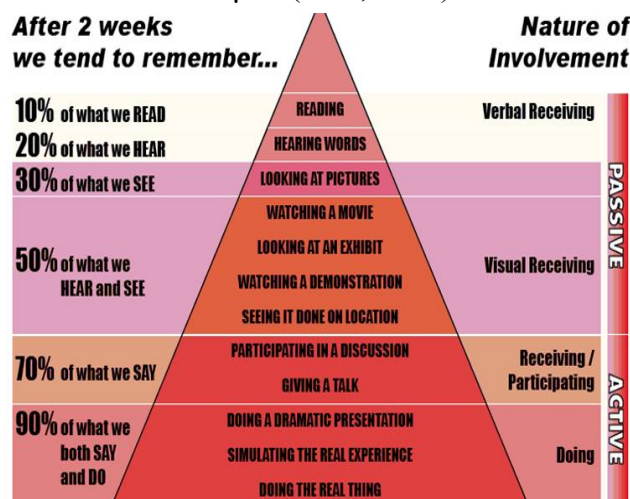
Γνωστικά

- Εμπλέκει τους μαθητές περισσότερο ενεργά στη διαδικασία μάθησης.
- Δημιουργεί ένα πιο άνετο και φιλικό περιβάλλον μάθησης.
- Συμβάλλει στην ανάπτυξη ποικιλίας στρατηγικών αντιμετώπισης ενός ζητήματος που επινοούνται από τα μέλη της ομάδας.
- Βοηθά τα παιδιά με χαμηλή επίδοση να ξοδέψουν λιγότερο χρόνο έξω από το θέμα που επεξεργάζονται και επηρεάζει θετικά την επίδοσή τους.
- Κινητοποιεί τους μαθητές να μοιράζονται γνώσεις (αλληλομόρφωση).
- Εκπαιδεύει τους μαθητές να υποστηρίζουν τις σκέψεις τους με σαφήνεια, με επινόηση και χρήση επιχειρημάτων, για να πείσουν τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.
- Καλλιεργεί την κριτική σκέψη και τον αναστοχασμό.
- Διευκολύνει την ανεμπόδιστη επικοινωνία και την ανάδειξη των «κρυμμένων» δυνατοτήτων των μαθητών.

Μαθαίνουμε¹ (Glasser, 1990):

- ♦ 10% από ότι διαβάζουμε,
- ♦ 20% από ότι ακούμε,
- ♦ 30% από ότι βλέπουμε,
- ♦ 50% από ότι βλέπουμε και ακούμε,
- ♦ 70% από ότι συζητάμε,
- ♦ 90% από ότι βιώνουμε,
- ♦ 95% από ότι διδάσκουμε σε κάποιον άλλο.

Μαθαίνουμε¹ (Dale, 1969):



¹ Επισημαίνεται ότι τα ποσοστά δεν έχουν θεμελιωθεί επιστημονικά.

Συναισθηματικά

- ♦ Καλλιεργεί σχέσεις φιλίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών.
- ♦ Βοηθά στην εξωτερίκευση συναισθημάτων.
- ♦ Ωθεί στην αυτοέκφραση και αυτονομία.
- ♦ Αναπτύσσει την αναγνώριση, την υποστήριξη από την ομάδα και τη θετική ανατροφοδότηση.
- ♦ Ενισχύει την παρακίνηση, την αυτοπεποίθηση, την αυτοεκτίμηση

Κοινωνικά

Ενισχύει,

- ♦ την ανεκτικότητα / αποδοχή διαφορετικότητας.
- ♦ την υπευθυνότητα και συνέπεια για τις ομαδικές υποχρεώσεις.
- ♦ το θάρρος για την έκφραση της γνώμης.
- ♦ την εσωτερική πειθαρχία και αυτοκυριαρχία.
- ♦ την ανάπτυξη ενεργών και υπεύθυνων πολιτών σε συνθήκες δημοκρατίας, και συλλογικής λήψης αποφάσεων.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ:

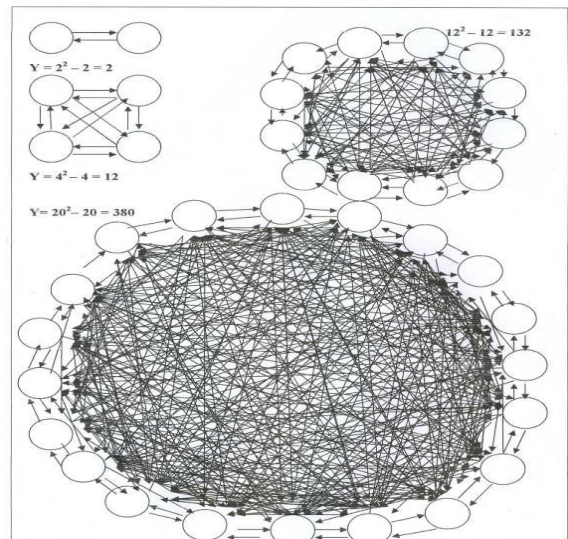
- ♦ Απαιτείται μεγαλύτερος διδακτικός χρόνος για το ίδιο περιεχόμενο.
- ♦ Υπάρχει ενδεχόμενο κάποια μέλη της ομάδας να μην συνεργάζονται.
- ♦ Ίσως κάποιοι να μην μπορούν να παρακολουθήσουν το ρυθμό εργασίας των υπολοίπων.
- ♦ Αυξημένη δυσκολία στην αξιολόγηση των μαθητών.

