

A CSOPORTMUNKA ÉS A KOOPERATÍV TANULÁS

Benkei Kovács Balázs PhD

Felnőttképzés módszertana és eszközrendszere 2.

ELTE PPK Andragógia és Művelődéstudományi Tanszék

ISMÉTLÉS (1. FÉLÉV ANYAGA)

Milyen típusú csoportokat ismerünk?

Mit nevezünk azonosság-krízisnek?

Mit értünk a szociogramm fogalma alatt?

- ✘ Elsődleges (primer csoport)
- ✘ Másodlagos (szekunder csoport)
- ✘ Informális (spontán csoport)
- ✘ Formális (intézményes csoport)
- ✘ Kiscsoport (3-12-20 fő)
- ✘ Nagycsoport (20 fő felett)



DEFINÍCIÓK

- × **Csoportmunka:** egy tanulási foglalkozás keretében a résztvevők egy előre meghatározott feladatot 3-6 fős kiscsoportokra bontva oldanak meg, a foglalkozás-vezető részvétele nélkül.
- × **Kooperatív tanulás (peer-learning):** horizontális tanulást, a tanuló társak általi tanulást jelent, a tanulók tapasztalatainak kölcsönös átadását, megosztását értik alatta. (A csoportmunkához képest többletet jelent a tanulók hangsúlyozott egyéni felelőssége tekintetében)
 - + Makro szinten is alkalmazzák a kifejezést az oktatáspolitikai angol nyelvű dokumentumaiban: amikor egy nemzetközi kutatás kapcsán egy-egy tagország szakértői csoportját megbízzák, hogy ossza meg tapasztalatait / jó gyakorlatát más, a kutatásban résztvevő országok képviselőivel.

A CSOPORTMUNKA CÉLJA

- ✘ Valaminek a megértése, megfogalmazása
- ✘ Adatok értelmezése a saját gyakorlati háttér figyelembevételével
- ✘ Adatgyűjtés: tények, példák, címszavak gyűjtése egy meghatározott téma keretein belül
- ✘ Ötletek kialakítása és konkretizálása
- ✘ Egy feladat tartalmának és tervének kidolgozása
- ✘ Egy folyamat megvalósítási lépéseinek megtervezése
- ✘ A megvalósítási lépések tesztelése, mérése, alkalmazása, gyakorlása

A CSOPORTMUNKA ÁLTALÁNOS JELLEMZŐI

- ✘ A feladat tartalma és szerkezete: lehet zárt, teljes körűen meghatározott leírás alapján, vagy lehet nyitott feladatmegfogalmazás szerint.
- ✘ A munkaforma és időtartam: a csoportok mérete, összetétele és a segédeszközök számos variánst tesznek lehetővé
- ✘ A csoporttagok elhatárolják magukat a „külvilágtól” és kialakítanak egy „mi-tudatot”
- ✘ A résztvevők irányítják az együttműködés menetét
- ✘ A csoportmunka fárasztó munkaigényes eljárás, melynek sikeréhez és eredményességéhez elengedhetetlen a résztvevői aktivitás



- ✘ A plénum és a csoport
- ✘ A csoport meghatározása
 - csoportalakítás rokonszenvi választások alapján
 - pedagógiai cél elérése érdekében tervszerűen kialakított csoport
 - csoportalakítás véletlenszerű módszerekkel
- ✘ A csoportvezető nézőpontja
- ✘ A résztvevők nézőpontja

A PLÉNUM ÉS A CSOPORT

- ✘ A plénum a teljes résztvevői kört foglalja magában
- ✘ A plénum ad keretet a kiscsoportok tagjainak kiválasztásához és munkájának felvezetésének, valamint a végső szakaszban a csoportmunka eredményének bemutatásához és értékeléséhez
- ✘ A kiscsoportokban zajlik a feladatok elvégzése, ahol az összes résztvevő lehetőséget kap az aktív részvételre, önirányító módon. Ebben a szakaszban a csoportvezető nem konzultál a kiscsoport tagjaival.

A CSOPORT TAGJAINAK KIVÁLASZTÁSA A VÉLETLENSZERŰSÉG ELVÉN

- ✘ Összehajtott papírlapokon az egyes csoportszámok kihúzása
- ✘ Különböző hosszúságú gyufaszálak / zsinórok kihúzása
- ✘ Előre elkészített névsorok alapján beosztva, így a résztvevők minden tevékenység alkalmával más – más csoportban dolgozhatnak
- ✘ Véletlenszerű ültetés esetén a székek aljára ragasztott azonosító számok / vagy a székekre borítékokban elhelyezett azonosítószámok alapján felosztva
- ✘ Új csoportban, amelynek tagjai nem ismerik egymást, hasznos lehet a spontán csoportok formálódás is

