

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΟΜΑΔΩΝ

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΠΕ17.04

Βασικές έννοιες της ομαδοσυνεργατικής μάθησης

Η κοινωνικό-πολιτισμική προσέγγιση του Vygotsky εστιάζει στην αιτιώδη σχέση μεταξύ κοινωνικής διαπραγμάτευσης και της γνωστικής αλλαγής του κάθε ατόμου.

Σύμφωνα με το Vygotsky, η ανθρώπινη ανάπτυξη και μάθηση συμβαίνει μέσω αλληλεπιδράσεων με το περιβάλλον και με τους άλλους ανθρώπους που βρίσκονται μέσα σε αυτό. Ο Vygotsky διακρίνει δυο είδη αλληλεπίδρασης, την **κοινωνική διαπραγμάτευση** και την **επιχειρηματολογία**. Η κοινωνική διαπραγμάτευση παίζει ένα θεμελιώδη ρόλο στη γνωστική ανάπτυξη. Η κοινωνική διαπραγμάτευση είναι ένας δείκτης της ομαδικής εμπλοκής σε κοινές λύσεις. Η κοινωνική διαπραγμάτευση της γνώσης είναι το κλειδί για την οικοδόμηση της γνώσης το οποίο επιτρέπει στα άτομα να ελέγχουν τις γνώσεις τους συνεργαζόμενοι με κάποιον άλλο για να κερδίσουν ο ένας την κατανόηση του άλλου. Αυτό συμβαίνει καθώς αυτοί αναστοχάζονται λόγω των διαφορετικών αντιλήψεών τους. Η επιχειρηματολογία είναι ένα εφικτό μέσο για την επίλυση κοινωνικο-γνωστικών συγκρούσεων.

Επίσης, σύμφωνα με το Vygotsky, η γνωστική ανάπτυξη συμβαίνει μέσω της «ζώνης της επικείμενης ανάπτυξης» ως αποτέλεσμα της κοινωνικής διαπραγμάτευσης. Η ζώνη της επικείμενης ανάπτυξης είναι η απόσταση μεταξύ του επιπέδου της πραγματικά ανεξάρτητης ανάπτυξης και του επιπέδου της δυναμικής ανάπτυξης υπό την καθοδήγηση των ενηλίκων ή ομότιμων (συνομήλικων) ή με τη συνεργασία με ομότιμους, δηλαδή, είναι η διαφορά μεταξύ του τι μπορεί να πετύχει ένας μαθητής όταν επιλύει μόνος του προβλήματα και τι με την καθοδήγηση των ενηλίκων ή των πιο ικανών ομότιμων του ή σε συνεργασία με τους πιο ικανούς ομότιμους του.

Άλλες έννοιες σχετικά με την ομαδοσυνεργατική μάθηση είναι οι εξής:

Μεσολάβηση

Είναι ο ισχυρισμός ότι οι νοητικές διαδικασίες μπορούν να κατανοηθούν μόνο αν κατανοήσουμε τα εργαλεία και τα σύμβολα που μεσολαβούν σε αυτές.

Παραγωγικότητα της ομάδας

Η παραγωγικότητα της ομάδας (η ικανότητα της ομάδας να επιλύει προβλήματα) αποφασίζεται από το πόσο καλά τα μέλη της εργάζονται μαζί.

Αποτελεσματικότητα της ομάδας

Η αποτελεσματικότητα της ομάδας προσδιορίζεται από την υψηλή επίδοση των

μελών της ομάδας και την ποιότητα της εργασίας τους. Η αποτελεσματικότητα επηρεάζεται από το είδος της εργασίας, από τα χαρακτηριστικά των μελών, από τις δεξιότητες των μελών, την προθυμία για συνεργασία και από την ικανότητα των μελών να εργάζονται αποτελεσματικά μαζί.

Προθυμία για συνεργασία

Η προθυμία για συνεργασία αναφέρεται σε τι έκταση ένα άτομο ή ομάδα έχει την αυτοπεποίθηση, δέσμευση και κίνητρο να φέρει εις πέρας μια συγκεκριμένη εργασία.

Ικανότητα

Η ικανότητα είναι η γνώση, εμπειρία και δεξιότητες τις οποίες ένα άτομο ή ομάδα φέρνει σε μια ιδιαίτερη εργασία ή δραστηριότητα.

Βασικές αρχές της ομαδοσυνεργατικής μάθησης

Η *ομαδοσυνεργατική μάθηση* είναι διδακτική προσέγγιση που επιδιώκει οι εκπαιδευόμενοι να εργάζονται σε ομάδες για να επιτυγχάνουν μια ανατιθέμενη εργασία και να παράγουν ένα τελικό προϊόν (π.χ., λύση προβλήματος, κριτική ανάλυση, εργαστηριακή εργασία, ή σχεδιασμό προϊόντος), κάτω από καταστάσεις οι οποίες περιλαμβάνουν τις ακόλουθες αρχές (Johnson, Oxford):

1. **Θετική αλληλεξάρτηση:** τα μέλη της ομάδας υποχρεούνται να βασιστούν το ένα πάνω στο άλλο για να πετύχουν το στόχο. Αν κάποιο μέλος της ομάδας αποτύχει να κάνει το μέρος της εργασίας που του αναλογεί, κάθε μέλος στην ομάδα στερείται συνέπειας. Επίσης, η θετική αλληλεξάρτηση μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επιβράβευσης, των ρόλων των μελών, του υλικού ή των κανόνων.
2. **Υπευθυνότητα:** Όλα τα μέλη της ομάδας είναι υπεύθυνα και να διεκπεραιώσουν το μέρος της εργασίας που έχουν αναλάβει και να κατανοήσουν οτιδήποτε στο τελικό προϊόν (όχι μόνο για το μέρος της εργασίας που ήταν υπεύθυνοι αρχικά).
3. **Πρόσωπο με πρόσωπο προωθητική αλληλεπίδραση:** αν και κάποια τμήματα της εργασίας γίνονται ατομικά, κάποιο τμήμα πρέπει να γίνει αλληλεπιδραστικά, με τα μέλη της ομάδας να παρέχουν αμοιβαία ανατροφοδότηση και καθοδήγηση, ο ένας στον άλλο και εργαζόμενοι με γενική συναίνεση.
4. **Κατάλληλη χρήση των δεξιοτήτων της ομαδικής εργασίας:** οι εκπαιδευόμενοι ενθαρρύνονται και υποβοηθούνται ώστε να αναπτύξουν και να εξασκηθούν σε υπεύθυνες θέσεις, στην επικοινωνία, στη διαχείριση συγκρούσεων και σε δεξιότητες λήψης αποφάσεων.
5. **Κανονική αυτο-αξιολόγηση της λειτουργικότητας της ομάδας:** τα μέλη της ομάδας θέτουν στόχους, περιοδικά αξιολογούν πόσο καλά εργάζονται μαζί και

αναγνωρίζουν τις αλλαγές που πρέπει να κάνουν ώστε η λειτουργία της να είναι πιο αποτελεσματική στο μέλλον.

6. **Γνωστική ανάπτυξη:** είναι ο βασικός στόχος της συνεργατικής μάθησης.

7. **Κοινωνική ανάπτυξη:** Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων όπως, τόλμη, ενεργητική ακρόαση, και άλλα μπορούν να είναι τόσο σημαντικά όσο η γνωστική ανάπτυξη.

Επίσης, ο Johnson και οι συνεργάτες του προτείνουν τις πιο κάτω οδηγίες για να έχουν οι ομάδες εκπαιδευομένων περισσότερα οφέλη από τη συνεργασία τους και να αποφεύγουν τις παγίδες της ομαδοσυνεργατικής μάθησης:

- **Βαθμιαία εξέλιξη την πρώτη φορά :** Η ομαδοσυνεργατική μάθηση επιβάλλει μια μαθησιακή καμπή και στον εκπαιδευτικό και στον εκπαιδευόμενο. Οι εκπαιδευτικοί που ποτέ δεν χρησιμοποιούν την ομαδοσυνεργατική μάθηση καλό θα ήταν να προσπαθήσουν με ένα απλό ομαδικό project την πρώτη φορά και να αυξάνουν βαθμιαία το ποσό της ομαδικής εργασίας ώστε οι εκπαιδευόμενοι να αποκτήσουν εμπειρία και αυτοπεποίθηση.
- **Διαμόρφωση ομάδων των 3-4 εκπαιδευομένων για projects:** Οι ομάδες των δυο εκπαιδευομένων μπορεί να μην παράγουν μια επαρκή ποικιλία ιδεών, ομάδες των πέντε ή περισσότερων εκπαιδευομένων πιθανώς να αφήσουν τουλάχιστον ένα εκπαιδευόμενο εκτός της ομαδικής διαδικασίας.
- **Οι ομάδες που διαμορφώνονται από τον εκπαιδευτικό γενικά αποδίδουν (εργάζονται) καλύτερα από τις αυτοεπιλεγόμενες ομάδες:** Η επιλογή των εκπαιδευομένων για τη διαμόρφωση ομάδων επηρεάζει τις επιδόσεις τους. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι πιο αποδοτικές ομάδες εκπαιδευομένων είναι οι **ετερογενείς**, σύμφωνα με την ικανότητά τους και οι **ομογενείς**, σύμφωνα με τα ενδιαφέροντά τους ή προτιμήσεις τους. Οι ετερογενείς ομάδες, σύμφωνα με την ικανότητά τους και με πρόσθετες πηγές, είναι μια από τις πιο προτεινόμενες μορφές οργάνωσης των ομάδων στην αίθουσα διδασκαλίας για να έχουμε επιτυχείς σπουδές. Κάνοντας ετερογενείς ομάδες, ομαδοποιώντας τους εκπαιδευόμενους που έχουν διαφορετική ικανότητα, φύλο, εθνικότητα, θρησκεία και κοινωνικό υπόβαθρο ενθαρρύνουμε τη κοινωνική ένταξη. Επίσης, χρησιμοποιούνται πολύ-πολιτισμικές ομάδες (με διαφορετικό εθνικό, πολιτισμικό, θρησκευτικό υπόβαθρο μαζί) για να βελτιώσουν την πολιτισμική ενοποίηση, την κοινωνική συνοχή, τον αμοιβαίο σεβασμό και κατανόηση.

Όταν οι εκπαιδευόμενοι αυτοεπιλέγονται, οι πιο πάνω οδηγίες συχνά καταστρατηγούνται. Μια προσέγγιση για τη διαμόρφωση ομάδων είναι στο πρώτο τετράμηνο να χρησιμοποιήσουμε πλήρως τυχαίες εργασίες για να σχηματίσουμε πρακτικές ομάδες και στο δεύτερο τετράμηνο να σχηματίσουμε άλλες ομάδες χρησιμοποιώντας δεδομένες οδηγίες.

- **Πιο προκλητικές εργασίες σε ομάδες παρά ατομικά :** Αν οι εκπαιδευόμενοι δεν μπορούν εύκολα να ολοκληρώσουν εργασίες μόνοι τους, ο εκπαιδευτικός δεν αντιλαμβάνεται την πλήρη εκπαιδευτική δυναμική της ομαδοσυνεργατικής μάθησης και οι εκπαιδευόμενοι πιθανώς να αγανακτούν με τον επιπλέον επιβαρημένο χρόνο των συναντήσεων της ομάδας. Το επίπεδο της πρόκλησης δεν πρέπει να αυξάνεται με το να κάνουμε την εργασία πιο μεγάλη, αλλά συμπεριλαμβάνοντας περισσότερα προβλήματα που να στοχεύουν στις δεξιότητες υψηλότερου επιπέδου σκέψης.
- **Οι εκπαιδευόμενοι να εργάζονται αποτελεσματικά στις ομάδες:** Κάποιοι εκπαιδευτικοί ξεκινούν ένα μάθημα με ομαδικές δεξιότητες και ομαδικές ασκήσεις, ενώ κάποιοι άλλοι προτιμούν να περάσουν μερικές βδομάδες μέχρι να αρχίσουν αναπόφευκτες διαπροσωπικές συγκρούσεις και τότε παρέχουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση των προβλημάτων. Μια τεχνική είναι να συλλέξουμε ανώνυμα σχόλια σχετικά με την ομαδική εργασία που να περιγράφουν ένα ή δυο συνηθισμένα προβλήματα στην τάξη και μέσω καταγιγισμού ιδεών οι εκπαιδευόμενοι να απαντήσουν και να επιλέξουν το σημαντικότερο.
- **Παροχή θετικής αλληλεξάρτησης:** Οι μέθοδοι περιλαμβάνουν ανάθεση διαφορετικών ρόλων στα μέλη της ομάδας (π.χ., συντονιστής, πρακτικογράφος, ελεγκτής-ειδικός, και παρατηρητής-εμπυχωτής της ομαδικής διαδικασίας), εναλλάσσοντας τους ρόλους περιοδικά. Δώστε ένα σύνολο από πηγές, απαιτώντας ένα προϊόν απλής ομάδας και δώστε ένα μικρό bonus σε ομάδες οι οποίες έχουν επίδοση (μέσο όρο) πάνω από 80%.
- **Επιβολή ατομικών ευθυνών με όσο το δυνατό περισσότερους τρόπους:** Η πιο συνηθισμένη μέθοδος είναι να δίνουμε ατομικά τεστ. Σε συνηθισμένα μετωπικά μαθήματα ο βαθμός προκύπτει πρωταρχικά από τα αποτελέσματα των τεστ (π.χ., 80% για τεστ 20% για ομαδική εργασία εκτός σχολείου), έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι που καταφέρνουν να πάρουν μια εύκολη εργασία για το σπίτι δε θα τα καταφέρουν καλά στο μάθημα. Άλλες τεχνικές είναι να καλέσουμε τυχαία τους εκπαιδευόμενους να παρουσιάσουν και να μας εξηγήσουν τα αποτελέσματα της ομάδας. Έχοντας την αξιολόγηση κάθε μέλους της ομάδας και συνδυάζοντας τα αποτελέσματα του βαθμού της ομάδας αποφασίζουμε για τους ατομικούς βαθμούς κάθε μέλους της ομάδας.
- **Απαίτηση οι ομάδες να αξιολογούν την επίδοσή τους τακτικά :** τουλάχιστον δυο ή τρεις φορές κατά τη διάρκεια του τετραμήνου οι ομάδες πρέπει να ζητείται να απαντούν σε ερωτήσεις όπως, «Πόσο καλά πετυχαίνουμε τους στόχους μας και τις προσδοκίες μας;» «Τι κάνουμε καλά» «Τι χρειάζεται βελτίωση;» και «Τι θα κάνουμε διαφορετικό το επόμενο φερόρα;»
- **Μην εκχωρείτε βαθμούς στο μάθημα:** Αν οι βαθμοί «κουρεύονται», τότε οι εκπαιδευόμενοι έχουν χαμηλό κίνητρο για να βοηθήσουν τους συμμαθητές τους

και ρισκάρουν μια μείωση των τελικών βαθμών τους, ενώ όταν χρησιμοποιείται ένα απόλυτο σύστημα αξιολόγησης τότε τους δίνεται κάθε κίνητρο για να βοηθάει ο ένας τον άλλο.

- **Εξετάστε τους εκπαιδευόμενους μετά από 6 βδομάδες του μαθήματος:** Έχετε υπόψη σας τον κανόνα ότι μερικοί εκπαιδευόμενοι που απεχθάνονται την ομαδική εργασία είναι αρκετά ανήσυχοι ή αυθάδεις, ενώ αυτοί που βλέπουν τα πλεονεκτήματά της είναι ήσυχοι. Αν υπάρχουν πολλά παράπονα, τότε η προσέγγιση αυτή έχει αποτύχει

Χαρακτηριστικά των λειτουργικών-αποτελεσματικών ομάδων

1. Η ομάδα πρέπει να έχει επίγνωση των λειτουργιών της.

Πώς πρέπει να λειτουργεί η ομάδα για να πετύχει τους στόχους της. Επιλέγουμε να εστιάσουμε στην πλευρά του κεντρικού θέματος, που νοιώθουμε ότι συνδέεται καλύτερα με το σκοπό για τον οποίο έχει συγκληθεί η ομάδα.

2. Η ομάδα πρέπει να θέτει σαφείς και απαιτητικούς στόχους

Η ομάδα επιτυγχάνει μια σειρά από «μικρές νίκες» με στόχο προς το δρόμο για μεγαλύτερες νίκες. Οι στόχοι πρέπει να είναι σαφείς για κάθε μέλος της ομάδας.

3. Το περιβάλλον πρέπει να παρέχει άνεση

Δεν υπάρχουν προφανείς εντάσεις, σε ένα περιβάλλον στο οποίο οι άνθρωποι έχουν κοινά ενδιαφέροντα.