ΟΜΑΔΑ ΜΑΘΗΣΗΣ: Ένα σύνολο δύο ή περισσότερων ατόμων που εργάζονται από κοινού πάνω σε ένα συγκεκριμένο θέμα, μοιράζονται γνώσεις και προσπάθειες με σκοπό να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του θέματος και μέσα από τη διαδικασία αυτή προωθείται η ατομική μάθηση των μελών της ομάδας.

Σημαντικά σημεία

(Πολέμη-Τοδούλου, 2012)

- Η επικοινωνία 20 ανθρώπων σε ολομέλεια είναι εξαιρετικά πολύπλοκη. Υπάρχει λοιπόν η ανάγκη να «ακουμπήσουμε» σε μικρότερες και απλούστερες κοινωνικές δομές, δηλαδή στην μικρή ομάδα, που αποτελεί κεντρικό κορμό στην ανάπτυξη του ανθρώπου και των ανθρώπινων συστημάτων γενικά.
- 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.
- Για να δημιουργηθεί ένα ασφαλές πλαίσιο για την μάθηση απαιτείται η έγκαιρη θεμελίωσή και φροντίδα των σχέσεων. Η θεμελίωση της σχέσης απαιτεί την δυνατότητα να εκφράζουμε συναισθήματα, σκέψεις ή να μοιραζόμαστε εμπειρίες.
- Αξιοποίηση της εμπειρίας, έμφαση στη θετική εμπειρία.
- Σχήμα εργασίας: άτομο-δυάδα-τετράδα-ολομέλεια.



- Ομάδες έργου: Δίνεται καθορισμένο έργο / στόχος κάθε φορά.
- Γενικά, ό,τι διαδικασίες και προσεγγίσεις αποτελούν σημεία καινοτομίας και αλλαγής, ως προς την συνήθη εκπαιδευτική πρακτική, αποσταθεροποιούν, προκαλώντας 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 και να αποφεύγουμε να απαξιώνουμε την δυσκολία που όλοι έχουμε μπροστά στο καινούργιο.

Αρχές καλής λειτουργίας ομάδων

- ♦ Αρχική σύνδεση - σύνδεση των λιγότερο συνδεδεμένων (δύαδα)
- ♦ Ολόπλευρη συμμετοχή – ενθαρρύνουμε την αξιοποίηση συναισθήματος
- ♦ Αυτορρύθμιση
- ♦ Οριοθέτηση
- ♦ Ισότιμη σχέση
- ♦ Αξιοποίηση εμπειρίας
- ♦ Έμφαση στη θετική εμπειρία
- ♦ Σύνδεση στην ομάδα (τετράδα)
- ♦ Το έργο συγκροτεί την ομάδα
- ♦ Όλοι εκφράζονται, όλοι ακούγονται
- ♦ Η υπογραφή ενισχύει τη συνευθύνη
- ♦ Παρουσίαση έργου στην ολομέλεια (ολομέλεια)
- ♦ Καλλιέργεια σύνδεσης στην ολομέλεια (υπογραμμίζουμε τη συμβολή κάθε ομάδας)
- ♦ Αναδεικνύουμε τις συνδέσεις ανάμεσα στις απόψεις των ομάδων
- ♦ Συνδέουμε με το στόχο.

2ο ΜΕΡΟΣ (Βιωματικό)

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ 1^η: Μπαίνετε πρώτη μέρα στην σχολική τάξη τον Σεπτέμβριο 2013 και θέλετε να εφαρμόσετε την **διαδικασία διαμόρφωσης ομάδας** την 1^η διδακτική ώρα (δίωρο) με τους μαθητές σας.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ:

1) Διαμόρφωση της τάξης

Διατάσσουμε τα θρανία σε σχήμα κύκλου, ώστε να μπορούν όλοι οι μαθητές να επικοινωνούν – αλληλεπιδρούν με όλους τους συμμαθητές τους και με τον καθηγητή τους. Η κυκλική διάταξη των καθισμάτων βοηθά όλα τα μέλη να μιλούν ελεύθερα μεταξύ τους και με τον καθηγητή. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να βοηθήσει την ομάδα να αναδυθεί μέσα από τη συνάθροιση των μεμονωμένων μελών της, ενθαρρύνοντας τους να συνενωθούν. Άλλωστε οι άνθρωποι που δεν έχουν να μοιραστούν τίποτα με τους άλλους δε γίνονται ποτέ ομάδα. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να προσέχει την όσο το δυνατόν ισότιμη συμμετοχή των μελών της ομάδας στις διεργασίες. Πρέπει να δίνονται ευκαιρίες σε όλους όσοι μετέχουν, να ασκούν τις ικανότητες τους και να εκφράζουν τις απόψεις τους, χωρίς το φόβο της κριτικής, της άρνησης ή του αποκλεισμού από την ομάδα (Rogers, 1999).

2) Πρώτη φάση γνωριμίας - Δημιουργία δυάδων (1 min + 9 min)

Οι μαθητές εισέρχονται στην τάξη και κάθονται κατά βούληση στα θρανία. Τους καλωσορίζουμε τους ευχόμεστε καλή χρονιά και κάνουμε μια πολύ σύντομη παρουσίαση του εαυτού μας.

