

**Παιδαγωγικά θέματα
στη διδασκαλία του Μπριτζ**

**II. Η «φροντίδα της ομάδας» από τον εκπαιδευτή του
Μπριτζ: Η εμπέδωση του χαρακτήρα της ομάδας σε
ένα σύνολο αρχάριων εκπαιδευόμενων**

Δημήτρης Παπασπύρου

Οκτώβριος 2014

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

Α΄ Τμήμα : Από την εκδήλωση ενδιαφέροντος των αρχάριων εκπαιδευόμενων ως και την υλοποίηση της εναρκτήριας συνάντησης

1.1	Συλλογή, ταξινόμηση και ανάλυση πληροφοριών	σ. 8
1.2	Γιατί μας ενοχλεί η «διαρροή εκπαιδευόμενων»;	σ. 9
1.3	Η εναρκτήρια συνάντηση: οργάνωση και σημασία	σ. 10
1.4	Ο πρώτος ρόλος του εκπαιδευτή: ένας ζεστός «οικοδεσπότης»	σ. 11
1.4.1	Ο εκπαιδευτής συστήνει τον εαυτό του στην ομάδα	σ. 11
1.4.2	Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τα μέλη της ομάδας	σ. 12
1.4.3	Ο εκπαιδευτής αναρωτιέται: χρειάζομαι πραγματικά το κλίμα της ομάδας για τη δουλειά μου;	σ. 14
1.4.4	Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το φορέα του προγράμματος	σ. 14
1.4.5	Παρένθεση: Η εμφάνιση του «Ανυπόμονου - Αντιρρησία – Αντιπολιτευόμενου»	σ. 15
1.5	Η ομάδα είναι έτοιμη να συζητήσει τους κανόνες;	σ. 15
1.5.1	Η σύναψη «παιδαγωγικού / εκπαιδευτικού συμβολαίου» – η επικύρωση των κανόνων της ομάδας	σ. 16
1.6	Μια προβληματική κατάσταση στην εκπαίδευση ενηλίκων: Η διαρροή εκπαιδευόμενων	σ. 16
1.6.1	Εννοιολογική διευκρίνιση της «διαρροής εκπαιδευόμενων»	σ. 19
1.7	Λόγοι αποτυχίας ενός προγράμματος (το οποίο, ωστόσο, ολοκληρώθηκε)	σ. 20
1.7.1	Κατάσταση έκτακτης ανάγκης	σ. 21
1.7.2	Αδιαφορία για το Μπριτζ	σ. 21
1.7.3	Σαφής ρήξη με το πρόγραμμα	σ. 21
1.7.4	Μαζική ρήξη με το πρόγραμμα	σ. 22
1.8	Η θεραπεία της διαρροής εκπαιδευόμενων	σ. 22

Β΄ Τμήμα : Η εμπέδωση του ομαδικού κλίματος και η διαδικασία της επικοινωνίας στην ομάδα των αρχάριων εκπαιδευόμενων

2.1	Εισαγωγή	σ. 26
2.2	2.2 Η έννοια της «Ομάδας» - Τα χαρακτηριστικά της ομάδας	σ. 26
2.3	Τυπολογία των Ομάδων - Η ομάδα «αρχάριοι εκπαιδευόμενοι στο Μπριτζ»	σ. 28
2.4	Οι σχέσεις του εκπαιδευτή με την ομάδα εκπαιδευόμενων	σ. 30
2.5	Πώς μπορείτε να διαλύσετε μια ομάδα;	σ. 31
2.6	Οι σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας	σ. 32
2.6.1	Κοινωνιομετρία, κοινωνιομετρικό τεστ, κοινωνιόμετρα και κοινωνιόγραμμα	σ. 33
2.6.2	Τα προβλήματα σχέσεων είναι προβλήματα επικοινωνίας	σ. 36
	Συμπεράσματα – Επίλογος	σ. 42
	Βιβλιογραφικές αναφορές	σ. 43

Εισαγωγή

Στο κείμενο του Αυγούστου του 2014 χαρακτήρισα τη διδασκαλία του Μπριτζ σε μια ομάδα ενηλίκων ως ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης που εντάσσεται στον «κατά συνθήκη» τυπικό τομέα εκπαίδευσης ενηλίκων, αποτελεί πρόγραμμα προσωπικής ανάπτυξης, έχοντας οριοθετημένους στόχους και χωρίς να λαμβάνει αρχικώς υπόψη του τη γνώμη των συμμετεχόντων.

Προγράμματα τέτοιου τύπου είναι χαρακτηριστικά της ελευθερίας επιλογών που προσφέρουν στους εκπαιδευόμενους: οι υποχρεώσεις τους είναι λίγες, η δέσμευσή τους ως προς την ολοκλήρωση του προγράμματος δεν είναι ισχυρή, μπορεί να το καθυστερήσουν χωρίς να υπάρχει ιδιαίτερος λόγος, να το ξεκινήσουν την επόμενη χρονιά, να το αποφασίσουν βιαστικά χωρίς να το πολυσκεφτούν, έτσι απλώς επειδή ένας φίλος ξεκίνησε την παρακολούθησή του. Ας σκεφθούμε πόσο διαφορετικό είναι ένα πρόγραμμα επιχειρησιακής κατάρτισης ενηλίκων στο πλαίσιο ενός οργανισμού, π.χ. μιας τράπεζας, το οποίο πρόγραμμα πρέπει να παρακολουθήσει αυστηρά (κρατώντας απουσίες) ένας συγκεκριμένος αριθμός υπαλλήλων και να αξιολογηθεί με γραπτές εξετάσεις ή συγκεκριμένες δοκιμασίες με την ολοκλήρωσή του.

Τα προγράμματα προσωπικής ανάπτυξης συχνά παρουσιάζουν μεγάλη «μαθητική διαρροή». Οι αιτίες αυτής της διαρροής μπορεί να είναι προσωπικές, «περιβαλλοντικές» ή να σχετίζονται με την εξέλιξη του προγράμματος και τα χαρακτηριστικά του. Σε όλη την εκπαιδευτική βιβλιογραφία θα δούμε πως βασικοί παράγοντες για την επιτυχία ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι ο εκπαιδευτής και η εκπαιδευόμενη ομάδα. Στα στοιχεία αυτά θα αναφερθούμε στο κείμενο που ακολουθεί, το οποίο έχει δύο στόχους, αλληλένδετους μεταξύ τους: την αντιμετώπιση της «μαθητικής διαρροής» - ως παράδειγμα προβλήματος στις τάξεις ενηλίκων - και μια απάντηση / λύση στο πρόβλημα αυτό: την εμπέδωση του ομαδικού κλίματος σε μια ομάδα ενηλίκων εκπαιδευόμενων στο Μπριτζ.

Αυτό που ουσιαστικά προσπαθώ να σας μεταδώσω με αυτό το κείμενο που συμπληρώνει την εισήγησή μου κατά τη διάρκεια του Διασυλλογικού Πρωταθλήματος 2014, η οποία έγινε το

Σάββατο στις 20 Σεπτεμβρίου (και συνοδεύτηκε από ένα αρχείο παρουσίασης το οποίο θα βρείτε στην ιστοσελίδα της EOM) είναι ο τρόπος με τον οποίο οι αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων μπορούν να βοηθήσουν τον εκπαιδευτή ενηλίκων – εκπαιδευτή του Μπριτζ να επιτελέσει αποτελεσματικότερα το έργο του. Εξετάζοντας με επιστημονική διάθεση την υπόθεση «διδάσκω Μπριτζ σε μια ομάδα αρχάριων εκπαιδευόμενων» θα απομακρυνθούμε από τις «ατυχίες», τις «αναποδιές» και θα κατανοήσουμε πως τα φαινόμενα που αναπτύσσονται και εκδηλώνονται σε μια ομάδα ενηλίκων εκπαιδευόμενων είναι «κανονικά» και «αναμενόμενα» και ότι μπορούμε να τα αντιμετωπίσουμε συστηματικά και λογικά.

Έννοιες – κλειδιά του κειμένου: εκπαίδευση ενηλίκων / πρόγραμμα προσωπικής ανάπτυξης / Δέσμευση / Μαθητική διαρροή / Επικοινωνία / Κοινωνιομετρία

Αγρίνιο 3 Οκτωβρίου 2014

*Αυτή η προσπάθεια αφιερώνεται στους εκπαιδευτές του Μπριτζ
του «σχολικού έτους» 2014-2015
με ευχές για την εκπλήρωση των προσδοκιών τους
και την επιτυχία του έργου τους.*

Α΄ Τμήμα

**Από την εκδήλωση ενδιαφέροντος των αρχάριων
εκπαιδευόμενων ως και την υλοποίηση της εναρκτήριας συνάντησης**

1.1 Συλλογή, ταξινόμηση και ανάλυση πληροφοριών

Η συμμετοχή ενός ενηλίκου στο πρόγραμμα εκμάθησης Μπριτζ είναι προαιρετική. Η πρώτη βασική πληροφορία που πρέπει λοιπόν να μάθουμε είναι η απάντηση στην ερώτηση «γιατί θέλεις να μάθεις Μπριτζ;». Η ερώτηση αυτή μπορεί να τεθεί στην πρώτη επικοινωνία με τον υποψήφιο εκπαιδευόμενο ή λίγο αργότερα. Καλό είναι στο τέλος της πρώτης συνάντησης με τη νέα ομάδα εκπαιδευόμενων να ξέρουμε για ποιους λόγους αυτά τα πρόσωπα θέλουν να μάθουν Μπριτζ. Παραθέτουμε μια σειρά από λόγους:

- *Μου αρέσουν τα πνευματικά παιχνίδια*
- *Θέλω να έχω μια απασχόληση εκτός σπιτιού, π.χ. ένα χόμπι*
- *Παίζουν Μπριτζ κάποιοι φίλοι*
- *Μου το πρότεινε ο γιατρός μου*
- *Για κοινωνικούς λόγους, παρέα φιλίες κλπ*

Πρόταση

Όταν έχετε πλήρη εικόνα των λόγων/ κινήτρων της ομάδας εκπαιδευόμενων φτιάξτε ένα απλό πίνακα ομαδοποιώντας τα κίνητρά τους: π.χ. το 50% βρίσκονται εδώ για να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους, το 30% βρίσκονται εδώ λόγω γνωριμιών (το 50% από αυτή την κατηγορία έχει ένα στενό συγγενή που παίζει ήδη Μπριτζ) κλπ. Σύντομα θα έχετε μια πολύ καλή εικόνα της ομάδας σας και θα μπορείτε να προβλέψετε πώς μπορεί να εξελιχθούν τα πράγματα σ' αυτήν (ειδικά ως προς το κρίσιμο θέμα «ποιοι μένουν / ποιοι τα παρατάνε...»).

Ας προσπαθήσουμε να αξιολογήσουμε αυτούς τους λόγους. Όταν το κίνητρο είναι προσωπικό και συνοδεύεται από κάποιες «αποδείξεις» («Μου αρέσουν τα πνευματικά παιχνίδια, παίζω και σκάκι εδώ και πολλά χρόνια») τότε ο εκπαιδευόμενος μάλλον θα μείνει στο πρόγραμμα. Όταν το κίνητρο δεν έχει άμεση σχέση με το Μπριτζ και μπορεί να ικανοποιηθεί με πολλούς άλλους τρόπους (π.χ. γνωριμίες μπορεί να γίνουν και σε μια ομάδα παραδοσιακού χορού, ίσως και με πιο εύκολο τρόπο) τότε ο εκπαιδευόμενος είναι λιγότερο πιθανό να μείνει στο πρόγραμμα. Όταν το κίνητρο αποτελεί ένα «δεσμό», μια μορφή σύνδεσης με ένα πρόσωπο ή με

μια ομάδα ανθρώπων (π.χ. οικογένεια, ομάδες αναφοράς όπως πολύ ισχυρές παρέες, πολιτιστικός όμιλος) τότε ο εκπαιδευόμενος θα παραμείνει στο πρόγραμμα και στο παιχνίδι.