A CSOPORTVEZETŐ NÉZŐPONTJA

- ✘ Biztosítania és rögzítenie kell a feladatok egyértelmű megfogalmazását, hogy a kiscsoportokban folyó munka önállóan tudjon végbemenni.
- ✘ Ha nem minden csoport a plénum termében dolgozik, előre rögzíteni kell a munkarendet.
- ✘ A feladatra szánt idő $\frac{3}{4}$ részének letelte után hasznos, hogyha a kurzusvezető körbesétál és meggyőződik, hogy az adott idő elegendő volt-e.
- ✘ Csak kivételes esetben tanácsos beülni valamelyik kiscsoportba, mivel megjelenése negatív csoportdinamikai effektusokat válthat ki.
- ✘ Ugyanakkor minden résztvevő számára elérhető helyen kell tartózkodnia, hogy az esetleges értelmezési nehézségeket eloszlassa

A RÉSZTVEVŐK NÉZŐPONTJA

- ✘ A résztvevőkről azt gondoljuk, hogy „kedvelik” a csoportmunkát. Azonban sokszor ennek az ellenkezője igaz.
- ✘ Ugyanaz a résztvevők a közoktatási rendszerben viszonylag alacsony számú aktivizáló módszerről szereztek tapasztalatot. Ezért a csoportmunka számukra szokatlan lehet.
- ✘ Az oktató-központú módszereknél a résztvevők munkájának eredményessége attól függ, „hogyan jönnek ki” az oktatóval. (Tekintetkontaktus, fejbólintás, jelentkezés, beszélgetés a szünetben)
- ✘ A csoportmunkában azonban a társakkal kialakított viszony a döntő és meghatározó, Ki kell lépni az anonimitásból, a cselekvés mezejére.



EGY LEHETSÉGES FORGATÓKÖNYV /150-180 PERC/

1) A KURZUSVEZETŐ PREZENTÁCIÓJA

20 perc – A probléma bemutatása
A fogalmak és összefüggések
magyarázata, tisztázása

A probléma kifejtése, kapcsolata a résztvevők napi munkájával,
személyes tapasztalataival. Példák jó és rossz megoldásokra.
A probléma lezárása, nyitott kérdések megfogalmazása

2) CSOPORTMUNKA

10 perc – A plenáris teremben a csoportok kialakítása

10 perc – Az elvégzendő feladatot tartalmazó tájékoztatók kiosztása,
visszacsatolása feladat megértéséről

20-40 perc – A csoportok csoportszobákba mennek és dolgoznak a feladat
végrehajtásán. A munkáról vázlatot / plakátot készítenek és megválasztják,
hogyan fogja képviselni a csoportot a plénum előtt. Jelezzük, hogy a
prezentációjukra 5-10 perc áll majd rendelkezésre.

Kávészünet

15-20 perc



3) PLENÁRIS PREZENTÁCIÓ

5perc – A nagy terembe visszatérve meghatározzuk a prezentációk sorrendjét

60perc (4csoport esetén) – A csoportképviselők bemutatják munkájukat / plakátjukat
(7 perc). Minden prezentáció után kapnak a csoport tagjai kiegészítési lehetőséget (3
perc) valamint más kiscsoportok is kérdezőségi / hozzászólási lehetőséget (5 perc)

15perc – A plénum összesíti a feladattal kapcsolatos reakciókat, csoportos értékelés

A CSOPORTMUNKA KORLÁTAI



A CSOPORTMUNKA KORLÁTAI – A HALLGATÁS OKAI

- ✘ Hogyha a résztvevők nem ismerik egymást, ismeretlen helyzetben „kivárnak”
- ✘ Első megszólalóként az egyének nem akarnak „strébernek”, törtetőnek tűnni
- ✘ Hozzászoktak, hogy megkérdézik, felszólítják őket
- ✘ Félnék az első látásra nem szimpatikus csoporttársak leszólásától
- ✘ Úgy vélik, tudásszintjük alacsonyabb a csoporténál, a többiek okosabbak vagy jobban tudják kifejezni magukat
- ✘ Mások már elmondták, amit az egyén mondani szeretet volna, ezért ő nem szólal meg
- ✘ Valaki nem figyelt egy ideig („kihagyott”). Ezért fél, hogy elhangzott, amit mondana, és inkább nem szól hozzá
- ✘ Túl gyors az iram valakinek, és a munka követhetlenné válik számára
- ✘ Korábban nem hallgatták végig, ezért meg van sértve és nem szól többet
- ✘ Nem szívesen van jelen, felesleges időtöltésnek tartja a dolgot.

