



چکیده:

در این مجموعه به اهمیت گروه و تشکیل گروه های پویا پرداخته شده است.

تهیه و تنظیم:

مینا حق دبیّر کار و فناوری دبیرستان امام رضا (ع) واحد 12
شماره پرسنلی: 30723380 زمستان 1395



مقدمه :

بزرگ ترین نیاز فردا، تیم های کاری است، افرادی که هم چون قطعه های پازل، داده های خود را کنار هم بچینند و یک تصویر بزرگ پدید آورند. اگر می خواهیم شاگردان خود را برای فردا آماده کنیم، باید کار گروهی را به آنها آموزش دهیم.

گروه :

با آوردن نام گروه بی فاصله به یاد سرگروه و در پی آن تقسیم کار و ... می افتیم. در یک کار گروهی، همه ی اعضا فکر می کنند و همه ی اعضا کار انجام می دهند. شاید مهم ترین کار در گام اول زدودن این گونه طبقه بندی ها از ذهن اعضا است. نباید اجازه داد به هیچ عنوان کار در دست فرد یا افراد خاصی از گروه بچرخد.

چهار مدل کار گروهی در کلاس درس آموزش از طریق همیاری

طرح کارایی گروه

The team effectiveness Design (TED)

طرح قضاوت عملکرد

The Performance judging Design (PJD)

طرح روشن سازی طرز برخورد « تلقی »

The Clarifying attitudes design (CAD)

طرح تدریس اعضای گروه

The Team Member teaching Design (TMTD)

طرح کارایی گروه

: The team effectiveness Design (TED)

در این روش هر یک از اعضای گروه دانش خود را قبل از بحث گروهی ارزیابی میکند. بعد از یک مرور اولیه هرفراگیر به یک سری سوال صحیح یا غلط و یا چند گزینه ای از موضوعی که قرار است آموخته شود پاسخ می دهد. سپس اعضاء گروه در مورد هر یک از پاسخ ها با یکدیگر بحث می کنند تا به توافق برسند. از آنجایی که اعضای گروه باید در مورد بهترین پاسخ به توافق برسند، شرکت کنندگان این فرصت را پیدا می کنند تا اطلاعات رد و بدل کنند و دلایل شان را توضیح دهند. دلایل و شواهد را با دیگر دلایل اعضاء ارزیابی می نمایند. دلایل و شواهد دیگران را ارزیابی نمایند و برای ارزیابی گفته ها بر له یا علیه هر گزینه به عنوان بهترین جواب از منطق استفاده کنند.

طرح قضاوت عملکرد

: The Performance judging Design (PJD)

این طرح برای کلاس هایی که باید فراگیران مهارت های عملی کسب کنند، طرح مفیدی است. کاربرد این روش شامل آموزش کارکردن با یک دستگاه آزمایشگاه، نگارش یک نامه یا گزارش و تدریس نواختن یک وسیله موسیقی می شود.

در این طرح ابتدا فراگیران یک فعالیت تعیین شده را فردی انجام می دهند، این فعالیت سطح فعلی مهارت هایشان را نشان می دهد. در مرحله بعد گروه ها گرد هم می آیند تا معیارهایی را تدوین کنند. این معیارها مربوط به قضاوت در مورد کارایی در اجرای یک مهارت خاص است. در این بخش آنان درک حسی خویش را از معیارها تا آنجا که ممکن است روشن، کامل و واضح می سازند.

در مرحله سوم، استانداردهای خارجی در اختیار گروه ها قرار می گیرد. ممکن است گروه های متفاوت، معیارهای متفاوتی را تدوین کنند. در مرحله چهارم هر گروه نمونه عملکرد همکارانشان در گروه های دیگر را ارزیابی می کند و نقد می نویسد.