4. Στη συζήτηση ο καθένας συμμετέχει ισότιμα

Στα μέλη της ομάδας ακούει ο ένας τον άλλο και κάθε ιδέα τίθεται υπό διαπραγμάτευση. Όλες οι φωνές είναι καλό να ακούγονται. Καμία ιδέα δεν χλευάζεται. Όλοι είμαστε χρήσιμοι, όλοι συνδεόμαστε με το ομαδικό γίνεσθαι, όσο δεν καταλαβαίνουμε το πώς γίνεται αυτό, τόσο ενισχύεται η σύνδεση και η αίσθηση του ανήκειν.

5. Να υπάρχει καθαρή επικοινωνία.

Στην ιδανική περίπτωση τα μέλη μιλάνε με διαύγεια και ειλικρίνεια, είναι λακωνικά, αποφεύγοντας τα μεγάλα παραδείγματα και μοιράζονται ότι σκέπτονται, αισθάνονται και παρατηρούν.

5. Τα μέλη της ομάδας πρέπει να είναι ελεύθερα να εκφράσουν τα συναισθήματά τους, καθώς και τις ιδέες τους.

Είναι σημαντική επιδίωξη στην εκπαιδευτική αλλαγή το να καταστεί ο εκπαιδευόμενος συν-παραγωγός της γνώσης.

6. Απαιτείται ενημερότητα για τη διαδικασία της ομάδας

Στην ιδανική περίπτωση τα μέλη είναι ευαίσθητα στη μη φραστική επικοινωνία (χειρονομίες και γλώσσα του σώματος), βλέπουν ακούν και αισθάνονται τη δυναμική της ομάδας και σχολιάζουν, παρεμβαίνουν στη διόρθωση ή επίλυση ενός προβλήματος της διαδικασίας της ομάδας.

7. Η αξιοποίηση της προσωπικής εμπειρίας είναι σημαντική.

Η βασική αρχή της λειτουργικής διεργασίας είναι η αξιοποίηση του θετικού. Η αξιοποίηση της εμπειρίας και μάλιστα η θετική εμπειρία αποτελεί εγγύηση για την διατήρηση του κινήτρου συμμετοχής σε υψηλά επίπεδα. Δεν βασιζόμαστε σε εμπειρίες που άφησαν άσχημα συναισθήματα. Μπροστά στο άσχημο συναίσθημα οι άνθρωποι τείνουμε να κλείνουμε ενώ με το θετικό ανοίγουμε. Δίνουμε χρόνο στους εκπαιδευόμενους να μοιραστούν και να χτίσουν σε πρώτο επίπεδο με «υλικά» από θετική εμπειρία.

8. Αν υπάρχει διαφωνία, τότε να αντιμετωπίζεται με καλό τρόπο

Οι διαφωνίες δεν πρέπει να καταπνίγονται ή να αγνοούνται βιαστικά. Οι λόγοι της διαφωνίας εξετάζονται προσεκτικά και η ομάδα προσπαθεί να τους αντιμετωπίσει παρά να επικρατήσει ο διαφωνών. Οι διαφωνούντες δεν προσπαθούν να υπερισχύσουν στην ομάδα, απλώς έχουν μια διαφορετική γνώμη. Αν υπάρχουν βασικές διαφωνίες που δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν, η ομάδα πρέπει να βρίσκει ένα τρόπο να συμβιώνει μαζί τους χωρίς να εμποδίζει τις προσπάθειές τους.

9. Οι αποφάσεις παίρνονται όταν υπάρχει μια γενική συμφωνία

Εντούτοις, αυτοί που διαφωνούν με τη γενική συμφωνία της ομάδας δεν διατηρούν την προσωπική αντιπαλότητά τους και συνήθως έχουν μια εμφανή «μάσκα γενικής συναίνεσης».

10. Κάθε μέλος της ομάδας επωμίζεται το βάρος που του αναλογεί

Κάθε μέλος της ομάδας πρέπει να πλησιάζει ή να υπερβαίνει τις προσδοκίες των άλλων μελών της ομάδας. Κάθε μέλος έρχεται στις συναντήσεις προετοιμασμένο και έχει ολοκληρώσει το έργο που του ανατέθηκε. Όταν αποφασίζονται κάποιες δράσεις (ποιος - τι - πότε), πρέπει να γίνονται πρόθυμα δεκτές και να εκπληρώνονται από κάθε μέλος της ομάδας.

11. Το έργο συγκροτεί την ομάδα

Μέσα από ένα συγκεκριμένο έργο, σχετικό με το θέμα/στόχο, τους προτρέπουμε να παράγουν γνώση μέσα από την επεξεργασία των δικών τους εμπειριών. 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. Η παρουσίαση του έργου στην ολομέλεια αναδεικνύει την χρησιμότητα-συμβολή της μικρής ομάδας στη μεγάλη, συγκροτώντας ακόμα περισσότερο την ταυτότητα της ομάδας.

12. Να γίνεται συχνά κριτική.

Η κριτική πρέπει να έχει μια εποικοδομητική μορφή για την αποφυγή ενός εμποδίου που αντιμετωπίζει η ομάδα.

13. Ο συντονιστής της ομάδας πρέπει να αλλάζει τακτικά

Το θέμα δεν είναι ποιος ελέγχει την ομάδα, αλλά πως θα διεκπεραιωθεί το έργο.

14. Να επικρατούν καλά προσδιορισμένες διαδικασίες αποφάσεων

Οι ομάδες πρέπει να συζητούν πως θα παίρνονται οι αποφάσεις, διερευνούν σημαντικά θέματα με ψηφοφορία και αποφασίζουν για σημαντικά θέματα με γενική συναίνεση.

Συμβουλές προς εκπαιδευόμενους σχετικά με την ομάδα τους

- Γίνε ένα ενεργό μέλος της ομάδας.
- Εργάσου για μια θετική, παραγωγική εμπειρία στην ομάδα και για δίκαιες λύσεις στα προβλήματα της ομάδας.
- Όταν είναι απαραίτητο, ενημέρωσε τον υπεύθυνο εκπαιδευτικό για την επίδοση των μελών της ομάδας.
- Εργάσου για την ολοκλήρωση των ερευνητικών εργασιών.
- Διατήρησε διαρκώς την επικοινωνία με τα άλλα μέλη της ομάδας.
- Παραμέρισε την προσωπική αντζέντα υπέρ της επιτυχίας των στόχων της ομάδας.

Οι πιο κάτω συντελεστές βοηθούν στη διαμόρφωση ομάδων.

- Οι πιο επιτυχημένες ομάδες έχουν πολυποίκιλο υπόβαθρο και εμπειρία.
- Η τοποθεσία και η διαθεσιμότητα των συναντήσεων είναι σημαντικά, αλλά δεν είναι οι σημαντικότεροι συντελεστές.
- Η εμπειρία με ομάδες έχει δείξει ότι πρέπει να απαρτίζεται από τέσσερα το πολύ άτομα για να είναι επιτυχής.
- Αν και οι πιο επιτυχημένες ομάδες πρέπει να έχουν πολυποίκιλο υπόβαθρο και εμπειρία, πρέπει να συμφωνούν στο τι προσδοκούν να πάρουν από την εκπαιδευτική εμπειρία τους από τις ερευνητικές εργασίες — αυτοί προσδοκούν να εργάζονται σκληρά και να επιτυγχάνουν υψηλούς βαθμούς ή προσδοκούν απλά να τα καταφέρνουν. Συζητείστε αυτό το θέμα με υποψήφια μέλη της ομάδας.

Συμβουλές προς τους μαθητές για να αποφύγουν κάποια λάθη συνεργασίας στην ομάδα

- Όπως θα διαπιστώσετε, στη διαμόρφωση της πολιτικής της ομάδας, θα αναλάβετε ρόλους στην ομάδα σας (συντονιστής, πρακτικογράφος, ελεγκτής, κ.α.) τους οποίους θα εναλλάσσετε μεταξύ σας. Μπορεί να αγνοήσετε αυτούς τους ρόλους και να κάνετε «ότι σας κατεβάσει στο μυαλό» ή μπορεί ένα μέλος να συντονίζει όλο το τετράμηνο, ανεξάρτητα το ποιος υποτίθεται ότι θα το έκανε για μια δεδομένη εργασία. Αυτό είναι λάθος. Σας συμβουλευουμε να πάρετε τους ρόλους σας σοβαρά και η εργασία σας τότε θα είναι πιο ομαλή ώστε να τελειώσετε καλύτερα. Επίσης, οι ρόλοι απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες, τις οποίες θα χρειαστείτε ώστε να εργαστείτε πιο αποτελεσματικά ως επαγγελματίες στο μέλλον. Είναι καιρός να ξεκινήσετε την επιλογή αυτών των δεξιοτήτων, και να μην το κάνετε, αν ποτέ δεν αποδέχεστε ρόλους.
- Μερικές ομάδες μοιράζονται διαφορετικά μέρη της εργασίας που ανέλαβαν να διεκπεραιώσουν, την ολοκληρώνουν ο καθένας ξεχωριστά και στο τέλος συνενώνουν τα διαφορετικά τμήματα μαζί και τα χειρίζονται συνεργατικά (ίσως μετά το πρώτο γράψιμο της εργασίας με το χέρι να το κάνετε να μοιάζει με μια ενοποιημένη προσπάθεια). Όταν παρουσιάζετε την εργασία σας, θα εξεταστείτε ατομικά σε οτιδήποτε αφορά την τελική εργασία και ο βαθμός σας θα εξαρτάται εν μέρει από το πόσο καλά καταλάβατε το τμήμα που εσείς κυρίως κάνατε, καθώς και όλα τα άλλα τμήματα. Πριν παραδώσετε οτιδήποτε, μάθετε οποιαδήποτε λεπτομέρεια για αυτό και βεβαιωθείτε ότι είστε έτοιμοι γι' αυτή την εξέταση.

Αλλαγή μιας στάσης

Είναι σημαντικό να τη θίξουμε, διότι η εκπαιδευτική πρακτική δεν εναρμονίζεται με αυτήν την αρχή και η έμφαση στο θετικό μπορεί να ξενίζει και να δυσκολεύει.

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 τη δυσκολία που όλοι έχουμε μπροστά στο καινούργιο. Επιμένουμε στην *θετική εμπειρία*. Πέραν της επιστημονικής θεμελίωσης για τη σημασία της, η έμφαση στο θετικό γίνεται περισσότερο αναγκαία διότι η εκπαιδευτική εμπειρία έχει επιβαρυνθεί από έμφαση στο αρνητικό και στο λάθος. Έχουμε δηλαδή να διαχειριστούμε *την αλλαγή μιας στάσης* (δικής μας και των άλλων) που έχει καλλιεργηθεί για πολλά χρόνια. Η εκπαιδευτική αλλαγή απαιτεί αλλαγή σε στάσεις. Π.χ. αλλαγή στάσης στα παιδιά είναι η αποδοχή και όχι ο αποκλεισμός του διαφορετικού και μη οικείου.

Σε επίπεδο τετράδας η ανταλλαγή θετικών στιγμών από την κοινή πρόσφατη εμπειρία τους δημιουργεί ένα σημαντικό πλαίσιο επεξεργασίας της *συνοχής της ομάδας*.

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*, που είναι σημαντικό θέμα στις ανθρώπινες σχέσεις.

Η ομάδα σε επίπεδο ολομέλειας

Η ομάδα σε επίπεδο ολομέλειας χαίρεται με το δικό της κοινό έργο. Είναι αναγνωρίσιμες οι μοναδικές συμβολές των μικρών ομάδων. Η σύνδεση ατόμου, μικρής ομάδας, μεγάλης ομάδας είναι εμφανής και υπογραμμίζεται.

Είναι καλύτερο για την διεργασία σε επίπεδο ολομέλειας η σειρά που θα μιλήσουν οι ομάδες να αναδυθεί αυθόρμητα και να μην βασίζεται σε κάποιο κριτήριο.

Η έμφαση στη *συμπληρωματικότητα* και στη *σύνδεση* μεταξύ των ομάδων και η ανάδειξη του νέου στοιχείου που αναδεικνύεται μέσα από τη σύνδεση, είναι καταλυτικό για το συγκινησιακό κλίμα.

Τα μέλη ενδέχεται να νιώσουν - όπως ίσως ένοιωσαν και την πρώτη ημέρα στη διαμόρφωση ομάδας - ένα καλό κλίμα να αναδύεται σε επίπεδο σχέσεων μέσα στην ολομέλεια και ακόμα περισσότερο ότι οι ίδιοι το δημιούργησαν επεξεργαζόμενοι την κοινή εμπειρία και επιπλέον αυτή τη φορά ξεκινώντας συνεργασίες επάνω σε δικό τους έργο στην καθημερινή πρακτική.

Διαμόρφωση ομάδων

Τα χαρακτηριστικά που συνήθως λαμβάνονται υπόψη για τη διαμόρφωση ομάδων στις ερευνητικές εργασίες και αναφέρθηκαν πιο πάνω, είναι:

- τα ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις,
- η ικανότητα,
- η προσωπικότητα,
- το φύλο,
- η εθνικότητα,
- η θρησκεία και
- το κοινωνικό υπόβαθρο.

Οι Sharan & Lazarowitz (1980) και Slavin (1980) προτείνουν τη διαμόρφωση ετερογενών ομάδων εκπαιδευομένων, σύμφωνα με την ικανότητά τους, το φύλο και την εθνικότητά τους.

Για να διαμορφώσουμε αποτελεσματικές ομάδες σε ερευνητικές εργασίες, απαιτείται γνώση σχετικά με τα αναμενόμενα μέλη της ομάδας και των εργασιών που θα αναλάβουν. Οι πιο σημαντικές μεταβλητές για αυτή τη γνώση είναι (Slavin, 1989):

- α) Η προσωπική γνώση κάθε μέλους και τα επιτεύγματα της πρότερης γνώσης του.
- β) Η προσωπικότητα, οι προσωπικές δεξιότητες, το φύλο, τα προσωπικά ενδιαφέροντα και ο προσανατολισμός των κινήτρων.
- γ) Η περιοχή του αναλυτικού προγράμματος από την οποία θα επιλεγεί το θέμα των ερευνητικών εργασιών.
- δ) Το μέγεθος της ομάδας που σχετίζεται με τη διάρκεια των ερευνητικών εργασιών και την εργασία που πρέπει να ολοκληρωθεί.

Η ερώτηση που τίθεται είναι: πως μπορούμε να αποκτήσουμε τη γνώση για τις μεταβλητές αυτές ώστε να τις ταιριάσουμε μαζί για να διαμορφώσουμε ομάδες; Για παράδειγμα, για να ενθαρρύνουμε τη μάθηση στις ομάδες πρέπει να προσαρμόσουμε συμπληρωματικά στο γνωστικό υπόβαθρο και την προσωπικότητα κάθε μέλους (Werbel & Johnson).

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι πιο σημαντικές μεταβλητές που σχετίζονται με τα αναμενόμενα μέλη της ομάδας μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες:

- Γνώση (οι μεταβλητές α, γ και δ),
- Προσωπικότητα (μεταβλητή β), και
- Προτιμήσεις για μια συγκεκριμένη ερευνητική εργασία.

Η «καταλληλότητα της ερευνητικής εργασίας» για τα αναμενόμενα μέλη της ομάδας προσδιορίζεται ως: «μια εσωτερική μέτρηση του κάθε εκπαιδευόμενου που να ταιριάζει με το συνδυασμό της γνώσης, της προσωπικότητας και των προτιμήσεων για μια συγκεκριμένη ερευνητική εργασία». Επομένως, η διαμόρφωση της ομάδας μπορεί να γίνει με το βέλτιστο ταίριασμα των προηγούμενων μεταβλητών.

Χαρακτηριστικά προσωπικότητας και σχολικές επιδόσεις

Σε κάποια έκταση αναγνωρίζεται ότι κάποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τέτοια όπως, η αυτοπεποίθηση, η συμπεριφορά, το άγχος, η ανεξαρτησία και η συναισθηματική σταθερότητα, έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στα μαθησιακά επιτεύγματα των εκπαιδευομένων. Υπάρχει κάποια παραδοχή ότι η προσοχή μας θα πρέπει να εστιαστεί στις προσωπικές ανάγκες των εκπαιδευομένων και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Εντούτοις, ενώ η επίδραση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας

στη μάθηση είναι σημαντική, λίγες προτάσεις υπάρχουν σχετικά με το πώς θα προσαρμόσουμε τη διδασκαλία σε εκπαιδευόμενους με διαφορετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας και διαφορετικές ανάγκες. Ο σημαντικότερος λόγος είναι ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι πάρα πολλά και είναι δύσκολο να μετρηθούν με ένα τεστ. Επίσης, η πολυπλοκότητα των αλληλεπιδράσεων των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας με διάφορους άλλους συντελεστές που επηρεάζουν τη μάθηση δείχνει να αντιμετωπίζεται πολύ δύσκολα. Ένα γενικό συμπέρασμα από έρευνες είναι ότι, οι εκπαιδευόμενοι με υψηλότερα επίπεδα ικανοτήτων που έχουν αυτοπεποίθηση, είναι ανεξάρτητοι και έχουν λιγότερο άγχος, αποδίδουν καλύτερα σε καταστάσεις αυτό-κατευθυνόμενης μάθησης (που ανήκουν οι ερευνητικές εργασίες), ενώ οι εκπαιδευόμενοι με χαμηλότερα επίπεδα ικανοτήτων, που είναι επίσης εξαρτημένοι και αγχώδεις, προτιμούν την κατευθυνόμενη μάθηση.