Προτάσεις

- *Όταν ξεκινήσει η επόμενη ομάδα εκπαιδευόμενων προσπαθήστε να κάνετε μια τεκμηριωμένη πρόβλεψη για το ποσοστό διαρροής – ποσοστό παραμονής στο πρόγραμμα.*
- *Βρείτε μια ευκαιρία να μιλήσετε με έναν «πετυχημένο μαθητή σας», ένα πρώην αρχάριο που ολοκλήρωσε το πρόγραμμα και συνέχισε στο Μπριτζ. Προσπαθήστε να μάθετε τι είναι αυτό που τον κράτησε στο παιχνίδι.*
- *Βρείτε μια ευκαιρία να μιλήσετε με έναν εκπαιδευόμενο που διέκοψε την παρακολούθηση σχετικά νωρίς. Προσπαθήστε να μάθετε τι είναι αυτό που τον έδιωξε από το παιχνίδι.*

1.2 Γιατί μας ενοχλεί η «διαρροή εκπαιδευόμενων»;

Δεν υπάρχει ισχυρότερη απόδειξη για την αποτυχία ενός προγράμματος από τη διαρροή εκπαιδευόμενων. Αν χάνουμε τους μισούς εκπαιδευόμενους από όσους ξεκίνησαν, τότε το πρόγραμμα δεν έχει πάει καλά. Ένας λόγος που δε μας αρέσουν τέτοια ποσοστά είναι ότι δεν αντλούμε εκπαιδευόμενους από κάποια τεράστια, ανεξάντλητη δεξαμενή.

Ένας άλλος λόγος είναι η «δυσφήμιση». Ένα παλιό απόφθεγμα του Μάρκετινγκ υποστηρίζει πως ο ευχαριστημένος πελάτης θα μεταφέρει την ευαρέσκειά του σε τρία πρόσωπα – πιθανούς πελάτες. Ο δυσαρεστημένος πελάτης, όμως, θα μεταφέρει τη δυσαρέσκειά του σε δέκα πρόσωπα – πιθανούς πελάτες. Με απλά λόγια, η δυσαρέσκεια κυκλοφορεί πιο γρήγορα από την ευαρέσκεια.

Υπάρχουν και καθαροί «μπριτζιστικοί» λόγοι που δε μας αρέσει η διαρροή. Πώς θα συνεχίσει τη ζωή του ο όμιλός μας; Θα μπορούμε να συμμετάσχουμε σε αγώνες; Πώς θα ανανεωθεί το άθλημα;

Άρα, όταν καταφέρνουμε να εξασφαλίσουμε έναν αριθμό αρχάριων εκπαιδευόμενων πρέπει να καταβάλλουμε την καλύτερη δυνατή προσπάθεια ώστε και να ολοκληρώσουν το πρόγραμμα και να αγαπήσουν το Μπριτζ. Και τότε αρχίζει αυτή η προσπάθεια; Αρχίζει πριν από την πρώτη συνάντηση, κορυφώνεται στη διάρκεια της πρώτης συνάντησης την οποία αντιμετωπίζουμε ως «εναρκτήρια συνάντηση» και διατηρείται για όλη τη διάρκεια του πρώτου κύκλου μαθημάτων.

1.3 Η εναρκτήρια συνάντηση: οργάνωση και σημασία

Η πρώτη συνάντηση με τη νέα μας ομάδα εκπαιδευομένων αποτελεί μια πολύπτυχη ευκαιρία και γι' αυτό το λόγο έχει κωδικοποιηθεί στην εκπαίδευση ενηλίκων ως η «**εναρκτήρια συνάντηση**». Ο βασικός μας σκοπός σ' αυτήν τη συνάντηση δεν είναι μαθησιακός αλλά οργανωτικός και εμπυχωτικός: είναι η **σύνθεση** μιας νέας ομάδας, η **ανασύνθεση** μιας υπάρχουσας ομάδας και η **προσαρμογή** νέων ατόμων στην ομάδα, η οποία συντίθεται και ανασυντίθεται. Με τη σωστή οργάνωση αυτής της συνάντησης και με την κατάλληλη διαμόρφωση των σχέσεων με τους εκπαιδευόμενους, μπορούμε να βοηθήσουμε και τους ίδιους, ώστε να ξεπεράσουν κάποιους προσωπικούς ενδοιασμούς ή ανησυχίες, αλλά και την ίδια τη δουλειά μας.

Στην «**εναρκτήρια συνάντηση**» δε βιαζόμαστε να ξεκινήσουμε τη διδασκαλία, αντιθέτως πρέπει να προετοιμάσουμε το κοινό μας για τη διδασκαλία και πρέπει να νιώσουμε ότι το κλίμα είναι κατάλληλο για διδασκαλία, για μάθηση. Αν μετά από πέντε λεπτά ξεκινήσουμε τη διδασκαλία, αυτό σημαίνει ότι δε λάβαμε υπόψη μας τίποτα από τα παραπάνω. Δεν υπάρχει καλή διδασκαλία σε «άγνωστη ατμόσφαιρα», προηγείται η δημιουργία ενός κλίματος οικειότητας, συνεργασίας και κατανόησης και στη συνέχεια, όταν θα είμαστε σίγουροι ότι η ομάδα είναι έτοιμη, τότε ξεκινάμε τη διδασκαλία.

Επαναλαμβάνουμε συνοπτικά τους στόχους της «**εναρκτήριας συνάντησης**»:

- Η οικοδόμηση πνεύματος ομάδας
- Συζήτηση για το πρόγραμμα
- Προσαρμογή του προγράμματος στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων
- Δέσμευση των εκπαιδευομένων
- Ανακοίνωση εκπαιδευτικού συμβολαίου / συμβολαίου μάθησης

1.4 Ο πρώτος ρόλος του εκπαιδευτή: ένας ζεστός «οικοδεσπότης»

Η συγγραφέας και έμπειρη εκπαιδευτρια ενηλίκων Jenny Rogers προτείνει να σκεφτούμε - για αυτά τα πρώτα λεπτά με τη νέα ομάδα εκπαιδευόμενων - τον εαυτό μας ως οικοδεσπότη και όχι ως εκπαιδευτή. Ποιο το κύριο μέλημα ενός οικοδεσπότη; Να νιώσουν οι καλεσμένοι του άνετα, φιλικά, φιλόξενα. Οποσδήποτε, ως «οικοδεσπότες» θα βρισκόμαστε σ' αυτό το χώρο πριν από κάθε φιλοξενούμενο. Θα έχουμε προμηθευτεί όλα τα απαραίτητα, θα έχουμε οργανώσει το χώρο. Αν έχουμε πίνακα το μόνο που μπορεί να γράφει είναι «*καλώς ήλθατε*». Αν έχουμε προτζέκτορα, θα είναι κλειστός. Πολύ καλή ιδέα είναι να υπάρχει κάτι σαν κέρασμα. Το μήνυμα είναι ξεκάθαρο: ας γνωριστούμε κι έχουμε χρόνο για διδασκαλία. Σε καμία περίπτωση το κλίμα δεν πρέπει να είναι ψυχρό, απομονωτικό, πειστικό ή βιαστικό.

Ο πρόεδρος του Ομίλου ή κάποιος από το ΔΣ καλό είναι να βρίσκεται εκεί για το καλωσόρισμα. Ο εκπαιδευτής θα είναι αυτός που θα συστήσει τον Πρόεδρο ή τον αντιπρόσωπο κι όχι το ανάποδο: *ο χώρος αυτός ανήκει στην εκπαιδευτική διαδικασία και «κυριαρχείται» από τον εκπαιδευτή.*

1.4.1 Ο εκπαιδευτής συστήνει τον εαυτό του στην ομάδα

Έχουμε περίπου δύο λεπτά στη διάθεσή μας για να παρουσιάσουμε τον εαυτό μας στους εκπαιδευόμενους. Μπορούμε και πρέπει να αναφέρουμε τα εξής: το όνομά μας, τη σχέση μας και το πάθος μας για το Μπριτζ (χωρίς αναφορά σε τίτλους, βαθμούς και επιτεύγματα), κάποια απλά

στοιχεία για το ρόλο του εκπαιδευτή (πόσο καιρό διδάσκουμε, αν πρόκειται για την κύρια δραστηριότητα μας, αν ασκούμε κάποιο επάγγελμα, αν το επάγγελμα αυτό έχει σχέση με την εκπαίδευση, για ποιο λόγο διδάσκουμε). Επίσης, το βασικό σκοπό της πρώτης συνάντησης ο οποίος δεν μπορεί να είναι άλλος από τη γνωριμία και την εξασφάλιση του σωστού κλίματος για τη συνέχεια της εκπαιδευτικής προσπάθειας.

Σ' αυτή την παρουσίαση του εαυτού μας πρέπει να είμαστε απλοί, φιλικοί και να αποπνέουμε αυτοπεποίθηση (η οποία είναι μια πολύ σημαντική αρετή για τον εκπαιδευτικό), χωρίς να γίνουμε όμως υπερφίαλοι. Ο λόγος μας πρέπει να είναι ευκρινής και να ακουγόμαστε καλά. Αν για οποιοδήποτε λόγο γίνεται φασαρία δεν προσπαθούμε με τη φωνή μας να την υπερκαλύψουμε (δείχνουμε με τη γλώσσα του σώματος ότι θέλουμε να μιλήσουμε).

1.4.2 Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τα μέλη της ομάδας

Στο σεμινάριο της Audrey Grant είχαν προετοιμαστεί καρτελάκια με τα ονόματα όσων θα παρακολουθήσαν το σεμινάριο. Είναι πολύ καλή ιδέα, όταν έχουμε μεγάλο αριθμό εκπαιδευόμενων. Αν το αποφασίσετε, φροντίστε να έχετε και κάποια κενά καρτελάκια για να γράψετε τα ονόματα κάποιων άγνωστων προσώπων, που δεν τα περιμένατε. Αν θέλετε να βάλετε τους παριστάμενους στο πνεύμα του παιχνιδιού, τα καρτελάκια μπορούν να έχουν τη μορφή του Ρήγα, της Ντάμας και του Βαλέ, με λευκό πλαίσιο στο κέντρο για να γραφτούν τα ονόματα.

Αν δε χρησιμοποιηθούν καρτελάκια, τότε πρέπει να έχετε φτιάξει μια κατάσταση με ονόματα, στην οποία θα υπάρχει χώρος (στήλες, αν φτιάξαμε πίνακα) για επιπλέον στοιχεία, επιπλέον ονόματα κλπ. Μιας που έχετε συστηθεί στην ομάδα, είναι η στιγμή που τα μέλη της ομάδας θα παρουσιάσουν τον εαυτό τους. Αν έχετε ιδιαίτερη σχέση με κάποιον από τους εκπαιδευόμενους (π.χ. συγγενής) ζητήστε του από πριν να παρουσιαστεί τελευταίος, χωρίς να κρύψει τη σχέση που έχει μαζί σας. Δώστε στο λόγο σε μια κυρία ή έναν κύριο μεγαλύτερης ηλικίας. Άλλη επιλογή για να ξεκινήσουν οι παρουσιάσεις είναι να δώσετε το λόγο σε κάποιον που έχει άνεση με ακροατήρια, όπως π.χ. ένας εκπαιδευτικός (άτομα με έντονη επικοινωνιακή διάθεση αποκαλούνται ice breakers επειδή βοηθάνε πολύ στο σπάσιμο της ψυχρής ατμόσφαιρας μεταξύ των αγνώστων μελών της ομάδας και θεωρούνται πολύ χρήσιμα μέλη για την ομάδα). Να επιμείνετε στα μικρά ονόματα: Αν ο εκπαιδευόμενος παρουσιαστεί π.χ. ως Δημήτρης

Παπασπύρου, σημειώστε το όνομα αν δεν το γνωρίζετε και στη συνέχεια χρησιμοποιήστε το μικρό του: «Γεια σου Δημήτρη, καλώς ήλθε» και στη συνέχεια «Με τι ασχολείσαι, Δημήτρη;» (οι μαθητές εκτιμούν ιδιαίτερα την αναφορά του μικρού ονόματος, επειδή με αυτό τον τρόπο σπάει η τυπικότητα). Αν θέλετε να μάθετε γρήγορα τα ονόματα των εκπαιδευόμενων, να τα επαναλαμβάνετε κάθε φορά που σας δίνεται αυτή η ευκαιρία («Ήθελες να ρωτήσεις κάτι, Δημήτρη;»).

