



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΚΕΝΤΡΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΜΑΚΡΙΝΙΤΣΑΣ

ΑΣ ΔΟΥΛΕΨΟΥΜΕ ΜΑΖΙ

*η λειτουργία της ομάδας
η δουλειά με την ομάδα*



ΜΑΚΡΙΝΙΤΣΑ ΠΗΛΙΟΥ
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2007

ΑΣ ΔΟΥΛΕΨΟΥΜΕ ΜΑΖΙ

*η λειτουργία της ομάδας
η δουλειά με την ομάδα*

Copyright © 2007

Κέντρο Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης Μακρινίτσας
370 11 ΜΑΚΡΙΝΙΤΣΑ

Τηλ.: 2428069040, τηλ. και fax: 2428090010

Website: <http://kpe-makrin.mag.sch.gr>, e-mail: mail@kpe-makrin.mag.sch.gr

Συγγραφή-Επιμέλεια:

Γραμματή Μακέλη

ISBN: 978-960-98043-0-1

Δημιουργικό έκδοσης & παραγωγή:



ΕΠΤΑΛΟΦΟΣ Α.Β.Ε.Ε.

Αρδηττού 12-16, 116 36 Αθήνα

Τηλ.: 210.921.7513, 210.921.4820 • Fax: 210.923.7033

www.eptalofos.gr • e-mail: info@eptalofos.gr

Το παρόν εγχειρίδιο εκδόθηκε στο πλαίσιο της πράξης 2.6.1α του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. για τα «Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης», συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΚΤ) και το Ελληνικό Δημόσιο και εκδίδεται για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών του Κέντρου Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης Μακρινίτσας και την υποστήριξη των εκπαιδευτικών που υλοποιούν παρόμοια προγράμματα στα Σχολεία τους. Για τους λόγους αυτούς διατίθεται δωρεάν σε εκπαιδευτικές μονάδες και σχολεία που επισκέπτονται το Κέντρο.

Τα κείμενα και τα φύλλα εργασίας αποτελούν πνευματική ιδιοκτησία του Κ.Π.Ε. Μακρινίτσας και επιτρέπεται η με οποιονδήποτε τρόπο αναπαραγωγή τους για εκπαιδευτικούς σκοπούς, με αναφορά στην πηγή προέλευσης.

Οι φωτογραφίες αποτελούν πνευματική ιδιοκτησία των δημιουργών.

Φορέας υλοποίησης έργου: Κοινότητα Μακρινίτσας



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Περιεχόμενα

	Σελ.
Πρόλογος	4
Εισαγωγή	5
Η ομάδα	7
Το γεγονός, η συμπεριφορά, το συναίσθημα	7-8
Το επίπεδο της συγκίνησης.....	7-8
Το επίπεδο της γνώσης	8
Το επίπεδο της συμπεριφοράς.....	8
Τα στάδια της ομάδας.....	8-9
Το στάδιο του προσανατολισμού των μελών	8
Το στάδιο της σύγκρουσης των απόψεων	8
Το στάδιο της σύνθεσης των απόψεων	8
Το στάδιο της απόδοσης του έργου	8-9
Οι ρόλοι μέσα στην ομάδα	9-11
Ο ρόλος που υποστηρίζει τη διεκπεραίωση του έργου	10
Ο ρόλος που υποστηρίζει την έκφραση των συναισθημάτων	10
Ο ρόλος που υποστηρίζει την διατήρηση των σχέσεων	10
Ο ρόλος που υποστηρίζει την αμφισβήτηση	10
Ο ρόλος που αναζητά το «γιατί» της διαδικασίας.....	10
Ο ρόλος του «αποδιοπομπαίου τράγου»	11
Ο ρόλος του εκπαιδευτή-συντονιστή	11
Οι κανόνες	12
Ο εμψυχωτής.....	12
Η οργάνωση της συνάντησης με την ομάδα.....	13-14
Κλείνοντας	15
Βιβλιογραφία	15

Πρόλογος

Στις μέρες μας σε όλους μας γίνεται λιγότερο ή περισσότερο κατανοητό, η μεγάλη καταστροφή που συντελείται από τον άνθρωπο στο περιβάλλον. Το κόστος που «πληρώνει» το περιβάλλον για το σύγχρονο τρόπο ζωής με τις απεριόριστες ανέσεις, την πολυτέλεια και τον άκρατο καταναλωτισμό, και μάλιστα για ένα μόνο κομμάτι του ανθρώπινου πληθυσμού, είναι μεγάλο. Οι πληγές που έχουν ανοίξει στο κορμί του πλανήτη μας είναι βαθιές και αμφίβολο αν κάποτε θα κλείσουν.

Επιτακτική ανάγκη πλέον για το μέλλον αποτελεί η εφαρμογή μιας αειφόρου ανάπτυξης, μιας ανάπτυξης δηλαδή που θα ικανοποιεί τις ανάγκες του σημερινού ανθρώπου χωρίς να στερεί από τις επόμενες γενιές το δικαίωμα αυτό.

Στην κατεύθυνση αυτή αποσκοπεί και η λειτουργία των Κέντρων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης της χώρας μας. Τα Προγράμματά τους, στην πλειοψηφία τους, στοχεύουν στην ανάπτυξη αισθήματος ευθύνης των αυριανών πολιτών με σκοπό την αλλαγή στάσεων ζωής, ώστε να ανακοπεί η ολισθηρή αυτή πορεία προς την ολοκληρωτική καταστροφή του περιβάλλοντος και τελικά του ίδιου του ανθρώπου.

Το Κέντρο Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης Μακρινίτσας, που λειτουργεί από το 1999, έχει δεχθεί μέχρι την ημερομηνία της έκδοσης αυτής, περίπου 17.000 μαθητές στους οποίους οι εκπαιδευτικοί του Κέντρου προσπάθησαν, άλλες φορές με μεγαλύτερη επιτυχία άλλες όχι, να μεταδώσουν κάποιες από τις αρχές και τις αξίες που πρέπει να έχει ο αυριανός πολίτης ώστε να συνειδητοποιήσει την άσχημη κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει το περιβάλλον και να αναλάβει ενεργό δράση για την προστασία του.

Η παρούσα έκδοση φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο στα χέρια των εκπαιδευτικών εκείνων που ευαισθητοποιημένοι οι ίδιοι πάνω σε θέματα περιβάλλοντος, προσπαθούν μέσα από τη λειτουργία των Περιβαλλοντικών Ομάδων των σχολείων τους, να μεταλαμπαδεύσουν τις ευαισθησίες και τις ανησυχίες τους αυτές στους μαθητές τους. Στους εκπαιδευτικούς εκείνους που ξεπερνώντας τις όποιες δυσκολίες αναλαμβάνουν, εκτός από την τυπική κάλυψη μιας ύλης, την ουσιαστική εκπαίδευση ενός υπεύθυνου αυριανού πολίτη της χώρας.