Έρευνα επίσης, έχει δείξει ότι τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας προθυμία, σχολαστικότητα, συναισθηματική σταθερότητα, εξωστρέφεια και το ανοικτό μυαλό σε εμπειρίες, έχουν θετική επίδραση σε καταστάσεις αυτό-κατευθυνόμενης μάθησης.

Ένα χρήσιμο τεστ είναι το τεστ πολλαπλής νοημοσύνης του Gardner. Έρευνα των Bas και Beyhan (2010) έδειξε ότι οι εκπαιδευόμενοι που συμμετείχαν σε ομάδες ερευνητικών εργασιών που διαμορφώθηκαν σύμφωνα με το τεστ του Gardner επιτυγχάνουν καλύτερα και έχουν υψηλότερα επίπεδα κινήτρου από εκπαιδευόμενους που διδάσκονται με την παραδοσιακή διδασκαλία. Επίσης, έρευνα των Mokhtar et al., (2008) έδειξε ότι οι ομογενείς ομάδες εκπαιδευομένων σε ερευνητικές εργασίες, που διαμορφώθηκαν σύμφωνα με το τεστ του Gardner, αποδίδουν καλύτερα από ετερογενείς ομάδες.

Το φύλο και οι σχολικές επιδόσεις

Τα κορίτσια μαθαίνουν καλύτερα όταν εργάζονται μόνα τους και γενικά αποφεύγουν τα ομαδικά περιβάλλοντα (Kaenzig, et al, 2006). Τα κορίτσια ίσως να μαθαίνουν καλύτερα παρατηρώντας και ακούγοντας σε μια επίδειξη, ενώ τα αγόρια μαθαίνουν καλύτερα ακολουθώντας κάποια βήματα για να ολοκληρώσουν μια ερευνητική εργασία (Ramayah, et al, 2009). Επομένως, είναι απαραίτητο να υπάρχουν αγόρια και κορίτσια σε μια ερευνητική εργασία.

Διαμόρφωση ισοδύναμων ομάδων από τον εκπαιδευτικό

Έστω ότι έχουμε τους πιο κάτω εκπαιδευόμενους. Να διαμορφωθούν τέσσερις ισοδύναμες ομάδες κυρίως ως προς το επίπεδο γνώσης. Στο συγκεκριμένο παράδειγμα, ως κριτήριο μέτρησης της ικανότητας υιοθετήθηκε η γενική επίδοση των μαθητών στο σχολείο (π.χ. ο βαθμός απολυτηρίου Γ' Γυμνασίου). Με τη μέθοδο

αυτή θα ωφεληθούν οι μαθητές με λιγότερες ικανότητες από τις γνώσεις και τις εμπειρίες των ικανότερων ομότιμών τους και οι ικανότεροι θα ωφεληθούν από την παροχή βοήθειας-διδασκαλίας στους συμμαθητές τους με λιγότερες ικανότητες (κάποιοι που διδάσκει κάποιον κατανοεί περισσότερο την εκπαιδευτική ύλη).

Επώνυμο	Όνομα	Φύλο	Ικανότητα (επίπεδο γνώσης)	Εθνικότητα	Θρησκεία	Κοινωνικό υπόβαθρο
Ευσταθίου	Γιάννης	A	14	Ελληνική	XO	Γ
Παππά	Δήμητρα	Θ	15	Ελληνική	XO	Γ
Αποστόλου	Γιώργος	A	12	Ελληνική	MI	Δ
Κώτσογλου	Μαρία	Θ	17	Ελληνική	XO	Δ
Κίτσιου	Μαρία	Θ	12	Ελληνική	XO	Γ
Γρηγορίου	Μαρία	Θ	16	Ελληνική	MI	Δ
Ογλού	Τσεβίτ	A	13	Ελληνική	ΜΟΥΣ	Δ
Νετούχ	Γκάλα	Θ	14	Ινδική	BPAX	Δ
Καλόπαις	Αλέξανδρος	A	19	Ελληνική	XO	Γ
Καλογερά	Ιωάννα	Θ	17	Ελληνική	XO	B
Ζάππας	Δημήτρης	A	18	Ελληνική	XO	Γ
Χρύσανθος	Γιάννης	A	12	Ελληνική	XO	Δ
Νάκος	Γιάννης	A	14	Ελληνική	XO	Δ
Ντασέν	Τζορτζ	A	15	Αγγλική	KAΘ	Γ
Ρετζέπ	Ογλού	A	13	Τουρκική	ΜΟΥΣ	Δ
Θεωνά	Ελένη	Θ	12	Ελληνική	XO	Δ

Βήματα

1. Επιλέγουμε τέσσερις εκπαιδευόμενους με τους υψηλότερους βαθμούς και τους διαγράφουμε από τον πίνακα.
2. Επιλέγουμε τέσσερις εκπαιδευόμενους με τους χαμηλότερους βαθμούς, τους κατατάσσουμε σε δυάδες με τους προηγούμενους και τους διαγράφουμε από τον πίνακα.
3. Επιλέγουμε τέσσερις εκπαιδευόμενους με τους υψηλότερους βαθμούς και τους κατατάσσουμε σε τριάδες συμπληρώνοντας τις προηγούμενες δυάδες.

4. Τέλος, κατατάσσουμε τους υπόλοιπους σε τετράδες συμπληρώνοντας τις προηγούμενες τριάδες.
5. Κατά τα στάδια 3 και 4 προσέχουμε να ικανοποιούνται όσο το δυνατό περισσότερα χαρακτηριστικά. Τα αθροίσματα των βαθμών να είναι περίπου ίσα.
6. Κάνουμε κάποιες ανακατατάξεις ώστε να ικανοποιούνται σε όλες τις ομάδες τα πιο πάνω χαρακτηριστικά.

Ένα υπόδειγμα είναι το εξής:

Κώτσογλου	Μαρία	Θ	17	Ελληνική	XO	Δ
Χρύσανθος	Γιάννης	A	12	Ελληνική	XO	Δ
Γρηγορίου	Μαρία	Θ	16	Ελληνική	MI	Δ
Ρετζέπ	Ογλού	A	13	Τουρκική	ΜΟΥΣ	Δ

Καλογερά	Ιωάννα	Θ	17	Ελληνική	XO	B
Κίτσιου	Μαρία	Θ	12	Ελληνική	XO	Γ
Ντασέν	Τζορτζ	A	15	Αγγλική	ΚΑΘ	Γ
Νάκος	Γιάννης	A	14	Ελληνική	XO	Δ

Καλόπαις	Αλέξανδρος	A	19	Ελληνική	XO	Γ
Θεωνά	Ελένη	Θ	12	Ελληνική	XO	Δ
Νετούχ	Γκάλα	Θ	14	Ινδική	BPAX	Δ
Ογλού	Τσεβίτ	A	13	Ελληνική	ΜΟΥΣ	Δ

Ζάππας	Δημήτρης	A	18	Ελληνική	XO	Γ
Αποστόλου	Γιώργος	A	12	Ελληνική	MI	Δ
Παππά	Δήμητρα	Θ	15	Ελληνική	XO	Γ
Ευσταθίου	Γιάννης	A	14	Ελληνική	XO	Γ

Οι ΜΟ των ομάδων είναι περίπου 14,5. Τα άλλα χαρακτηριστικά σε γενικές γραμμές έχουν ικανοποιηθεί.

Εκείνο που δεν ελήφθη υπόψη είναι η *προθυμία* των μελών να συνεργαστούν μεταξύ τους. Επομένως, το επόμενο βήμα είναι η διαπραγμάτευση των μελών μεταξύ τους και οι αμοιβαίες μετακινήσεις. Να μη διαταράσσεται, όμως, η ισοδυναμία των ομάδων ως προς τις ικανότητες.

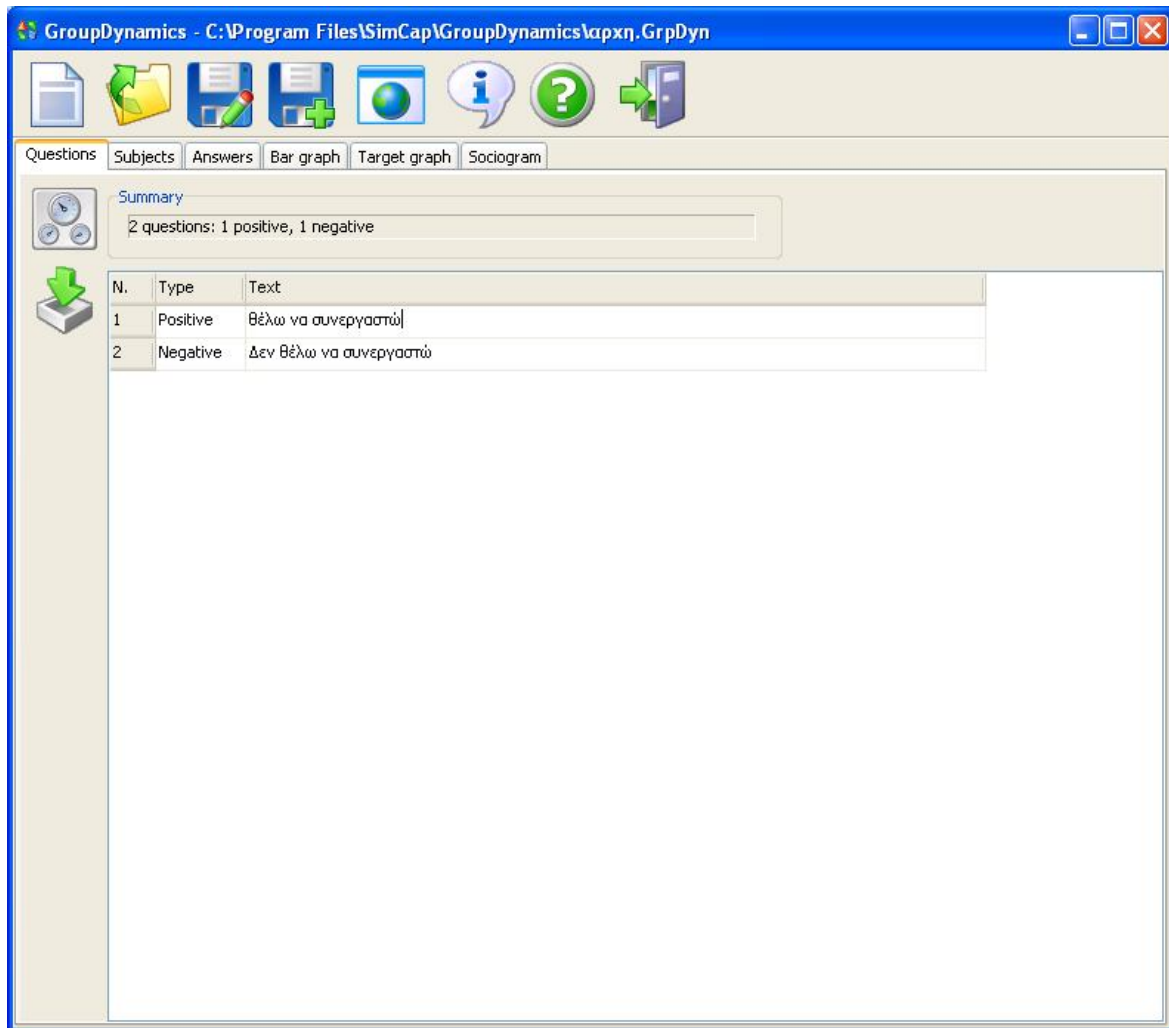
Διαμόρφωση ομάδων από τον εκπαιδευτικό λαμβάνοντας υπόψη τη γνώμη των εκπαιδευομένων

Σύμφωνα με τον Ματσαγγούρα (2000), στα πλαίσια δημιουργίας των ανομοιογενών ομάδων είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη και οι προτιμήσεις των εκπαιδευομένων, τις οποίες ο εκπαιδευτικός μπορεί να ανιχνεύσει με το κοινωνιόγραμμα.

1. Στην περίπτωση αυτή, δίνουμε στους εκπαιδευόμενους μια φόρμα να καταγράψουν 3 συν-εκπαιδευόμενους που θα ήθελαν να συνεργαστούν μαζί τους, με σειρά προτεραιότητας και 3 συν-εκπαιδευόμενους που δε θα ήθελαν να συνεργαστούν μαζί τους, με σειρά προτεραιότητας, ως εξής:

Όνοματεπώνυμο :		
Με ποιους συμμαθητές/τριές σου θέλεις να είσαι στην ίδια ομάδα στην ερευνητική εργασία; Γράψε τα ονοματεπώνυμα τριών συμμαθητών/τριών σου κατά σειρά προτίμησης.		
1.....	2.....	3.....
(προαιρετικό)		
Με ποιους συμμαθητές/τριές σου δε θα ήθελες να είσαι στην ίδια ομάδα στην ερευνητική εργασία; Γράψε τα ονοματεπώνυμα τριών συμμαθητών/τριών σου κατά σειρά προτίμησης.		
1.....	2.....	3.....

2. Στο μενού Questions του GroupDynamics δημιουργούμε δυο τύπους ερωτήσεων, μια για τους συν-εκπαιδευόμενους που επιθυμούν να συνεργαστούν μαζί τους (positive) και μια για τους συν-εκπαιδευόμενους που δεν επιθυμούν να συνεργαστούν μαζί τους (negative), όπως δείχνει η επόμενη εικόνα.



3. Στο μενού subjects του GroupDynamics δημιουργούμε τον πίνακα των μελών της ομάδας, όπως δείχνει η πιο κάτω εικόνα.

GroupDynamics - C:\Program Files\SimCap\GroupDynamics\αρχη.GrpDyn

Questions Subjects Answers Bar graph Target graph Sociogram

Summary
16 subjects: 7 female, 9 male

Description
Ομάδα 4

N.	Surname	Name	Sex	Note
1	Ευσταθίου	Γιανης	Male	14
2	Παππά	Δήμητρα	Female	15
3	Αποστόλου	Γεώργιος	Male	12
4	Κώτσουλου	Μαρία	Female	17
5	Κίτσιου	Μαρία	Female	12
6	Γρηγορίου	Μαρια	Female	16
7	Ογλου	Τσεβιτ	Male	13
8	Νετουχ	Γκαλα	Female	14
9	Καλοπαις	Αλεξανδρος	Male	19
10	Καλαγερά	Ιωάννα	Female	17
11	Ζάπας	Δημήτρης	Male	18
12	Χρύσανθος	Γιάννης	Male	12
13	Νάκος	Γιάννης	Male	14
14	Νησασεν	Τζορτζ	Male	15
15	Ρετζεπ	Ογλου	Male	13
16	Θεωνά	Ελένη	Female	12

4. Στο μενού Answers του GroupDynamics επιλέγουμε ένα-ένα τα ονόματα των εκπαιδευομένων στον πάνω πίνακα και συμπληρώνουμε στον κάτω πίνακα τους συν-εκπαιδευόμενους που επιθυμεί-δεν επιθυμεί να συνεργαστεί, όπως δείχνει η πιο κάτω εικόνα.