Η παρουσίαση κάθε εκπαιδευόμενου θα κρατήσει περίπου ένα λεπτό. Προτρέπουμε τους εκπαιδευόμενους να αναφέρουν το όνομά τους, επάγγελμα ή ιδιότητα, πού κατοικούν ίσως. Μπορούμε να κάνουμε μια ερώτηση, ίσως και μια δεύτερη πολύ σύντομη – όμως δε θα μετατρέψουμε την παρουσίαση σε συνέντευξη. Μια καλή ερώτηση είναι «γιατί θέλεις να μάθεις Μπριτζ;». Αν ο εκπαιδευόμενος αποφασίσει να διηγηθεί μια μικρή ιστορία, μην τον αποτρέψετε, δείξτε του με τη γλώσσα του σώματος ότι θέλετε να την ακούσετε (μη σταυρώσετε τα χέρια στο στήθος, μην καθίσετε βαριεστημένα σε κάποια καρέκλα, ο ευγενής ακροατής προσηλώνεται με χαλαρό τρόπο και κοιτάει ήρεμα αυτόν που μιλάει). Το πιθανότερο είναι ότι αυτή η «μικρή ιστορία» θα λειτουργήσει θετικά για την υπό σχηματισμό ομάδα.

Ποιος θα είναι ο επόμενος εκπαιδευόμενος; Μπορείτε να διαλέξετε κάποιον που κάθεται αριστερά ή δεξιά από τον πρώτο και να συνεχίσετε με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργηθεί ένας κύκλος που θα περιλαμβάνει όλα τα πρόσωπα. Αν ακολουθήσετε μια φυσική πορεία («ο επόμενος στα αριστερά κλπ») το πιθανότερο είναι ότι όλοι θα παρουσιαστούν με άνεση και χωρίς ενδοιασμούς. Αν διαλέξετε έναν εκπαιδευόμενο στην τύχη, μπορεί να αρνηθεί, μπορεί να αναρωτηθεί «γιατί να ξεκινήσουμε με εμένα;»).

Κι αν οι εκπαιδευόμενοι είναι πολλοί; Προφανώς αν η ομάδα αποτελείται από 25 και πάνω εκπαιδευόμενους, τότε η ατομική παρουσίαση γίνεται δύσκολη, προφανώς απαγορευτική για πάνω από 30 άτομα. Σ' αυτήν την περίπτωση τα καρτελάκια με το όνομα των παριστάμενων κρίνονται απαραίτητα, έτσι ώστε αν σας ρωτήσουν κάτι ή αν τους συναντήσετε στο διάδρομο, να μπορείτε να τους αποκαλέσετε αμέσως με το μικρό τους όνομα.

Οι τεχνικές παρουσίασης είναι πάμπολλες. Μια καθηγήτρια γερμανικών για αλλοδαπούς σε σχολείο ενηλίκων (Volkshochschule) στο Βερολίνο, χρησιμοποιούσε μια μικρή πλαστική μπάλα, την οποία αρχικά έριχνε η ίδια σε έναν εκπαιδευόμενο, ο οποίος αφού παρουσίαζε τον εαυτό του την έριχνε ή την έδινε στη συνέχεια σε κάποιο «συμμαθητή» του. Μετά από μερικές εναλλαγές της μπάλας, κάποιοι που δεν είχαν πάρει την μπάλα και δεν είχαν παρουσιαστεί,

περίμεναν ανυπόμονα τη σειρά τους. Η ομάδα των εκπαιδευομένων (25 άτομα από 12-13 διαφορετικές χώρες και με ελάχιστες δυνατότητες επικοινωνίας μεταξύ τους) είχε μπει στο κλίμα της παρουσίασης. Διαλέξτε οποιαδήποτε τεχνική παρουσίασης ξέρετε ή φαντάζεστε και μη διστάσετε να δαπανήσετε 15 ή 20 λεπτά σ' αυτή τη διεργασία, αποτελεί το θεμέλιο στο χτίσιμο της ομάδας.

1.4.3 Ο εκπαιδευτής αναρωτιέται: χρειάζομαι πραγματικά το κλίμα της ομάδας για τη δουλειά μου;

Ένα πρόγραμμα εκμάθησης Μπριτζ έχει εξάμηνη διάρκεια περίπου. Επιπλέον, τα πρόσωπα που θα ολοκληρώσουν το πρόγραμμα είναι πολύ πιθανό να παραμείνουν στον όμιλο, να συμμετέχουν σε αγώνες, να παρακολουθήσουν μαθήματα για προχωρημένους. Το Μπριτζ είναι μια δραστηριότητα διάρκειας και οι σχέσεις που θα ξεκινήσουν στη φάση των αρχαρίων μπορεί να συνεχιστούν για μεγάλο χρονικό διάστημα. Για αυτά τα πρόσωπα ο εκπαιδευτής θα είναι – για όλη την υπόλοιπη ζωή τους - ο άνθρωπος που τους έμαθε Μπριτζ. Όλα αυτά συνηγορούν στο κλίμα «χτίσιμο και δέσιμο της ομάδας». Δεν υπάρχει εγχειρίδιο από έμπειρο εκπαιδευτή ενηλίκων ή από κάποιον θεωρητικό που να μην τονίζει τη σημασία της ομαδικότητας. Αν δεν επιτευχθεί ομαδικό κλίμα, η εκπαιδευτική προσπάθεια κρίνεται ανεπιτυχής.

1.4.4 Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το φορέα του προγράμματος

Παρουσιάστε την EOM και εξηγήστε ό,τι είναι απαραίτητο. Οι εκπαιδευόμενοι θα έχουν πάρει ήδη κάποιες πληροφορίες, ορισμένοι από αυτούς ίσως έχουν επισκεφτεί την ιστοσελίδα της EOM. Δώστε τις απαραίτητες οικονομικές πληροφορίες, επιδείξτε το δελτίο σας ή το δελτίο κάποιου αθλητή, περιγράψτε τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σε αδρές γραμμές. Ήδη έχει προστεθεί ένα λιθαράκι στο θέμα της ταυτότητας της ομάδας: οι εκπαιδευόμενοι θα πληροφορηθούν ότι ανήκουν σε έναν όμιλο, ο οποίος ανήκει σε μια ομοσπονδία, η οποία αποτελεί τμήμα του αθλητικού οικοδομήματος της κοινωνίας μας στον τομέα του πνευματικού

αθλητισμού. Αν το πείτε και το τονίσετε, θα το ακούσουν και θα το εσωτερικεύσουν. Η συζήτηση αυτή σας επιτρέπει να περάσετε στο επόμενο βήμα που είναι οι κανόνες της συνεργασίας σας. Μπαίνουμε, λοιπόν, στον πυρήνα αυτού του τόσο σημαντικού φαινομένου της ανθρώπινης κοινωνικότητας, που ονομάζεται «Ομάδα».

1.4.5 Παρένθεση: Η εμφάνιση του «Ανυπόμονου - Αντιρρησία – Αντιπολιτευόμενου»

Να είστε έτοιμοι για την ερώτηση: *«Και πότε θα παίζουμε; Γιατί δεν παίζουμε;»*. Ούτε άτυχοι είστε ούτε τα πράγματα πήγανε στραβά, μάλλον φυσιολογική για τη ζωή της ομάδας είναι αυτή η εξέλιξη. Αργά ή γρήγορα, αυτός ο τύπος εκπαιδευόμενου, ο «αντιρρησίας», θα εμφανιστεί. Πώς πρέπει να αντιμετωπίσουμε αυτή την εμφάνιση;

Ως πρόκληση; Στην οποία πρέπει να ανταπεξέλθουμε για να μην ελαττωθεί το κύρος μας; Αν πέσουμε στην παγίδα της πρόκλησης, τότε η εικόνα μας ως εκπαιδευτή θα υποστεί πλήγμα. Όσον αφορά στη σχέση μας με την ομάδα των εκπαιδευόμενων, καλό είναι να μη θεωρήσουμε ποτέ ότι κάποιος εκπαιδευόμενος προκαλεί (ακόμη κι όταν αυτό πραγματικά γίνεται!). Και φυσικά δε θα προκαλέσουμε εμείς ποτέ την ομάδα ή κάποιον εκπαιδευόμενο. Απλώς θα απαντήσουμε ότι καλό είναι να γνωριστούμε πρώτα (η απάντηση επιβάλλεται να συνοδεύεται από ένα χαρούμενο, χαμογελαστό πρόσωπο) .

Και ας μην ξεχνάμε: η εμφάνιση του «Αντιρρησία» μπορεί να οδηγήσει και στην εμφάνιση του «Σωτήρα». Εμείς ως εκπαιδευτές δεν πρέπει ούτε να βιαστούμε να κλείσουμε ένα θέμα που δεν έχουμε ολοκληρώσει, ούτε φυσικά να επικρίνουμε τον «αντιρρησία».

1.5 Η ομάδα είναι έτοιμη να συζητήσει τους κανόνες;

Αν έχει ολοκληρωθεί η παρουσίαση των εκπαιδευόμενων και νιώθετε ότι η ατμόσφαιρα είναι η κατάλληλη, προτείνετε στην ομάδα τον καθορισμό κανόνων. Εξηγήστε ότι το Μπριτζ

είναι ένα παιχνίδι σκέψης και αυτοσυγκέντρωσης, ένα παιχνίδι που απαιτεί την κοινωνικότητα και τη συναναστροφή πολλών ανθρώπων και αρχίστε τη συζήτηση για τους κανόνες. Δώστε ως παράδειγμα τη συμπεριφορά σας κλείνοντας το κινητό σας ή ακόμη καλύτερα δείξτε το ήδη κλειστό κινητό σας. Δεχτείτε το άφωνο ή πολύ χαμηλωμένο κινητό (μη ζητήσετε από τους εκπαιδευόμενους το απόλυτο, συμβιβαστείτε με κάτι λιγότερο). **Αν ωστόσο σκοπεύετε να έχετε ανοικτό το κινητό σας και να απαντάτε σε εισερχόμενες κλήσεις, διακόπτοντας τη διδασκαλία, τότε αυτή η παράγραφος, όπως και κάποιες από τις επόμενες σας είναι άχρηστες. Σίγουρα, δε θα μπορείτε να παραπονεθείτε για την ανάλογη συμπεριφορά των εκπαιδευόμενων.** Θυμηθείτε ότι στην εκπαίδευση ενηλίκων ένας ενήλικος εκπαιδευτής διδάσκει σε άλλους ενηλίκους, ηλικιακά κάποιος μπορεί να είναι μεγαλύτεροι, επιστημονικά πληρέστεροι ή σημαντικότεροι, πολιτικά είμαστε όλοι ίσοι (αν και πάντα εμφανίζονται και κάποιος «πιο ίσοι» από τους άλλους). Ας μην πέσουμε στην παγίδα της οποιασδήποτε ανωτερότητας, δεν μπορούμε να απαιτήσουμε περισσότερο κύρος από τους εκπαιδευόμενους από όσο είναι διατεθειμένοι να μας αποδώσουν. Εφαρμόστε, λοιπόν, την αρχή της ίσης αντιμετώπισης και της ισότητας, ζητήστε και διασαφηνίστε τα θέματα που περνούν υποχρεωτικά από τα χέρια σας και ας γνωρίζουμε ότι η ύπαρξη ιεραρχίας δεν καταργεί τις δημοκρατικές αρχές.

Κι αν η ομάδα συμφωνήσει π.χ. για τα κινητά και κάποιος ή κάποια διαφωνήσει; Μπορούμε να συζητήσουμε μαζί του – ο αιτών τη διαφορετική συμπεριφορά οφείλει να τεκμηριώσει τη διαφοροποίησή του. Ας εκμεταλλευθούμε τη διάθεση συμβιβασμού που συνήθως διαθέτει κάθε λογικός άνθρωπος. Στο πλαίσιο μιας προσωπικής συζήτησης είναι πιθανό αυτός που θέλει να διαφοροποιηθεί, να αποδεχθεί ή να προτείνει ο ίδιος κάποιο συμβιβασμό. Ίσως το μόνο που επιζητούσε αυτό το πρόσωπο είναι λίγη προσοχή περισσότερη από τους άλλους.

1.5.1 Η σύναψη «παιδαγωγικού / εκπαιδευτικού συμβολαίου» – η επικύρωση των κανόνων της ομάδας

Επαναλαμβάνουμε τη βασική παρατήρηση: θα ζητήσουμε τη σύναψη συμβολαίου, αν και όταν είμαστε βέβαιοι ότι μπορούμε εμείς οι ίδιοι να τηρήσουμε τους όρους του. Ένα θέμα που μας ταλαιπωρεί ιδιαίτερα στην ελληνική κοινωνία είναι η ακρίβεια σε θέματα χρόνου. Ο χρόνος είναι κάτι μοναδικό για τους ενηλίκους, η αξία του είναι ιδιαίτερη. Αν δεν είμαστε

σίγουροι ότι μπορούμε να είμαστε δέκα λεπτά νωρίτερα στην αίθουσα διδασκαλίας και ότι μέσα σε δύο ώρες θα έχουμε ολοκληρώσει το προγραμματισμένο σχέδιο μαθήματος, τότε δεν έχει νόημα να συζητήσουμε οποιουδήποτε όρους συνεργασίας με τους εκπαιδευόμενους.