Κολτσιδόπουλος Ευριπίδης

Βιολόγος, Υπεύθυνος του Κ.Π.Ε Μακρινίτσας



Εισαγωγή

Τα Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (Κ.Π.Ε.) από την πρώτη στιγμή της λειτουργίας τους υποδέχονται ομάδες μαθητικού πληθυσμού. Στο μεγαλύτερο μέρος του ο πληθυσμός αυτός αποτελείται από **ομάδες Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (Π.Ε.)** που ανήκουν είτε στην Πρωτοβάθμια είτε στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Τα μέλη της Παιδαγωγικής Ομάδας του Κ.Π.Ε., εκπαιδευτικοί των δύο βαθμίδων της δημόσιας εκπαίδευσης, υλοποιούν μαζί με τα μέλη των ομάδων περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, μαθητές και εκπαιδευτικούς, προγράμματα Π.Ε. διάρκειας από μία έως τέσσερις ημέρες. Στα πολυήμερα προγράμματα συμπεριλαμβάνονται και οι μέρες του Σαββατοκύριακου. Στα προγράμματα αυτά τα μέλη των ομάδων σιτίζονται και διαμένουν σε χώρους του Κ.Π.Ε. ή σε ξενώνες σε μικρή απόσταση από το Κέντρο. Το Κ.Π.Ε. ανάμεσα στις εκπαιδευτικές του δράσεις έχει και την αρμοδιότητα να οργανώνει συναντήσεις εργασίας για μαθητικές ομάδες που μελετούν ένα κοινό θέμα Π.Ε. (π.χ. είναι μέλη του ίδιου θεματικού δικτύου Π.Ε.). Στην περίπτωση αυτή μαθητές- μέλη διαφορετικών ομάδων Π.Ε. συναντιούνται και δουλεύουν μαζί.

Αρκετά Κ.Π.Ε. υλοποιούν προγράμματα Π.Ε. με **ομάδες μαθητών ειδικών σχολείων, ομάδες μαθητών προσχολικής ηλικίας**, που φοιτούν στο Νηπιαγωγείο, και **ομάδες φοιτητών της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης**.

Μεγάλο μέρος της δουλειάς με ομάδα στα Κ.Π.Ε. αφορά στην οργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για **ομάδες εκπαιδευτικών**. Εκπαιδευτικοί-συντονιστές ομάδων Π.Ε. στα σχολεία τους, παρακολουθούν θεωρητικές εισηγήσεις και βιωματικά εργαστήρια σχετικά με θέματα Π.Ε.

Τα Κ.Π.Ε. υλοποιούν προγράμματα Π.Ε. και με **ομάδες γενικού πληθυσμού**: ομάδες από εργασιακούς χώρους, συλλόγους, ομάδες κατάρτισης, ομάδες επισκεπτών του τοπικού περιβάλλοντος.

Τέλος τα μέλη της **Παιδαγωγικής Ομάδας** του Κ.Π.Ε. ως εκπαιδευτές-συντονιστές αυτών των ομάδων καλούνται να λειτουργήσουν περισσότερο ως ομάδα και λιγότερο ως σύλλογος διδασκόντων στην καθημερινή τους εργασία στο Κ.Π.Ε.

Στο εγχειρίδιο αυτό θα ασχοληθούμε με την έννοια της ομάδας, το βίωμα, τα στάδια που περνάει μία ομάδα, τους ρόλους που εμφανίζονται στη διάρκεια της λειτουργίας της, τους κανόνες, την οργάνωση της συνάντησης με την ομάδα, τον εμπυχωτή.

Κλείνοντας θα θέλαμε να επισημάνουμε το θέμα των **σχέσεων των μελών σε μια ομάδα**. Ως εκπαιδευτικοί έχουμε συναντήσει στην πορεία μας ομάδες τάξεων ή και μικρότερες ομάδες που αναλαμβάνουν να ολοκληρώσουν ένα έργο όπως να λύσουν μία άσκηση, να διατηρήσουν ένα χώρο καθαρό, να αναζητήσουν πληροφορίες για ένα συγκεκριμένο θέμα, να οργανώσουν ένα δρώμενο, να παρουσιάσουν μία θεατρική παράσταση κ.λπ. Απ' την εμπειρία μας έχουμε αντιληφθεί πόσο σημαντικός παράγοντας για την υλοποίηση ή όχι ενός έργου αποτελεί το θετικό κλίμα ανάμεσα στα μέλη μιας ομάδας. Η δυναμική της ομάδας (αυτογνωσία των μελών, αλληλοσεβασμός, επικοινωνία, συνεργασία, διαφωνίες, συγκρούσεις, υποομάδες) αποτελεί την ουσιαστική της ταυτότητα. Το να δημιουργηθούν και να διατηρηθούν σχέσεις επικοινωνίας, συνεργασίας, αποδοχής του άλλου ανάμεσα στα μέλη αποτελεί το ίδιο πρωταρχικό μέλημα του εκπαιδευτή-συντονιστή της ομάδας όσο και η υλοποίηση του έργου της.

Η μέχρι τώρα εμπειρία απ' τις ομάδες που οι ίδιοι συμμετέχουμε, η προσωπική ματιά και αντίληψη για τον κόσμο γύρω μας, η αναζήτηση στη βιβλιογραφία θεμάτων σχετικών με την ομάδα, η συχνή συμμετοχή μας σε ομάδες βιωματικού χαρακτήρα μας στηρίζουν στο να προετοιμαζόμαστε έγκαιρα για την καθημερινή μας «δουλειά με ομάδα», να κοιτάζουμε με αγάπη το «διαφορετικό» και να είμαστε σε μόνιμη ετοιμότητα να «αλλάξουμε» το προγραμματισμένο σύμφωνα με τη φάση στην οποία βρίσκεται η ομάδα μας.





Ας δουλέψουμε μαζί

Η ομάδα

Από τη στιγμή που γεννιόμαστε γινόμαστε μέλη, μιας ή και περισσότερων, ομάδων. Το νεογέννητο αποτελεί μέλος της οικογένειας. Αργότερα στο σχολείο μέλος τάξης. Στον ελεύθερο χρόνο, σαν ενήλικας, μέλος αθλητικών ή πολιτιστικών συλλόγων που καλύπτουν τα ενδιαφέροντά του ή συλλόγων με αναφορά στην καταγωγή, την εργασία κ.α.

Όταν αναφερόμαστε στην **ομάδα** εννοούμε τα σχήματα που αποτελούνται από άτομα που μπορούν να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους, βρίσκονται στην ομάδα με κοινό σκοπό, ακολουθούν ίδιους κανόνες, αισθάνονται ότι είναι μέλη της. Δηλαδή νιώθουν την αίσθηση «του ανήκειν».

Όσο παραμένουμε σε μια ομάδα διαισθανόμαστε ότι με τα υπόλοιπα μέλη της βρισκόμαστε σε διαδικασία αλληλεπίδρασης. Οι σκέψεις, οι ιδέες, οι συμπεριφορές των μελών της ομάδας επηρεάζουν κάθε μέλος ξεχωριστά. Με τον ίδιο τρόπο οι προτάσεις ενός μέλους, ο χειρισμός συγκεκριμένων καταστάσεων, η γενικότερη στάση του μπορεί να επηρεάσουν τα μέλη μιας ομάδας.