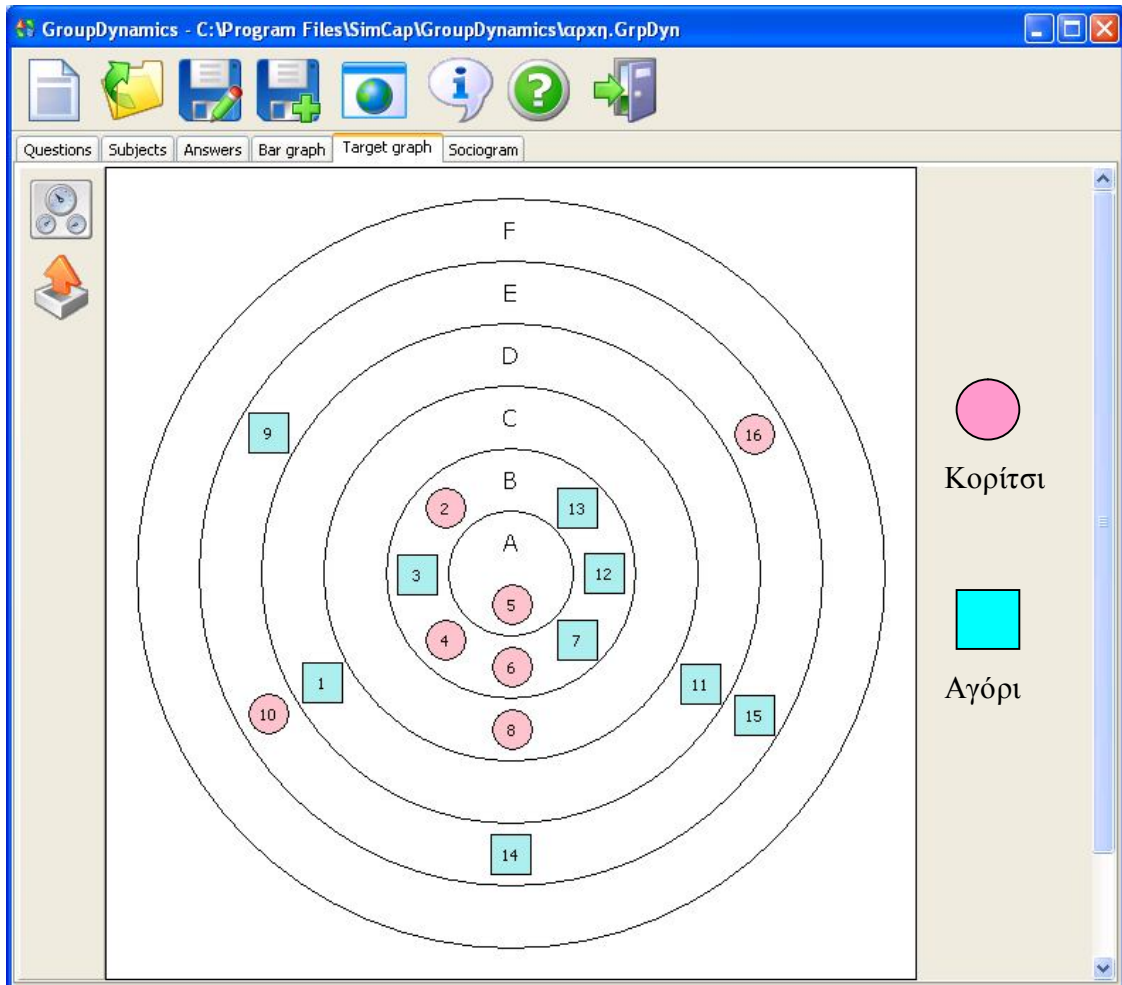
GroupDynamics - C:\Program Files\SimCap\GroupDynamics\αρχη.GrpDyn

Questions Subjects **Answers** Bar graph Target graph Sociogram

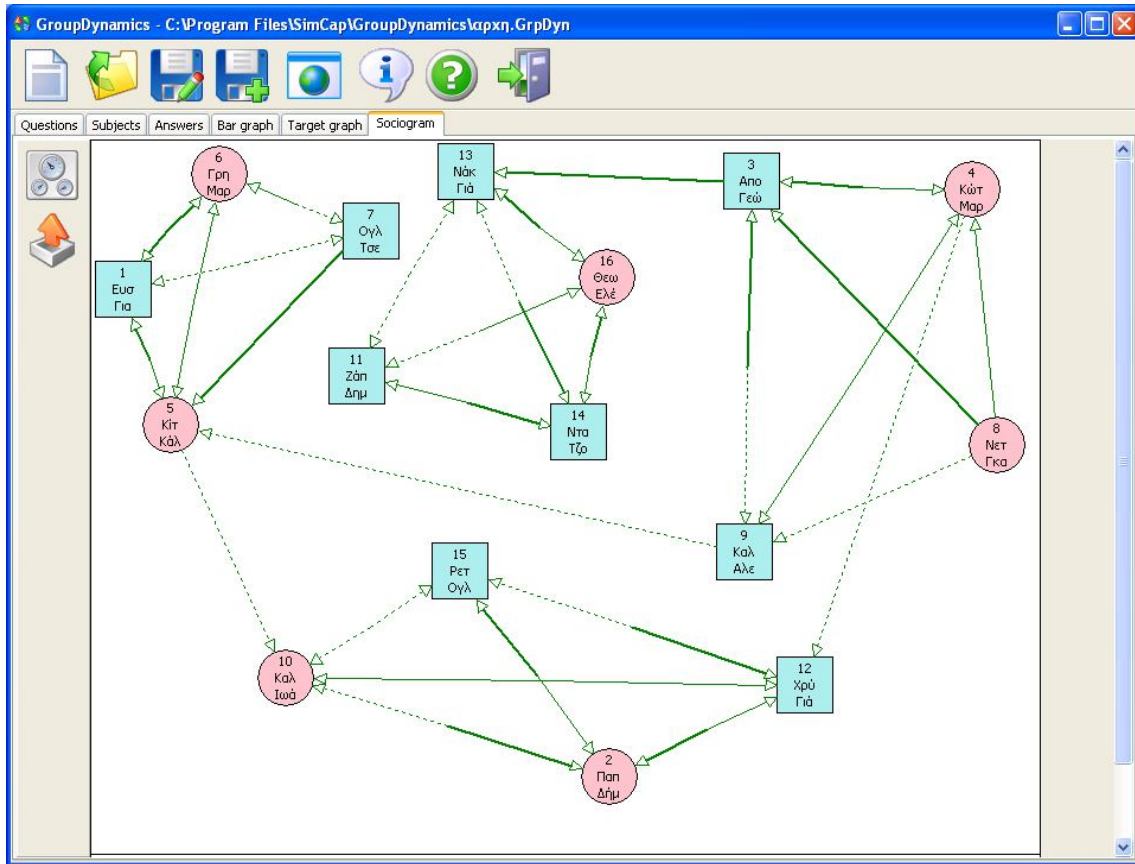
N.	Surname	Name	Answers
1	Ευσταθίου	Γιανης	6 of 6
2	Παππά	Δήμητρα	6 of 6
3	Αποστόλου	Γεώργιος	6 of 6
4	Κώτσου	Μαρία	6 of 6
5	Κίτσιου	Μαρία	6 of 6
6	Γρηγορίου	Μαρια	6 of 6
7	Ογλου	Τσεβιτ	6 of 6
8	Νετουχ	Γκαλα	6 of 6

	Answer n.1	Answer n.2	Answer n.3
Question n.1	Γρηγορίου Μαρια	Κίτσιου Μαρία	Ογλου Τσεβιτ
Question n.2	Ζάπας Δημήτρης	Θεωνά Ελένη	Ρετζεπ Ογλου




5. Το πιο κάτω γράφημα ομόκεντρων κύκλων του μενού Target Graph του GroupDynamics δείχνει ποιοι εκπαιδευόμενοι είναι πιο δημοφιλείς (αρκετοί επιθυμούν τη συνεργασία μαζί τους) και ποιοι όχι. Όσοι είναι στο κέντρο (κύκλος A) είναι οι πιο δημοφιλείς, ενώ αυτοί που είναι στο δακτύλιο F είναι οι λιγότερο δημοφιλείς (κανένας δεν επιθυμεί τη συνεργασία μαζί τους). Πρέπει να δίνεται ειδική μέριμνα σε αυτούς που βρίσκονται στον δακτύλιο F.








6. Η πιο κάτω εικόνα του μενού Sociogram του GroupDynamics δείχνει το κοινωνιόγραμμα, στο οποίο φαίνονται οι ομάδες των συνεργαζομένων. Αν παρατηρήσετε καλά θα διαπιστώσετε ότι υπάρχει σχεδόν αμοιβαία επιθυμία συνεργασίας ανάμεσα σε όλα τα μέλη των ομάδων



Εξήγηση συμβόλων

-  Πρώτη επιλογή
-  Δεύτερη επιλογή
-  Τρίτη επιλογή

Αμοιβαίες προτιμήσεις

-  (π.χ. Ευσταθίου-Γρηγορίου)
-  (π.χ., Καλογερά-Παππά, Ρετζεπ-Παππά)
-  (π.χ., Καλογερά-Χρύσανθος, Γρηγορίου-Κίτσιου)
-  (π.χ., Θεωνά-Ζάππας, Γρηγορίου-Ογλού)
-  (π.χ., Καλογερά-Ρετζεπ, Ζάππας-Νάκος)

Κριτήρια διαμόρφωσης ομάδων

Τα κριτήρια επιλογής που πρέπει να λάβει υπόψη του ο εκπαιδευτικός (καθοδηγητικά και διορθωτικά μέτρα), σε κύριες γραμμές είναι :

- Μαθητές που δείχνουν αμοιβαία προτίμηση, αν είναι δυνατό να μπαίνουν στην ίδια ομάδα.
- Ανομοιογένεια μαθητών (διαφορετικό επίπεδο γνώσης, φύλο, εθνοτική καταγωγή, κ.α.)
- Για τον κάθε μαθητή ή μαθήτρια να ικανοποιείται μία τουλάχιστον επιθυμία / προτίμηση.
- Μαθητές που δεν είναι επιθυμητοί από κάποιους, να μην μπαίνουν στις ίδιες ομάδες.
- Οι απομονωμένοι μαθητές (π.χ., αυτοί που βρίσκονται στο δακτύλιο F) να τοποθετούνται σε ομάδες με συμμαθητές τους, που αφενός οι ίδιοι εκλέγουν / προτιμούν, και αφετέρου σε αυτή από τις ομάδες που παρουσιάζει τη χαμηλότερη αντίσταση προς αυτούς (και όχι περισσότεροι από ένας στην κάθε ομάδα).
- Να επιτρέπεται μια σχετική κινητικότητα μεταξύ των μελών των ομάδων.

Υπόδειγμα

Καλογερά	Ιωάννα	Θ	17	Ελληνική	ΧΟ	Β
Χρύσανθος	Γιάννης	Α	12	Ελληνική	ΧΟ	Δ
Παππά	Δήμητρα	Θ	15	Ελληνική	ΧΟ	Γ
Ρετζέπ	Ογλού	Α	13	Τουρκική	ΜΟΥΣ	Δ

Γρηγορίου	Μαρία	Θ	16	Ελληνική	ΜΙ	Δ
Ογλού	Τσεβίτ	Α	13	Ελληνική	ΜΟΥΣ	Δ
Κίτσιου	Μαρία	Θ	12	Ελληνική	ΧΟ	Γ
Ευσταθίου	Γιάννης	Α	14	Ελληνική	ΧΟ	Γ

Ντασέν	τζορτζ	Α	15	Αγγλική	ΚΑΘ	Γ
Θεωνά	ελένη	Θ	12	Ελληνική	ΧΟ	Δ
Νάκος	Γιάννης	Α	14	Ελληνική	ΧΟ	Δ
Ζάππας	Δημήτρης	Α	18	Ελληνική	ΧΟ	Γ

Αποστόλου	Γιώργος	A	12	Ελληνική	MI	Δ
Κώτσογλου	Μαρία	Θ	17	Ελληνική	XO	Δ
Καλόπαις	Αλέξανδρος	A	19	Ελληνική	XO	Γ
Νετούχ	Γκάλα	Θ	14	Ινδική	BPAX	Δ

Δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά μεταξύ των ομάδων ($p=0.02743$). Επομένως, οι ομάδες θεωρούνται ισοδύναμες ως προς την ικανότητα των μελών. Μετά τη διαμόρφωση των ομάδων, απαιτείται μια τελική διαπραγματεύση μεταξύ των μελών, αν συμφωνούν όλοι μεταξύ τους να είναι μέλη της ομάδας, και επίσης να γίνουν αμοιβαίες αλλαγές, αν είναι απαραίτητο.

Συμβόλαιο μάθησης

Η ομαδική εργασία δεν είναι πάντα εύκολη. Τα μέλη της ομάδας, καμιά φορά, δεν προετοιμάζονται για κάποια συνάντηση, λόγω άλλων υποχρεώσεων, και επομένως συγκρούσεις στην ομάδα συμβαίνουν συχνά λόγω διαφορετικών επιπέδων δεξιοτήτων και κανόνων κοινωνικής συμπεριφοράς. Όταν οι ομάδες εργάζονται καλά και τα μέλη επικοινωνούν καλά, οπωσδήποτε τα οφέλη αντισταθμίζουν τις δυσκολίες.

Οι διαφορετικές αντιλήψεις πολλών ανθρώπων για ένα κοινό θέμα, στο οποίο καλούνται να συνεργαστούν, δημιουργεί την ανάγκη κατασκευής ενός συστήματος κοινά αποδεκτών κανόνων, για το πώς θα συνυπάρξουν και θα συμβάλλουν στην επίτευξη του σκοπού τους.

Αυτή είναι και η πιο βασική λειτουργία του συμβολαίου μάθησης μέσα σε μια ομάδα: Η εύρεση αποδεκτών όρων και στη συνέχεια η τήρησή τους από όλους τους συμμετέχοντες.

Εκτός όμως, από το προαναφερόμενο πλεονέκτημα του συμβολαίου, επιπλέον θετικά στοιχεία είναι:

- Η καλλιέργεια της αίσθησης της ομάδας και του «ανήκειν» στους εκπαιδευόμενους, που συμβάλλει στη δημιουργία δεσμών μεταξύ τους.
- Η αποφυγή λαθών ή παραλείψεων από την πλευρά του εκπαιδευτικού, αναφορικά με το εκπαιδευτικό υλικό που θα συλλεγεί από τους εκπαιδευόμενους και την ακολουθία των εκπαιδευτικών ενοτήτων.
- Η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών και των προσδοκιών των εκπαιδευόμενων, ώστε να αντιστοιχηθεί αυτό που προσφέρεται με αυτό που αποτελεί αίτημα της ομάδας.

- Η εξασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής, του σεβασμού και της αποδοχής της διαφορετικότητας σε όλες τις δραστηριότητες της ομάδας.
- Η οριοθέτηση στη συμπεριφορά των συμμετεχόντων, μέσω της δέσμευσης για τήρηση και αποδοχή των κανόνων.
- Η οριοθέτηση των εκπαιδευομένων ως προς τους λειτουργικούς κανόνες που συντελούν στη βιωσιμότητα της ομάδας (ώρες έναρξης, λήξης, μαθησιακοί στόχοι, κ.ά.).

Το συμβόλαιο δημιουργείται από κοινού, στην πρώτη ή δεύτερη συνάντηση της ομάδας.

Ο εκπαιδευτικός οφείλει να έχει προετοιμαστεί πριν τη σύνταξή του για τους γενικούς άξονες και τη μορφή του συμβολαίου. Δεν προαποφασίζει το περιεχόμενό του.

Οι ειδικοί κανόνες όμως, που θα τεθούν από κοινού, θέτουν τις βάσεις για τη λειτουργία της ομάδας και τη διαφοροποιούν από άλλες.

Ο εκπαιδευτής πριν ξεκινήσει τη διαμόρφωση του συμβολαίου στην ομάδα οφείλει να εξηγήσει στους εκπαιδευόμενους:

- τι ακριβώς είναι το συμβόλαιο
- ποια είναι η χρησιμότητά του
- με ποιο τρόπο θα φτιαχτεί και θα τηρείται.

Τα δυο σημαντικά βήματα που κάνουμε για να βοηθήσουμε την ομάδα να γίνει αποτελεσματική είναι να ξεκινήσουμε με ένα σαφές σύνολο οδηγιών για τη λειτουργικότητα της ομάδας και τα μέλη να ορίσουν ένα κοινό σύνολο προσδοκιών της ομάδας. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιούμε δυο φόρμες για να διευκολύνουμε αυτή τη διαδικασία: **τη φόρμα δήλωσης της πολιτικής της ομάδας και τη φόρμα συμφωνίας των προσδοκιών της ομάδας.**

Η δήλωση των πολιτικών της ομάδας παρέχει καθοδήγηση για τη λειτουργικότητα των αποτελεσματικών ομάδων και στοχεύει στο να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να διαμορφώσουν τους κανόνες και τις οδηγίες για τη λειτουργικότητα της ομάδας. Δηλαδή, η πολιτική της ομάδας είναι μια συμφωνία ενός συνόλου κανόνων συνεργασίας και συνύπαρξης που επιβάλλει ένα αριθμό δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

Η συμφωνία των προσδοκιών της ομάδας προσφέρει δυο σκοπούς: α) συνδυάζει την ομάδα με ένα κοινό σύνολο ρεαλιστικών προσδοκιών και επίσης β) προσφέρεται ως «κείμενο εν μέρει συμφωνίας» για να εμποδίζει τους εκπαιδευόμενους από το να κάνουν άστοχους ισχυρισμούς (η έρευνα έχει δείξει ότι οι υποχρεώσεις που ανακοινώνονται δημόσια έχουν λιγότερες πιθανότητες να παραβιαστούν).