Υπενθυμίζουμε ότι το «συμβόλαιο μάθησης» είναι μια συμφωνία μεταξύ του δασκάλου και του σπουδαστή στην αρχή μιας περιόδου μάθησης, η οποία προσδιορίζει το έργο που θα πρέπει να ολοκληρώσει ο σπουδαστής μέσα σε ορισμένο χρονικό διάστημα και σε συγκεκριμένο επίπεδο επίδοσης. Η πρωτοβουλία της πρότασης για τη σύναψη του συμβολαίου εναπόκειται στον εκπαιδευτή. Οπότε, πριν ξεκινήσει μια νέα σειρά μαθημάτων μπορούμε να σκεφθούμε τι είναι αυτό που θα θέλαμε να εξασφαλίσουμε σ' αυτή τη νέα σειρά μαθημάτων, τι θα προτιμούσαμε να αποφύγουμε κλπ.

Πρόταση

Σκεφθείτε προηγούμενες εμπειρίες από ομάδες αρχάριων εκπαιδευόμενων στο Μπριτζ. Τι προβλήματα είχατε αντιμετωπίσει; Πότε τα πράγματα έγιναν πολύ δύσκολα; Ποιες συμπεριφορές των εκπαιδευόμενων σας απογοητεύουν; Φτιάξτε έναν κατάλογο, ιεραρχώντας ό,τι θεωρείτε ως σημαντικότερο θέμα και προτεραιότητα, προκειμένου να συμπεριληφθεί μια αντίστοιχη αναφορά στο «παιδαγωγικό συμβόλαιο»

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...

Αν χρειαστεί να εξηγήσετε το σκοπό του συμβολαίου, μπορείτε να αναφέρετε ότι αποτελεί μια διάσταση οργάνωσης του μαθησιακού περιβάλλοντος, πολύ χρήσιμη για τον εκπαιδευτή και τους εκπαιδευόμενους. Φυσικά, θα δώσετε το λόγο και στους εκπαιδευόμενους, οι οποίοι μπορεί να θέσουν κάποιους όρους, συνήθως κινούνται με «αμυντική – προστατευτική

διάθεση», εξαιτίας των ανασφαλειών και των εμποδίων μάθησης που αντιμετωπίζουν οι ενήλικοι.

Έστω, ότι ένας ή περισσότεροι εκπαιδευόμενοι μας ζητούν να μη διαβάσουν (βλέπουν τα βιβλία στο τραπέζι και αντιδρούν αρνητικά σ' αυτόν τον όρο). Φυσικά, δε θα συμφωνήσουμε, θα τονίσουμε ότι είναι απαραίτητη η μελέτη για την εξέλιξή τους στο Μπριτζ, αλλά θα τους αφήσουμε το περιθώριο να ρυθμίσουν οι ίδιοι τη συμπεριφορά τους σ' αυτό το θέμα. Θα θέσουμε δηλαδή το θέμα της προσωπικής ευθύνης ... είναι μια κατάλληλη στιγμή να φέρουμε τους εκπαιδευόμενους ενώπιον των ευθυνών τους, δηλαδή να θέσουμε το θέμα της δέσμευσης του ενήλικου εκπαιδευόμενου. Υπενθυμίζουμε τον ορισμό αυτής της τόσο σημαντικής έννοιας για την εκπαίδευση ενηλίκων:

Engagement / Δέσμευση

Κατάσταση σύμφωνα με την οποία οι σπουδαστές επενδύουν στην εκπαίδευσή τους. Αποτελείται από δύο μέρη, το πρώτο αφορά τα συναισθήματα του σπουδαστή («αναγνώριση») και το δεύτερο τη συμπεριφορά του («συμμετοχή»). Η πρώτη αναφέρεται στην εσωτερική αίσθηση του σπουδαστή ότι ανήκει στο σχολείο και ότι το σχολείο είναι μια σημαντική πλευρά της προσωπικότητάς του και της εμπειρίας του. Η συμμετοχή αναφέρεται στο θέμα της κανονικής παρακολούθησης του σχολικού προγράμματος και των δραστηριοτήτων

· The Greenwood Dictionary

1.6 Μια προβληματική κατάσταση στην εκπαίδευση ενηλίκων: Η διαρροή εκπαιδευόμενων

Από συζητήσεις με στελέχη της ΕΟΜ, με δασκάλους ομίλων αλλά και με πρόσωπα που απλώς διδάχτηκαν Μπριτζ προκύπτει το πρόβλημα της διαρροής εκπαιδευόμενων. Το ποσοστό διαρροής φαίνεται να ξεπερνά το 50 % . Η εκτίμησή του είναι δύσκολη τόσο για τεχνικούς – υπολογιστικούς λόγους όσο και για εννοιολογικούς. Το πρόβλημα αυτό είναι πολύ σοβαρό και είναι ένα θέμα ισοδύναμο με την ποιοτική διδασκαλία: αν από τους 20 εκπαιδευόμενους που ξεκίνησαν μαθήματα Μπριτζ για αρχάριους εγκαταλείψουν το πρόγραμμα οι 12, ποια η ικανοποίησή μας; Ότι διδάξαμε με πολύ καλή μέθοδο το αντικείμενό μας;

1.6.1 Εννοιολογική διευκρίνιση της «διαρροής εκπαιδευόμενων»

Πρωτίστως πρέπει να ορίσουμε το φαινόμενο: Τι αποτελεί διαρροή εκπαιδευόμενων σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων;

1. Η δήλωση αλλά μη εκκίνηση στο πρόγραμμα;
2. Η διακοπή σε ένα σημείο φοίτησης (και μη επανεμφάνιση);
3. Αν προβλέπονται απουσίες, η υπέρβαση του ορίου των απουσιών;
4. (Μια άλλη κατάσταση;)

Χωρίς ορισμό του φαινομένου οι περιγραφές μας κινούνται στο σκοτάδι. Η πιο απόλυτη μέτρηση θα ήταν: δήλωσαν συμμετοχή στην έναρξη των μαθημάτων «τόσοι» και ολοκλήρωσαν το πρώτο έτος x αριθμός εκπαιδευόμενων. Από τους x εκπαιδευόμενους συνέχισαν στο 2^ο έτος y αριθμός εκπαιδευόμενων. Δίνουμε σημασία δηλαδή (ή δε δίνουμε;) στη συνέχεια προς το 2^ο έτος διδασκαλίας, όπως επίσης και στο κατά πόσο παίζουν Μπριτζ οι αρχάριοι εκπαιδευόμενοι, συμμετέχουν σε αγώνες, τουρνουά κλπ.

1.7 Λόγοι αποτυχίας ενός προγράμματος (το οποίο, ωστόσο, ολοκληρώθηκε)

Ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων μπορεί να σχεδιασθεί, να οργανωθεί, να διαφημιστεί και να μην ξεκινήσει ποτέ! (επειδή οι εκπαιδευόμενοι δεν παρουσιάστηκαν ή ήταν πολύ λίγοι, επειδή ακυρώθηκε ξαφνικά η χρηματοδότησή του, επειδή ο φορέας που το διοργανώνει καταργήθηκε). Ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων μπορεί να ξεκινήσει, χωρίς όμως να ολοκληρωθεί (επειδή το εγκατέλειψαν όλοι οι εκπαιδευόμενοι). Για ένα πρόγραμμα το οποίο ολοκληρώθηκε, αλλά απέτυχε, π.χ. λόγω της υψηλής διαρροής, η αμερικανίδα Rosemary Cafarella αναφέρει τους εξής πιθανούς λόγους αυτής της εξέλιξης:

- *Φτώχνη / μέτρια διδασκαλία*
- *Ελλιπής οργάνωση*
- *Ασαφείς στόχοι*
- *Έλλειψη σύμπτωσης μεταξύ του περιεχομένου του προγράμματος και των αναγκών των συμμετεχόντων*
- *Έλλειψη μέσων, ελλιπής υποδομή*

Αν προσπαθήσουμε να δούμε το ίδιο θέμα – της μαθητικής διαρροής - από την πλευρά των εκπαιδευόμενων, οι λόγοι διαφοροποιούνται μέχρι ενός σημείου. Ο ενήλικος εκπαιδευόμενος:

- *Διακόπτει εξαιτίας «κατάστασης έκτακτης ανάγκης» (π.χ. αλλαγή εργασίας)*
- *Διακόπτει εξαιτίας αδιαφορίας για το αντικείμενο του προγράμματος*
- *Διακόπτει δηλώνοντας μια προσωπική ρήξη με το πρόγραμμα (π.χ. δεν του αρέσει η διδασκαλία)*
- *Διακόπτει στο πλαίσιο μιας μαζικής ρήξης με το πρόγραμμα*

1.7.1 Κατάσταση έκτακτης ανάγκης

Μια τέτοια κατάσταση είναι η μετακόμιση, η αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος. Μήπως όμως ο εκπαιδευτής το ήξερε αυτό από την αρχή ή είχε ειδοποιηθεί εγκαίρως; Μαζί με τυχόν «ευχές» μήπως προτάθηκε μια νέα προσπάθεια όταν τα πράγματα το επιτρέψουν; Μήπως θυμηθήκαμε να δώσουμε ένα τηλέφωνο ή μια διεύθυνση ενός άλλου ομίλου, ενός άλλου εκπαιδευτή;

1.7.2 Αδιαφορία για το Μπριτζ

Μετά από παρακολούθηση μερικών μαθημάτων ο εκπαιδευόμενος αποφασίζει ότι το Μπριτζ του είναι αδιάφορο. Μπορούμε να σκεφτούμε τα εξής: Μήπως επηρεάστηκε από το κλίμα που επικρατούσε; Αρχικώς έδειχνε ενδιαφέρον; Μήπως έγινε κάτι που τον απογοήτευσε; Είχαμε την ευκαιρία να μιλήσουμε μαζί του; Μήπως έδειξε δείγματα ενόχλησης ; φυσικά, τίποτε δεν αποκλείει η αδιαφορία του να είναι γνήσια και να μη βρήκε κάτι ελκυστικό στο παιχνίδι μας.

1.7.3 Σαφής ρήξη με το πρόγραμμα

Πρόκειται για τη ρητή εκδήλωση της δυσαρέσκειας ενός εκπαιδευόμενου με το πρόγραμμα (στοιχεία του προγράμματος είναι η διάρκεια, το αντικείμενο, η υποδομή, ο εκπαιδευτής, η μέθοδος). Ας μην παρεξηγηθούμε, ας αξιοποιήσουμε μια συνειδητή και καθαρή στάση, όπως αυτή που περιγράφουμε εδώ και ας αντλήσουμε πληροφορίες. Ίσως μάθουμε χρήσιμα πράγματα για τη δουλειά μας, για την οργάνωσή της κ.α.

1.7.4 Μαζική ρήξη με το πρόγραμμα

Πρόκειται για την ταυτόχρονη αποχώρηση μεγάλου τμήματος των εκπαιδευόμενων σε κάποια φάση του προγράμματος. Αν αυτό γίνει στην αρχή, π.χ. στο 3ο μάθημα, μάλλον σημαίνει ότι το Μπριτζ δεν τους «κέρδισε» (πιθανότερη εξήγηση) και ίσως κατευθύνονται σε μια άλλη δραστηριότητα (την οποία ίσως είχαν υπόψη τους από πριν ως δεύτερη επιλογή).

Αν η αποχώρηση γίνει προς το μέσο του προγράμματος, πρέπει να υποθέσουμε ότι το πρόγραμμα δεν πήγε καλά, ότι υπήρξαν σημαντικά προβλήματα στη διδασκαλία (ή και άλλου είδους σημαντικά προβλήματα). Οι εκπαιδευόμενοι τείνουν να δείχνουν υπομονή όταν βρίσκονται μπροστά σε μια μέτρια ή κακή διδασκαλία. Ας μην περιμένουμε αυτή η υπομονή να είναι ανεξάντλητη (και αν έχει φτάσει το πρόγραμμα στο μέσο του, μάλλον το θέμα «ποιότητα της διδασκαλίας» έχει συζητηθεί επαρκώς στην ομάδα).