Σ' αυτό το πλαίσιο αναπτύσσεται η ψυχολογία της ομάδας που αφορά τη διεργασία των σχέσεων ανάμεσα στα μέλη της και ανάμεσα σε κάθε μέλος με το συντονιστή της ομάδας. Με τον όρο **διεργασία** εννοούμε τη σειρά των γεγονότων που εμφανίζονται και εξελίσσονται στη διάρκεια της πορείας μιας ομάδας (Πολέμη-Τοδούλου Μ., σ. 151).

Σε χώρους που έχουν σχέση με την αναζήτηση της αυτογνωσίας όπως χώροι προσωπικής ανάπτυξης και ψυχοθεραπείας, με τις πωλήσεις όπως χώροι επιχειρήσεων, εκπαιδευτικοί χώροι τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης γίνεται συστηματική δουλειά με ομάδα.

Στην εκπαίδευση η καθημερινή μας επικοινωνία περιλαμβάνει τις εκφράσεις «ομάδα μαθητών», «ομάδα εκπαιδευτικών», «ομάδα γονιών», «ομάδα επισκεπτών», «περιβαλλοντική ομάδα», «ομάδα αγωγής υγείας» κ.α.

Το γεγονός, η συμπεριφορά, το συναίσθημα

Κάθε άνθρωπος ζει τα γεγονότα που συμβαίνουν στη ζωή του με το δικό του τρόπο.

Η συμπεριφορά, οι σκέψεις, τα συναισθήματα αποτελούν προσωπική έκφραση.

Από τη συμβίωση μας με τα άτομα στις ομάδες που συμμετέχουμε (οικογένεια, εργασία κλπ), έχουμε αντιληφθεί ότι όλοι οι άνθρωποι δεν ζούμε το ίδιο γεγονός με τον ίδιο τρόπο. Αλλά και το ίδιο άτομο μπορεί να ζήσει διαφορετικά το ίδιο γεγονός σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Αυτό το ονομάζουμε υποκειμενικότητα του βιώματος. Για να προσεγγίσουμε πιο εύκολα τον όρο διακρίνουμε στο βίωμα τρία επίπεδα (Γκιάστας Γ., σ. 145):

Το επίπεδο της συγκίνησης

Σχετίζεται με τα συναισθήματά μας κάθε φορά που ζούμε ένα γεγονός. Δεν το παρατηρούμε εύκολα. Συχνά λέμε «δεν μπορώ να το εκφράσω με λόγια». Η ένταση και ο τόνος της φωνής, οι εκφράσεις του προσώπου, η κίνηση του σώματος «μιλάνε» για τα συναισθήματά μας.



Το επίπεδο της γνώσης

Σχετίζεται με τον τρόπο που εξηγούμε τα βιώματά μας μέσα από τη «φωνή της λογικής». Είναι η διανοητική επεξεργασία που κάνουμε σχετικά με το πώς αντιλαμβανόμαστε το γεγονός που μας συμβαίνει, τις σκέψεις που κάνουμε γι αυτό, τα λογικά συμπεράσματα που καταλήγουμε.

Το επίπεδο της συμπεριφοράς

Σχετίζεται με τη συμπεριφορά που δείχνουμε απέναντι σ' αυτό που συμβαίνει. Αναγνωρίζεται εύκολα από τα άτομα που είναι αποδέκτες της συμπεριφοράς μας αλλά κι από τα άτομα που συμβαίνει να βρίσκονται κοντά μας τη συγκεκριμένη στιγμή.

Τα στάδια της Ομάδας

Καθώς η ομάδα προχωράει προς την υλοποίηση του έργου της εξελίσσεται. Περνάει από διάφορες φάσεις (Γιώργας Δ., σ. 22) ανάπτυξης ή οπισθοδρόμησης. Στη διαδρομή αυτή παρατηρούνται τα παρακάτω στάδια (Γκιάστας Γ., σ. 154):

Το στάδιο του προσανατολισμού των μελών

Αφορά το αρχικό διάστημα. Κάθε μέλος προσπαθεί να βρει σημεία επαφής με τους άλλους. Ενδέχεται να δημιουργηθούν αισθήματα απογοήτευσης. Κάθε μέλος έχει έλθει στην ομάδα με διαφορετικές προσδοκίες. Τα μέλη που έχουν αρνητική προδιάθεση δύσκολα αλλάζουν γνώμη. Απέναντι σ' αυτή την κατάσταση τα άτομα προβάλλουν συνήθως δύο άμυνες:

- Κάποια μέλη μιλάνε συνεχώς ακόμη και για πράγματα άσχετα με την ομάδα.
- Άλλα μέλη προτιμούν ν' αποτραβηχτούν και στην καλύτερη περίπτωση να επικοινωνήσουν με το διπλανό τους.

Το στάδιο της σύγκρουσης των απόψεων

Αναφέρεται στο χρονικό σημείο της ομάδας που εκδηλώνονται διαφωνίες που φθάνουν στη σύγκρουση. Τα μέλη δείχνουν να μη σέβονται ο ένας τον άλλο, διακόπτουν ή μιλούν ταυτόχρονα. Υπάρχει νευρικότητα και κάποιοι γίνονται επιθετικοί. Στο στάδιο αυτό είναι πιθανό να σχηματιστούν υποομάδες. Κάποια μέλη ή και υποομάδες μπορεί να φύγουν από την ομάδα. Ο εκπαιδευτής-συντονιστής χρειάζεται να αντέξει την πίεση που δημιουργεί κάθε μέλος προσπαθώντας να βρει τη θέση του στην ομάδα. Χρειάζεται να δείξει ότι κρατά ίσες αποστάσεις από τα μέλη μέσα από τη θέση ότι ο καθένας βλέπει τα θέματα από διαφορετική οπτική.

Το στάδιο της σύνθεσης των απόψεων

Μετά το στάδιο της σύγκρουσης αναπτύσσονται, ανάμεσα στα μέλη, παραδεκτοί, απ' τους περισσότερους, τρόποι συμπεριφοράς που αφορούν φράσεις, αστεϊσμούς, το πώς απευθύνεται ο ένας στον άλλο. Ο ρόλος κάθε μέλους γίνεται αποδεκτός από τους περισσότερους. Συμφωνούν στον καταμερισμό του έργου. Ενδεχόμενες διαφωνίες έχουν μικρότερη ένταση και δε δημιουργούνται συχνά. Σταδιακά η ομάδα διαμορφώνει τη δική της νοοτροπία και αποκτά ομαδική κουλτούρα. Το κλίμα γίνεται περισσότερο φιλικό, τα μέλη αρχίζουν να επικοινωνούν μεταξύ τους και αυτό δημιουργεί ανάμεσά τους εμπιστοσύνη.