Ιδιαίτερα, κάποιιοι τύποι ερευνητικών εργασιών μπορεί να χρειάζονται ένα άλλο σύνολο ρόλων, επιπλέον των λειτουργικών ρόλων του συντονιστή, του πρακτικογράφου, του ελεγκτή-ειδικού και του παρατηρητή-εμπυχωτή. Για παράδειγμα, αν απαιτείται κάποιο πείραμα, σε διαφορετικούς εκπαιδευόμενους μπορεί να ζητηθεί να αναλάβουν βασικές αρμοδιότητες για τη σχεδίαση του πειράματος τη ρύθμιση των συσκευών, την καταχώριση των αποτελεσμάτων και την επεξεργασία (συμπεριλαμβανομένης και της ανάλυσης σφαλμάτων).

Για να υπάρχει συνοχή στην ομάδα πρέπει οι εμπλεκόμενοι να έχουν κοινά ενδιαφέροντα.

Υπόδειγμα λειτουργίας της ομάδας σε κάθε συνάντηση

- Να επιλέξετε έναν από τους πιο κάτω γενικούς ρόλους.

1. Συντονιστής

- Κατευθύνει την ακολουθία των βημάτων (π.χ., πρέπει να πάμε στο επόμενο βήμα).
- Διαχειρίζεται το χρόνο (π.χ. ας το εξετάσουμε αργότερα αν έχουμε χρόνο).
- Ενδυναμώνει τις ιδέες του κάθε μέλους.
- Εξασφαλίζει ότι συμμετέχει στη διαδικασία κάθε μέλος της ομάδας.
- Συγκεντρώνει το ενδιαφέρον των μαθητών στην εργασία.
- Κατευθύνει τη συζήτηση της ομάδας και την εξαγωγή συμπερασμάτων ή εξηγεί πως προέκυψε μια λύση.

2. Πρακτικογράφος

- Καταγράφει τα βήματα της εργασίας.
- Ελέγχει την τήρηση του χρονοδιαγράμματος.
- Εξασφαλίζει ότι όλα τα μέλη της ομάδας συμφωνούν σε κάθε βήμα της επίλυσης προβλήματος ή στο σχεδιασμό και τις δράσεις (π.χ., συμφωνούμε όλοι σε αυτό;)
- Καταγράφει την έκθεση της ομάδας.

3. Ελεγκτής-Ειδικός

- Ελέγχει αν κατανόησαν κάτι όλα τα μέλη της ομάδας (π.χ., Γιώργο εξήγησέ μου αυτό το διάγραμμα) ή την ακρίβεια της τελικής λύσης.

- Εξασφαλίζει ότι διερευνήθηκαν όλες οι πιθανές λύσεις (π.χ. πιθανές στρατηγικές επίλυσης προβλήματος ή σχεδιασμοί ή δράσεις) και προτείνει εναλλακτικές προσεγγίσεις ή ασχολείται με τις προτεινόμενες λύσεις (π.χ., ως το δούμε αυτό από άλλη σκοπιά)
- Παρέχει επιχειρήματα και εξηγήσεις στα μέλη της ομάδας.
- Εξασφαλίζει ότι είναι σωστά και η ερμηνεία του προβλήματος και η ερμηνεία των δεδομένων (π.χ., δεν είμαι σίγουρος ότι είμαστε στο σωστό δρόμο).

4. Παρατηρητής-Εμψυχωτής

- Εξασφαλίζει ότι ο καθένας κατανόησε και τη λύση και τη στρατηγική που χρησιμοποιήθηκε για την επίτευξή της.
 - Ενεργοποιεί την ομάδα όταν το κίνητρο είναι χαμηλό προτείνοντας μια καινούρια ιδέα (π.χ., μπορούμε να το κάνουμε αυτό!) είτε με χιούμορ είτε με ενθουσιασμό (π.χ., αυτή είναι μια καταπληκτική ιδέα).
 - Κάνει μια περίληψη της συζήτησης της ομάδας και των συμπερασμάτων (π.χ., αυτό είναι που έχουμε αποφασίσει).
- Να εναλλάσσετε αυτούς τους ρόλους τακτικά. Σε περίπτωση που η εργασία απαιτεί ειδικούς ρόλους να λαμβάνετε και άλλους ειδικούς ρόλους.
 - Να συμφωνήσετε τι ακριβώς θα κάνει κάθε μέλος της ομάδας πριν την επόμενη συνάντηση.
 - Να κάνετε την απαιτούμενη ατομική προετοιμασία.
 - Ο συντονιστής να επικοινωνεί με τα άλλα μέλη της ομάδας πριν τη συνάντηση για να τους υπενθυμίσει τις υποχρεώσεις τους.
 - **Συνάντηση και εργασία.**
 - ο Να αναπτύξετε ένα προσχέδιο με τις λύσεις του προβλήματος ή την έκβαση του θέματος που ετέθη προς συζήτηση την προηγούμενη φορά.
 - ο Να συμφωνήσετε για τους ρόλους που θα αναλάβει κάθε μέλος την επόμενη φορά.
 - ο Να εξετάσετε σχολαστικά τυχόντα λάθη που εντόπισε ο εκπαιδευτικός στην εργασία σας. Βεβαιωθείτε ότι ο καθένας κατάλαβε τα λάθη και προτείνετε λύσεις για τη διόρθωσή τους.
 - ο Να εξετάσετε σχολαστικά τις κύριες ιδέες του προβλήματος.
 - Ο πρακτικογράφος προετοιμάζει το τελικό κείμενο της λύσης του προβλήματος.

- Ο ελεγκτής ελέγχει σχολαστικά το κείμενο και το επιστρέφει σε κάθε μέλος της ομάδας το οποίο συμμετείχε ενεργά στη λύση του προβλήματος ή στην έκβαση του θέματος που ετέθη. Αν ο ελεγκτής προαισθάνεται κάποιο πρόβλημα που ίσως εκδηλωθεί κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι στις υποχρεώσεις του να το αναφέρει στον καθένα.
- Ο συντονιστής επιστρέφει το τελικό κείμενο-λύση του προβλήματος συμπληρώνοντάς το με τα ονόματα των μελών της ομάδας τα οποία συμμετείχαν ενεργά στην επίλυσή του.
- Να απευθύνεστε στον υπεύθυνο εκπαιδευτικό αν η ομάδα σας έχει να υποβάλλει μια ερώτηση.
- Να απευθύνεστε στον υπεύθυνο εκπαιδευτικό αν συμβεί κάποια σύγκρουση στην ομάδα που εμποδίζει την ορθή λειτουργία της.
- Να αντιμετωπίσετε τα μη συνεργάσιμα μέλη της ομάδας. Αν ένα μέλος της ομάδας αρνείται να συνεργαστεί, δε θα συμπεριληφθεί το όνομά του στο τελικό κείμενο της λύσης του προβλήματος. Αν το πρόβλημα με το συγκεκριμένο μέλος είναι μόνιμο, τότε η ομάδα πρέπει να απευθυνθεί στον υπεύθυνο εκπαιδευτικό για την επίλυση του προβλήματος. Το μη συνεργάσιμο μέλος πρέπει να τοποθετηθεί σε μια άλλη ομάδα της αρεσκείας του.
- Επίσης, πρέπει να λάβετε υπόψη σας ότι για να γίνετε επιτυχημένα μέλη της ομάδας, πρέπει να:
 - καταλάβετε τους στόχους της ομάδας, τις υποχρεώσεις σας και τη χρονολογική σειρά περάτωσης των εργασιών.
 - γνωρίζετε πως αξιολογείται μια επιτυχία.
 - κατανοείτε πως παρέχεται η πληροφορία στους ενδιαφερόμενους (μέλη ομάδας και εκπαιδευτικό)
 - γνωρίζετε ποιος είναι υπεύθυνος για κάτι.
 - γνωρίζετε πως τα ζητήματα διαχειρίζονται και κλιμακώνονται προς την τελική λύση.
 - είστε δυναμικοί κατά το χειρισμό των θεμάτων.
 - είστε τόσο ανοικτόμυαλοι όσο και δυνατοί.
 - δέχεστε συχνά τον εκπαιδευτικό στην ομάδα.

Υπόδειγμα συνάντησης για την καθιέρωση της πολιτικής και της συμφωνίας των προσδοκιών της ομάδας

Στόχοι της συνάντησης:

1. Η συμφωνία ενός συνόλου κανόνων συνεργασίας και συνύπαρξης (η πολιτική της ομάδας)
2. Η έκφραση προσδοκιών των μελών της ομάδας

Η διαμόρφωση της πολιτικής της ομάδας

Η πολιτική της ομάδας είναι μια συμφωνία ενός συνόλου κανόνων συνεργασίας και συνύπαρξης που επιβάλλει ένα αριθμό δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Οι εκπαιδευόμενοι οφείλουν να τηρούν τους όρους της συμφωνίας (συμβολαίου).

Διαδικασία για τη διαμόρφωση της πολιτικής της ομάδας:

Ο συντονιστής διαβάσει τους προτεινόμενους ειδικούς κανόνες συνεργασίας και συνύπαρξης που μπορεί να είναι:

- ως άτομα και ως μέλη της ομάδας μας έχουμε δικαιώματα και υποχρεώσεις,
- μπορούμε να εκφράζουμε την άποψή μας, χωρίς να υφιστάμεθα κριτική,
- στις όποιες ασκήσεις γίνουν μέσα στην ομάδα δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις, σημασία έχει η συμμετοχή και οι απόψεις των μελών της ομάδας,
- δεν σχολιάζουμε τις απόψεις των άλλων μελών με προσβλητικό ή απαξιωτικό τρόπο,
- μπορούμε να εκφράζουμε τις απορίες μας γύρω από τα θέματα που συζητιούνται κάθε φορά,
- μπορούμε να διαμορφώσουμε το εκπαιδευτικό υλικό υπό την εποπτεία του εκπαιδευτικού και να ζητήσουμε να συμπεριληφθούν συγκεκριμένες ενότητες στα πλαίσια που έχουν οριστεί,
- είμαστε όσο πιο συνεπείς γίνεται στην ώρα προσέλευσης,
- είναι καλό για εμάς και για την ομάδα να μην απουσιάζουμε και να παραμένουμε από την αρχή ως το τέλος στις συναντήσεις,
- να αποφεύγουμε τη χρήση πολύ συγκεκριμένων παραδειγμάτων που αφορούν εμάς ή άλλα μέλη της ομάδας,
- προσπαθούμε να μην καταναλώνουμε μεγάλο μέρος του χρόνου της ομάδας, ώστε να έχουν όλα τα μέλη την ευκαιρία να συμμετέχουν,
- σε περίπτωση αργοπορίας ή απουσίας ενημερώνουμε,

- η εισαγωγή νέων κανόνων ή η επαναδιαπραγμάτευση του συμβολαίου γίνεται μετά από συζήτηση με τα μέλη της ομάδας και κοινή συμφωνία,
- οι αποφάσεις της ομάδας λαμβάνονται με ψηφοφορία και υπερισχύει η άποψη της πλειοψηφίας.
- σε περίπτωση που κάποιος δεν συμμετέχει με οποιοδήποτε τρόπο στη διαδικασία της ομαδικής εργασίας να μην καταχωρείται το όνομά του στο ημερολόγιο της ομάδας.

Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να προτείνουν και να διαπραγματευτούν και άλλους κανόνες

Διαδικασία για τη συμφωνία των προσδοκιών της ομάδας

- Ο εκπαιδευτικός κάνει μια μικρή εισήγηση στην οποία εξηγεί τους γενικούς στόχους των συναντήσεων της ομάδας και θέτει τους γενικούς άξονες και τη μορφή της συμφωνίας των προσδοκιών της ομάδας. Ο εκπαιδευτικός πριν ξεκινήσει τη διαμόρφωση της συμφωνίας των προσδοκιών της ομάδας οφείλει να εξηγήσει στους εκπαιδευόμενους:

- τι ακριβώς είναι η συμφωνία,
- ποια είναι η χρησιμότητά της,
- με ποιο τρόπο θα φτιαχτεί και θα τηρείται.

- Το κάθε μέλος της ομάδας αναφέρει στα άλλα μέλη της ομάδας τις προσδοκίες του από τις συναντήσεις. Διαθέσιμος χρόνος για το κάθε μέλος είναι 3-5 λεπτά.

Ένα υπόδειγμα γενικών αξόνων της συμφωνίας των προσδοκιών της ομάδας είναι:

- τι προσδοκώ εγώ από το μάθημα των ερευνητικών εργασιών;
- τι το μάθημα από εμένα;
- τι εγώ από τον εαυτό μου στα πλαίσια αυτού του μαθήματος;
- τι προσδοκώ από τα άλλα μέλη της ομάδας;
- προσδοκώ να αναλάβω αρχηγικό ρόλο στην ομάδα;
- προσδοκώ να αναλάβω κάποιους συγκεκριμένους ρόλους που απαιτούνται για την αποτελεσματικότητα της ομάδας;
- προσδοκώ ότι θα έρχομαι προετοιμασμένος κάθε φορά από κάθε άποψη;
- προσδοκώ να έχω καλούς τρόπους συμπεριφοράς στην ομάδα;
- προσδοκώ να είμαι υπεύθυνος για το μέρος της εργασίας που αναλαμβάνω;
- προσδοκώ να εργάζομαι σκληρά και να επιτυγχάνω υψηλούς βαθμούς ή προσδοκώ απλά να τα καταφέρω;

- προσδοκώ να συμμετέχω στη συζήτηση, να θέτω και να απαντώ σε ερωτήσεις;
 - προσδοκώ να μην εργάζομαι στην ομάδα και να απαιτώ τον ίδιο βαθμό με τους συμμαθητές μου;
 - Προσδοκώ ότι θα δεσμεύομαι στις συλλογικές αποφάσεις και θα τις υποστηρίζω;
 - Προσδοκώ ότι θα έρχομαι με μια θετική διάθεση στην ομάδα και θα δίνω τον καλύτερό μου εαυτό;
- Ο πρακτικογράφος καταγράφει τις προσδοκίες που ακούει, καθώς και τις δικές του. Ο κατάλογος προσδοκιών θα φυλαχτεί, για να αξιοποιηθεί σε επόμενες συναντήσεις και στην τελική αξιολόγηση.
 - Ο εκπαιδευτικός μπορεί να αυτοσχεδιάσει και, ανάλογα με το στόχο της ομάδας και το προφίλ των εκπαιδευομένων, να προσθέσει τα στοιχεία εκείνα που θεωρεί ότι θα βοηθήσουν στον προσανατολισμό της ομάδας.
 - Ο συντονιστής, διαβάζει τον τελικό πίνακα με τις προσδοκίες και ζητάει από τα μέλη να εκφράσουν τη γνώμη τους για τα στοιχεία εκείνα που θεωρούν σημαντικά προκειμένου να νιώθουν άνετα, ώστε να συμμετέχουν στην ομάδα αυτή.
 - Σχηματίζεται έτσι ένα βασικό συμβόλαιο, του οποίου οι όροι ζητείται να συμφωνηθούν από τα μέλη. Τα μέλη δεσμεύονται στην τήρηση αυτού του συμβολαίου.
 - Ο εκπαιδευτικός διευκρινίζει: (α) ότι το συμβόλαιο αυτό δεν αποτελεί μέσο σχολικής πειθαρχίας, αλλά μέσο διευκόλυνσης της συνύπαρξης στη μαθητική ομάδα και (β) ότι, οποιαδήποτε στιγμή, όλοι οι κανόνες του συμβολαίου μπορούν να ξανασυζητηθούν στην ολομέλεια και να τροποποιηθούν ή να ακυρωθούν.
 - Ο συντονιστής κλείνει τη συνάντηση συνοψίζοντας όσα ακούστηκαν και δίνοντας χρόνο για ερωτήσεις και διευκρινήσεις. Υπενθυμίζει το θέμα της επόμενης συνάντησης.

Στάδια βελτίωσης της ομάδας

Μορφοποίηση:

- Οι οδηγίες ή κατευθύνσεις είναι επιθυμητές.
- Από τα μέλη δεν προσέχουν τι λει κάποιιο άλλο μέλος.
- Τα θέματα συζητούνται επιφανειακά.
- Τα μέλη ρωτάνε μεταξύ τους ο ένας τον άλλο.

- Όλα τα μέλη ενθαρρύνονται να μιλάνε. Ο συντονιστής μοιράζει πληροφορίες.
- Η επάρκεια των μελών μπορεί να αμφισβητείται.