Αν, όμως, η μαζική ρήξη εκδηλωθεί προς το τέλος του προγράμματος: ούτε το Μπριτζ μπορεί να φταίει ούτε η διδασκαλία. Μήπως το πρόβλημα βρίσκεται στην Ομάδα εκπαιδευόμενων;

1.8 Η θεραπεία της διαρροής εκπαιδευόμενων

Μπορεί να μην υπάρχει τέτοιου είδους θεραπεία. Το φαινόμενο της «μαθητικής διαρροής» είναι φυσικό, κανονικό φαινόμενο (με την έννοια ότι εμφανίζεται τακτικά, σε κάθε μορφής εκπαίδευση ενηλίκων). Ένα ποσοστό εκπαιδευόμενων θα διαρρεύσει, είναι κάτι που το περιμένουμε. Καλό είναι να ορίσουμε ένα ανάλογο ποσοστό / όριο σε βραχυχρόνιο και σε μακροχρόνιο επίπεδο και να είμαστε έτοιμοι να συγκεντρώσουμε πληροφορίες, πριν φθάσουμε ή περάσουμε αυτό το όριο. Επίσης, ας δημιουργήσουμε ένα αρχείο με στοιχεία και πληροφορίες, που θα μας επιτρέψει να προχωρήσουμε σε διάλογο με όσους διέκοψαν ή έστω επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, facebook κλπ. Προτείνω να δείχνουμε ενδιαφέρον για τον

εκπαιδευόμενο και να προσπαθούμε να τον κρατάμε κοντά μας (ακόμη κι όταν αυτός διακόψει από τον όμιλο).

Μπορούμε να διδαχθούμε κάτι και να αντιγράψουμε την πρακτική των Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ) για όσους εκπαιδευόμενους διακόπτουν ή ενώ έχουν καταθέσει δήλωση συμμετοχής δεν εμφανίζονται στις αίθουσες του σχολείου για μαθήματα. Με την αρχή του επόμενου σχολικού έτους, με ένα τηλεφώνημα ρωτάμε τον εκπαιδευόμενο αν ενδιαφέρεται να ξεκινήσει και πάλι στο σχολείο μας (στην περίπτωση μας, στον όμιλό μας).

Φυσικά, θα πρέπει να φροντίσουμε για όλα τα στοιχεία που συνθέτουν την προσπάθεια «διδάσκω Μπριτζ σε αρχάριους». Αυτά είναι η οργάνωση του χώρου διδασκαλίας, τα κατάλληλα μέσα, η καθαριότητα του χώρου και των μέσων (π.χ. προσεγμένες τράπουλες και κουτιά αγορών). Το κυριότερο μέτρο για την αποφυγή διαρροής σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι η οργανωμένη και μεθοδική διδασκαλία. Ο εκπαιδευόμενος πρέπει να έχει την αίσθηση ότι αυτό που γίνεται ως διδασκαλία είναι αξιόλογο, έγκυρο, σύγχρονο, αξιολογημένο.

Το μέτρο αντιμετώπισης με το οποίο θα ασχοληθούμε στο 2^ο μέρος αυτού του κειμένου αποτελεί τμήμα αυτού που αποκαλώ **«φροντίδα της ομάδας»**. Η ομάδα των εκπαιδευόμενων είναι ένας ισχυρότατος λόγος για να συνεχίσει ή να διακόψει τη συμμετοχή του σε ένα πρόγραμμα ένας εκπαιδευόμενος. Πολλοί ενήλικοι παραμένουν σε ένα πρόγραμμα που δεν τους αρέσει ιδιαίτερα, λόγω της ομάδας ή εγκαταλείπουν ένα πρόγραμμα που τους αρέσει εξαιτίας της ομάδας. Ας δούμε στη συνέχεια τα χαρακτηριστικά της ομάδας και κάποια από τα επίπεδα λειτουργίας της που κρίνονται ως σημαντικά για την επιτυχία του εκπαιδευτικού έργου.

Β΄ Τμήμα

**Η εμπέδωση του ομαδικού κλίματος και η διαδικασία της
επικοινωνίας στην ομάδα των αρχάριων εκπαιδευόμενων**

2.1 Εισαγωγή

Ο θεωρητικός της εκπαίδευσης ενηλίκων Alan Rogers επιχειρηματολογεί υπέρ της ομαδικής μάθησης έναντι της ατομικής (1999: 193-194). Ανάμεσα στα επιχειρήματά του είναι ότι ο πολιτισμός μας αναγνωρίζει τη σχολική δομή ως βασικό τρόπο μάθησης, ότι οι ενήλικοι ειδικά προτιμούν να ενταχθούν σε μια ομάδα μάθησης, ότι ο εκπαιδευτής αξιοποιείται καλύτερα, τέλος ότι η ομαδική μάθηση παρουσιάζει ισχυρά πλεονεκτήματα. Στο Μπριτζ δε χρειάζεται να αξιοποιήσουμε ή να επικαλεσθούμε κανένα επιχείρημα: η μάθηση του Μπριτζ είναι ομαδική υπόθεση! Άρα, είμαστε ένα ή περισσότερα βήματα πιο μπροστά από άλλες εκπαιδευτικές διαδικασίες. Αν κάποιος αρχάριος αντιδράσει στον κοινωνικό χαρακτήρα του Μπριτζ ή από πολύ νωρίς αρχίζει να γκρινιάζει στους πρώτους συμπαίκτες του, απλώς αφαιρέστε το όνομά του από τη λίστα των μαθητών σας. Είναι βέβαιο ότι δε θα αντέξει αυτήν την εμπειρία (ίσως δε θα πρέπει να τον αφήσουμε να εκτεθεί περισσότερο ούτε να θέσουμε σε περαιτέρω δοκιμασία την ομάδα). Θεωρώ ότι η μεγαλύτερη πρόκληση του Μπριτζ είναι η «ποιοτική» κοινωνικότητα που απαιτεί το παιχνίδι μας.

2.2 Η έννοια της «Ομάδας» - Τα χαρακτηριστικά της ομάδας¹

¹ Η ομάδα αποτελεί ένα τεράστιο, διεπιστημονικό ζήτημα, εξαιτίας της πολλαπλότητας των μορφών με τις οποίες εμφανίζεται και των πολλών, διαφορετικών λειτουργιών που επιτελεί. Όλες οι κοινωνικές επιστήμες, συχνά επίσης και η ιστορία, ακόμη και τα μαθηματικά ασχολούνται με τις ομάδες και τα χαρακτηριστικά τους. Το φαινόμενο της δυναμικής της ομάδας, ειδικά της μικρής ομάδας αποτελεί αντικείμενο της κοινωνιομετρίας, ενός επιστημονικού κλάδου του 20^{ου} αιώνα που προσπάθησε να περιγράψει τη ζωή και την εξέλιξη μικρών ομάδων, εκκινώντας από τη μελέτη θεραπευτικών ομάδων ή πραγματικών, αυθεντικών κοινωνικών ομάδων. Συχνά αποκαλούμε αυτές τις προσεγγίσεις και μικροκοινωνιολογικές.

Η απλούστερη προσέγγιση της έννοιας «ομάδα» προϋποθέτει τουλάχιστον τέσσερα βασικά στοιχεία – χαρακτηριστικά, ώστε ένα σύνολο ανθρώπων να λάβει αυτό το χαρακτηρισμό. Τα στοιχεία αυτά είναι τα εξής:

- **Πρόσωπα** (τουλάχιστον τρία πρόσωπα είναι απαραίτητα για το σχηματισμό ομάδας, τα δύο πρόσωπα αποτελούν «ζεύγος» κάτι διάφορο από την «ομάδα»)
- **Κοινοί στόχοι**, ίσως και ένας γενικότερος **κοινός σκοπός**
- **Οργάνωση** (χώρου, χρόνου, ρόλων και θέσεων, πιθανότατα διοίκηση κ.α.)
- **Κοινή ταυτότητα, αίσθηση του «εμείς»** (μια αίσθηση διαχωρισμού, ίσως και διάκρισης από άλλα πρόσωπα, ίσως από μέλη άλλων ομάδων, από τα οποία σίγουρα διαφέρουμε, μπορεί και να είμαστε αντίπαλοι, ακόμα και εχθροί).

Αν απουσιάζει ένα από τα παραπάνω στοιχεία δεν υφίσταται ομάδα ή δεν έχει διαμορφωθεί ή ολοκληρωθεί ο σχηματισμός της ομάδας. Οι εκπαιδευόμενοι θα συνεισφέρουν το πρώτο χαρακτηριστικό (αποτελούν τα «πρόσωπα» της ομάδας), ίσως και το δεύτερο (αν έχουν κοινό σκοπό και κοινούς στόχους – το πιθανότερο είναι ότι αρχικά επικρατεί μια κατάσταση έντονης διασποράς στόχων, ακόμη και σε ένα τμήμα αρχαρίων στο Μπριτζ).

Σε μια πιο αναλυτική παρουσίαση των ιδιοτήτων της ομάδας καταλήγει ο David Jaques (2004, σ. 26), παραθέτοντας τις εξής ιδιότητες ως συστατικά στοιχεία των ομάδων:

- ✓ **Συλλογική αντίληψη** (τα μέλη έχουν συλλογική επίγνωση της ύπαρξής τους ως μελών μιας ομάδας)
- ✓ **Ανάγκες** (τα μέλη συμμετέχουν σε μια ομάδα γιατί πιστεύουν ότι θα ικανοποιηθούν κάποιες ανάγκες τους ή ότι η ομάδα θα τους προσφέρει κάποιο όφελος)
- ✓ **Κοινοί στόχοι** (τα μέλη έχουν κοινούς στόχους και ιδέες που μέχρι ένα βαθμό τους ενώνουν. Η επίτευξη των στόχων ίσως είναι ένα από τα οφέλη στα οποία προσβλέπουν)
- ✓ **Αλληλεξάρτηση** (τα μέλη είναι αλληλεξαρτώμενα εφόσον επηρεάζονται και αντιδρούν σε κάθε γεγονός που επηρεάζει οποιοδήποτε μεμονωμένο μέλος της ομάδας)
- ✓ **Κοινωνική οργάνωση** (κανόνες, ρόλους, ιεραρχία, ισχύ, συναισθηματικές σχέσεις)

- ✓ **Αλληλεπίδραση** (τα μέλη επηρεάζουν το ένα το άλλο και ανταποκρίνονται στις επιδράσεις που δέχονται κατά τη διαδικασία της επικοινωνίας είτε βρίσκονται σε άμεση επαφή είτε όχι. Η αίσθηση της «ομάδας» υπάρχει ακόμα και όταν τα μέλη δε βρίσκονται στον ίδιο χώρο).
- ✓ **Συνοχή** (τα μέλη θέλουν να παραμείνουν στην ομάδα, να συνεισφέρουν στην ανάπτυξή της και στην επίτευξη των στόχων της και να συμμετάσχουν στις δραστηριότητές της).
- ✓ **Σχέση μελών** (άτομα που αλληλεπιδρούν για περισσότερο από μερικά λεπτά συγκροτούν μια ομάδα).

Με βάση τα παραπάνω χαρακτηριστικά διακρίνουμε την «ομάδα» από την τυχαία συγκέντρωση ενός αριθμού ανθρώπων (π.χ. στο θέατρο, στη συναυλία, στη στάση ενός λεωφορείου) αλλά ακόμα και από τη συνήθη συγκέντρωση ενός λιγότερου ή περισσότερου σταθερού αριθμού προσώπων, που δε διαθέτουν όμως τα χαρακτηριστικά της ομάδας (π.χ. οι πιστοί που συγκεντρώνονται τακτικά σε ένα ναό).

Έστω ότι ένας όμιλος Μπριτζ ξεκινά τον Οκτώβρη μια καινούρια σειρά μαθημάτων και παρουσιάζονται ως αρχάριοι εκπαιδευόμενοι δέκα πρόσωπα. Ο όμιλος και οι υπεύθυνοί του, κυριότερα όμως ο εκπαιδευτής, έχει δύο βασικούς σκοπούς. Ο πρώτος σκοπός του είναι να μετατρέψει αυτά τα δέκα άτομα σε ομάδα. Ο δεύτερος σκοπός του είναι να εντάξει αυτά τα άτομα στην ήδη υπάρχουσα ομάδα του ομίλου. Ο πρώτος σκοπός φαινομενικά προηγείται, ενώ ο δεύτερος φαινομενικά μπορεί να καθυστερήσει. Στην πραγματικότητα ο εκπαιδευτής θα πρέπει να προσπαθήσει παράλληλα για την επίτευξη και των δύο. Για λόγους σαφήνειας και μεθοδολογίας και σε συνάρτηση με το θέμα της «διαρροής εκπαιδευόμενων» θα ασχοληθούμε σε αυτό το κείμενο με τον τρόπο επίτευξης του πρώτου σκοπού.