Το στάδιο της απόδοσης του έργου

Η ομάδα προχωράει προς την ολοκλήρωση του έργου της. Μετά το προηγούμενο στάδιο τα περισσότερα μέλη έχουν καλή διάθεση. Αν η ομάδα πετύχει το σκοπό της και ολοκληρώσει το έργο της αυτό δημιουργεί περισσότερο θετικά συναισθήματα για τη συμμετοχή τους στην ομάδα. Το θετικό κλίμα μπο-

ρεί να προκαλέσει ενθουσιασμό σε όλους. Στην περίπτωση που το έργο δεν ολοκληρώνεται ή κρίνεται από τα μέλη της μη ικανοποιητικό δημιουργείται κλίμα δυσφορίας και απογοήτευσης. Το συνηθέστερο στην περίπτωση αυτή είναι η απόδοση ευθυνών ανάμεσα στα μέλη. Αυτό μπορεί να αφορά και το συντονιστή. Η εμπειρία έχει δείξει ότι κάτι τέτοιο δε βοηθάει την ομάδα. Αντίθετα μπορεί να την οδηγήσει σε παλινδρόμηση σε προηγούμενο στάδιο συγκρούσεων. Ο εκπαιδευτής-συντονιστής στηρίζει τα μέλη να αποτιμήσουν το έργο που έχει παραχθεί έως εκείνη τη στιγμή και να εκτιμήσουν τις δυνατότητές τους ως ομάδα για τη συνέχεια. Καλείται να εμπυχώσει την ομάδα ενισχύοντας την πίστη τους στο έργο. Στην περίπτωση που ο ίδιος το κρίνει αναγκαίο χρειάζεται να ενισχυθεί και το ίδιο το έργο με μικρές μετατροπές και νέες προτάσεις των μελών.

Στη σχετική βιβλιογραφία αναφέρονται δύο ακόμη στάδια:

- **Το στάδιο της στασιμότητας.** Η ομάδα παγώνει ρόλους, σχέσεις και συμπεριφορές και αρνείται κάθε τι καινούριο. Η επιθυμία για να διατηρηθούν τα πράγματα όπως έχουν μπορεί να είναι αρνητική για την εξέλιξη της ομάδας.
- **Το στάδιο της λύσης της ομάδας.** Το έργο ολοκληρώνεται και τα μέλη βιώνουν αισθήματα λύπης για τον αποχωρισμό τους. Αυτό αφορά τα περισσότερα ενεργά μέλη. Για τους περισσότερους επιφυλακτικούς ενδέχεται να υπερισχύει η χαρά της αποδέσμευσης από την ομάδα. Τα μέλη, στην τελευταία συνάντηση, έχουν την τάση να μιλάνε για την πορεία τους στην ομάδα. Κάποιοι άλλοι νιώθουν την ανάγκη να συναντηθούν εκτός του πλαισίου της ομάδας.

Περιγράψαμε τα δύο τελευταία στάδια συνοπτικά γιατί προϋποθέτουν συνύπαρξη των μελών της ομάδας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο απ' ότι συμβαίνει στις ομάδες που δραστηριοποιούνται στο χώρο του Κ.Π.Ε.

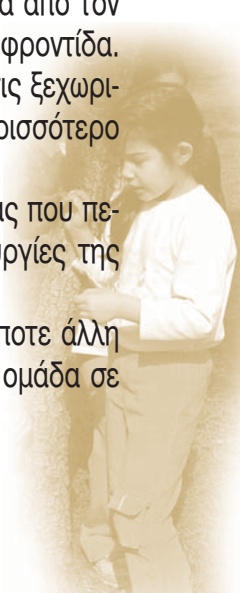
Θα πρέπει να διευκρινίσουμε πως τα παραπάνω στάδια δε διαχωρίζονται απόλυτα μεταξύ τους (Γκιάστας Γ., σ. 157). Ούτε συμβαίνουν στο ίδιο χρονικό διάστημα σε όλες τις ομάδες. Στοιχεία του ενός σταδίου μπορεί να εμφανιστούν ξανά οποιαδήποτε στιγμή. Στην περίπτωση που η ομάδα φαίνεται να βρίσκεται στο στάδιο της απόδοσης ενδέχεται να ξεσπάσει σύγκρουση ή αντίθετα ο κοινός κώδικας επικοινωνίας να διαμορφώνεται από τις πρώτες στιγμές της συνάντησης των μελών.

Οι ρόλοι μέσα στην ομάδα

Η ομάδα στην πορεία που διανύει για την υλοποίηση του έργου της χρειάζεται να φροντίζει για τις **ανάγκες των μελών της**. Οι ανάγκες αυτές καλύπτονται από **διαφορετικές λειτουργίες** στη διεργασία της ομάδας. Οι πιο βασικές αφορούν: την ενθάρρυνση της αυτονομίας και της ιδιαιτερότητας, τη διατήρηση και τη συμμόρφωση, την υλοποίηση του έργου, την καλλιέργεια ομαδικού πνεύματος και σχέσεων των μελών, την έκφραση συναισθημάτων, τη δημιουργία οικειότητας, την αλλαγή και προσαρμογή. Η καθεμιά απ' αυτές τις λειτουργίες χρειάζεται φροντίδα για να είναι η ομάδα αποδοτική. Πέρα από τον εκπαιδευτή-συντονιστή της ομάδας κάθε μέλος αναλαμβάνει μερίδιο της ευθύνης για αυτή τη φροντίδα. Ωστόσο παρατηρείται σε όλες τις ομάδες να κατανέμονται οι ευθύνες και το «ηγείσθαι» για τις ξεχωριστές αυτές λειτουργίες ανάμεσα στα μέλη με τέτοιο τρόπο ώστε κάποιοι να αναλαμβάνουν περισσότερο από άλλους τη μία ευθύνη έναντι μιας άλλης (Πολέμη-Τοδούλου Μ., σ. 180).

Με τον τρόπο αυτό διαμορφώνονται και προσδιορίζονται οι **«ρόλοι»** των μελών της ομάδας που περιγράφονται παρακάτω με το χαρακτηρισμό **«ηγέτης»** καθεμιάς από τις ξεχωριστές λειτουργίες της ομάδας.

Οι ρόλοι που παρατηρούμε σε μια ομάδα δεν εμφανίζονται όλοι απαραίτητα σε οποιαδήποτε άλλη ομάδα (Γκιάστας Γ., σ.164). Ακόμη διαφέρει ο τρόπος και η ένταση της έκφρασή τους από ομάδα σε ομάδα.



Οι ρόλοι αυτοί αναλαμβάνονται είτε από ένα άτομο είτε από μια υποομάδα. Για το λόγο αυτό καλούμαστε να τους δούμε ως ομαδικές λειτουργίες περισσότερο παρά ως τύπους ανθρώπων. Εστιάζουμε όχι στην ονομασία και στα εξωτερικά χαρακτηριστικά του ρόλου αλλά στη σημασία που έχει για την ομάδα (Γκιάστας Γ., σ. 164) και τη λειτουργία της ομάδας που αποσκοπεί να υπηρετήσει. Οι ρόλοι που περιγράφουμε παρακάτω είναι εκείνοι που εμφανίζονται συχνότερα (Πολέμη-Τοδούλου Μ., σ. 180):

Ο ρόλος που υποστηρίζει τη διεκπεραίωση του έργου

Η αποτελεσματικότητα της ομάδας που αφορά τη διεκπεραίωση του έργου είναι σημαντικό στοιχείο για το πώς θα εξελιχθούν οι σχέσεις ανάμεσα στα μέλη. Επομένως αφορά την επιβίωσή της. Συνήθως το ρόλο του «ηγέτη του έργου» αναλαμβάνει ο εκπαιδευτής-συντονιστής. Τον βοηθάνε τα μέλη που η πρωταρχική τους έγνοια μέσα στην ομάδα αφορά το έργο. Γύρω από το ρόλο του «ηγέτη του έργου» αναπτύσσονται και άλλοι ρόλοι.