Στη συνέχεια τους ζητάμε να αλλάξουν θέσεις έτσι ώστε να κάτσουν με το συμμαθητή τους που γνωρίζουν λιγότερο καλά. Αφού αλλάξουν θέσεις τους ζητάμε να γνωριστούν και να παρουσιάσουν ο ένας τον άλλο.

3) Δεύτερη φάση γνωριμίας - Δημιουργία τετράδων (3 min + 10 min)

Ζητάμε κάθε δυάδα να ενώσει το θρανίο της με τη διπλανή της δυάδα ώστε να γίνουν τετράδες και τους δίνουμε χρόνο να γνωριστούν και να δώσουν όνομα στην ομάδα τους.

Στη συνέχεια αναθέτουμε στις τετράδες το «έργο» να συζητήσουν και να καταγράψουν σε ειδικό χαρτί που θα τους χορηγηθεί (κάθε ομάδα θα έχει και διαφορετικού χρώματος χαρτί).

Παράδειγμα έργου:

α) τα 2 πιο ευχάριστα γεγονότα που τους συνέβησαν την προηγούμενη χρονιά στη σχολική τους τάξη.

β) να θυμηθούν 2-3 σκηνές από την «καλύτερη τάξη» που είχαν ποτέ και να σκεφτούν τι από όσα έκανε ο εκπαιδευτικός και οι μαθητές, συνέβαλαν σε αυτό το αποτέλεσμα.

γ) να θυμηθούν 2-3 σκηνές από τη «χειρότερη τάξη» που είχαν ποτέ και να σκεφτούν τι από όσα έκανε ο εκπαιδευτικός και οι μαθητές, συνέβαλαν σε αυτό το αποτέλεσμα.

δ) να απαντήσουν στα ερωτήματα:

- i) για ποιο λόγο βρίσκονται στην Τάξη;
- ii) τι προσδοκίες έχουν από το μάθημα;

4) Παρουσίαση αποτελεσμάτων (10 min)

Στη φάση αυτή τα θρανία επιστρέφουν στην κυκλική διάταξη και ακολουθεί η παρουσίαση και συνοπτική καταγραφή των απόψεων των ομάδων στον πίνακα από τον καθηγητή ή κάποιον μαθητή.

5) Συζήτηση των αποτελεσμάτων (5 min)

Ο καθηγητής από τις καταγεγραμμένες απόψεις επισημαίνει ορισμένα θέματα που παρουσιάζουν γενικότερο ενδιαφέρον ή μεγαλύτερη συχνότητα και ζητά από τους μαθητές να τα σχολιάσουν / αναπτύξουν. Θα ήταν καλύτερο να επιλεγούν θέματα που συνδέονται με την καλύτερη διεξαγωγή του μαθήματος, το ρόλο του εκπαιδευτικού και των μαθητών στην τάξη, τα οποία ενδεχομένως θα αποτελέσουν τη βάση για την οικοδόμηση, σε επόμενη φάση, του συμβολαίου της τάξης.

6) Συμπέρασμα (2 min)

Η σύνθεση των αποτελεσμάτων των ομάδων δίνει μια πληρέστερη και ακριβέστερη απάντηση στο εκάστοτε ερώτημα / έργο απ' ότι το μεμονωμένο άτομο ή η ομάδα χωριστά.

➡ Προσοχή στην τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων κάθε επιμέρους εργασίας.

3ο ΜΕΡΟΣ (Βιωματικό)

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ 2^η: Διαμόρφωση ομάδας τώρα, στο μέσον της χρονιάς, για να ξεκινήσετε να δουλεύετε ομαδοσυνεργατικά με τους μαθητές σας.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ:

1) Διαμόρφωση της τάξης

2) Δημιουργία τετράδων (12 min)

Δημιουργούμε τετράδες (ανομοιογενείς ως προς φύλο, κοινωνική προέλευση, πολιτισμικά χαρακτηριστικά, παρόμοιας όμως επίδοσης π.χ. ένας πολύ καλός δύο μέτριοι μαθητής και ένας χαμηλής επίδοσης)

Στη συνέχεια αναθέτουμε στις τετράδες το «έργο» να συζητήσουν και να καταγράψουν σε ειδικό χαρτί που θα τους χορηγηθεί (κάθε ομάδα θα έχει και διαφορετικού χρώματος χαρτί).

Παράδειγμα έργου:

pepsi cola vs coca cola.

3) Παρουσίαση αποτελεσμάτων (15 min)

Στη φάση αυτή τα θρανία επιστρέφουν στην κυκλική διάταξη και ακολουθεί η παρουσίαση και συνοπτική καταγραφή των απόψεων των ομάδων στον πίνακα από τον καθηγητή ή κάποιον μαθητή.

4) Συζήτηση των αποτελεσμάτων (10 min)

Ο καθηγητής από τις καταγεγραμμένες απόψεις επισημαίνει ορισμένα θέματα που παρουσιάζουν γενικότερο ενδιαφέρον ή μεγαλύτερη συχνότητα και ζητά από τους μαθητές να τα σχολιάσουν / αναπτύξουν. Θα ήταν καλύτερο να επιλεγούν θέματα που συνδέονται με την καλύτερη διεξαγωγή του μαθήματος, το ρόλο του εκπαιδευτικού και των μαθητών στην τάξη, τα οποία ενδεχομένως θα αποτελέσουν τη βάση για την οικοδόμηση, σε επόμενη φάση, του συμβολαίου της τάξης.