2.3 Τυπολογία των Ομάδων - Η ομάδα «αρχάριοι εκπαιδευόμενοι στο Μπριτζ»

Μια ομάδα μπορεί να είναι **τυπική** ή **άτυπη**. Στις τυπικές ομάδες βρίσκουμε κανονισμούς, καταστατικά, αυστηρές διαδικασίες, ιεραρχία. Τα πράγματα είναι οργανωμένα πριν την είσοδο νέων μελών, τα οποία όταν εντάσσονται υποχρεούνται να αποδεχθούν τη λειτουργία της ομάδας έτσι όπως είναι. Ο στρατός είναι παράδειγμα τυπικής ομάδας.

Στην άτυπη ομάδα βρίσκουμε τα αντίθετα χαρακτηριστικά: δεν υπάρχει κανονισμός ή αν υφίσταται κάποιο καταστατικό αφήνει πολλές ελευθερίες, η ιεραρχία (υπάρχει πάντα στις ομάδες!) είναι πιο ελαστική, τα νέα πρόσωπα μπορούν να μεταβάλλουν τις λειτουργίες της ομάδας, μπορούν να επηρεάσουν το κλίμα της. Ένα πολιτιστικό σωματείο, μια «λέσχη ανάγνωσης», μια «κινηματογραφική λέσχη» είναι παράδειγμα άτυπης ομάδας.

Μια άλλη διάκριση των ομάδων είναι σε **πρωτογενείς** ή **δευτερογενείς**. Πρωτογενείς είναι οι ομάδες στις οποίες εντασσόμαστε από την αρχή της ζωής μας (ή πολύ κοντά στην αρχή της) και ασκούν ισχυρή επίδραση στην εξέλιξή μας και στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς μας. Η οικογένεια είναι η συνηθέστερη αναφορά ομάδας αυτής της κατηγορίας (μπορεί να είναι επίσης η εκκλησία, το πρώτο σχολείο, η πρώτη μας παρέα συνομηλίκων). Δευτερογενείς είναι οι ομάδες στις οποίες εντασσόμαστε στη διάρκεια της μετέπειτα ζωής μας και όταν έχουν πλέον χαραχθεί οι βασικές γραμμές της προσωπικότητάς μας. Εργασία, πανεπιστήμιο, πολιτικό κόμμα κ.α. είναι δευτερεύουσες ομάδες.

Μια ομάδα μπορεί να είναι **κλειστή** ή **ανοιχτή**. Μια κλειστή ομάδα θέτει πολύ αυστηρούς όρους προκειμένου να δεχθεί νέα μέλη ή αποκλείει εντελώς αυτήν την περίπτωση (μια μυστικιστική οργάνωση, μια συμμορία για παράδειγμα). Μια ανοιχτή ομάδα δέχεται με ευκολία ή με απλές διαδικασίες καινούρια μέλη.

Με βάση τα παραπάνω, τι είδους ομάδα είναι μια ομάδα αρχάριων εκπαιδευόμενων στο Μπριτζ; **Πρόκειται για μια ομάδα περισσότερο άτυπη παρά τυπική, δευτερογενή και ανοιχτή. Η είσοδος νέων μελών είναι ανεμπόδιστη, το ίδιο εύκολη είναι και η έξοδος από την ομάδα. Άρα, δεν υφίσταται κάποια υποχρέωση παραμονής στην ομάδα, αυτό θα συμβεί μόνο αν κάποιος είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένος από τη λειτουργία της.**

Κάτι που θα πρέπει να τονίσουμε είναι ότι ο εκπαιδευτής είναι μέλος αυτής της ομάδας. Μην αντιμετωπίσετε ποτέ την ομάδα σαν κάτι ξένο, κάτι που βρίσκεται σε αντίθετη ή διάφορη θέση από σας. Φυσικά, ένας άνθρωπος που ασκεί πολλούς ρόλους σε μια ομάδα μπορεί να εμφανίσει την «κοινωνική ασθένεια» της **σύγκρουσης ρόλων**².

² Η «σύγκρουση ρόλων» είναι ένα κοινωνικό σύμπτωμα των σύγχρονων κοινωνιών, το οποίο προκύπτει όταν το ίδιο πρόσωπο αναλαμβάνει π.χ. σε μια ομάδα πολλούς ρόλους: δάσκαλος – διαιτητής – παίκτης – υπεύθυνος ομίλου. Οι

2.4 Οι σχέσεις του εκπαιδευτή με την ομάδα εκπαιδευόμενων

Σύμφωνα με το θεωρητικό της εκπαίδευσης ενηλίκων Stephen Brookfield το «πολίτευμα» μιας εκπαιδευόμενης τάξης ενηλίκων, σε αναφορά προς τη στάση του εκπαιδευτή απέναντι στους εκπαιδευόμενους, μπορεί να είναι «*αυταρχικό*», «*ολιγαρχικό*» ή «*δημοκρατικό*». Παραθέτω ένα απόσπασμα που αναφέρεται σ' αυτό το θέμα (Παπασπύρου, 2013: 46)

Ο Brookfield προχωράει και πιο πέρα με μια αντιστοίχιση του έργου και της νοοτροπίας του δασκάλου σε σχέση με τη μορφή της πολιτικής, δηλαδή τα πολιτεύματα. Υποστηρίζει ότι ένας δάσκαλος και το έργο του σε μια αίθουσα μπορεί να αντιστοιχεί σε ένα αυταρχικό πολίτευμα, όταν αυτός χρησιμοποιεί όλο το χρόνο για να αγορεύει και λαμβάνει όλες τις σημαντικές αποφάσεις, σε ολιγαρχικό πολίτευμα όταν μοιράζεται ένα μικρό τμήμα της εξουσίας του με λίγους, «εκλεκτούς» μαθητές και με το δημοκρατικό πολίτευμα όταν ο δάσκαλος και οι μαθητές συμμετέχουν και συναποφασίζουν για το τι και πώς θα διδαχθεί, καθώς επίσης και πώς θα γίνει η αξιολόγηση της μάθησης. Μεταξύ αυτών των «εκπαιδευτικών πολιτευμάτων» ο Brookfield τάσσεται ξεκάθαρα υπέρ της δημοκρατίας και της δημοκρατικής ατμόσφαιρας διδασκαλίας. Άρα, η δομή των εκπαιδευτικών σχέσεων δημιουργεί καταστάσεις αντίστοιχες με τις πολιτικές σχέσεις: Δημοκρατικές ή αυταρχικές ή θεοκρατικές, για να αναφερθούμε στις πιο οικείες πολιτικές σχέσεις του ανθρώπινου πολιτισμού.

Τι σημαίνουν τα προηγούμενα για τη δουλειά μας ως εκπαιδευτές του Μπριτζ; Σημαίνουν ότι πρέπει να αποφασίσουμε το είδος του κλίματος που θα υπάρχει στις σχέσεις του εκπαιδευτή με την ομάδα εκπαιδευόμενων, κλίμα το οποίο πρέπει να εμπεδωθεί και να διατηρηθεί.

Ίσως μας ξενίζει η αναφορά του Brookfield στο *δημοκρατικό πολίτευμα* : «*όταν ο δάσκαλος και οι μαθητές συμμετέχουν και συναποφασίζουν για το τι και πώς θα διδαχθεί,*

υποχρεώσεις και τα δικαιώματα αυτών των ρόλων συχνά έρχονται σε σύγκρουση μεταξύ τους δημιουργώντας προσωπικά αδιέξοδα, άγχος αλλά και διαπροσωπικές συγκρούσεις. Το υπαρκτό πρόβλημα της σύγκρουσης ρόλων θα μας απασχολήσει σε επόμενο σεμινάριο / συνάντηση, επειδή είναι και εκτεταμένο και πολύ σημαντικό.

καθώς επίσης και πώς θα γίνει η αξιολόγηση της μάθησης». Πολλά εκπαιδευτικά προγράμματα ενηλίκων έχουν «ανοικτό» χαρακτήρα, δηλαδή οι εκπαιδευόμενοι δεν είναι βέβαιο με τι ακριβώς υποθέματα θα ασχοληθούν, αν και γνωρίζουμε το γενικό πλαίσιο (π.χ. στις σχολές γονέων, ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων αρκετά γνωστό στην Ελλάδα, τα θέματα καθορίζονται διαλογικά από την ομάδα και τον εκπαιδευτή και μπορεί να καλύψουν έναν τεράστιο χώρο της οικογενειακής, εκπαιδευτικής, συζυγικής και προσωπικής συμβουλευτικής). Το Μπριτζ ως διδακτικό αντικείμενο έχει «κλειστό» χαρακτήρα, οριοθετείται από το σύστημα του παιχνιδιού και από τις επιλογές του φορέα, δηλαδή της Ομοσπονδίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά δεν καταργούν το δημοκρατικό κλίμα: ακριβώς όπως και στη Δημόσια Εκπαίδευση, όλοι οι εκπαιδευόμενοι διδάσκονται την ίδια ύλη. Αυτά ισχύουν για τους πρώτους κύκλους μαθημάτων, στη συνέχεια ένας εκπαιδευτής μπορεί να διδάξει συγκεκριμένη ύλη σε ομάδα εκπαιδευόμενων κατόπιν συμφωνίας μαζί τους.

2.5 Πώς μπορείτε να διαλύσετε μια ομάδα;

Πώς μπορεί ο εκπαιδευτής να σχηματίσει την ομάδα; Να εμποδώσει το χαρακτήρα της ομάδας σε ένα σύνολο ετερόκλητων ατόμων και επιδιώξεων; Αν δεν μπορούμε να καθορίσουμε τον τρόπο με τον οποίο φτιάχνεται μια ομάδα, ίσως μπορούμε να βρούμε τον τρόπο με τον οποίο διαλύεται μια ομάδα! Μια έντονα χιουμοριστική αντι-συνταγή για τις ομάδες δίνεται από τον Άγγλο εκπαιδευτή και συντονιστή ομάδων Clyde Reid (παρατίθεται από τον Alan Rogers, 1999):

- *Φτιάξτε μεγάλη ομάδα, από 25 άτομα και πάνω ...*
- *Να παραπονιέστε συνεχώς στην ομάδα σας: «πώς έχετε καταντήσει έτσι, τι χάλια είναι αυτά;»*
- *Εξοβελίστε την οικειότητα και το φιλικό κλίμα*
- *Μονοπωλήστε την ομάδα, προβάλλετε συνεχώς τον εαυτό σας*
- *Επιλέξτε τη διάλεξη ως τεχνική διδασκαλίας*
- *Μη δίνετε σημασία στις ανάγκες και στα ενδιαφέροντα των μελών της ομάδας*

- *Να κάνετε ερωτήσεις στους μαθητές σας, τις οποίες θα απαντάτε εσείς, πριν προλάβουν να απαντήσουν οι μαθητές σας*
- *Μην αφήνετε τα μέλη της ομάδας να μιλούν μεταξύ τους ή να απαντούν ο ένας στις ερωτήσεις του άλλου*
- *Μην αφήνετε τα μέλη της ομάδας να μοιραστούν κάτι προσωπικό*
- *Μην ενθαρρύνετε τα μέλη της ομάδας να εκφράζονται*
- *Αφήστε ένα – δύο άτομα να μονοπωλούν τη συζήτηση. Έτσι, οι άλλοι θα θαυμάζουν βουβά και η ομάδα θα καταρρεύσει σε χρόνο μηδέν.*
- *Μην προσπαθείτε να κάνετε τα μέλη της ομάδας που δε μιλούν να συμμετάσχουν*
- *Τέλος, κάθε αρχηγός ομάδας μπορεί να προσαρμόζει αυτούς τους κανόνες στην προσωπικότητά του. Υπάρχει μια ολότελα δική σας μέθοδος να «καταπνίξετε» την ομάδα σας. Αν προσπαθήσετε αρκετά, θα τη βρείτε!*

2.6 Οι σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας

Όπως γίνεται αντιληπτό η επικοινωνία είναι ένα κεφαλαιώδες θέμα για τη ζωή μιας ομάδας. Η επικοινωνία εξαρτάται από τις σχέσεις που μπορεί να αναπτυχθούν ή που αναπτύσσονται σε μια ομάδα, οι οποίες σχέσεις με τη σειρά τους εξαρτώνται από τον αριθμό των μελών της ομάδας. Αν ο αριθμός των μελών μιας ομάδας είναι X , τότε ο μέγιστος αριθμός σχέσεων δίνεται από τον τύπο:

$$X^2 - X$$

Παράδειγμα: η νέα μας ομάδα εκπαιδευομένων αποτελείται από 10 εκπαιδευόμενους, τον εκπαιδευτή και ένα μόνιμο βοηθό του, σύνολο 12 άτομα και οι σχέσεις που προκύπτουν είναι 132. Μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι κανείς άνθρωπος δεν μπορεί να έχει την εποπτεία όλων αυτών των σχέσεων. Άρα, ο εκπαιδευτής δεν μπορεί να ξέρει όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται και τα χαρακτηριστικά τους. Μια δεύτερη παρατήρηση: ο εκπαιδευτής συμμετέχει σε 11 από αυτές τις σχέσεις, ίσως κάποιες από αυτές δεν είναι ικανοποιητικές κλπ.