در مرحله بعدی هر عضو یک نقد از یک نمونه کار خویش دریافت می کند. در آخرین مرحله جهت ارزیابی پیشرفت و بالابردن سطح مهارت ها، دومین تکلیف عملی جهت کار فردی به فراگیران داده می شود. این تکلیف تا حدودی مشکل تر از تکلیف قبلی است.

طرح روشن سازی طرز برخورد « تلقی » : The Clarifying attitudes design (CAD)

اولین مرحله طرح روشن سازی طرز برخورد به فراگیران کمک می کند تا با پاسخ دادن به یک سؤال یا تکمیل یک جمله، طرز برخورد خود را ارزیابی کنند و سپس فراگیران دور هم جمع می شوند تا این طرز برخورد را مورد بررسی قرار دهند تا به کمک شرایط شناخته شده و اطلاعاتی که در اختیار دارند روی بهترین طرز برخورد به توافق برسند. سپس هر فرد پاسخ خود را تکرار می کند تا مورد ارزیابی قرار گیرد. طرز برخورد افراد نیز پس از بحث مورد ارزیابی قرار می گیرد تا مشخص شود آیا تغییری رخ داده است یا نه. در زمان نقد، فراگیران استنباط هایشان را در مورد هر تغییر در طرز برخورد ارزیابی می کنند و برای استنباط در مورد عمل خودشان تعمیم هایی را بسط می دهند.

طرح تدریس اعضای گروه : The Team Member teaching Design (TMTD)

در این روش کل موضوع درس بین اعضا تقسیم می شود و هر فراگیر مسئول بخش تعیین شده و تدریس آن به دیگران است. بنابر این طرح تدریس اعضای گروه شبیه پازل تصویری است. وقتی همه اعضا کار خویش را انجام دادند کل درس آموزش داده می شود. این روش را نباید با تدریس گروهی Teaching Team اشتباه گرفت. در تدریس گروهی دو یا سه مربی در مسئولیت تدریس به یک گروه از دانش آموزان سهیم می شوند حال آنکه در این طرح، تدریس توسط اعضای گروه فراگیران انجام می شود. در این طرح موضوع درسی تقسیم می شود و یک بخش از آن به عنوان پیش مطالعه به هر یک از اعضا داده می شود وقتی که اعضای گروه جمع می شوند عضوی که اولین بخش را دارد موضوع را به دیگران درس می دهد سپس اعضا دیگر به نوبت بخش خودشان را آموزش می دهند. بعد از اینکه آموزش کامل شد یک آزمون جامع از موضوع توزیع می شود تا درک هر یک از فراگیران را ارزشیابی کند سپس کلید پاسخ ها در اختیار آنان قرار می گیرد. کلید باید دلایل منطقی برای درست یا نادرست بودن هر یک از پاسخ را ارائه دهد و به فراگیران کمک کند که چرا پاسخ شان غلط است.

چرا وجود سر گروه در کارگروهی احساس می شود؟

در یک کارگروهی گروه تصمیم می گیرد و گروه به کارها سرو سامان می دهد. وجود یک مدیر یا سرگروه، اعتماد به نفس و حس حضور در گروه را کم رنگ می کند. افراد در چنین گروهی با وجود یک سرگروه، در پی رفع مسئولیت از خویش اند و چون باید به یک فرد پاسخ گو باشند، روحیه ی خودجوشی و هم راهی را از دست می دهند. باید به شاگردان خود یاد بدهیم که باهم باشند، با هم تصمیم بگیرند، به هم فرمان ندهند، از هم دستور نگیرند. هر کس گوشه ای از کار را بر دوش بگیرد و تیم، کار خود را به پیش ببرد.

چرا وجود سر گروه در کارگروهی احساس می شود؟

به طور عادی ما در انجام اغلب امور نیاز به وجود یک رییس را احساس می کنیم که به ما فرمان بدهد و ما را به کار بگیرد، چرا؟
درک کلاس بی آموزگار برای ما آسان نیست!
درک کارگاه بی کارفرما، تیم فوتبال بی مربی، مدرسه ی بی مدیر و شاید از هرج و مرج و آشفتگی می ترسیم! درست است، چون کار گروهی را بلد نیستیم.