Ο ρόλος του «**ειδικού**» που μπορεί να έχει γνώσεις σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο.

Ο ρόλος του «**γραμματέα**» που κρατάει σημειώσεις και υπενθυμίζει τη διαδικασία.

Ο ρόλος του «**βοηθού**» που συμμετέχει στο συντονισμό.

Ο ρόλος του «**αξιολογητή**» που τον ενδιαφέρει να τηρούνται οι συμφωνημένες, στην ομάδα, προδιαγραφές, η τήρηση του χρόνου κλπ.

Ο «**συνεχώς ερωτών**» είναι ένας ρόλος που εμφανίζεται συχνά στις ομάδες. Διακόπτει σε συχνά διαστήματα, ζητά διευκρινίσεις και πληροφορίες που δεν είναι ουσιαστικές ή δεν αφορούν τη δεδομένη στιγμή. Με τον τρόπο του δίνει περισσότερο χρόνο στον εκπαιδευτή για να συνεχίσει την εισήγησή του.

Ο ρόλος που υποστηρίζει την έκφραση των συναισθημάτων

Η διαμόρφωση και η διατήρηση των σχέσεων ανάμεσα στα μέλη είναι η δεύτερη σημαντική λειτουργία της ομάδας παράλληλα με τη διεκπεραίωση του έργου. Το ρόλο αναλαμβάνει συνήθως ο εκπαιδευτής. Υπάρχει η τάση ορισμένα μέλη ν' αναλάβουν το ρόλο του «ηγέτη της ομάδας». Είναι ο ρόλος που φροντίζει για το ομαδικό πνεύμα και ενισχύει το «εμείς» της ομάδας. Μέσα από αυτόν εκφράζονται οι ανάγκες της ομάδας και υποστηρίζονται τα συμφέροντα των μελών, όπως να καθιερωθεί περισσότερος χρόνος για διάλειμμα ή να συζητηθούν προτάσεις των μελών που συνήθως είναι μειοψηφία.

Ο ρόλος που υποστηρίζει την διατήρηση των σχέσεων

Διευκολύνει την έκφραση των συναισθημάτων των μελών της. Είναι το άτομο που πρώτο θα στεναχωρηθεί ή θα δυσφορήσει για κάτι που αφορά τις σχέσεις ανάμεσα στα μέλη, μια καινούρια δραστηριότητα ή μια δυσκολία στην υλοποίηση του έργου. Συχνά η διαφωνία εκφράζεται με παράπονο ή γκρίνια. Άλλη μορφή του ίδιου ρόλου είναι του «γελωτοποιού». Δημιουργεί με τον τρόπο του αστείες καταστάσεις παράγοντας γέλιο, τα μέλη της ομάδας ξεκουράζονται, χαλαρώνουν και πλησιάζουν το ένα το άλλο μετά από μια δυσκολία ή μία σύγκρουση.

Ο ρόλος που υποστηρίζει την αμφισβήτηση

Η ανάγκη των μελών για διαμόρφωση και έκφραση της δικής τους άποψης είναι κοινή στην πορεία όλων των ομάδων. Παράλληλα αναπτύσσεται η τάση για αντιπαράθεση με την άποψη των άλλων, αμφισβήτηση, ανεξαρτητοποίηση από τα δεδομένα του έργου ή των επιχειρημάτων του εκπαιδευτή-συντονιστή.

Ο ρόλος που αναζητά το «γιατί» της διαδικασίας

Είναι ο ρόλος που αναρωτιέται «ποιο είναι το νόημα αυτού που κάνουμε τώρα». Ο εκφραστής του ρόλου, συνήθως, διατηρεί το δικαίωμα να συμμετέχει ή όχι στις διαδικασίες της ομάδας, να εκφράζει ή όχι την άποψή του. Αν ζητηθεί η συμμετοχή του προσφέρει κάτι που έχει προσανατολισμό περισσότερο

ατομικό ή προσωπικό συγκριτικά με τα άλλα μέλη. Σε κάποιες ομάδες περιθωριοποιείται και αγνοείται, σε άλλες περιβάλλεται με ενδιαφέρον και αξιοποιούνται οι παρεμβάσεις του.

Ο ρόλος του «αποδιοπομπαίου τράγου»

«Δεν θέλουμε σε καμιά περίπτωση να είμαστε σαν αυτόν» (Γκιάστας Γ., σ. 166). Άλλος λιγότερο κι άλλος περισσότερο όλα τα μέλη της ομάδας τον κοροϊδεύουν και με τον ένα ή τον άλλο τρόπο του φέρονται επιθετικά. Ο ρόλος αυτός εξυπηρετεί τη σκοπιμότητα να κρατά την ομάδα ενωμένη και να δίνει διέξοδο στην επιθετικότητα των μελών της, ώστε να αποφεύγονται οι μεταξύ τους συγκρούσεις. Δεν είναι απαραίτητο κάθε ομάδα να έχει αποδιοπομπαίο τράγο. Όταν ο ρόλος αυτός υφίσταται σημαίνει ότι η συνοχή της ομάδας δε θεωρείται δεδομένη και οι σχέσεις μεταξύ των μελών δεν είναι πάντα αρμονικές. Υπάρχει ακόμη αρκετό άγχος στην ομάδα που μετά το στάδιο της σύγκρουσης ζητά διαφορετική διέξοδο. Ο ρόλος του αποδιοπομπαίου τράγου εκτονώνει σημαντικό μέρος από τη συσσωρευμένη ένταση.

Τι είναι εκείνο που κάνει το συγκεκριμένο μέλος να παραμένει σ' αυτή τη θέση και πως νιώθει;

Στις περιπτώσεις που ανακοινώνει ότι θα αποχωρήσει, κουρασμένος από την σκληρότητα και την επιθετικότητα των υπολοίπων μελών, η ομάδα προσπαθεί να τον εμποδίσει. Τα μέλη νιώθουν αισθήματα ενοχής για τη συμπεριφορά τους. Ο εκπαιδευτής-συντονιστής χρειάζεται να δείξει προσοχή στον τρόπο που θα στηρίξει τον αποδιοπομπαίο τράγο. Η κατάσταση αυτή παύει να υπάρχει μόνο όταν δοθεί άλλη διέξοδος στη συγκρούση και στην επιθετικότητα της ομάδας. Ο εκπαιδευτής-συντονιστής καλείται να δείξει διακριτικότητα ώστε:

- Ν' αποφύγει να έρθει σε σύγκρουση με την ομάδα για να υποστηρίξει το συγκεκριμένο μέλος.
- Να δείξει με τη στάση του, στα υπόλοιπα μέλη, ότι μπορούν να ενσωματώσουν το αποδιοπομπαίο τράγο και στον ίδιο ότι μπορεί να επικοινωνήσει με τους υπόλοιπους.