5) Συμπέρασμα (3 min)

Η σύνθεση των αποτελεσμάτων των ομάδων δίνει μια πληρέστερη και ακριβέστερη απάντηση στο ερώτημα / έργο που αντιμετωπίζουμε.

Coca Cola εναντίον Pepsi Cola



Για το παιχνίδι αυτό έχετε στη διάθεση σας ένα μεγάλο μπουκάλι Coca Cola και ένα μεγάλο μπουκάλι Pepsi Cola και ότι άλλο θεωρείτε απαραίτητο.

Τα μέλη της ομάδας σας θα πρέπει να επιλέξουν μεταξύ σας ένα άτομο που πιστεύουν ότι μπορεί να ξεχωρίσει τη γεύση της Coca Cola από αυτήν της Pepsi Cola.

Στη συνέχεια θα πρέπει να οργανώσετε ένα πείραμα προκειμένου να εξακριβώσετε πόσο καλά το άτομο που επιλέξατε ως γευσισγνώστη μπορεί πραγματικά να ξεχωρίσει τους τύπους των δύο ποτών.

Μετά, αφού έχει ολοκληρωθεί ο σχεδιασμός του πειράματος η κάθε ομάδα θα περιγράψει τις μεθόδους που ανέπτυξε, καθώς και το επίπεδο των αποτελεσμάτων που θεωρεί ότι χαρακτηρίζουν ως επιτυχημένη ή αποτυχημένη την αρχική επιλογή, στην τάξη.

4ο ΜΕΡΟΣ (powerpoint)

ΣΥΝΘΕΣΗ ΟΜΑΔΩΝ:

- 1) Ο εκπαιδευτικός είναι καλό να φτιάξει ομάδες 4 ατόμων, (5 άτομα είναι καλύτερα από 3 άτομα).
- 2) Η κάθε ομάδα καλό είναι να είναι ανομοιογενής ως προς τη σύνθεση της (φύλο, κοινωνική προέλευση, ενδιαφέροντα, πολιτισμικά χαρακτηριστικά).
- 3) Οι ομάδες μεταξύ τους καλό είναι να είναι παραπλήσιας επίδοσης (1 μαθητής υψηλής επίδοσης, 2 ενδιάμεσης και ένας χαμηλής επίδοσης).
- 4) Οι ρόλοι σε μια ομάδα καλό είναι να αλλάζουν σε τακτά (όχι πολύ σύντομα) χρονικά διαστήματα. Συνήθεις ρόλοι είναι:
 - ♦ Συντονιστής (συντονίζει, φροντίζει να ολοκληρώσει η ομάδα το έργο)
 - ♦ Γραμματέας (καταγράφει τις απόψεις και τα ευρήματα της ομάδας)
 - ♦ Εκπρόσωπος (παρουσιάζει τις απόψεις και τα ευρήματα της ομάδας στην τάξη)
 - ♦ Υπεύθυνος επικοινωνίας με τις άλλες ομάδες
 - ♦ Υπεύθυνος για υλικά και Η/Υ

ΡΟΛΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Ο εκπαιδευτικός πρέπει να κάνει σαφές στους μαθητές ότι κάθε μέλος της ομάδας έχει την ευθύνη:

- ♦ να ακούει προσεκτικά και με σεβασμό τον άλλον στην ομάδα,
- ♦ να συνεισφέρει στο θέμα που αφορά την ομάδα,
- ♦ να ζητά βοήθεια από την ομάδα, όταν χρειάζεται,
- ♦ να μην αλλάζει γνώμη, εκτός αν πειστεί με λογικά επιχειρήματα.
- ♦ να είναι υποστηρικτικός προς τα άλλα μέλη της ομάδας.

Επίσης, ο ίδιος ο εκπαιδευτικός

- ♦ δεν πρέπει να δίνει γρήγορες απαντήσεις.
- ♦ επιβάλλεται να επαινεί, ενθαρρύνει και αναγνωρίζει την σωστή συμπεριφορά.
- ♦ Πρέπει να παρεμβαίνει μόνο όπου είναι απαραίτητο.

Τις ομάδες πρέπει να διακρίνει: (Χατζηγεωργίου, 2004)

- ♦ Αίσθημα θετικής αλληλεξάρτησης μεταξύ των μελών (η ομάδα αξιολογείται με βάση την κοινή προσπάθεια που καταβάλει, το κοινό έργο που θα παρουσιάσει και τις προσδοκώμενες συμπεριφορές των μελών της).
- ♦ Αίσθημα ατομικής ευθύνης για την πρόοδο της ομάδας και της ομάδας για την πρόοδο κάθε μέλους
- ♦ Συναισθηματική ταύτιση των μελών με την ομάδα τους και αποδοχή κάθε μέλους από τα υπόλοιπα.
- ♦ Κατάλληλη κατανομή εργασιών και εναλλαγή ρόλων
- ♦ Ανομοιογένεια στη σύνθεση, κυρίως, ως προς τις επιδόσεις και το βαθμό κοινωνικοποίησης τους μέσα στην Τάξη.

ΠΙΘΑΝΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ: Η ομάδα είναι ένας ζωντανός και πολυσύνθετος οργανισμός γεγονός που αναδεικνύει ιδιαίτερες δυσκολίες τόσο στη δημιουργία όσο και στη λειτουργία της. Η συνηθέστερες δυσκολίες στη λειτουργία των ομάδων είναι: **α) Η φασαρία στην τάξη.** Τόσο κατά τη διάρκεια δημιουργίας και λειτουργίας των επιμέρους ομάδων, όσο και στην ολομέλεια. Συχνά η φασαρία συνδέεται με προβλήματα απειρίας στην επικοινωνία τόσο μέσα στις επιμέρους ομάδες όσο και στην ολομέλεια, για παράδειγμα, οι μαθητές να μιλούν όλοι μαζί ή να έχουν δυσκολία στη διατύπωση των απόψεων τους.

ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ: Ο εκπαιδευτικός, ως συντονιστής και εμπνευστής των ομάδων πρέπει να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες που να μειώνουν το θόρυβο που δημιουργείται. Για παράδειγμα είναι καλό τόσο στην αρχή όσο και σε κάθε στάδιο της διαδικασίας να θέτει ξεκάθαρα τους εκάστοτε στόχους και κανόνες της δραστηριότητας, ώστε αυτή να γίνει πλήρως κατανοητή από τους μαθητές. Επίσης, να είναι «παρών» όταν η λειτουργία μίας ομάδας παρουσιάζει προβλήματα ή θόρυβο και να αναλαμβάνει διορθωτικές παρεμβάσεις.

☛ Είναι προφανές ότι όσο περισσότερο οι μαθητές εργάζονται ομαδικά τόσο περισσότερο εξοικειώνονται με αυτή την ενεργητική μορφή εκπαιδευτικής τεχνικής οπότε περιορίζεται ο θόρυβος.

☛ Προσοχή: Αρχικά παρατηρείται σχετικά υψηλό επίπεδο θορύβου (2-4 πρώτες ώρες), που στη συνέχεια μειώνεται. Γενικά στην ομαδοσυνεργατική το επίπεδο θορύβου είναι ελαφρά υψηλότερο από αυτό της διάλεξης -δημιουργικός θόρυβος- αφού οι μαθητές είναι ενεργοί.

β) Οι αστοχίες στη σύνθεση των ομάδων. Οι αστοχίες στη σύνθεση αφορούν σε περιπτώσεις φίλων που λόγω της σύνδεσης τους δημιουργούν «κλίκα» που εμποδίζει τη λειτουργία της ομάδας, ή σε επιμέρους ομάδες που περιέχουν πολλούς αδιάφορους μαθητές ή περιέχουν μαθητές όμοιων ικανοτήτων.

ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ: Στις περιπτώσεις αυτές καλό είναι να αλλάξει η σύνθεση των ομάδων, ώστε να διασφαλιστεί η καλή λειτουργία τους.

☛ Χρήση απλού κοινωνιογράμματος

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:..... ΗΜΕΡ:

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Η απάντηση σε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις να είναι τρία επίθετα συμμαθητών σας)

1) Τα παιδιά με τα οποία θα ήθελα να συνεργαστώ γιατί συνήθως γνωρίζουν τις σωστές απαντήσεις είναι:

.....

2) Τα παιδιά με τα οποία θέλω να κάνω παρέα είναι:

.....

3) Τα παιδιά που με βοήθανε στις ασκήσεις το σχολείο είναι:

.....

γ) Διαμόρφωση σταθερών ρόλων στην ομάδα. Συχνά σε μία ομάδα διαμορφώνονται σταθεροί ρόλοι π.χ ο ρόλος του ηγέτη, του παρείσακτου, του αντιρρησία, του «αποδιοπομπαίου τράγου», επειδή παράλληλα με τη διαμόρφωση ομαδικής κουλτούρας, η ομάδα παράγει και μια διαφοροποίηση μεταξύ των μελών της. Σε ορισμένες περιπτώσεις μαθητές ηγούνται της ομάδας με αρνητικό τρόπο π.χ. επιβάλλοντας περιορισμό του διαλόγου και απόρριψη των ιδεών των άλλων ακόμη και αν αυτές είναι σωστές, κάτι που οδηγεί σε περιθωριοποίηση ορισμένων μελών και δυσλειτουργία της ομάδας.

ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ:

Στις περιπτώσεις αυτές ο εκπαιδευτικός είναι αναγκαίο να κρατά ίσες αποστάσεις από τους μαθητές του. Πρέπει να είναι ζεστός, φιλικός να δημιουργεί ένα κλίμα συνεργασίας και αλληλοσεβασμού. Όπου διακρίνει τους ρόλους που αναφέρθηκαν να προσπαθεί να τους χρησιμοποιεί προς όφελος της ομάδας. Για παράδειγμα με παρεμβάσεις της μορφής:

- «Έχω την εντύπωση ότι λειτουργήσατε μεν σαν ομάδα, όμως δεν αξιοποιήθηκαν πλήρως όλα τα μέλη της. Έτσι δεν είναι;»

Και στη συνέχεια,:

- «Τι θα έπρεπε να γίνει για να πάει καλύτερα η κατάσταση;»

☛ Γενικά είναι χρήσιμο να εναλλάσσονται οι ρόλοι στην ομάδα μέσω κατάλληλων διαδικασιών π.χ. κυκλική αλλαγή εκπροσώπου ή γραμματέα ή συντονιστή της ομάδας με σκοπό την ανάπτυξη του δυναμικού και των ικανοτήτων όλων των μελών της και τη βελτιστοποίηση της λειτουργίας της.