انواع گروه:

اختیاری:

آزاد گذاشتن دانش آموزان برای تشکیل گروه در آغاز برای آن ها شیرین است. برای سازگاری هیچ چیزی بهتر از این نیست که آن ها، با دوستان خود در یک گروه جمع شوند اما مطمئن باشید این شیرینی چندان دوام نخواهد داشت. زمانی که وقت کار برسد و هر که هرچه در چنته دارد را رو کند، برخی، از این که تنها به صرف دوست بودن حضور در گروهی را برگزیده اند، چندان خوشحال نخواهند بود، به خصوص این که پای نمره هم در میان باشد! لازم است که برای چنین زمانی آماده باشیم. به زودی سیل اعتراض

ها و درخواست ها برای تغییر گروه به سوی شما سرازیر خواهد شد. آرامش و خونسردی دبیر تنها چاره ی کار است. این که به آن ها تذکر بدهیم که انتخاب خود شما بوده، مهم است. آن ها باید سرنوشتی را که به دست خود رقم زده اند را بپذیرند و با آن سازگار شوند.

ناهمگون و ناهمسان:

بهترین گونه ی تشکیل یک گروه، گردهم آیی اعضایی با توانایی های گوناگون است. هر عضو توانایی های خود را دارد. او این توانایی ها را به دیگران می آموزد .

شیوه ی انتخاب ناهمگون و ناهمسان، ایده آل، کارآمد و پیشرو است. قوی و متوسط و ضعیف، به این معنا که یک دانش آموز ورزشکار، زور بدنی و توان حرکتی و مهارت های حرکتی، جنبشی خوبی دارد، پس قوی است اما ممکن است در درس ادبیات ضعیف باشد، در مقابل دانش آموزی که در مهارت های حرکتی، جنبشی ضعیف است، اما در ادبیات فارسی قوی است. این دو مکمل خوبی برای یکدیگر خواهند بود. آن ها می توانند توانایی های خود را به یکدیگر بیاموزند و هردو در هر دو زمینه قوی شوند. در این گروه ها همه ی افراد می اندیشند، اندیشه های خود را حتی اگر نامعمول باشد بیان می کنند و برای این مهم هر اندیشه ای به کار خواهد آمد. اعضا باید یاد بگیرند که به اندیشه های دیگران گوش داده و برای آن ارزش بگذارند. پس از آن نوبت کار است. همه ی افراد برای کاربردی نمودن اندیشه ها دست به کار می شوند و آستین ها را بالا می زنند.

تصادفی:

بی شک باور دارید که همیشه نمی توانیم گروه کاری خود را خودمان انتخاب کنیم. پس از مدتی، شما می توانید گروه ها را به هم بزنید و آن را به شکل تصادفی دوباره تشکیل بدهید. ساده ترین آن دفتر نمره و تشکیل گروه بر اساس ردیف است. راه های بسیار زیادی برای تشکیل گروه وجود دارد. شاید بتوانیم با یک بازی کار گروه بندی را انجام دهیم. به عنوان مثال کارت های کوچکی را با رنگ های مختلف بین بچه ها پخش کنیم و بر اساس رنگ کارت، گروه ها کنار هم جمع شوند. انتخاب شماره ی اتفاقی از بین شماره ها، ذاین نوع گروه بندی را به ذوق و سلیقه ی شما می سپاریم، تنها به یاد داشته باشیم که به هیچ روی، انتخاب از حالت تصادفی خارج نشود.