Ο ρόλος του εκπαιδευτή-συντονιστή

Θεωρούμε αναγκαίο να τον διαφοροποιήσουμε από τους ρόλους που μελετήσαμε μέχρι τώρα. Ο ρόλος του στην ομάδα είναι θεσμικός και συνδέεται με το πλαίσιο, υλοποιεί το έργο και υποδέχεται την ομάδα (Γκιάστας Γ., σ. 169). Κρίνεται απαραίτητο να διατηρεί ίσες αποστάσεις από τα μέλη. Είναι θετικό για την εξέλιξη της ομάδας να διατηρεί φιλικό κλίμα αλληλοσεβασμού και συνεργασίας. Η επικοινωνία με τα μέλη του δίνει τη δυνατότητα να «ακούει» τα μηνύματα που του στέλνει η ομάδα λεκτικά ή μη λεκτικά. Συχνά ο εκπαιδευτής-συντονιστής αναρωτιέται για τα όρια του ρόλου του και τη σχέση του με τα μέλη της ομάδας. Αν χρειαστεί να υπερβεί το ρόλο αυτό πρέπει να γίνει με ιδιαίτερη προσοχή όσον αφορά (Γκιάστας Γ., σ. 170):

- Το προς τα πού θα κατευθύνουμε αυτή την υπέρβαση.
- Τα συναισθήματα και την ανάγκη που μας ωθούν να κάνουμε υπέρβαση του ρόλου.
- Τον τρόπο που η υπέρβαση θα γίνει αντιληπτή από τα μέλη της ομάδας.

Η υπέρβαση, κάποιες φορές, μπορεί να χρειάζεται να γίνει για να ξεπεραστεί μια δύσκολη κατάσταση. Σε γενικές γραμμές όμως είναι αναγκαίο να υπάρχει σταθερότητα και συνέπεια στο πλαίσιο του ρόλου. Οι ξαφνικές αλλαγές στη στάση και τη συμπεριφορά του εκπαιδευτή-συντονιστή δημιουργούν σύγχυση, ανησυχία, άγχος και συγκρούσεις ανάμεσα στα μέλη της ομάδας.



Οι κανόνες

Οι κανόνες που διαμορφώνουν και ρυθμίζουν τη δουλειά με την ομάδα ορίζονται από τις πρώτες στιγμές της συνάντησης των μελών. Στην περίπτωση που ο εκπαιδευτής-συντονιστής διαπιστώνει ότι η ομάδα αλλάζει φάση τότε κάποιοι κανόνες επαναδιαπραγματεύονται ή διαμορφώνονται καινούργιοι ανάλογα με το στάδιο που βρίσκεται η ομάδα.

Τα ερωτήματα που αφορούν την κατανόηση των κανόνων σε μια ομάδα είναι τα εξής (Πολέμη-Τοδούλου Μ., σ. 168):

- Ποιοι είναι οι κανόνες;
- Πόσο επιτρέπεται στα μέλη να παραβιάζουν ή να αλλάζουν τους κανόνες;
- Είναι κανόνες που επιβάλλονται από το οργανωτικό πλαίσιο ή είναι κανόνες που θέτουν τα άμεσα ενδιαφερόμενα μέλη και ο εκπαιδευτής-συντονιστής;
- Είναι οι κανόνες σαφείς και κατανοητοί από όλους;
- Υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα μέλη και στον τρόπο που αντιλαμβάνονται τους κανόνες;

Ο εμπυχωτής

Ας υποθέσουμε ότι συμμετέχουμε σε μια άσκηση «καταιγισμού ιδεών». Ο εκπαιδευτής-συντονιστής της ομάδας μας ζητάει να πούμε το πρώτο πράγμα που σκεφτόμαστε σχετικά με τη λέξη «μάθηση». Είναι πιθανό οι περισσότερες απόψεις να αφορούν χαρακτηρισμούς όπως: «αναγκαίο κακό», «υποχρέωση», «δύσκολο», «κουραστικό». Στα μαθητικά μας χρόνια δαπανήσαμε αρκετό από το χρόνο μας στο να αναζητάμε τη μοναδική σωστή απάντηση. Οι στιγμές που νιώσαμε ότι μας ενθάρρυναν να δούμε τη διαδικασία της μάθησης σαν ιδιαίτερη εμπειρία δημιουργίας, χαράς και ικανοποίησης δεν ήταν αρκετές.

Από την εμπειρία μας στην εργασία με ομάδα έχουμε διαπιστώσει ότι ο εκπαιδευτής-συντονιστής δε λειτουργεί στο πλαίσιο του παραδοσιακού εκπαιδευτικού που διδάσκει και μεταβιβάζει γνώσεις που οι εκπαιδευόμενοι προσπαθούν να αφομοιώσουν όπως ακριβώς είναι. Λειτουργεί σαν εμπυχωτής που εμπνέει, παρακινεί, συμβουλεύει τα μέλη της ομάδας και συντονίζει την προσπάθειά τους να συμμετέχουν στη διαδικασία της μάθησης μέσα από τις προσωπικές τους, ο καθένας, δεξιότητες (Πολέμη-Τοδούλου Μ., σ. 179).

Ο Α. Κόκκος στην ανάλυση που κάνει για τον εκπαιδευτή ως εμπυχωτή στο βιβλίο «Εκπαίδευση Ενηλίκων», σ. 212, αναφέρει:

«Εμπύχωση είναι η ανάπτυξη της δημιουργικής έκφρασης και των δεξιοτήτων μέσα από σχέσεις που βασίζονται στη συνεργατικότητα, την πρωτοβουλία και την αμοιβαία εμπιστοσύνη. Εμπύχωση είναι ακόμα η κινητοποίηση μιας ομάδας προς την κατεύθυνση ενός στόχου, η προσέγγιση του οποίου σηματοδοτεί την ενεργητική παρουσία της ομάδας στην κοινωνία». Μέσω της εμπύχωσης:

- Ποάγεται η ολοκληρωμένη ανάπτυξη της προσωπικότητας των συμμετεχόντων.
- Ενθαρρύνεται μια καινούρια σχέση με τη διεργασία της μάθησης (ο εμπυχωτής δεν μεταδίδει γνώσεις, αλλά μέσα από μια ποικιλία παρεμβάσεων αξιοποιεί τους συμμετέχοντες με στόχο να προωθηθεί η μεταξύ τους αλληλεπίδραση και αν πραγματοποιηθούν κοινές επιδιώξεις).
- Ενθαρρύνεται μια καινούρια μέθοδος οργάνωσης / συντονισμού των δραστηριοτήτων των συμμετεχόντων (δεν παρέχονται «λύσεις», αλλά υποκινούνται οι ίδιοι να συμβάλουν στο σχεδιασμό των δραστηριοτήτων τους).
- Συνειδητοποιείται η θετική δυναμική μιας συλλογικής προσπάθειας και αξιοποιούνται όλες οι δυνάμεις και ικανότητες των συμμετεχόντων, καθώς και των κοινωνικών φορέων που τους περιβάλλουν.

Η οργάνωση της συνάντησης με την ομάδα

Οι εκπαιδευτές-συντονιστές που εργάζονται με ομάδες συχνά αναζητούν την «ύλη» για το πώς θα σχεδιάσουν τη συνάντηση με την ομάδα και πως θα αντιμετωπίσουν θέματα επικοινωνίας που προκύπτουν.