☛ Γενικά καλό είναι οι ομάδες να αλλάζουν σε τακτά, όχι όμως σε πολύ σύντομα, χρονικά διαστήματα.

☛ Με τη σωστή καθοδήγηση ο μαθητής που έχει ηγετικές διαθέσεις μπορεί να δίνει ώθηση στην ομάδα για ανάδειξη περισσότερων πρωτοβουλιών καθώς και να αποτελέσει το συναισθηματικό κρίκο για την καλύτερη λειτουργία της.

☛ Οι αρνητικοί ρόλοι όπως του αδιάφορου ή του παρείσακτου με τα κατάλληλα κίνητρα ενεργοποίησης τους από τον καθηγητή, μπορεί επίσης να αποτελέσουν ένα γόνιμο κομμάτι της ομάδας.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ:

Προφορική αξιολόγηση μαθητών:

1) Παρατήρηση συνεργασίας ομάδος

2) Ο εκπαιδευτικός ξεκινά με ένα πρόβλημα απευθυνόμενος σε όλη την τάξη.

Οι μαθητές εργάζονται σε ομάδες και στο τέλος βεβαιώνονται ότι κάθε μέλος της ομάδας μπορεί να απαντήσει στο ερώτημα που έχει τεθεί. Ο εκπαιδευτικός, ορίζει τον εκπρόσωπο, μαθητή/τρια της ομάδας, που θα δώσει την απάντηση. Το βαθμό που θα πάρει ο εκπρόσωπος της ομάδας θα τον πάρει και κάθε μέλος της ομάδας.

☛ Κατάλληλη για την κατανόηση νέων εννοιών, απλών εφαρμογών και ασκήσεων.

Γραπτή αξιολόγηση μαθητών:

1) Αποτελεσμάτων ανατιθέμενου έργου ομάδας

2) Ατομικό επώνυμο τεστ

3) Ομαδικό επώνυμο τεστ (ο εκπαιδευτικός ορίζει ποιος απαντά γραπτά και ποιοι συμβουλεύουν).

Αξιολόγηση διδασκαλίας:

1) Πεντάλεπτο ή δεκάλεπτο ατομικό τεστ -επώνυμο ή ανώνυμο- στο τέλος της διδακτικής ώρας.

5ο ΜΕΡΟΣ (powerpoint)

ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ

Σύμφωνα με τους Σακκά και Μπαρδάνη (2102), το συμβόλαιο σχέσεων αξιοποιείται για την ανάπτυξη της υπευθυνότητας των μαθητών και την κατανόηση της αξίας της δέσμευσης σε συμφωνημένους κανόνες συμπεριφοράς.

Εκπαιδεύει στην διαπραγμάτευση, στην επίλυση συγκρούσεων και στη λήψη και υλοποίηση αποφάσεων σε ένα πλαίσιο αποτελεσματικής επικοινωνίας.

Βοηθά τους μαθητές να προετοιμάζονται για την εργασιακή και κοινωνική προσαρμογή τους με το να κατανοούν ότι στις σχέσεις των ανθρώπων υπάρχουν πάντοτε κανόνες που απαιτούν πειθαρχία και αυτοπειθαρχία, αυτονομία με αλληλεξάρτηση ώστε να γίνονται υπεύθυνοι πολίτες κι αυτό σε ένα πλαίσιο διαφάνειας, ακεραιότητας και αμοιβαιότητας.

- ♦ Ο κατάλληλος χρόνος για το συμβόλαιο είναι η πρώτη εβδομάδα τού σχολικού έτους.
- ♦ Δεν είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι έχει ολοκληρωθεί, εάν δεν έχουν συμμετάσχει άπαντες οι μαθητές σε αυτό.
- ♦ Πρόκειται για μια διεργασία με περιθώρια αναθεώρησης επί μέρους υπερβολικά άκαμπτων ή μη εφαρμόσιμων κανόνων.

1^ο βήμα: (3 min)

Ο εκπαιδευτικός θέτει ερωτήσεις:

- ♦ Πώς θέλετε να σας φέρομαι;
- ♦ Πώς θέλετε να συμπεριφέρεστε ο ένας στον άλλο;
- ♦ Κατά την γνώμη σας, πώς θέλω να μου φέρεστε;
- ♦ Πώς πρέπει να συμπεριφερόμαστε ο ένας στον άλλο όταν υπάρχει αντιδικία;

Επίσης,

- ♦ Τι προσδοκώ εγώ από και το μάθημα φέτος;
- ♦ Τι προσδοκά η τάξη / ο καθηγητής για το μάθημα από εμένα;
- ♦ Τι προσδοκώ εγώ από τον εαυτό μου για το μάθημα εφέτος;

Εναλλακτικά:

- ♦ *Να περιγράψετε την τέλεια Τάξη.*

2^ο βήμα: (10 min)

Οι μαθητές χωρίζονται σε ομάδες των 4-5 ατόμων και μοιράζονται τις απόψεις τους σε σχέση με τις ερωτήσεις .

3^ο βήμα: (10 min)

Κάθε ομάδα επιλέγει εκπρόσωπο που παραθέτει τις απόψεις της ομάδας στην Τάξη. Καταγράφονται στον πίνακα. Κάθε φορά που μία άποψη επαναλαμβάνεται σημειώνεται στο πλάι της θαυμαστικό ή αστερίσκος. Αν κάποια πρόταση χρειάζεται διευκρίνιση αυτή ζητείται από την ομάδα.

