Громова О.С.

Статья для публикации

Эффект групп

Групповые формы работы - великая сила; способствуют развитию критического мышления, развивают самостоятельность и ответственность, способствуют кооперации , коммуникации и… На самом деле список положительных факторов можно продолжать. Но группа будет работать только в том случае, если организаторы и ученики психологически готовы принять ролевые условия групповой работы. В противном случае групповая работа может стать проблемой для отдельно взято ученика и привести к эмоциональным переживаниям его, в лучшем случае.

Групповой работе необходимо обучать не только детей, но и педагогов, которые готовы работать на уроке групповых формах прописанных в ФГОС. В своей статье мы готовы предложить некоторые рекомендации по организации работы в группах.

Прежде всего, азы групповой работы желательно прививать еще с начальной школы. Эти формы должны быть щадящие и использоваться в игровой форме. В 4 – 6 классах, когда степень общения становится более значимой для младшего подростка, групповые формы работы становятся более эффективными и необходимыми. Какими же способами можно предложить подросткам создать группу. Об этом хорошо прописано в книге Б Зельцермана и И. Рогалевой « Учись! Твори! Развивайся!» Рига, 1997 Авторы предлагают такие способы, как по желанию, случайным образом, по определенному признаку, по выбору лидера, по выбору руководителя. В практике мы убедились, что в каждом таком способе есть положительные и негативные факторы работоспособности группы.

Представьте, что вы предложили детям разбиться по желанию. Скорее всего, мы будем наблюдать драматичный исход, эмоциональный взрыв и неравное разделение на группы, как по познавательным способностям, так и по социальным. Если вы все-таки предложили детям такой способ, то эффективнее будет предложить разделиться по парам и тройкам, а затем провести жребий для объединения в малые группы.

Случайным образом или «волей случая», объединяются люди, которые никак не взаимодействуют друг с другом. Как правило, это спонтанные группы, где участники с помощью имеющихся ресурсов будут приспосабливаться к работе. Да возможны конфликты, но здесь приобретается опыт работы и взаимодействия с новым коллективом.

Детям нравится создание групп по определенному признаку. Прежде всего, это напоминает условия квеста, во вторых – они начинают более внимательно присматриваться друг к другу, делают удивительные открытия. И при условии, что до этого подростки никак не общались друг с другом, общие, порой неожиданные черты могут их объединить (одинаковое количество букв в имени, цвет глаз, рост и т.д.).

Интересно можно обыграть создание группы по выбору лидера. Лидера может назначить сам организатор, могут выбрать и дети. Организатор лидером может назначить и аутсайдера. Лидеры уже сами набирают себе команду. Здесь можно отследить социометрический климат класса. Для того, чтобы выбор в команду проходил безболезненно для всех детей, можно предложить своеобразный аукцион для каждого последующего члена команды. При этом предыдущий участник должен будет назвать положительные качества, при которых следующий ребенок становиться членом команды. И здесь, подросток, который получил для себя положительную оценку, может выбрать для себя группу сам.

И еще один способ создания группы – по выбору организатора. Здесь сам организатор определяет участников группы по важным для него признакам.

Итак, наши группы сформированы. Необходимо перед группой обрисовать задачи, объяснить, почему та или иная работа будет эффективна и продуктивна именно при данной форме. Для этого группам необходимо предъявить условия групповой работы, т.е. дать алгоритм группы. Для этого можно каждой команде раздать памятки, вывести правила на экран, лидеры группы могут зачитать правила.

В своей работе мы предлагаем следующие алгоритмы групповой работы;

Целостность:

- не покидать группу

-соблюдать очередность, если хочешь высказаться

-обращаться по имени

-смотреть на того, кто говорит

- не обзывать, даже если выступающий окажется не прав

Культура речи:

- уточнять (« Согласен, но точнее будет…»)

- просить развить высказывание («А как это связано с вашей работой…»)

- поддерживать групповую память (« Чтобы вы это не забыли, надо…»)

- проверять («Пожалуйста, повторите, о чем мы договорились…»)

- планировать

Стимулирование:

- делитесь своими идеями (« Вы, молодцы!»)

- поощрять участие всех членов группы за самую малую работу

- постоянно напоминать (« Ваша группа работает отлично!»)