Καταιγίδα:

- Οι προσπάθειες γίνονται για να επιτυγχάνουν επιρροή.
- Μπορεί να διαμορφώνονται υπο-ομάδες.
- Η κριτική αρχίζει.
- Αποφεύγουν μερικώς στο να κάνουν εργασίες.
- Τα θέματα διερευνώνται.
- Τα μέλη αποφασίζουν για τη δυναμική της ομάδας.
- Ο συντονιστής είναι υποστηρικτικός και ενθαρρύνει την ποιότητα των θεμάτων.
- Η προτεραιότητα των θεμάτων είναι προκλητική.
- Συζητείται η ατομική προσπάθεια.

Θέσπιση κανόνων:

- Τα μέλη ξεκινούν τη διαφωνία με το συντονιστή.
- Τα μέλη είναι πιο χαλαρά.
- Λιγότερη πρόκληση σε θέματα προτεραιότητας.
- Η ομάδα κοιτάζει για τα κατορθώματα της εργασίας.
- Οι ομάδες συγκρίνουν τα αποτελέσματά τους με τις άλλες ομάδες.
- Τα μέλη μπορεί να καθοδηγούν τη συζήτηση.
- Ο συντονιστής αναδύει τα θετικά/αρνητικά ζητήματα.

Ερμηνεία:

- Οι ρόλοι είναι σαφείς.
- Οι υποχρεώσεις συζητούνται και τα αποτελέσματα (θετικά ή αρνητικά) επανελέγχονται.
- Έχουμε δημιουργική επίλυση προβλήματος.
- Η συνεργασία με τους άλλους είναι σημαντική.
- Ο συντονιστής καλεί την ομάδα να σκέφτεται πιο στρατηγικά.

Λήψη αποφάσεων στην ομάδα

Η πλειοψηφική λήψη αποφάσεων είναι μια από τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους ομαδικής λήψης αποφάσεων. Αυτή απαιτεί ότι όλα τα μέλη της συμφωνούν ότι μπορούν να συμβιώσουν με την απόφαση. Με άλλα λόγια, ακόμη και αν η απόφαση αντιπροσωπεύει μια προτιμώμενη επιλογή ενός μέλους, κάθε μέλος πρέπει να συμφωνήσει (δεσμευθεί) ότι θα την υποστηρίξει. Η πλειοψηφική λήψη αποφάσεων είναι η προτεινόμενη μέθοδος για τη λήψη αποφάσεων και της ομαδικής υποστήριξής τους. Κάποιοι πιστεύουν ότι αυτή η μέθοδος απαιτεί αρκετό χρόνο. Εντούτοις, οι ομάδες χρησιμοποιώντας πλειοψηφική λήψη αποφάσεων, είναι αναμενόμενο να έχουν υψηλότερη κυριότητα των αποφάσεων μακροπρόθεσμα. Γι' αυτό, τα μέλη της ομάδας πρέπει να ξοδεύουν περισσότερο χρόνο στο να υποστηρίζουν τις αποφάσεις τους και λιγότερο χρόνο στο να τις ξανασυζητούν ή στο να αποτυγχάνουν να τις διεκπεραιώσουν.

Πως παίρνονται οι αποφάσεις στην πλειοψηφική λήψη αποφάσεων

1. Ένα μέλος της ομάδας δηλώνει την προτεινόμενη απόφαση.
2. Ο πρακτικογράφος γράφει την πρόταση στον πίνακα παρουσιάσεων, ώστε κάθε μέλος να μπορεί να τη δει και να ελέγξει την ακρίβεια και την πληρότητά της.
3. Ο συντονιστής ρωτάει κάθε μέλος της ομάδας αν υποστηρίζει την απόφαση (γιατί ναι και γιατί όχι).
4. Τα μέλη της ομάδας που αντιτίθενται στην απόφαση μπορούν να προτείνουν τροποποιήσεις ή εναλλακτικές αποφάσεις.
5. Αν όλα τα μέλη της ομάδας συμφωνούν ότι μπορούν να υποστηρίξουν την προτεινόμενη απόφαση, τότε γίνεται αποδεκτή και κάθε μέλος δεσμεύεται ότι θα την υποστηρίξει.

Φόρμα για τον έλεγχο λήψης αποφάσεων στην ομάδα

Οδηγίες: Σκεφτείτε τρόπους με τους οποίους η ομάδα σας συνήθως παίρνει αποφάσεις. Μετά διαβάστε τις πιο κάτω δηλώσεις και επιλέξτε τρεις από αυτές που πιστεύετε ότι αντιπροσωπεύουν την ομάδα σας.

- Όταν η λήψη αποφάσεων είναι απαραίτητη, συνήθως λίγα μέλη της ομάδας ασχολούνται με αυτή.
- Ο καθηγητής συνήθως αποφασίζει.
- Όλα τα μέλη της ομάδας ενθαρρύνονται να εκφράσουν τις απόψεις τους πριν ληφθεί η απόφαση.
- Προσπαθούμε να ενσωματώσουμε κάτι από τον καθένα στην απόφαση.

- Συχνά χρησιμοποιούμε τον κανόνα της πλειοψηφίας.
- Το πιο υπεύθυνο άτομο παίρνει την απόφαση.
- Συχνά όλα τα μέλη της ομάδας συμφωνούν στις αποφάσεις και τις υποστηρίζουν ολόψυχα.
- Μόνο ένα μικρό ποσοστό συμμαθητών μας ασχολείται με την ομάδα.
- Παίρνουμε μια απόφαση μόνο όταν τα περισσότερα μέλη της ομάδας συμφωνούν σε μια ιδιαίτερη δράση.
- Δεν παίρνουμε απόφαση, αν κάθε μέλος της ομάδας δεν συμφωνήσει να την υποστηρίξει πλήρως.
- Τα μέλη της ομάδας μας επιτρέπεται να εκφράσουν τις απόψεις τους, αλλά τελικά ο συντονιστής της ομάδας παίρνει τις αποφάσεις.
- Λίγα μέλη της ομάδας συνήθως επικρατούν στην ομάδα.
- Δεν παίρνουμε αποφάσεις, εκτός αν, κάθε μέλος της ομάδας μπορεί να τη δεχτεί σε κάποια έκταση.
- Χρειαζόμαστε μια αριθμητική πλειοψηφία πριν πάρουμε μια απόφαση.
- Δεν παίρνουμε απόφαση μέχρι να την υποστηρίξει ενεργά κάθε μέλος της ομάδας.

Διαχείριση της δυναμικής των ομάδων.

Καταιγισμός ιδεών

Ο καταιγισμός ιδεών προάγει τη δημιουργική σκέψη. Είναι συνήθως χρήσιμη όταν χρησιμοποιείται σε μικρές ομάδες για τη συζήτηση ενός θέματος, προβλήματος ή ερώτησης. Είναι μια από τις πιο δημοφιλείς τεχνικές για μικρές ομάδες διότι είναι απλή στη χρήση της, απαιτεί λίγο χρόνο και υλικό και είναι αρκετά αποτελεσματική.

Χρησιμοποιούμε την τεχνική αυτή όταν επιθυμούμε να σχηματίσουμε μια ποικιλία ιδεών σχετικά με το θέμα ή να απαντήσουμε σε μια ερώτηση.

Ο σκοπός του καταιγισμού ιδεών είναι να συλλέξει διαφορετικές ιδέες σχετικά με ένα θέμα. Αξιοποιούμε τη δημιουργικότητα των μελών της ομάδας χωρίς να σταματήσουμε να συζητάμε ή να κρίνουμε την αξία κάθε πρότασης.

Είναι χρήσιμο να έχουμε καλά ορισμένο και σαφές το δηλωμένο πρόβλημα ή την ερώτηση στην οποία θα απαντήσουν οι εκπαιδευόμενοι.

Ο καταιγισμός ιδεών διαρκεί 15 έως 30 λεπτά και εξαρτάται από το μέγεθος της ομάδας και την πολυπλοκότητα του θέματος, του προβλήματος ή της ερώτησης. Το ιδανικό μέγεθος της ομάδας για τον καταιγισμό ιδεών είναι 4 με 7 μέλη.

Χρησιμοποιούμε 10 έως 15 λεπτά για τη διαμόρφωση και καταγραφή των ιδεών για κάθε μικρή ομάδα. Χρησιμοποιούμε με προσοχή το χρόνο για να περιορίσουμε επαναλήψεις και ζητήματα προτεραιότητας. Ο πρακτικογράφος κάθε ομάδας καταγράφει τις ιδέες στον πίνακα παρουσίασης με τη σειρά που προτείνονται. Δεν σχολιάζουμε την καταλληλότητά τους.

Οι κανόνες λειτουργίας του καταιγισμού ιδεών

- Καταγράφουμε όλες τις ιδέες - όσο περισσότερες τόσο το καλύτερο. Δεν αποκρύβουμε ιδέες, ακόμη και αν δείχνουν χαζές.
- Δεν συζητάμε τις ιδέες καθώς αυτές διαμορφώνονται.
- Δεν κρίνουμε τις ιδέες. Όλες οι ιδέες είναι ευπρόσδεκτες.
- Ενθαρρύνουμε τους εκπαιδευόμενους να χτίζουν ο ένας πάνω στις ιδέες του άλλου.
- Αφού λήξει ο χρόνος της κατάθεσης ιδεών, ο συντονιστής της ομάδας επανεξετάζει τις ιδέες για να εντοπίσει διπλοεγγραφές ή παρεμφερείς ιδέες.
- Οι ομάδες επιλέγουν τρεις με πέντε ιδέες από αυτές και τίθενται υπό συζήτηση και διαπραγμάτευση
- Οι ομάδες χρησιμοποιούν την πλειοψηφική λήψη αποφάσεων για να επιλέξουν αυτές τις ιδέες.
- Στο τέλος δρομολογείται το θέμα. Αν το θέμα είναι απλό, τότε αναθέτουμε υποχρεώσεις για την διεκπεραίωση της απόφασης.
- Αν η απόφαση απαιτεί πολλαπλές δράσεις, τότε ανατίθεται σε μια ομάδα εθελοντών να αναπτύξει ένα πλάνο για τη διευθέτησή τους. Άλλη επιλογή είναι να σχεδιάσουμε μια άλλη συνάντηση για να αναπτύξουμε στόχους και στρατηγικές δράσης.

Αντιμετώπιση προβληματικών καταστάσεων μεταξύ των μελών της ομάδας

Κατά τη διάρκεια της ερευνητικής εργασίας αναπόφευκτα αρχίζουν να εμφανίζονται διαπροσωπικά προβλήματα. Για την επίλυσή τους προτείνονται διάφορες τεχνικές για να βοηθήσουμε τους εκπαιδευόμενους να μάθουν να αντιμετωπίζουν και να επιλύουν αυτά τα προβλήματα.

Τα πιο κοινά προβλήματα περιλαμβάνουν:

- τα μέλη εκείνα που αρνούνται να κάνουν το τμήμα της εργασίας που έχουν αναλάβει και απαιτούν τους ίδιους βαθμούς από αυτούς που είναι πιο υπεύθυνοι εκπαιδευόμενοι (αυτοί είναι γνωστοί ως «λαθρεπιβάτες»).
- αυταρχικά μέλη που προσπαθούν να υποχρεώσουν τους άλλους να κάνουν αυτό που επιθυμούν αυτοί.
- αντιδραστικά μέλη που αρνούνται να αναλάβουν κάποια εργασία στην ομάδα (τους κακοφαίνεται) καθώς και να συμμετάσχουν σε αυτή ή με κάποιους τρόπους σαμποτάρουν την προσπάθεια της ομάδας.
- μέλη της ομάδας με ευρείς αποκλίνοντες στόχους, δηλαδή ο ένας θέλει να κάνει την Α εργασία χωρίς να τον νοιάζει που θα καταλήξει και ο άλλος τη Β.

Προτάσεις επίλυσης προβλημάτων στην ομάδα

1. Χρήση της Δήλωσης των Προσδοκιών της ομάδας

Όταν οι εκπαιδευόμενοι αρχίζουν να παραπονούνται για «λαθρεπιβάτες» ή άλλα μη συνεργάσιμα μέλη της ομάδας, τους υπενθυμίζουμε να χρησιμοποιήσουν τη «Δήλωση Προσδοκιών της Ομάδας» για την αντιμετώπιση τέτοιων ανεπιθύμητων καταστάσεων. Επίσης, συμπληρώνουμε ότι αν ένας συμμαθητής τους δεν είναι συνεργάσιμος και συνεχίζουν να βάζουν το όνομά του στο ημερολόγιο της ομάδας, τότε δεν πρέπει να παραπονούνται.

2. Η έκθεση «λαθρεπιβάτης»

Στην αρχή τους δίνουμε ένα αντίγραφο με τίτλο: Αντιμετώπιση των «λαθρεπιβατών» και των αδρανών μελών και ζητάμε από τους εκπαιδευόμενους να γράψουν έκθεση μισής σελίδας πάνω στο αντίγραφο για το πώς αισθάνονται από εμπειρίες που είχαν και έχουν από «λαθρεπιβάτες».

Η έκθεση «λαθρεπιβάτης» είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την προαγωγή υγιών αλληλεπιδράσεων μέσα στις ομάδες. Καλή δυναμική της ομάδας δεν σημαίνει ότι κάποια άτομα πρέπει να προσφέρονται ως «ανθρωπάκια» και καλό είναι να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Οι θέσεις των εκπαιδευομένων στην έκθεση «λαθρεπιβάτης» κυμαίνονται ευρύτατα, από προχειρογραμμένες προτάσεις σε ένα κομμάτι χαρτί τσαλακωμένο, καλογραμμένες προτάσεις, και διορατικές μακροσκελείς προτάσεις. (Αρκετά ενδιαφέρον, πιθανώς ο καλύτερος προγνώστης ενός προβληματικού μέλους ομάδας είναι οι τσαπατσούλικες και οι επιφανειακές απαντήσεις.)

Κοινές απαντήσεις των μαθητών Λυκείου περιλαμβάνουν μια σκληρή πραγματικότητα στην οποία έχουν χάσει ευκαιρίες από προηγούμενες περιπτώσεις κακομεταχείρισής τους από συμμαθητές τους, όταν επιχειρήσαν να

πάρουν τον έλεγχο στα χέρια τους. Ακόμη και με τη δυναμική παρότρυνση των εκθέσεων «λαθρεπιβάτης», οι μαθητές συνήθως προτείνουν να δοθεί στους «λαθρεπιβάτες» και στους αδιάφορους μαθητές λιγότερη εργασία από την πρώτη τους συνάντηση. Εντούτοις, στη δεύτερη συνάντηση, οι μαθητές γενικά ξεκινούν με διστακτικά βήματα για να αντιμετωπίσουν τους μη συνεργάσιμους.

Οι μαθητές που συνεισφέρουν στην ομάδα απαιτείται να γνωρίζουν ότι ο υπεύθυνος καθηγητής θα είναι ένας σύμμαχος αν διαπιστώσει ότι έκαναν ένα δύσκολο βήμα για να αντιμετωπίσουν τους συμμαθητές τους, ακόμη και αν η αντιμετώπιση ήταν η μη καταχώρηση του ονόματός τους στο ημερολόγιο της ημέρας.

Διάφορα στοιχεία στη «Δήλωση των Πολιτικών της Ομάδας» δίνουν εργαλεία στους εκπαιδευόμενους ώστε να αντιμετωπίσουν προβληματικά μέλη στην ομάδα. Εκεί δηλώνεται ότι αν ένα μέλος της ομάδας δεν εμπλέκεται ουσιαστικά στην εργασία της ομάδας, το όνομά του να μην καταχωρείται στο ημερολόγιο.

Στην περίπτωση που ένας μαθητής δημιουργεί συνεχώς προβλήματα στην ομάδα τον αντιμετωπίζουμε ως εξής:

Στην πρώτη συνάντηση, εισάγουμε τους εκπαιδευόμενους στην *ενεργή ακρόαση*, στην οποία κάθε πλευρά κάνει τη δική της πρόταση και η άλλη πρέπει να επαναλαμβάνει την πρόταση στην ολότητά της, για την ικανοποίηση της πρώτης πλευράς, χωρίς να αντιδρά (πολύ συχνά το πρόβλημα σχεδόν λύνεται από μόνο του εφόσον κάθε πλευρά μπορεί να προφέρει με ευκρίνεια την πρόταση της άλλης). Τότε μιλάμε για το τι θα συμβεί μετά, περιλαμβάνοντας και την πιθανότητα της αποπομπής του εκπαιδευόμενου.

3. Σεμινάριο διαχείρισης κρίσεων

Οι εκπαιδευόμενοι συνήθως έχουν δυνατές αναστολές στο να μιλάνε για τα προβλήματά τους ή μπορεί απλά να επιθυμούν να αποφύγουν τη δυσαρέσκεια.