4^ο βήμα: (10 min)

Συζήτηση επί των καταγεγραμμένων στην ολομέλεια (συμφωνία – διαφωνία – συμπληρώσεις – αφαιρέσεις). Καταβάλλεται προσπάθεια να συντίθενται οι συγκλίνουσες απόψεις σε μία (παρατηρείται συνήθως σε ενδεχόμενες παραβιάσεις των κανόνων, αυστηρότητα «ποινής».)

5^ο βήμα: (5 min)

Ο εκπαιδευτικός παραθέτει τις δικές του απόψεις, όσον αφορά στη συμπεριφορά των μαθητών και στη δική του. Οι απόψεις τους καταγράφονται και συμπληρώνουν το εκπαιδευτικό συμβόλαιο.

6^ο βήμα: (10 min, επόμενη διδακτική ώρα)

Ο εκπαιδευτικός τυπώνει τους καταγεγραμμένους κανόνες και σε συνεργασία με τους μαθητές οριστικοποιείται η λίστα (προσθήσεις – αφαιρέσεις – τροποποιήσεις). Γράφονται και αναρτώνται στην τάξη (σε μεγέθυνση).

Παρατηρήσεις: Ο εκπαιδευτικός πρέπει να προσέξει,

- α) οι κανόνες να μην είναι ασαφείς, ανεφάρμοστοι, πολύ αυστηροί ή πολύ χαλαροί.
- β) να αποτελούνται από θετικές προτάσεις που προσεγγίζουν την ιδανική τάξη και όχι αρνητικές π.χ. «Περιμένω τον συμμαθητή μου ή τον καθηγητή να ολοκληρώσει αυτό που λέει και μετά σηκώνω το χέρι μου» αντί για το «δεν διακόπτω τον συμμαθητή μου ή τον καθηγητή όταν μιλάει».

Παραδείγματα κανόνων του συμβολαίου (παραδοσιακή διδασκαλία):

Ως μαθητής του τμήματος ... δεσμεύομαι να τηρώ τους παρακάτω όρους.

1. Θα σέβομαι όλους τους συμμαθητές μου.
2. Θα σέβομαι τον καθηγητή μου.
3. Θα προσέρχομαι εγκαίρως στο μάθημα
4. Θα ακολουθώ τις οδηγίες του καθηγητή μου.
5. Θα καταβάλλω προσπάθεια / θα συμμετέχω στο μάθημα.
6. Θα έρχομαι κατάλληλα προετοιμασμένος για το μάθημα
7. Θα εκτιμώ τις προσπάθειες όλων των συμμαθητών μου.
8. Θα συνεργάζομαι με τους συμμαθητές μου.
9. Θα λαμβάνω υπόψη τα συναισθήματα των συμμαθητών μου.
10. Θα συμπαραστέκομαι σε όποιον ζητά βοήθεια.

Επίσης,

11. Θα λέω πάντα την γνώμη μου στην ομάδα μου, όταν έρθει η σειρά μου. Αν θέλω να ξαναπάρω τον λόγο περιμένω να τελειώσουν τα υπόλοιπα μέλη/
12. Θα σέβομαι τις απόψεις που εκφράζουν οι συμμαθητές μου στην ομάδα και ταυτόχρονα κάνω ελεύθερα κριτική σε αυτές με επιχειρήματα, χωρίς ειρωνεία ή ενοχλητικά σχόλια.
13. Θα σέβομαι την άποψη της πλειοψηφίας της ομάδας, όπου αυτό χρειάζεται.
14. Θα φροντίζω όσο μπορώ να κάνω με συνέπεια το κομμάτι της εργασίας που μου αναλογεί, ώστε να μη «ρίχνω» τους συμμαθητές μου στην ομάδα.
15. Σε περίπτωση ασυμφωνίας, αφού εξαντλήσουμε τα διαθέσιμα χρονικά όρια, ζητάμε από τον καθηγητή βοηθητική παρέμβαση.

Ως καθηγητής του τμήματος ... δεσμεύομαι να τηρώ τους παρακάτω όρους.

1. Θα σέβομαι όλους τους μαθητές μου.
2. Θα λαμβάνω υπόψη τα συναισθήματα των μαθητών μου.
3. Θα εκτιμώ τις προσπάθειες όλων των μαθητών μου.
4. Θα ενδιαφέρομαι γι' αυτούς όχι μόνο ως μαθητές αλλά και ως άτομα.
5. Θα συμβάλλω στη δημιουργία ευχάριστου και ασφαλούς κλίματος στην Τάξη.
6. Θα είμαι ειλικρινής και δίκαιος απέναντι τους.
7. Θα τους υποστηρίζω όπου έχουν ανάγκη π.χ. στις απορίες τους.
8. Θα παρέχω εγκαίρως ανατροφοδότηση / βοήθεια.