Στο σημείο αυτό πρέπει να πούμε πως στο θέμα της δουλειάς με ομάδα είναι δύσκολο να υπάρξουν «εκπαιδευτικά πακέτα» γιατί:

- Κάθε μέλος της ομάδας είναι μοναδική οντότητα όπως κάθε άτομο.
- Η στιγμή που τα μέλη της ομάδας συναντιούνται είναι μοναδική. Δεν υπήρξε στο παρελθόν με τις ίδιες προϋποθέσεις: άτομα, χώρος, χρόνος, εποχή, εκπαιδευτής, πλαίσιο.
- Η στιγμή που ο εκπαιδευτής-συντονιστής συναντά την ομάδα είναι μοναδική (πλαίσιο εργασίας, φάση της ομάδας, ψυχολογία εκπαιδευτή).
- Τα γεγονότα που συμβαίνουν και εξελίσσονται στη διεργασία της ομάδας είναι μοναδικά (εφόσον μοναδικά είναι τα άτομα, οι συμπεριφορές, τα συναισθήματα).
- Ο εκπαιδευτής της ομάδας, όπως κάθε άνθρωπος, είναι μοναδικός και ιδιαίτερος χαρακτήρας. Προσεγγίζει τα μέλη με προσλαμβάνουσες που έχει αποκτήσει από τη δική του συμμετοχή σε ομάδες: οικογένεια, σχολική τάξη, εργασιακό πλαίσιο, ομάδες δραστηριοτήτων.

Η εμπειρία του γύρω από την έννοια της ομάδας αφορά:

- Τι έχει ο ίδιος καταγράψει μέσα του ότι είναι ομάδα.
- Τα συναισθήματά του.
- Αν επιθυμεί ο ίδιος να συμμετάσχει σε ομάδες.
- Τα «δυνατά» και τα «αδύνατα» σημεία του ως μέλος μιας ομάδας.
- Αν έχει συμμετάσχει ή συμμετέχει σε ομάδες.
- Η αντίληψή του για τον κόσμο.
- Οι εμπειρίες από τη συμμετοχή του.
- Η ματιά του για το «διαφορετικό».

Στην προετοιμασία του για τη συνάντηση με την ομάδα ο εκπαιδευτής-συντονιστής έχει να σκεφθεί δύο θέματα:

1. Πως θα μετουσιώσει με θετικό τρόπο όλη τα παραπάνω στοιχεία που κουβαλάει ο ίδιος σε λόγο και δράση για το καλό της Ομάδας.
2. Το σχεδιασμό της συγκεκριμένης συνάντησης.

Όπως αντιλαμβανόμαστε οι παραπάνω αναφορές δύσκολα μετασχηματίζονται σε σύντομο χρονικό διάστημα τουλάχιστον όσο διαρκεί η εργασία με την ομάδα. Για να γίνει αυτό χρειάζεται χρόνος και εμπειρία. Ακόμη συχνή συμμετοχή του ίδιου του εκπαιδευτή ως μέλος σε ομάδα, «αναγνώριση» των στοιχείων του που δεν τον βοηθάνε στη δουλειά με ομάδα.

Ο σχεδιασμός και η προετοιμασία της συνάντησης συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην επίτευξη ή όχι των στόχων. **Προσεγγίζουμε πιο εύκολα τη διαδικασία προετοιμασίας αν σκεφθούμε ότι:**

- Αφορά το ίδιο έναν έμπειρο και έναν λιγότερο έμπειρο εκπαιδευτή.
- Νιώθουμε περισσότερο έτοιμοι για τη συνάντηση με την ομάδα.
- Αισθανόμαστε περισσότερη ασφάλεια στο να αντιμετωπίσουμε γεγονότα που ενδέχεται να προκύψουν στην πορεία της εργασίας.

Στον αντίποδα της προσεκτικής προετοιμασίας βρίσκεται η ευελιξία του εκπαιδευτή-συντονιστή να αλλάζει το προγραμματισμένο σύμφωνα με:

- Την αξιοποίηση του τυχαίου.
- Τη φάση που βρίσκεται η ομάδα.



Υλικό που θα βοηθήσει στο σχεδιασμό μπορεί να προέλθει και από την «ταυτότητα» της ομάδας:

- Αριθμός μελών
- Ηλικία μελών
- Φύλο
- Χώρος προέλευσης
- Προηγούμενη εμπειρία από συμμετοχή σε ομάδα.
- Στο σχεδιασμό του εκπαιδευτή η ομάδα καταγράφεται ως μία μικρογραφία του κόσμου μας: στη σύνθεσή της θα συναντήσει εγωκεντρικά, δειλά, αποστασιοποιημένα, συμμετοχικά άτομα με λιγότερο ή περισσότερο ανεπτυγμένη ατομικότητα ή συλλογικότητα.

Αντίστοιχες σκέψεις, πριν τη συνάντηση στην ομάδα κάνουν και τα μέλη:

- Τι θα μου ζητήσουν;
- Θα μπορέσω να ανταποκριθώ;
- Πως θα είναι η όλη διαδικασία;

Το συμβόλαιο με την ομάδα γίνεται τα πρώτα λεπτά πριν ή μετά τις δραστηριότητες γνωριμίας. Την εισήγηση κάνει ο εκπαιδευτής και αφορά:

- Το σκοπό της ομάδας
- Τους ενδιαμέσους στόχους
- Τον τρόπο δουλειάς:
 - μέσα στο χώρο του ΚΠΕ
 - στο πεδίο
 - επιστρέφοντας στο χώρο του ΚΠΕ
- Το χρόνο εργασίας της ομάδας
- Τα διαλείμματα
- Τα υλικά που θα χρησιμοποιηθούν εκτός αν ο συντονιστής έχει σχεδιάσει να τα παρουσιάσει πριν από κάθε δραστηριότητα
- Ενδεχόμενες δυσκολίες
- Τις απορίες των μελών
- Η διάταξη των καθισμάτων σε σχήμα κύκλου κρίνεται αναγκαία ώστε τα μέλη να επικοινωνούν άμεσα λεκτικά ή μη λεκτικά.

Σημαντικό σημείο της εργασίας με ομάδα αποτελεί το «κλείσιμο» της ομάδας. Ο εκπαιδευτής και τα μέλη καταθέτουν τις απόψεις τους για την κοινή τους πορεία στην ομάδα.

Αυτό μπορεί να γίνει με:

- Πεζό λόγο
- Στίχο
- Μουσική
- Σχέδιο
- Ζωγραφική
- Κατασκευή
- Δρώμενο

Ο εκπαιδευτής-συντονιστής της ομάδας ενθαρρύνει τα μέλη να καταθέσουν τη γνώμη τους. **Για να διευκολύνει τα περισσότερα δειλά άτομα** προτείνει όλους τους παραπάνω τρόπους έκφρασης ώστε όλοι να εκφραστούν με τα δικά τους μέσα:

- Με τη στάση του δημιουργεί τις προϋποθέσεις ώστε να ακουστούν όλες οι απόψεις.
- Σχεδιάζει ο ίδιος ερωτήσεις του τύπου:
 - «Τι δε σας άρεσε;»
 - «Σε ποιο σημείο νιώσατε δυσκολία;»
 - «Τι διαφορετικό θα μπορούσατε να προτείνετε;»

Με τον τρόπο αυτό γίνεται η δυνατότητα στα μέλη και στον εκπαιδευτή να «δουν» την κοινή τους πορεία στην ομάδα από όσο το δυνατόν περισσότερες πλευρές, να κρατήσουν τα θετικά σημεία και να φύγουν πλουσιότεροι σε στοιχεία ομαδικότητας, αποδοχής του διαφορετικού και αυτοεκτίμησης.