همگون و همسان:

بدترین و بدترین گونه از گروه بندی، گروه بندی همگون و همسان است! جز در زمان و شرایط خاص نباید از آن استفاده کرد. در این شیوه، دانش آموزان قوی، قوی تر و دانش آموزان ضعیف، ضعیف تر خواهند شد. ذفرض کنید فوتبالیست ها یک گروه تشکیل بدهند و ریاضی دان ها یک گروه! ... این شیوه با اهداف کلی تشکیل گروه ناسازگار است.

ساختار گروهی طبیعی و غیر طبیعی:

اگر به تیم های ورزشی محلی توجه کنید. به گونه ای خودجوش، کودکان گرد هم جمع می شوند، نه ریسی است و نه مرئوسی! می خواهند بازی کنند و از بازی لذت ببرند! داوری حضور ندارد! سر یک اتفاق دور هم جمع می شوند، بحث می کنند، داد و فریاد

می کنند، کارشان گاهی به پرخاش می کشد، اما اگر اندکی صبر کنید به زودی به یک تفاهم می رسند، بازی ادامه پیدا می کند.

ما این تیم طبیعی را به شکلی غیر طبیعی به وجود می آوریم، همه چیز تقسیم بندی می شود، جای هر کسی مشخص می شود، آموزگار باید پشت میز خودش بنشیند و درس بدهد و دانش آموزان پشت به هم و رو به تخته سیاه و گوش بدهند. هر کسی باید نمره ی خودش را بگیرد و خودش را به پایه ی بالاتر برساند.

آنچه بیان شد، غیرطبیعی و ناملموس نیست !

ساختار تشکیلاتی ما غیر طبیعی است!

این بدترین شکل گردهم آیی است! اما چون خود ما در چنین جایگاهی تربیت شده و رشد یافته ایم، آن را طبیعی می انگاریم.

باید به تشکیل گروه در کلاس درس بیاندیشید و ساختارها را در هم بشکنیم. اجازه بدهیم گروه ها تدریس کنند و گروه ها نمره بدهند و گروه ها نمره بگیرند. اجازه بدهیم تا گروه ها، گروه ها را (نه فرد را) نقد و ارزیابی کنند و به آن ها ایده های نو بدهند و اشتباهاتشان را گوشزد کنند. این فرصت را به گروه ها بدهیم تا ایده های خود را داشته باشند. اجازه بدهیم تا کودکان در کنار هم بودن را تجربه کنند و سازگاری با تیم را یاد بگیرند.

آن ها که کار گروهی را نیاموخته اند

آن ها نمی توانند خود را با دیگران هماهنگ و همسو کنند، چون یاد نگرفته اند. آن ها جرات نظر دادن را ندارند، چون از سرزنش شدن می ترسند، آن ها حق و حقوق اطرافیان خود را درک نمی کنند، چون تنها در پی حق خود بوده اند! تجربه ی تلخ طلاق، بیشتر

ناشی از عدم توانایی در سازگاری است! افراد نمی توانند با دیگران سازگار شوند چون فوت و فن سازگاری را بلد نیستند. و بدتر از همه، آن ها “کارآفرین” نخواهند شد، چون تنها و تنها فرمان پذیری را آموخته اند!

و بدتر از همه، آن ها “کارآفرین” نخواهند شد، چون تنها و تنها فرمان پذیری را آموخته اند!

چگونه خاطره ی خوب از کار گروهی ایجاد کنیم ؟

از شیوه ی معلم بازی استفاده کنیم، بگذاریم دانش آموزان حس مربی و شاگرد بودن را در جلسات خصوصی خود تجربه کنند و سعی کنند خودشان کارهای عملی را انجام دهند. برای این منظور می توان از روش یادگیری سازمان دهی شده استفاده نمود تاکید شده بود که دانش آموزان می توانند خیلی خوب به یکدیگر آموزش دهند

برای معلم بازی از جدولی مشابه جدول زیر استفاده کنیم

اسامی دانش آموزان	اسامی دانش آموزان	اسامی دانش آموزان	اسامی دانش آموزان	به عنوان معلم
مهارت	مهارت	مهارت	مهارت	مهارت موردنظر
اسامی دانش آموزان	اسامی دانش آموزان	اسامی دانش آموزان	اسامی دانش آموزان	به عنوان شاگرد

روش کار به این صورت است که به دانش آموزان بگوییم هر کسی باید یک بار مربی باشد و حداقل به یک دانش آموز مهارتی یاد دهد و نیز یک بار به عنوان شاگرد حداقل

از یک دانش آموز دیگر مهارتی بیاموزد.