Το σεμινάριο διαχείρισης κρίσεων παρέχει ένα σχετικά άνετο τόπο συζήτησης για την ανάδειξη των προβλημάτων και μεταφέρει με σαφήνεια το μήνυμα στους εκπαιδευόμενους και για την υποχρέωσή τους και για τα μέσα που διαθέτουν για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα μόνοι τους.

Σε μερικές περιπτώσεις οι ομάδες έχουν σοβαρά προβλήματα, τέτοια που να απαιτείται να επιβάλλουν στα μέλη τους να συζητήσουν το πρόβλημα με τον υπεύθυνο εκπαιδευτικό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι ομάδες έχουν έναν «λαθρεπιβάτη» είτε έναν καλό μαθητή ο οποίος αισθάνεται (συνήθως δίκαια) ότι αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας.

Τα περισσότερα από αυτά τα προβλήματα επιλύονται μέσω της ενεργής ακρόασης και πολύ σπάνια καταλήγουν με έναν εκπαιδευόμενο που να τους εγκαταλείπει είτε

με έναν αποπεμπόμενο.

Διαδικασία

Με μια γρήγορη ματιά στο τεστ «Αξιολόγησης της προόδου προς μια αποτελεσματική ομάδα» μπορούμε να εντοπίσουμε τα προβλήματα που θα συζητηθούν σε αυτό το σεμινάριο. Στο σεμινάριο αναδείξτε ένα ειδικό θέμα, όπως για παράδειγμα, ο «λαθρεπιβάτης», και ζητείστε από τους εκπαιδευόμενους να προτείνουν διάφορες στρατηγικές επίλυσης του προβλήματος μέσω καταιγισμού ιδεών (brainstorming). Μια στρατηγική είναι να δώσετε μία με δυο προτάσεις. Γράψτε τις ιδέες των εκπαιδευομένων στον πίνακα και ζητείστε από τις ομάδες να αποφασίσουν για την καλύτερη πρώτη απάντηση, την καλύτερη δεύτερη απάντηση αν η πρώτη απάντηση δεν δίνει τα επιθυμητά αποτελέσματα και την καλύτερη τελευταία απάντηση ως λύση ανάγκης. Μαζέψτε και βάλτε σε μια λίστα αυτές τις απαντήσεις. Οι εκπαιδευόμενοι θα αποχωρήσουν με εξαιρετικές στρατηγικές τις οποίες εξέθεσαν μόνοι τους.

Μία ή δυο βδομάδες μετά, σε παρόμοιο σεμινάριο, μπορείτε να συζητήσετε για να επιλύσετε ένα άλλο πρόβλημα, π.χ., κάποιο μέλος της ομάδας που θέλει να επιβληθεί στην ομάδα.

4. Αξιολόγηση της προόδου προς μια λειτουργική και αποτελεσματική ομάδα

(Πρέπει να δίνεται αρκετές φορές κατά τη διάρκεια της ερευνητικής εργασίας ώστε οι εκπαιδευόμενοι να αναστοχάζονται για την πορεία της ομάδας τους.

Οι εκπαιδευόμενοι ρέπουν στο να αποσιωπούν κάποια προβλήματα μέχρι να γίνουν αρκετά σοβαρά για να προξενήσουν ξεσπάσματα. Στην περίπτωση αυτή το πρόβλημα τίθεται υπό συζήτηση όπου μπορεί να αντιμετωπιστεί με ένα λιγότερο συναισθηματικό και περισσότερο δημιουργικό τρόπο. Με τη φόρμα ελέγχου της αποτελεσματικότητας της ομάδας, που παρουσιάζεται πιο κάτω, μπορούμε να εντοπίσουμε τέτοια προβλήματα.

Φόρμες για τη βελτίωση της λειτουργικότητας των ομάδων

I. Φόρμα για τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας της ομάδας

(Αυτή η αξιολόγηση δείχνει το επίπεδο συμμετοχής των μελών της ομάδας και των υποχρεώσεων. Δεν έχει σχέση με την αξιολόγηση γνώσεων.)

Όνομα μέλους : _____

ΔΡ : Διαφωνώ ριζικά
Δ : Διαφωνώ
Ο : Ουδέτερη στάση
Σ : Συμφωνώ
ΣΑ : Συμφωνώ απόλυτα

Συμπληρώνοντας αυτή τη φόρμα, θα αποκτήσεις μια γενική ιδέα από τις περιοχές στις οποίες πιστεύεις ότι τα καταφέρνει ή δεν τα καταφέρνει καλά η ομάδα σου.

Η φόρμα σκόπιμα αποφεύγει τα διαβαθμισμένα σκορ σε κάθε κριτήριο, καθώς αυτό είναι ένα υποκειμενικό μέσο κατάταξης της «αποτελεσματικότητας». Με μια γρήγορη ματιά στις στήλες θα δεις κάποια χαρακτηριστικά τα οποία η ομάδα σου ίσως θα είναι σκόπιμο να συζητήσει.

Κριτήρια	ΔΡ	Δ	Ο	Σ	ΣΑ
Σκοποί και δεσμεύσεις					
1. Έχουμε σαφή κατανόηση των στόχων μας.					
2. Γνωρίζουμε τις προτεραιότητές μας.					
3. Όλα τα μέλη της ομάδας ήμαστε δεσμευμένα με τους στόχους μας					
Η διαδικασία της ομάδας					
4. Έχουμε αποτελεσματικές διαδικασίες επικοινωνίας.					
5. Έχουμε αποτελεσματικές διαδικασίες επίλυσης προβλήματος.					
6. Έχουμε αποτελεσματικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων.					
7. Έχουμε αποτελεσματικές διαδικασίες ατομικής ευθύνης.					
Διαδικασίες επίδοσης					
8. Έχουμε αποτελεσματικές διαδικασίες για τον εντοπισμό της ατομικής επίδοσης.					
9. Έχουμε αποτελεσματικές διαδικασίες για ικανοποιητικά καλή εργασία.					
Μέλη ομάδας					
10. Τα μέλη της ομάδας σέβονται και ακούν ο ένας τον άλλο.					
11. Τα μέλη της ομάδας αντιμετωπίζουν τις διαφωνίες επικοινωνητικά.					
12. Τα μέλη της ομάδας συμμετέχουν ενεργά στη διαχείριση του project.					
Δημιουργικότητα					
13. Ενθαρρύνουμε τις αποκλίνουσες ιδέες (παραγωγή πολλών ιδεών, που ανήκουν σε πολλές διαφορετικές κατηγορίες ή είναι πρωτότυπες).					
14. Αξιοποιούμε το δημιουργικό ταλέντο κάθε μέλους.					

15. Παράγουμε πολλές σκέψεις ή ιδέες μαζί.					
Διαπροσωπικές σχέσεις					
16. Εμπιστεύομαι τα μέλη της ομάδας μου.					
17. Υποστηρίζουμε ο ένας τον άλλο.					
18. Τα μέλη της ομάδας συνεισφέρουν εξ ίσου σε αυτή.					
19. Η συμπεριφορά των μελών της ομάδας είναι ενωτική					
Ικανοποίηση					
20. Μου αρέσει (το απολαμβάνω) να εργάζομαι σε αυτή την ομάδα.					

Πηγή: Προσαρμοσμένο από τον Christensen Hughes, J. 'Tools and techniques for enhancing the quality and effectiveness of student teams', in 'Quality conversations : 2002 annual international conference of the Higher Education Research and Development Society of Australasia 7-10 July, Perth, Western Australia' edited by A Goody, J Herrington and M Northcote, pages 114-118. Jamieson Centre ACT: HERDSA (Μετάφραση στα Ελληνικά από τον Αλέξανδρο Παπαδημητρίου, Σχολικό Σύμβουλο Δ.Ε.)

II. Φόρμα για τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας της ομάδας

(Αυτή η αξιολόγηση δείχνει το επίπεδο συμμετοχής των μελών της ομάδας και των υποχρεώσεων. Δεν έχει σχέση με την αξιολόγηση γνώσεων.)

Όνομα μέλους : _____

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ		
<i>Κυκλώστε έναν από τους αριθμούς 1 έως 7 που θεωρείτε ότι αντιπροσωπεύει τη λειτουργικότητα της ομάδας σας.</i>		
ΣΤΟΧΟΙ		
Οι στόχοι της ομάδας είναι ασαφείς.	1 2 3 4 5 6 7	Οι στόχοι της ομάδας είναι σαφείς και τίθενται από όλα τα μέλη της ομάδας.
Τα μέλη της ομάδας δείχνουν λίγο ενδιαφέρον στην πραγματοποίηση των στόχων.	1 2 3 4 5 6 7	Όλα τα μέλη νοιάζονται για τους στόχους της ομάδας και συμμετέχουν για την επιτυχία τους.
ΗΓΕΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ		
Η ομάδα έχει έλλειψη από ικανούς συντονιστές.	1 2 3 4 5 6 7	Η ομάδα έχει αποτελεσματικούς συντονιστές.

Η ομάδα εξαρτάται παρά πολύ από ένα ή δυο άτομα που έχουν ηγετικές ικανότητες.	1 2 3 4 5 6 7	Σχεδόν όλα τα μέλη της ομάδας αναλαμβάνουν το ρόλο του συντονιστή.
Οι συντονιστές δεν αναλαμβάνουν τις αρμοδιότητες που έχουν οριστεί.	1 2 3 4 5 6 7	Τα μέλη έχουν καταλάβει και αποδέχονται τις αρμοδιότητες του συντονιστή.
ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ		
Δεν παίρνονται αποφάσεις ή είναι ασαφείς.	1 2 3 4 5 6 7	Οι αποφάσεις είναι σαφείς και εφαρμόσιμες.
Οι αποφάσεις παίρνονται σύμφωνα με τις γνώμες και όχι με τα γεγονότα.	1 2 3 4 5 6 7	Η ομάδα παίρνει αποφάσεις σύμφωνα με τις πληροφορίες που διαθέτει.
Οι αποφάσεις παίρνονται γρήγορα, χωρίς αρκετή συζήτηση.	1 2 3 4 5 6 7	Ο καθένας συμμετέχει στη συζήτηση με διαφορετικές προοπτικές.
Η απόφαση παίρνεται χωρίς πλειοψηφία, αφήνοντας τους άλλους εκτός διαδικασίας.	1 2 3 4 5 6 7	Οι αποφάσεις παίρνονται με πλειοψηφία και με πλήρη υποστήριξη των μελών.
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ		
Οι εντάσεις και οι διαφορές αποφεύγονται ή αγνοούνται.	1 2 3 4 5 6 7	Η ομάδα δρομολογείται και εργάζεται μέσω συγκρούσεων.
ΚΟΙΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ		
Η γνώση, η εμπειρία, το ταλέντο και οι δεξιότητες των μελών της ομάδας δεν χρησιμοποιούνται ή δεν αναγνωρίζονται.	1 2 3 4 5 6 7	Η γνώση, η εμπειρία, το ταλέντο και οι δεξιότητες των μελών της ομάδας χρησιμοποιούνται για την επίτευξη των στόχων της ομάδας.
Το πιο έμπειρο μέλος της ομάδας κάνει πάντα όλη την εργασία.	1 2 3 4 5 6 7	Τα μέλη της ομάδας ενθαρρύνονται να μαθαίνουν νέες δεξιότητες και να αναλαμβάνουν νέους ρόλους.
ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ		
Η ομάδα δίνει λύσεις και αντιμετωπίζει τα συμπτώματα χωρίς να λαμβάνει υπόψη της τη	1 2 3 4 5 6 7	Για κάθε κατάσταση γίνεται προσεκτική διάγνωση πριν από οποιαδήποτε δράση. Οι παρεμβάσεις

ρίζα του προβλήματος.		γίνονται στη ρίζα του προβλήματος, όχι στα συμπτώματα.
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΛΩΝ		
Κάποια μέλη κυριαρχούν στις συζητήσεις.	1 2 3 4 5 6 7	Όλα τα μέλη μοιράζονται ίσο χρόνο στις συζητήσεις.
Κάποια μέλη διακόπτονται όταν μιλούν ή δεν τους ακούει κανένας. Τα μέλη της ομάδας ενθαρρύνονται να προτείνουν ιδέες.	1 2 3 4 5 6 7	Όλα τα μέλη της ομάδας ακούν με σεβασμό και ενθαρρύνονται να μιλάνε.
Τα μέλη της ομάδας δεν συμμετέχουν ενεργά στη συζήτηση.	1 2 3 4 5 6 7	Τα μέλη της ομάδας συμμετέχουν ενεργά στη συζήτηση
Οι συζητήσεις είναι επιφυλακτικές και αμυντικές.	1 2 3 4 5 6 7	Οι συζητήσεις είναι σεβαστές, ειλικρινείς και ανοικτές.
ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ		
Τα μέλη της ομάδας είναι δύσπιστα. Η ατμόσφαιρα είναι δύσκολη και επιφανειακή.	1 2 3 4 5 6 7	Τα μέλη της ομάδας αισθάνονται άνετα ώστε να αποκαλύπτουν τα αισθήματά τους και να δέχονται υποστηρικτικές απαντήσεις από τους άλλους.
Γίνεται κριτική στα μέλη της ομάδας. Τα μέλη της φοβούνται να δώσουν και να πάρουν ανατροφοδότηση (παρατηρήσεις, υποδείξεις, βελτιώσεις, κ.α.)	1 2 3 4 5 6 7	Τα μέλη ακούν και χρησιμοποιούν την ανατροφοδότηση. Ο καθένας δείχνει άνετος να εκφράσει τη διαφωνία του.
Το κάθε μέλος ενδιαφέρεται για τον εαυτό του. Τα μέλη της ομάδας δεν υποστηρίζουν το ένα το άλλο.	1 2 3 4 5 6 7	Τα μέλη της ομάδας δείχνουν αυθεντικό ενδιαφέρον το ένα για το άλλο.
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
Η ομάδα είναι σε μια πληκτική κατάσταση και δεν δείχνει ανάπτυξη και πρόοδο.	1 2 3 4 5 6 7	Η ομάδα είναι ευέλικτη και αναζητάει νέους και καλύτερους τρόπους να κάνει πράγματα.
Τα μέλη της ομάδας αναλαμβάνουν πάντα τους ίδιους		Τα μέλη της ομάδας αλλάζουν συνεχώς ρόλους.

ρόλους.	1 2 3 4 5 6 7	
---------	---------------	--

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Μέσος όρος της ομάδας

Για την αξιολόγηση κάθε ερώτησης, προσθέστε τους αριθμούς που έχουν επιλέξει οι εκπαιδευόμενοι στο τεστ και διαιρέστε το δια τον αριθμό των μελών.

Αν μια 4-μελής ομάδα έχει επιλέξει για τους στόχους τα 4, 4, 5, 7, τότε ο μέσος όρος της βαθμολογίας της ομάδας για τους στόχους είναι $20/4=5$

Αν θέλουμε να βαθμολογήσουμε ανά κατηγορία (π.χ., για τη λήψη αποφάσεων), τότε προσθέτουμε τους μέσους όρους των ερωτήσεων κάθε κατηγορίας και το άθροισμα το διαιρούμε δια το σύνολο των ερωτήσεων.

II. Φόρμα για τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας της ομάδας

(Αυτή η αξιολόγηση δείχνει το επίπεδο συμμετοχής των μελών της ομάδας και των υποχρεώσεων. Δεν έχει σχέση με την αξιολόγηση γνώσεων.)

Όνομα μέλους : _____

Προβλήματα συναντήσεων	Συνήθως	Καμιά φορά	Σχεδόν ποτέ
Συνήθως καθυστερούμε στις συναντήσεις της ομάδας			
Τα μέλη της ομάδας έρχονται χωρίς προτάσεις			
Ένα με δυο μέλη μονοπωλούν τη συζήτηση			
Τα μέλη δεν έχουν το απαραίτητο υπόβαθρο που απαιτεί η έρευνα. Συνεπώς, τα μέλη			

είναι πολύ λίγο προετοιμασμένα για τη συζήτηση			
Τα μέλη εκφράζουν με σαφήνεια ότι θα ήθελαν να είναι κάπου αλλού			
Από τα μέλη συνεχώς το ένα διακόπτει το άλλο ή συνομιλούν ανά δυο χωρίς να ακούν το μέλος που «έχει το λόγο»			
Τα ζητήματα ποτέ δεν αποφασίζονται, μόνο προσποιούνται ότι είναι χαμηλής προτεραιότητας και να συζητηθούν την επόμενη φορά			
Ποτέ δεν αναπτύσσεται ένα συμπληρωματικό πλάνο δράσης. Τα μέλη συγκύζονται όσον αφορά το ποιο είναι το επόμενο βήμα και ποιος είναι υπεύθυνος για αυτό.			
Το ίδιο ή τα ίδια μέλη διεκπεραιώνουν το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας.			
Οι συναντήσεις γίνονται χωρίς να λαμβάνεται υπόψη			

το χάσιμο χρόνου.			
Οι εργασίες δεν ολοκληρώνονται στην ώρα τους ή ολοκληρώνονται με φτωχό περιεχόμενο.			
Πετυχαίνουμε τους στόχους μας και τις προσδοκίες μας.			