Κλείνοντας...

Η ομάδα βγαίνει από το σχολείο κουβαλώντας χαρακτηρισμούς του σχολικού περιβάλλοντος: «ο καλός στα μαθηματικά», «η κακή στη γλώσσα», «το παιδί από άλλη χώρα». Έρχεται στο Κ.Π.Ε. για να υλοποιήσει ένα πρόγραμμα που στο μεγαλύτερο μέρος του αφορά δουλειά με ομάδα. Η διεργασία της ομάδας δίνει τη δυνατότητα στα μέλη να ξεδιπλώσουν ικανότητες και ταλέντα που στο σχολικό περιβάλλον είναι πιθανό να μην αφυπνίζονται λόγω της «σχολειοποίησης» της γνώσης (π.χ. βαθμοί, εξετάσεις). Αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία για τους μαθητές που στο περιβάλλον της τάξης δε συγκεντρώνουν την προτίμηση των συμμαθητών τους. Εδώ τους δίνεται η ευκαιρία να «ξανασυστηθούν» στην ομάδα τους και να αποκτήσουν νέο προφίλ ως μέλη. Το ίδιο έχει να κάνει με όλη την ομάδα και τους λεγόμενους «καλούς μαθητές», που ενδέχεται ν' ανακαλύψουν ότι αυτόν τον τρόπο δουλειάς δεν το γνωρίζουν και να αποφορτιστούν από το γνωστό «αυτός όλα τα ξέρει». Το πρόγραμμα στο Κ.Π.Ε. τελείωσε. Η ομάδα γυρίζει πίσω κουβαλώντας στο δισάκι της ένα σωρό καινούρια πράγματα. Το τι θα τα κάνει ο συντονιστής και τα μέλη όλα τούτα αυτό πραγματικά αποτελεί ομαδική υπόθεση...

Βιβλιογραφία

- Αρχοντάκη, Ζ. - Φιλίππου, Δ. (2003), 205 βιωματικές ασκήσεις για εμπύχωση, Καστανιώτης, Αθήνα
- Βαϊκούση, Δ. (2003), Εκπαίδευση Ενηλίκων: Οι δυσκολίες στην επικοινωνία εκπαιδευτών και εκπαιδευόμενων, επιμέλ. Δ. Βεργίδης, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Γιώργας, Δ. (1995), Κοινωνική Ψυχολογία τομ. Β', δ' εκδ., Αθήνα
- Γκιάστας, Γ. (2003), Εκπαίδευση Ενηλίκων: Η ψυχολογία ομάδων στην εκπαίδευση ενηλίκων, επιμέλ. Δ. Βεργίδης, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Duglas, T. (1997), Η επιβίωση στις Ομάδες, γ' εκδ., Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Fontana, D. (1981), Ψυχολογία για εκπαιδευτικούς, Σαββάλας, Αθήνα
- Jaques, D. (2001), Μάθηση σε ομάδες, Μεταίχμιο, Αθήνα
- Κόκκος, Α. (2003), Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ο μετασχηματισμός των στάσεων και ο ρόλος του εμπυχωτή, επιμέλ. Δ. Βεργίδης, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Λαλούμη - Βιδάλη, Ε. Ανθρώπινες Σχέσεις και Επικοινωνία στην Προσχολική Εκπαίδευση, Σύγχρονες Εκδόσεις, Θεσσαλονίκη
- Πολέμη-Τοδούλου Μ., Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Εκπαιδευτικό Υλικό θεωρητικής κατάρτισης, τομ. ΙΙΙ: Η αξιοποίηση της διεργασίας της ομάδας στην εκπαίδευση ενηλίκων, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, Αθήνα
- ΥΠΕΠΘ και Παιδαγωγικό Ινστιτούτου (1993), Θεατρική Αγωγή 1, ΟΕΔΒ, Αθήνα
- Φιλιππάκης, Μ. Κοινωνικό Θέατρο, Λευκό Αερόστατο, Χανιά
- Χρυσάφιδης, Κ. (1994), Βιωματική - Επικοινωνιακή Διδασκαλία, Gutenberg, Αθήνα
- Thody, A., Gray, B., Bowden, D. (2003), Οδηγός επιβίωσης του εκπαιδευτικού, Σαββάλας, Αθήνα
- Wetherell, M., επιμέλεια (2004), Ταυτότητα, Ομάδες και κοινωνικά ζητήματα, Μεταίχμιο, Αθήνα



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ Κ.Π.Ε. ΜΑΚΡΙΝΙΤΣΑΣ

- Η πηλιορείτισσα γιαγιά θυμάται... βότανα δια πάσαν νόσον
- Τουριστικές διαδρομές στη φύση και την παράδοση του Πηλιορείτικου χωριού
- Μια μέρα στο Μουσείο Λαϊκής Τέχνης και Ιστορίας Πηλίου
- Μια μέρα στο Μουσείο του Θεόφιλου
- Νερό - Οι Κρήνες της Μακρινίτσας
- Ανακαλύπτω τα μυστικά του τόπου μου - Βιοποικιλότητα
- Στα χνάρια των Κενταύρων
- Μην απορρίπτεις τα απορρίμματα
- Βιομηχανική κληρονομιά - Κεραμοποιείο Τσαλαπάτα

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΟΥ Κ.Π.Ε. ΜΑΚΡΙΝΙΤΣΑΣ

1. Κολτσιδόπουλος Ευριπίδης, βιολόγος, Υπεύθυνος του Κέντρου
2. Μακέλη Γραμματή, δασκάλα, Αναπληρώτρια Υπεύθυνη του Κέντρου
3. Βίγκλας Παναγιώτης, καθηγητής πληροφορικής, μέλος της Π.Ο. του Κέντρου
4. Γκράσος Γεώργιος, καθηγητής αγγλικών, μέλος της Π.Ο. του Κέντρου
5. Γούλα Μαρία, δασκάλα, μέλος της Π.Ο. του Κέντρου
6. Παρδαλίδης Θεολόγος, βιολόγος, μέλος της Π.Ο. του Κέντρου
7. Παπαϊωάννου Άγγελος, γεωπόνος, μέλος της Π.Ο. του Κέντρου
8. Τσαβέ Πηνελόπη, φιλόλογος, μέλος της Π.Ο. του Κέντρου
9. Τσιμπλούλης Γεράσιμος, δάσκαλος, μέλος της Π.Ο. του Κέντρου

Στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των Προγραμμάτων του Κ.Π.Ε. τα προηγούμενα χρόνια εργάστηκαν και οι:

1. Καπλάνης Ξενοφών, φυσικός
2. Καραδήμας Κωνσταντίνος, δάσκαλος
3. Οικονομίδης Δημήτρης, φυσιογνώστης
4. Παπαδοπούλου Σοφία, φιλόλογος

Γραμματειακή υποστήριξη: Χρυσοχού Έλενα, υπάλληλος Κοινότητας Μακρινίτσας



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

ISBN: 978-960-98043-0-1