نام هر دانش آموزی یک بار در ردیف بالا و یک بار در ردیف پایین جدول بیاید و در ردیف میانی، مهارتی که می خواهند آموزش دهند یا بیاموزند نوشته شود. ممکن است برای یک مهارت چند دانش آموز مربی و متربی داشته باشیم که می توانند با هم آموزش را انجام دهند.

یک بار در کلاس برای دانش آموزی هیچ متربی نام نویسی نکرد، نام خود را نوشتم، در جلسه یادگیری چند دانش آموز دیگر هم برای یادگرفتن علاقمند شدند.

خاصیت این کار چیست؟

اگر معلم باشد:

- دانش آموزان حس معلم بودن می کنند. بهترین شیوه ی یادگیری این است که یک چیز را به بقیه بیاموزیم
- روش کار را تغییر می دهند(ابتکار)
- آموزش را چندباره تکرار می کنند(بالا بردن تحمل)

اگر شاگرد باشد:

- و به عنوان شاگرد سعی می کنند
- مهارتی را به سرعت و به خوبی یاد گیرند(تلاش مضاعف)
- سراغ مهارت های دیگر هم می روند.

نتیجه ی نهایی این فرایند چیست؟

هر دانش آموزی هنرش را به دیگران نشان می دهد و احساس مثبتی در او شکل می گیرد. دانش آموزان خجالتی به راحتی اظهار نظر می کنند. دانش آموزان با یکدیگر ارتباط بهتری برقرار می کنند. در کارهای گروهی فعال تر می شوند چراکه سعی می کنند وظیفه خود را به نحو احسن به انجام برسانند.

نتیجه ی نهایی این فرایند چیست؟

با سرگروه راحت تر کنار می آیند و احساس مسئولیت بیشتری می کنند. مشکلات انضباطی در جلسات بعدی تدریس کاهش می یابد زیرا خود را در جایگاه مربی دیده اند و لذت احترام را چشیده اند. نیاز به کار گروهی را احساس می کنند زیرا می پذیرند می توانند از توانایی همه اعضا استفاده کنند تا کار بهتری ارائه نمایند. تجربه خوشایندی از کنار هم بودن به دست می آورند.

بیاندهشیم!

به فردای کودکان خود بیاندهشیم!

آموزش های دیروز، کودکان ما را برای فردا آماده نخواهد کرد!









منابع:

- کتاب پویایی گروه ، نویسنده : دافلسون ر. فورسایت ، ترجمه‌ی جعفر زندی ، حسن پاشا شریفی ، نشر دوران
- کتاب گروه‌ها (Groups) ، نویسندگان : ماریان اشنایدرکوری و جرالد کوری (به زبان انگلیسی) انتشارات. Books/cole
- کتاب ، فنون تصمیم‌گیری گروهی ، نویسنده : کیت لی ، ترجمه‌ی سیدامین‌الله علوی انتشارت : موسسه‌ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی .
- کتاب تیم سازی ، نویسنده : رابرت مادوکس ، ترجمه‌ی ایرج مصفا ، انتشارات: انستیتو ایزایران.
- کتاب مدیریت رفتار سازمانی ، نویسنده : استیفن پی‌رابینز، ترجمه‌ی و تالیف : فرزاد امیدواران، ناشر : موسسه کتاب مهربان نشر
- مقاله‌ی بی از تحقیقات دانشگاهی کشورهای مختلف از اینترنت