- перефразировать (« Правильно ли я вас поняла…»)

- воодушевлять («Это не беда, вы справитесь!»)

Успех зависит: (данные правила лучше расположить в виде плаката, при групповой работе он всегда находятся в актуальном визуальном доступе)

- доверяй группе

- уважай партнеров

- « не задавайся» « не наезжай»

- не перевоспитывай

- поддерживай членов своей группы, умей его защитить

- конструктивно разрешай конфликт

Групповая работа так же требовательна и к изменению деятельности учащихся. Этого может достичь организатор с помощью таких условий как; жесткий регламент времени, смена местоположения группы, смена инструментария, музыкальная пауза и т.п.

Эффективность командной работы будет зависеть и от ряда факторов, которые организатор групповой работы должен учитывать, при этом необходимо хорошо понимать возрастные и интеллектуальные особенности, психологический климат класса, социальные условия.

Прежде всего, организатор четко устанавливает цели и задачи. Они должны восприниматься всеми членами каждой команды в равном понимании, реалистичны, т.е. достижимы (обращаем еще раз внимание на возрастное и интеллектуальное развитие), наличие ресурсов

(информационных и временных), для устойчивого внимания необходимо

«закольцевать» внимание группы на поставленной цели.

Второй фактор мы обозначили как руководство к действию. Со стороны организатора оно не должно носить ультимативный характер, каждая группа, а скорее каждый член группы должны в одинаковой степени чувствовать поддержку организатора, доверие лидера.

И конечно нельзя пройти мимо такого фактора как микроклимат, который будет выражаться в психологической совместимости, комфортности, если можно сказать преданности делу, свободе и открытости каждого члена команды.

Так же мы хотим предложить модели взаимодействия групп.

Первая модель - операционное взаимодействие. Такое взаимодействие будет формировать такую положительную позицию, как чувство ответственности за выполнение заданной работы перед группой. В случае, если одна из групп останется без работы, ей можно предложить дополнительное задание и бонус. При второй модели –перекрестного взаимодействия, мы формируем такие положительные качества, как регуляцию универсального действия, т.к. в этом случае группа постоянно подводит итог сделанного и отслеживает продуктивность работы другой группы. Здесь проблема может возникнуть, если группы получают одно задание, Тогда, целесообразно будет провести взаимопроверку заданий. Третья модель – это блок одновременных взаимодействий групп. Такую организацию можно назвать « высшим пилотажем» организатора. Ни одна группа не может выполнить следующее задание без ответа или помощи другой группы. Формируется действие контроля, оценки и саморегуляции. Организатор только наблюдает за работой групп.

Работу в группе может контролировать различными традиционными методами классической психологии. Мы предлагаем метод саморефлексии, который участники группового процесса могут оформить в лист самооценки и лист работы группы.

**Лист самооценки**

Номер группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Название группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оцени работу своей группы.

Отметь ∨ вариант ответа, с которым ты согласен (согласна).

Все участники группы принимали участие в работе?

А. Да, все работали одинаково.

Б. Нет, работал только один.

В. Кто-то работал больше, а кто-то меньше.

Если это важно, напиши, кто работал в группе более ответственно.

Комфортно ли было тебе работать в группе? Были ли ссоры?

А.Да, мне было комфортно, ссор не было.

Б. Во время работы возникали споры, но не ссорились.

В. Было не комфортно. Не со всеми мог (а) договариваться, не всегда получалось.

Если это важно, напиши, с кем тебе было комфортно работать.

Оцени результат работы группы, в которой ты работал(а)?

А. Я доволен (а) результатом, все получилось хорошо.

Б. Я доволен (а) результатом, но можно было бы сделать лучше.

В. Я не доволен(а) результатом, потому что…?

Оцени свой вклад в работу группы.

Отметь нужное место на линейке знаком x.

Я мало принял (а) участие Я много работал (а) на успех группы

**Лист планирования и продвижения по заданию**

Номер группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Название группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема, выбранная группой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

запишите выбранную вами тему

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Что делаем | Кто делает | Отметка о выполнении  (+ или –) |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Оцени работу группы.

Отметь нужное место на линейке знаком x.

Наша группа не достигла цели Наша группа самая успешная