III. Φόρμα αξιολόγησης της ομάδας από τον εκπαιδευτικό

Αυτή η αξιολόγηση δείχνει το επίπεδο συμμετοχής των μελών της ομάδας και των υποχρεώσεων. Δεν έχει σχέση με την αξιολόγηση γνώσεων.

Όνομα ομάδας: _____

Κυκλώστε τον αντίστοιχα αριθμό

(1 – καθόλου, 2 – λίγο, 3 – αρκετά, 4 – πολύ, 5 – πάρα πολύ)

Πόσο αποτελεσματικός είναι (ήταν) ο προγραμματισμός των επιμέρους φάσεων που κάνατε	1	2	3	4	5
Πόσο συνεπείς είστε (ήσασταν) στην τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων	1	2	3	4	5
Σε τι βαθμό επικρατεί (επικρατούσε) στην ομάδα σας πνεύμα ανάληψης ρόλων και πρωτοβουλιών	1	2	3	4	5
Πόσο αποτελεσματικοί είστε (ήσασταν) στη διαχείριση αντίθετων απόψεων, διαφωνιών και συγκρούσεων	1	2	3	4	5
Πόσο εύκολα καταλήγετε (καταλήγατε) στη λήψη των αποφάσεων	1	2	3	4	5
Πόσο θετικό είναι (ήταν) το κλίμα και το πνεύμα αποδοχής, συνεργασίας και στήριξης των μελών	1	2	3	4	5
Πόσο εύκολος είναι (ήταν) στην ομάδα σας ο συντονισμός και ο συλλογικός τρόπος εργασίας	1	2	3	4	5

Πόσο αποτελεσματική είναι (ήταν) η ομάδα σας στην αξιοποίηση του χρόνου	1	2	3	4	5
---	----------	----------	----------	----------	----------

IV. Φόρμα αξιολόγησης μέλους της ομάδας από τον εκπαιδευτικό

Η πιο κάτω αξιολόγηση των μελών της ομάδας είναι ένα εργαλείο για να βοηθάει στη βελτίωση των εμπειριών στην ομάδα εργασίας. Ο σκοπός της είναι να εντοπίσει αυτούς που είναι ενεργά και συνεργάσιμα μέλη, καθώς και να αναγνωρίσει αυτούς που δεν συμμετέχουν. Να είστε συνεπείς όταν αξιολογείτε την επίδοση κάθε μέλους της ομάδας μέσω των πιο κάτω οδηγιών.

Αυτή η αξιολόγηση δείχνει το επίπεδο συμμετοχής των μελών της ομάδας και των υποχρεώσεων. Δεν έχει σχέση με την αξιολόγηση γνώσεων.

Όνομα εκπαιδευόμενου: _____

Κυκλώστε τον αντίστοιχα αριθμό

(1 - ποτέ, 2 - σπάνια, 3 - καμιά φορά, 4 - συνήθως, 5 - πάντα)

Ο εκπαιδευόμενος παρίσταται στις συναντήσεις της ομάδας;	1	2	3	4	5
Ο εκπαιδευόμενος κάνει σοβαρή προσπάθεια για την εργασία που του έχει ανατεθεί πριν τις συναντήσεις της ομάδας;	1	2	3	4	5
Ο εκπαιδευόμενος κάνει σοβαρή προσπάθεια να εκπληρώσει τις αρμοδιότητες του ρόλου που έχει αναλάβει;	1	2	3	4	5
Ο εκπαιδευόμενος δεν είναι ικανός να παρασταθεί στις συναντήσεις ή να ολοκληρώσει μια αρμοδιότητά του;	1	2	3	4	5
Ο εκπαιδευόμενος επιχειρεί να συνεισφέρει στην ομάδα;	1	2	3	4	5
Ο εκπαιδευόμενος ακούει τις ιδέες των μελών της ομάδας και τις γνώμες τους σεβάσματα δείχνοντας	1	2	3	4	5

ενδιαφέρον;					
Ο εκπαιδευόμενος συνεργάζεται στην ομαδική προσπάθεια;	1	2	3	4	5

Σύμφωνα με τις πιο πάνω απαντήσεις, δώστε μια από τις πιο κάτω ποιοτικές αξιολογήσεις: _____ (Εισάγετε την αντίστοιχη αξιολόγηση)

Εξαιρετικός: Με συνέπεια αναλαμβάνει να κάνει περισσότερα από αυτά που του αναλογούν.

Πολύ καλός : Με συνέπεια κάνει ότι πρόκειται να κάνει. Πολύ καλά προετοιμασμένος και συνεργάσιμος.

Ικανοποιητικός: Συνήθως κάνει ότι πρόκειται να κάνει. Αποδεκτά προετοιμασμένος και συνεργάσιμος.

Μέτριος: Συχνά κάνει ότι πρόκειται να κάνει. Ελάχιστα προετοιμάζεται και συνεργάζεται.

Οριακός: Μερικές φορές δεν συμμετέχει στην ομάδα ή δεν ολοκληρώνει τις εργασίες του. Σπάνια προετοιμάζεται.

Ανεπαρκής: Συχνά αποτυγχάνει να εμφανίζονται ή να ολοκληρώνουν τις εργασίες τους. Σπάνια προετοιμάζεται.

Μη ικανοποιητικός: Δεν συμμετέχει και δεν εκπληρώνει τις εργασίες του. Σπάνια προετοιμάζεται.

Επιφανειακός: Πρακτικά καμιά συμμετοχή.

Αμέτοχος: Δεν συμμετέχει καθόλου.

V. Ομότιμη αξιολόγηση των μελών της ομάδας

Αυτή η αξιολόγηση δείχνει το επίπεδο συμμετοχής των μελών της ομάδας και των υποχρεώσεων. Δεν έχει σχέση με την αξιολόγηση γνώσεων.

Όνοματεπώνυμο : _____

Ομάδα : _____

Παρακαλώ να γράψετε τα ονόματα των μελών της ομάδας, συμπεριλαμβανομένου και του ονόματός σας, και συμπληρώστε δίπλα μια από τις πιο κάτω ποιοτικές αξιολογήσεις.

Οι ποιοτικές αξιολογήσεις είναι οι εξής:

Εξαιρετικός: Με συνέπεια αναλαμβάνει να κάνει περισσότερα από αυτά που του αναλογούν.

Πολύ καλός : Με συνέπεια κάνει ότι πρόκειται να κάνει. Πολύ καλά προετοιμασμένος και συνεργάσιμος.

Ικανοποιητικός: Συνήθως κάνει ότι πρόκειται να κάνει. Αποδεκτά προετοιμασμένος και συνεργάσιμος.

Μέτριος: Συχνά κάνει ότι πρόκειται να κάνει. Ελάχιστα προετοιμάζεται και συνεργάζεται.

Οριακός: Μερικές φορές δεν συμμετέχει στην ομάδα ή δεν ολοκληρώνει τις εργασίες του. Σπάνια προετοιμάζεται.

Ανεπαρκής: Συχνά αποτυγχάνει να εμφανίζονται ή να ολοκληρώνουν τις εργασίες τους. Σπάνια προετοιμάζεται.

Μη ικανοποιητικός: Δεν συμμετέχει και δεν εκπληρώνει τις εργασίες του. Σπάνια προετοιμάζεται.

Επιφανειακός: Πρακτικά καμιά συμμετοχή

Αμέτοχος: Δεν συμμετέχει καθόλου

Αυτή η αξιολόγηση δείχνει το επίπεδο συμμετοχής των μελών της ομάδας και των υποχρεώσεων. Δεν έχει σχέση με την αξιολόγηση γνώσεων.

Όνοματεπώνυμο μέλους της ομάδας

Ποιοτική αξιολόγηση

Αυτοαξιολόγηση

1. Μετατρέψτε την ποιοτική αξιολόγηση σε ποσοτική ως εξής:

Εξαιρετικός: 100

Πολύ καλός : 87,5

Ικανοποιητικός: 75

Μέτριος: 62,5

Οριακός: 50

Ανεπαρκής: 37,5

Μη ικανοποιητικός: 25

Επιφανειακός: 12,5

2. Τοποθετείστε σε ένα λογιστικό φύλλο τις αντίστοιχες τιμές της ποσοτικής αξιολόγησης της ομάδας για κάθε μέλος της ομάδας.

3. Υπολογίστε τους μέσους όρους βαθμολογίας των μελών, το μέσο όρο βαθμολογίας της ομάδας και το συντελεστή προσαρμογής διαιρώντας τους μέσους όρους βαθμολογίας των μελών δια το μέσο όρο βαθμολογίας της ομάδας. Αν ο συντελεστής προσαρμογής υπερβαίνει το 1.05, τότε αυτός περιορίζεται στο 1.05.

4. Ο ατομικός βαθμός του κάθε μέλους της ομάδας είναι ίσος με: βαθμός ατομικού project= (βαθμός της ομάδας) * (συντελεστής προσαρμογής).

5. Αποφασίστε το βαθμό του ομαδικού project.

Παράδειγμα

Βαθμός ομαδικού project								Βαθμός ατομικού project
Όνομα	Βαθμός 1	Βαθμός 2	Βαθμός 3	Βαθμός 4	Ατομικός μέσος όρος	Μέσος όρος της ομάδας	Συντελεστής προσαρμογής	
Γιάννης	87,5	87,5	75	87,5	84,4	82,0	1,03	84,5

Μαρία	87,5	100	87,5	87,5	90,6	82,0	1,05	86
Τσεβίτ	62,5	75	50	75	65,6	82,0	0,80	65,6
Γκάλα	87,5	87,5	87,5	87,5	87,5	82,0	1,05	86

Φόρμα παρακολούθησης της προόδου της ομάδας

52^ο ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΟΔΟΥ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Εργασία:

Ομάδα:

Καθηγητής:

Ημερομηνία:

1. Οργάνωση και υλοποίηση της εργασίας

Συστηματική σχεδίαση της εργασίας

Συστηματική υλοποίηση της εργασίας

Ενδιάμεση παρακολούθηση/ έλεγχος κατά τη διάρκεια του project

Επίπεδο επάρκειας

A

B

Γ

Δ

2. Επικοινωνία και συνεργασία

Συνεργασία στην ομάδα ή με
εξωτερικούς συνεργάτες

Επαρκές μοίρασμα ρόλων

Οπτική απεικόνιση αποτελεσμάτων
εργασίας

Επίπεδο επάρκειας

A

B

Γ

Δ

3. Εφαρμογή τεχνικών μάθησης και επιστημονικών τεχνικών εργασίας

Μεθοδική εφαρμογή γνώσεων

Μεθοδική απόκτηση μαθησιακού
περιεχόμενου (γνώση)

Λογική και δημιουργική διαδικασία
(επίλυση προβλήματος)

Επίπεδο επάρκειας

A

B

Γ

Δ

4. Ανεξαρτησία και υπευθυνότητα

Υπευθυνότητα σχετικά με τους κανόνες
ασφάλειας

Επίγνωση της ποιότητας και του
κόστους

Συν-υπευθυνότητα

Επίπεδο επάρκειας

A

B

Γ

Δ

5. Χρονικοί περιορισμοί

Συγκέντρωση και προσοχή

Εμμονή στο πλάνο έργου και στον έλεγχο του project

Ικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές

Επίπεδο επάρκειας

A

B

Γ

Δ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Approaches to Action Learning in Technical and Vocational Education and Training (TVET)– Review of Psychological Foundations and Selected Teaching Concepts of Action Learning *Education Faculty*, Phoenix, AZ: American Council on Education and the Onyx Press

Bar-Yam, M., Rhoades, K., Sweeney, L. B., Kaput, J. & Yaneer B.Y. Changes in the Teaching and Learning Process in a Complex Education System, New England Complex Systems Institute.

Bas, G., Beyhan, Ö. (2010). Effects of multiple intelligences supported project-based learning on students' achievement levels and attitudes towards English lesson, *International Electronic Journal of Elementary Education* 2(3).

Beilock, S.L., Rydell, R.J. and McConnell, A.R. (2007). Stereotype threat and working memory: mechanisms, alleviation, and spillover. *Journal of Experimental Social Psychology*, 136(2), 256-276

Cohen, S. G., Ledford, G. E., & Spreitzer, Gretchen M. (1996). A predictive model of self-managing work team effectiveness. *Human Relations*, 49(5): 643-676.

Effective Educational Practices at The Vocational Training Level Project 2 European effective educational practices: how is education contributing to overcome or reproduce social exclusion? CREA, Centre of Research in Theories and Practices that Overcome Inequalities.

Felder, R. M., & Brent, R. (1994). *Cooperative learning in technical courses: Procedures, pitfalls, and payoffs*. Report to the National Science Foundation. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 377 038).

Felder, R. M., & Brent, R. (2001). Effective Strategies for Cooperative Learning. *Journal of Cooperation and Collaboration in College Teaching*, 10(2), 69–75.

- Felder, R.M, & Brent, R. (1999). How to Improve Teaching Quality, *Quality Management Journal*, 6(2), 9-21.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. NY: Basic Books.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., and Smith, K. A. (1998). *Active learning: Cooperation in the college classroom*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Kaenzig, R., Anderson, S., Hyatt, E., & Griffin, L. (2006). Gender differences in students' perceptions of group learning experiences. *Academy of Educational Leadership Journal*, 10 (1), 119-127.
- Kaufman, D. B., Felder, R. M., & Fuller, H. (2000). Accounting for individual effort in cooperative learning teams. *Journal of Engineering Education*, 89 (2), 133-140.
- Kaztenbach, J and Smith, D. (2003) . *The Wisdom of Teams, Creating the High Performance Organization*, Collins Business Essentials.
- McGourty J. and De Meuse, K. P. (2001). *The Team Developer: An Assessment and Skill Building Program*, , John Wiley & Sons, New York.
- Mills, B. J., and Cottell, P. G. (1998), *Cooperative Learning for Higher Faculty*. Phoenix: The Oryx Press.
- Mokhtar, I., Majid, A.S., & Foo, S. (2008). Teaching information literacy through learning styles: The application of Gardner's multiple intelligences, *Journal of Librarianship and Information Science*. 40(2), 93-109.
- Nazzaro, A.M., Strazzabosco, J. (2009). *Group Dynamics and Team Building*, World Federation of Hemophilia.
- Oakley, B., Felder, R.M., Brent, R., & I. Elhajj, I. (2004). Turning Student Groups into Effective Teams, *Jurnal Student-Centered Learning*, 2(1), 9-34.
- Oxford, R. (1997). Cooperative learning, collaborative learning, and interaction: Three communicative strands in the language classroom. *The Modern Language Journal*, 81(4), 443-456.
- Paletz, S., Schunn, C. (2009). A Social-Cognitive Framework of Multidisciplinary Team Innovation. *Topics in Cognitive Science*, 2 (2010), 73-95
- Ramayah, M., Sivanandan, P., Nasrijal, N., Letchumanan, T., & Leong, L. (2009). Preferred learning style: Gender influence on preferred learning style among business students. *Journal of US-China Public Administration*, 6 (4), 65-78.
- Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Simsek, A., & Balaban, J. (2010). Learning Strategies of successful and unsuccessful university students. *Contemporary Educational Technology*, 1 (1), 36-45.
- Slavin R. E. (1996). Research on Cooperative Learning and Achievement: What We Know, What We Need to Know. *Contemporary Educational Technology*, 21, 43-69
- Slavin, R.E. (1989). Research on cooperative learning: Consensus and Controversy. *Educational Leadership*, 47(4), 52-54

Vosniadou, S., (Ed.) (2008). *International Handbook of Research on Conceptual Change*, New York:Routledge/Taylor & Francis Group.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychology process*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Werbel, J.D., Johnson, D.J. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*, 40, 227-240

Williams S., & Rooij, V. (2009). Scaffolding project-based learning with the project management body of knowledge (PMBOK_), *Computers & Education*, 52, 210-219

Γουρνάς Γ. (2011). Η αλλαγή μέσα απ' τη σχέση: Ένα διεπιστημονικό μοντέλο για την αξιοποίηση της ομάδας στην εκπαίδευση», Μ.Π.Ε.

Πολέμη-Τοδούλου, Μ. (2005). Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα,

Σακκάς, Δ., Μπαρδάνης Γ. (2011). Οι Διεργασίες Συμβολαίου για τις Σχέσεις στη Σχολική Τάξη, Μ.Π.Ε.

Two-way ANOVA test για στατιστικό έλεγχο ομάδων:

<http://home.ubalt.edu/ntsbarsh/Business-stat/otherapplets/ANOVATwo.htm>