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού

Η ποιότητα της εκπαίδευσης εξαρτάται, κατά κύριο λόγο, από την ποιότητα των εκπαιδευτικών (MacBeath, 2001, σελ. 55· Stenhouse, 2003· Stronge, 1993, όπ. αναφ. στο Stronge, & Tucker, 2003· Βερεβή, 2003· OECD, 2005· Ferguson, 1991, όπ. αναφ. στο Owston, 2007· Greenwald, Hedges, & Laine, 1996, όπ. αναφ. στο Owston, 2007). Όσο καλά και αν είναι σχεδιασμένο ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα η αποτελεσματικότητα του καθορίζεται από την αποτελεσματικότητα των ανθρώπων που το εφαρμόζουν και το υποστηρίζουν, με άλλα λόγια ότι το σημαντικότερο χαρακτηριστικό του “καλού σχολείου” είναι τελικά, ο “καλός εκπαιδευτικός”.

Η βελτίωση των εκπαιδευτικών μπορεί αν επιτευχθεί μέσα από επιμορφωτικές δράσεις που δεν εστιάζουν μόνο στην αποδοχή και η υποστήριξη συγκεκριμένων μέτρων και αλλαγών στην εκπαίδευση αλλά που:

α) **προωθούν τον αναστοχασμό** ώστε οι εκπαιδευτικοί να κατανοούν αυτό που κάνουν καθημερινά, να το αξιολογούν και να πειραματίζονται για την αλλαγή του και που **αναπτύσσουν έναν επαγγελματισμό αλληλεπίδρασης και συνεργασίας** (Hargreaves, & Fullan, 1995).

β) Ενισχύουν την υιοθέτηση από πλευράς των εκπαιδευτικών μιας ερευνητικής στάσης σχετικά με την πρακτική τους (Παγανού-Λαμπράκη, 1997).

Τέλος, προσαρμόζοντας την άποψη του Rogers (1999) στην εκπαίδευση ανηλίκων:

«ίσως η πιο σημαντική άποψη είναι ότι η εκπαίδευση δεν αποτελεί μια διαδικασία του να διδάσκει κανείς άλλους, αλλά να τους καθιστά ικανούς να αποκτήσουν φωνή. Δεν είναι μια διαδικασία που τους εντάσσει απλώς στην κοινωνία, αλλά που τους βοηθά να ασκήσουν έναν πληρέστερο ρόλο στη σύγχρονη κοινωνία».

Βιβλιογραφία

Βερεβή, Α. (2003). Η συμβολή του εκπαιδευτικού στην αξιολόγηση και βελτίωση του εκπαιδευτικών. *Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 30, 23-25.

Dale, E. (1969). *Audio-Visual Methods in Teaching*. N.Y. Dryden Press.

Glasser, G. (1990). *The Quality School*. N.Y. HarperCollins Publishers Inc.

Hargreaves, A, & Fullan, M. (1995). *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Πατάκης.

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1993). *Circles of learning: Cooperation in the classroom*. Edina, M.N.: Interaction.

MacBeath, J. (2001). *Η αυτοαξιολόγηση στο Σχολείο. Ουτοπία και Πράξη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ματσαγγούρας, Η. (1995). *Ομαδοκεντρική διδασκαλία και μάθηση*. Αθήνα, Γρηγόρης.

Ματσαγγούρας Η. (2011). *Η Καινοτομία των Ερευνητικών Εργασιών στο Γενικό Λύκειο*. ΥπΔΒΜΘ.

OECD (2005). *Teachers Matter. Attracting, Developing and retaining effective teachers (Overview)*. Paris: OECD.

Owston, R. (2007). *Teachers can make a difference: Professional development as a policy option for improving student learning with ICT*. Άρθρο που παρουσιάστηκε στο CERI-KERIS International Expert Meeting On ICT and Educational Performance. Jeju Island, South Korea, October 16-17. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του ΟΟΣΑ: (7-12-2007)

http://www.oecd.org/document/53/0,3343,en_2649_201185_39381877_1_1_1_1,00.html.

Παγανού-Λαμπράκη, Α. (1997). Προλόγισμα. Στο: W. Carr, & S. Kemmis, *Για μια κριτική εκπαιδευτική θεωρία*, (4^η Εκδ., 2002). Αθήνα: Κώδικας.

Πολέμη-Τοδούλου, Μ. (2012). Προσεγγίζοντας την εκπαιδευτική ομάδα. Στο: *Μείζον Πρόγραμμα Επιμόρφωσης. Επιμορφωτικό υλικό, τόμος Δ: Θέματα αξιοποίησης της ομάδας στη σχολική τάξη*. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.

Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα, εκδόσεις Μεταίχμιο.

Σακκάς, Δ., Μπαρδάνης Γ. (2012). "Οι Διεργασίες Συμβολαίου για τις Σχέσεις στην Σχολική Τάξη", Στο: *Μείζον Πρόγραμμα Επιμόρφωσης. Επιμορφωτικό υλικό, τόμος Δ: Θέματα αξιοποίησης της ομάδας στη σχολική τάξη*. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.

Slavin, R. (1991). Synthesis of research on cooperative learning. *Educational Leadership*, 48, 71-82.

Stenhouse, L. (2003). *Εισαγωγή στην έρευνα και την ανάπτυξη του αναλυτικού Προγράμματος*. Αθήνα: Σαββάλας.

Stronge, J. H., & Tucker, D. P. (2003). *Handbook on Teacher Evaluation. Assessing and Improving Performance*. NY: Eye On Education Inc.

Χατζηγεωργίου, Γ. (2004). *Γνώθι το Curriculum: Γενικά και Ειδικά θέματα Αναλυτικών Προγραμμάτων και Διδακτικής*. Αθήνα, Ατραπός.