Μια τρίτη παρατήρηση: υπάρχουν όντως 132 σχέσεις; Δηλαδή όλα τα μέλη της ομάδας συνάπτουν σχέσεις με όλα τα υπόλοιπα; Υπάρχει τρόπος να το διαπιστώσουμε αυτό;

2.6.1 Κοινωνιομετρία, κοινωνιομετρικό τεστ, κοινωνιόμητρα και κοινωνιόγραμμα

Αν θέλουμε να μελετήσουμε με επιστημονικό τρόπο τη σύναψη σχέσεων σε μια ομάδα, τότε θα χρησιμοποιήσουμε το κοινωνιομετρικό τεστ, το οποίο έχει τη μορφή ερωτηματολογίου και αποτελείται από μία ερώτηση, η οποία προσαρμόζεται ανά περίπτωση, την εξής:

Με ποιους συναδέλφους σου επιθυμείς να είσαι στην ίδια ομάδα; Γράψε τα ονόματα τριών από αυτούς κατά σειρά προτίμησης.

α)

β)

γ)

ή

Με ποιο συμμαθητή σου θέλεις να μοιράζεσαι το ίδιο θρανίο; Γράψε τα ονόματα τριών από αυτούς κατά σειρά προτίμησης.

α)

β)

γ)

Όταν συγκεντρώσουμε όλες τις απαντήσεις, μπορούμε να συμπληρώσουμε την κοινωνιόμητρα, η οποία είναι ένας πίνακας στον οποίο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του κοινωνιομετρικού τεστ.

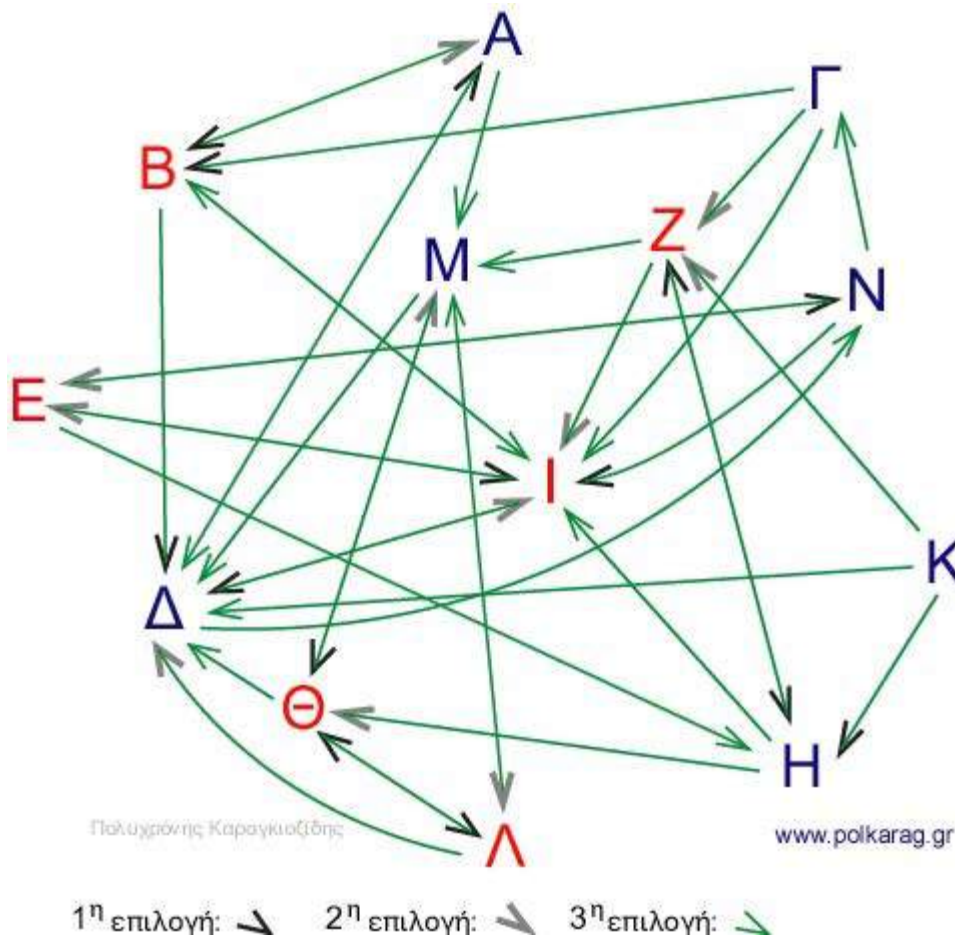
Επιλεγθέντες		A	B	Γ	Δ	E	Z	H	Θ	I	K	Λ	M	N		
Επιλέγοντες	A		α		β								γ		A	
	B	β			α					γ					B	
	Γ		α				β			γ					Γ	
	Δ	α								β				γ	Δ	
	E							γ		α				β	E	
	Z							α		β			γ		Z	
	H						α		β	γ					H	
	Θ				γ								α	β		Θ
	I		γ		α	β										I
	K				γ		β	α								K
	Λ				β				α				γ			Λ
	M				γ				α				β			M
	N			γ		β				α						N
	1η επιλογή		1	2	0	2	0	1	2	2	2	0	1	0	0	(α)
2η επιλογή		1	0	0	2	2	2	0	1	2	0	1	1	1	(β)	
3η επιλογή		0	1	1	3	0	0	1	0	3	0	0	3	1	(γ)	
Σύνολο		2	3	1	7	2	3	3	3	7	0	2	4	2		
Επιλεγθέντες®		A	B	Γ	Δ	E	Z	H	Θ	I	K	Λ	M	N		

A, B, Γ.. κτλ : Ονόματα

Αγόρια γαλάζιο χρώμα: Άνδρες, κόκκινο χρώμα: γυναίκες

1η επιλογή: α, 2η επιλογή: β, 3η επιλογή: γ.

Τέλος, μπορούμε να απεικονίσουμε τα παραπάνω δεδομένα σε διάγραμμα - κοινωνιόγραμμα³ στο οποίο θα φαίνονται οι σχέσεις και η αμοιβαιότητα ή μη των σχέσεων μεταξύ των προσώπων Α,Β,Γ ...



Τόσο η κοινωνιόμητρα όσο και το κοινωνιόγραμμα δείχνουν τα πρόσωπα της ομάδας που είναι ιδιαίτερα δημοφιλή (ο Δ και η Ι συγκεντρώνουν από 7 επιλογές ανάμεσα στα υπόλοιπα

³ Από την ιστοσελίδα του Πολυχρόνη Καραγκιοζίδη, Χημικού-Σχολικού Συμβούλου ΠΕ04. Ο σχολικός σύμβουλος αξιοποιεί τα εργαλεία της κοινωνιομετρίας προκειμένου να οργανώσει την ομαδοσυνεργατική μέθοδο μάθησης, στην οποία έχουμε αναφερθεί στις σημειώσεις του Αυγούστου 2014.

μέλη της ομάδας) και τα λιγότερα δημοφιλή (όπως ο Κ που δεν προτιμάται από κανένα άλλο μέλος της ομάδας και ο Γ που προτιμάται μόνο από ένα μέλος). Το κοινωνιόγραμμα αποκαλύπτει τα «κρυφά» προβλήματα σχέσεων, την αρνητική διάθεση που υποβόσκει σε μια ομάδα, που είναι σιωπηρή και μόνο η κοινωνική έρευνα μπορεί να φέρει στο φως.

Στην περίπτωση της ομάδας εκπαιδευόμενων στο Μπριτζ το κοινωνιομετρικό τεστ θα είχε νόημα με βάση την ερώτηση «*Με ποιον θα ήθελες να είσαι συμπαίκτης...*». Η παρουσίαση αυτών των κοινωνιομετρικών εργαλείων σ' αυτό το άρθρο δε γίνεται με σκοπό να εφαρμοσθούν από τους εκπαιδευτές στις ομάδες τους, όσο με σκοπό να φανερωθούν τα προβλήματα σχέσεων που μπορεί να υφίστανται σε μια ομάδα και να απειλούν τη λειτουργία της, να οδηγούν σε διαρροή εκπαιδευόμενων ή άλλα προβλήματα⁴.

2.6.2 Τα προβλήματα σχέσεων είναι προβλήματα επικοινωνίας

Αποτελεί κοινοτοπία πλέον η αναφορά ότι τα προβλήματα της οικονομικής ομάδας (π.χ. επιχείρηση), της πολιτιστικής ομάδας (θεατρικός όμιλος), της κοινωνικής ομάδας κλπ είναι προβλήματα επικοινωνίας. Όμως, υπάρχουν στοιχεία, μελέτες, εργασίες και πολύ υλικό που αποδεικνύουν ότι τα θέματα επικοινωνίας είναι πολύ σημαντικά.

Στη διαδικασία επικοινωνίας – στην πιο κλασική της ανάλυση – αναγνωρίζουμε τα εξής πέντε βασικά στοιχεία:

Ποιος – λέει τι – σε ποιον – πώς – και με ποιο αποτέλεσμα

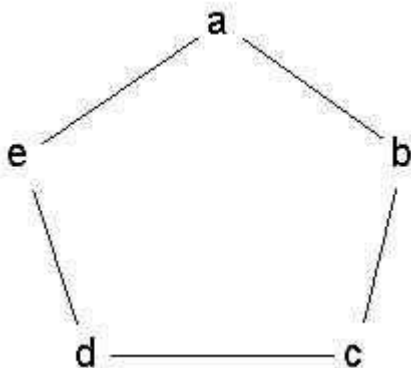
- Ποιος = ο πομπός
- Τι = το μήνυμα
- Σε ποιον = ο δέκτης
- Πώς = το μέσο μεταφοράς του μηνύματος
- Αποτέλεσμα = η επίδραση, αλλαγή, το συναίσθημα που προκαλείται κλπ.

⁴ Το κοινωνιομετρικό τεστ μπορεί να φαίνεται απλό – όλο κι όλο μία ερώτηση είναι! – όμως μπορεί να προκύψουν πολλά προβλήματα, όπως τα μέλη της ομάδας να αρνηθούν και να θορυβηθούν, να μην έχουν την ικανότητα να καταλάβουν τη σημασία του, να το παρεξηγήσουν, να μην απαντήσουν αυθόρμητα.

Ακόμα και η απλούστερη μορφή επικοινωνίας προϋποθέτει και τα πέντε αυτά στοιχεία. Το Μπριτζ και η διδασκαλία του είναι μια δραστηριότητα έντονα επικοινωνιακή και σε πολλά επίπεδα.

Σε αυτή την εισήγηση δε θα ασχοληθούμε με επικοινωνιακά προβλήματα μεταξύ πομπού και δέκτη. Θα εξετάσουμε τη σημασία της επικοινωνίας για την εμπέδωση του χαρακτήρα της ομάδας, κυρίως σε σχέση με τη δημοκρατική ατμόσφαιρα και το δημοκρατικό κλίμα που θεωρώ σ' αυτήν την εργασία ότι πρέπει να διέπει μια εκπαιδευτική συνάντηση ενηλίκων. Ας δούμε μια από τις σημαντικότερες αναλύσεις του είδους επικοινωνίας που μπορεί να εκδηλώνεται σε μια μικρή ομάδα με βάση την εργασία – ανάλυση του αμερικάνου Harold J. Leavitt, ο οποίος κατέληξε σε ορισμένα, βασικά πρότυπα επικοινωνίας

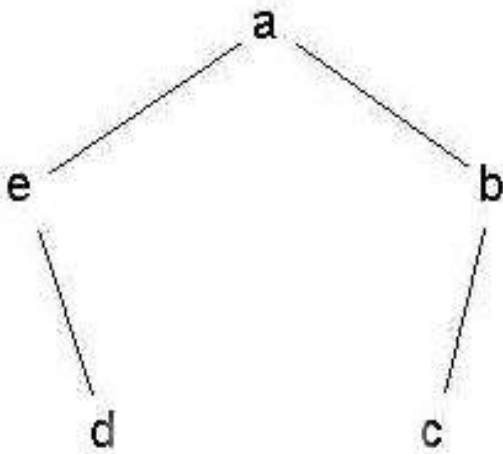
1. Ο κύκλος



Κάθε μέλος της ομάδας επικοινωνεί με δύο άλλα μέλη, ένα αριστερά του κι ένα δεξιά του. Παίρνει μηνύματα για τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας έμμεσα, είτε από αριστερά είτε από δεξιά. Η ομάδα δε διαθέτει κάποιο άτομο – ηγέτη ως επίκεντρο της επικοινωνίας. Δηλώνεται μια χαλαρή δομή εξουσίας, στα όρια της αδιαφορίας ίσως, για όσα επιχειρεί η ομάδα.

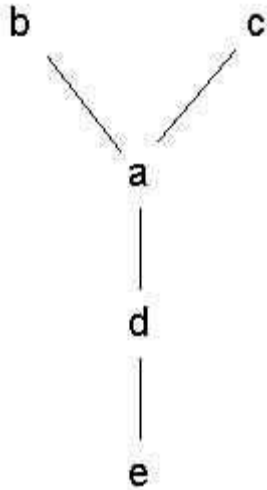
2. Η αλυσίδα

Τα πράγματα είναι ακόμη χειρότερα όταν ο «κύκλος» μετατρέπεται σε «αλυσίδα». Σ' αυτήν την περίπτωση τα πρόσωπα d και c επικοινωνούν μόνο με ένα άλλο άτομο της ομάδας, η συνοχή της οποίας είναι ιδιαίτερα εύθραυστη. Καθόλου παράξενο αν τα πρόσωπα που βρίσκονται στα άκρα της αλυσίδας αποσπαστούν από την ομάδα, κάτι που δε θα βελτιώσει το πρόβλημα της επικοινωνίας, αφού πάλι δύο άλλα άτομα θα βρίσκονται στα άκρα κ.ο.κ.

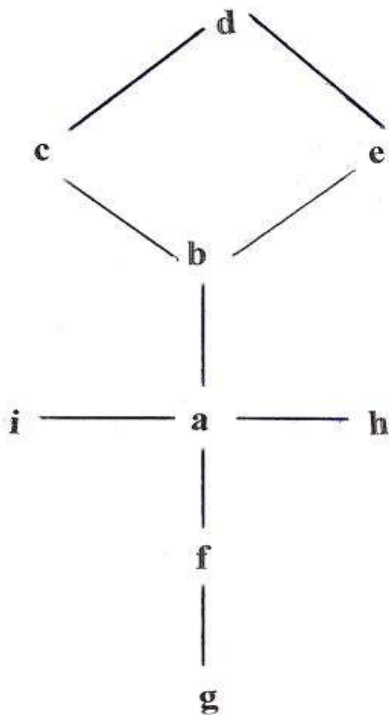


3. Το Υψιλον

Κάθε μέλος της ομάδας επικοινωνεί μόνο με ένα από τα υπόλοιπα μέλη, με την εξαίρεση του a, ο οποίος κατέχει μια κεντρική – αρχηγική θέση στην ομάδα. Με το σχήμα αυτό δηλώνεται μια αυταρχική δομή εξουσίας, με στεγανά επικοινωνίας και με άτομα αποκλεισμένα από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας



Και μια παραλλαγή του «Υψιλον»: η υπο-ομάδα «bcde» βρίσκεται αποκομμένη από την υπόλοιπη ομάδα και επικοινωνεί με τον αρχηγό – εκπαιδευτή «a» μέσω του «b» που ίσως είναι ο αρχηγός της υπο-ομάδας. Με αυτό το σχήμα μπορούμε να παρομοιάσουμε στο Μπριτζ μια παρέα που θέλει να λειτουργεί ξέχωρα από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, π.χ. μια παρέα πρεφιδόρων οι οποίοι δε θέλουν να λειτουργήσουν ως αρχάριοι ή να αναμιχθούν με αρχάριους.

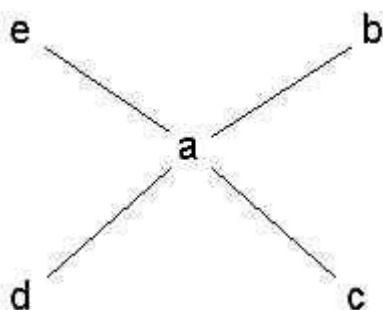


4. Η γραμμή

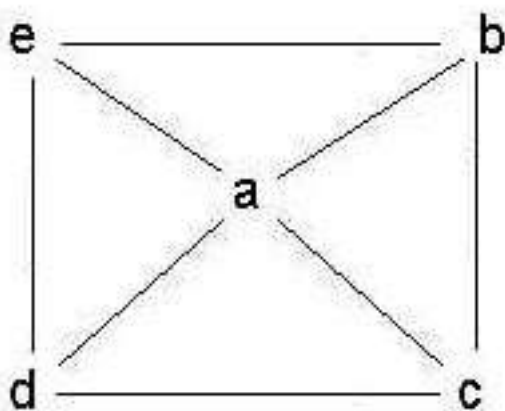


Στη «γραμμή» η διαδικασία επικοινωνίας είναι πρωτόγονη, για να μεταφερθεί ένα μήνυμα από το πρόσωπο c στο e πρέπει να περάσει, να «μεταφερθεί» μέσω των άλλων προσώπων. Η διαδικασία επικοινωνίας είναι χρονοβόρα και το αρχικό μήνυμα συνήθως αλλοιώνεται μετά από κάθε μεταφορά. Αυτή η μορφή επικοινωνίας πρέπει να αποφευχθεί με κάθε τρόπο. Αν δώσουμε εξηγήσεις ή παράδειγμα και κάποιος δεν το λάβει, είναι λάθος να του το μεταφέρει κάποιο τρίτο πρόσωπο, οπωσδήποτε πρέπει να βεβαιωθούμε για την ακριβή λήψη του μηνύματος.

5. Ο τροχός



Στον «τροχό» υπάρχει ένας αρχηγός, ο οποίος κατέχει κεντρική θέση και διοικεί αυταρχικά, όλες οι διαδικασίες ελέγχονται από αυτόν, η επικοινωνία των υπολοίπων μελών της ομάδας διενεργείται αποκλειστικά μέσω αυτού. Η επικοινωνία είναι πολύ αποτελεσματικότερη και το κλίμα πιο δημοκρατικό στην παρακάτω περίπτωση:



Υπάρχει το πρόσωπο a ως αρχηγός (μπορεί να είναι ο εκπαιδευτής της ομάδας μας), ο οποίος βρίσκεται στο επίκεντρο, υφίσταται όμως και μια περιφερειακή, άμεση επικοινωνία όλων των υπόλοιπων μελών (ας φανταστούμε κι άλλους άξονες επικοινωνίας, ώστε όλα τα πρόσωπα να ενώνονται μεταξύ τους). Το πρότυπο επικοινωνίας που πρέπει να επιδιώκει και να εμπεδώνει ένας εκπαιδευτής ενηλίκων, ώστε η ομάδα να δεθεί και να οικοδομηθεί σωστά είναι αυτό.

Συμπεράσματα – Επίλογος

Ο εκπαιδευτής ενηλίκων έχει να αντιμετωπίσει πολλά προβλήματα από τη στιγμή που θα αναλάβει την εκπαίδευση μιας ομάδας ενηλίκων. Πέρα από το διδακτικό μέρος της δουλειάς του, το οποίο ούτε δεδομένο είναι ούτε εύκολο, υπάρχουν τα θέματα της ομάδας, η οποία πρέπει να συντεθεί συχνά από το «μηδέν» και της επικοινωνίας των μελών της ομάδας, στην οποία και ανήκει ο εκπαιδευτής και αποτελεί τον αρχηγό της.

Λύσεις σε όλα αυτά τα θέματα προσφέρει η ίδια η εκπαίδευση ενηλίκων. Με τη συσσωρευμένη εμπειρία, την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ εκπαιδευτών και τη συνδρομή των επιστημονικών γνώσεων, τα προβλήματα αυτά μπορούν να αντιμετωπιστούν ευκολότερα. Ο εκπαιδευτής ενηλίκων πρέπει να οργανώσει τη δουλειά του, πολύ περισσότερο από τον εκπαιδευτικό της Μέσης Εκπαίδευσης, ο οποίος χρειάζεται συνήθως έναν απλό προγραμματισμό.

Στο κείμενο που ολοκληρώνεται με αυτόν τον επίλογο δίνεται βαρύτητα σε θέματα επικοινωνίας της ομάδας. Ο εκπαιδευτής – αρχηγός της ομάδας οφείλει να διαγνώσει και να διαπιστώσει τι είδους πρότυπο επικοινωνίας τείνει να κυριαρχήσει στην ομάδα του και αν αυτό το πρότυπο οδηγεί σε απομόνωση ορισμένα πρόσωπα, σε αποξένωση από τις διαδικασίες της ομάδας, με ορατό τον κίνδυνο να εγκαταλείψουν την ομάδα, να επιχειρήσει την αλλαγή των ροών επικοινωνίας. Αρχάριοι εκπαιδευόμενοι που μπορεί να αγαπάνε το Μπριτζ, ίσως αναγκαστούν να το εγκαταλείψουν εξαιτίας του τρόπου επικοινωνίας της ομάδας και του κλίματος που επικρατεί στις σχέσεις μεταξύ των μελών της ομάδας.

Ως εκπαιδευτές οφείλουμε να οργανώσουμε, να προγραμματίσουμε και να «περιποιηθούμε» τη διδασκαλία μας. Να φροντίσουμε το περιβάλλον στο οποίο διδάσκουμε να είναι καθαρό, ελκυστικό, πολιτισμένο. Τέλος, να αντιληφθούμε τους εκπαιδευόμενους ως μέλη μιας ομάδας, την οποία εμείς φροντίζουμε και προστατεύουμε. Αν εμφανισθεί και πάλι η διαρροή εκπαιδευόμενων, τότε τουλάχιστον ξέρουμε πως κάναμε ό,τι μπορούσαμε.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Η βασική βιβλιογραφία που προτείνετε στο Παπασπύρου, Αύγουστος 2014, ισχύει και για το συγκεκριμένο κείμενο. Επισημαίνω ορισμένους τίτλους από τη βασική βιβλιογραφία και προσθέτω το έργο της Rosemary Cafarella.

ACBL HANDBOOK for BRIDGE TEACHERS. American Contract Bridge League (2010). Ανακτήθηκε από: <http://www.acbl.org/assets/documents/teachers/Teachers-Handbook-2009.pdf>

Cafarella, R. (2002). *Planning Programs for Adult Educators*. San Francisco: Jossey-Bass

Collins, J. & O, Brien N. (2003). *The Greenwood Dictionary of Education*. London: Greenwood publishing group.

Courau S. (2000). *Τα βασικά «εργαλεία» του εκπαιδευτή ενηλίκων*. Αθήνα: εκδ. Μεταίχμιο.

Jaques, D. (2004). *Μάθηση σε ομάδες*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Jarvis, P. (2007). *Οι θεμελιωτές της εκπαίδευσης ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Κόκκος, Α. (2005α). *Μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τ. Α', Θεωρητικό πλαίσιο και προϋποθέσεις μάθησης*. Πάτρα: ΕΑΠ.

Noyé, D. , Riveteau, J. (1999). *Πρακτικός οδηγός του Εκπαιδευτή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Πολέμη-Τοδούλου, Μ. (2005). *Μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τ. Γ, Η Αξιοποίηση της Ομάδας στην Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Πάτρα: ΕΑΠ.

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