MÓDSZEREK A HALLGATÁS FELOLDÁSÁRA

- ✘ A csoporttagok kölcsönös bemutatása, törekvés az oldott légkör teremtésére egyszerű és köznapi szóhasználattal
- ✘ Kezdjük a munkát olyan kérdésekkel, amiben mindenki egyetért, és amelyhez könnyű hozzászólni
- ✘ Kérjük, hogy egy adott téma kapcsán, hogyha lehetséges, mondjunk példát személyes életünkből
- ✘ Hangsúlyozzuk, hogy mindenki jelenléte fontos, és mindenki véleménye érdekes
- ✘ Egyezzenek meg a hozzászólások módjában és idejében
- ✘ A csoportvezető tartsa „mederben” a beszélgetést, figyeljen arra, hogy mindenki kapjon szót, ösztönözzön a megszólalásra
- ✘ A plénum előtti értékelésnél jegyezzük fel kivetítőre a megszólalások kulcsszavait, hogy a beszélgetés könnyebben követhető legyen

A CSOPORTMUNKA SZERVEZÉSE - TIPPEK CSOPORTVEZETŐK SZÁMÁRA



A CSOPORTMUNKA SZERVEZÉSE

- ✘ A csoportmunka alkalmazását alapos előkészítés előzi meg
- ✘ Világosan kell kommunikálni a feladatot
- ✘ A résztvevőknek érdekelteknek kell lenniük a konkrét feladatban, bizonyos szempontból azonosulniuk kell a célokkal
- ✘ Biztosítani kell a szükséges információkat és munkaeszközöket
- ✘ Nyugodt munkafeltételeket kell biztosítani

TIPPEK CSOPORTVEZETŐK SZÁMÁRA

- ✘ Rögzítsük a feladatot (tartalom, munkaforma, rendelkezésre álló idő) írásban!
- ✘ A munkaeszközöket minden csoport számára előre készítjük el!
- ✘ A technikai eszközök munkaképességéről korábban győződjünk meg!
- ✘ Emeljük ki a feladat célját, folytatásának kilátásait! (A feladat értelmére való rámutatást gyakran elhanyagolják. A résztvevők számára a csoportmunkával kapcsolatban a feladat gyakran mintegy „az égből pottyan”.)
- ✘ Alakítsunk ki aktív tanulói légkört! Konszenzus alapján állapítsunk meg egy-egy keretfeltételt! (Pl. egy részfeladatra szánt időkeretet, ami megkönnyíti az idő-megállapodás betartását)

A CSOPORTMUNKA EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA ÉS ÉRTÉKELÉSE

- ✘ A csoportmunka eredményeit rendszerint számítógépes prezentáció vagy plakátszerű írásos vázlat alapján mutatják be a plénum előtt.
- ✘ A csoportmunkának a lezáró szakaszban mindig van egyfajta érzelmi töltete, csoportok közötti „versengés” jellege, amely a csoporteredményekre való büszkeségből táplálkozik.
- ✘ Vigyázni kell rá, hogy az egyes csoportok teljesítményének kiemelésekor, a többiek munkáját ne értékeljük le.
- ✘ Törekedni kell az értékelés pontosságára, konkrétságára, kerülve az általánosításokat.
- ✘ A csoportmunka tervezésénél célszerű előre beépíteni azokat a paramétereket, amelyek alapján a résztvevőknek dolgozniuk kell, s amelyek alapján az értékelés objektív lesz.
- ✘ Az eltérő vélemények és különbségek, amelyek megjelennek ebben a szakaszban a további tanulási perspektívák megnyílásával / új gondolatok megjelenésével jár együtt, amelyek a különböző csoportokban párhuzamosan kialakultak.

ALKALMAZÁSÁNAK ELŐNYEI

- ✘ Minden résztvevő aktivizálható, mivel nincs vezetői kontroll, a bizonytalanság is beismerhető
- ✘ A csoporttagok sokat megtudnak egymásról, kölcsönösen bizalmi légkör alakulhat ki
- ✘ A csoport érzelmileg motiválttá válik, mert hamar kialakul, majd megerősödik a csoporttudat, az összetartozás érzése
- ✘ A résztvevők egymástól tanulnak: új érveket, egyéni megoldásokat dolgozhatnak ki
- ✘ A csoportvezetőnek több ideje marad a megfigyelésre, a facilitációra

ALKALMAZÁSÁNAK HÁTRÁNYAI

- ✘ Nagy létszám esetén nem alkalmazható
- ✘ Csak jól felkészült vezető irányíthatja, mert csoportvezetési ismeretek és gyakorlat hiányában a hatékonysága alacsonnyá válik, rosszabb esetben a csoport szétesése a munka megtagadásához vezethet
- ✘ A munkaterv elkészítésénél gördülő munkatervet kell alkalmazni, mert az egyes tevékenységek időben elcsúszhatnak
- ✘ Mind a résztvevőktől, mind a vezetőtől igen intenzív részvételt igényel
- ✘ A csoportvezetőnek a munka során folyamatosan érzelmi megnyilvánulásokat kell kezelni, amelyeket nem szabad elnyomni, hanem pozitív irányba kell terelni
- ✘ Nélkülözhetetlen és időigényes feladat a résztvevőkről történő előzetes tájékozódás

A CSOPORTBAN VÉGZETT MUNKA ALAPFORMÁI

Tervezés,
tartalom-
kidolgozás

Történet vagy
mondatbefejezés

Összehasonlítás
táblázat
készítés

Rangsorolás,
csoportosítás

Csoportos-
kiválasztás

Rajzok,
kollázsok
készítése

Információ-
gyűjtés

Fogalomtisztázás,
definíciók
alakítása

Rendszerek
létrehozása

KULCSSZEREPEK A CSOPORTOKBAN



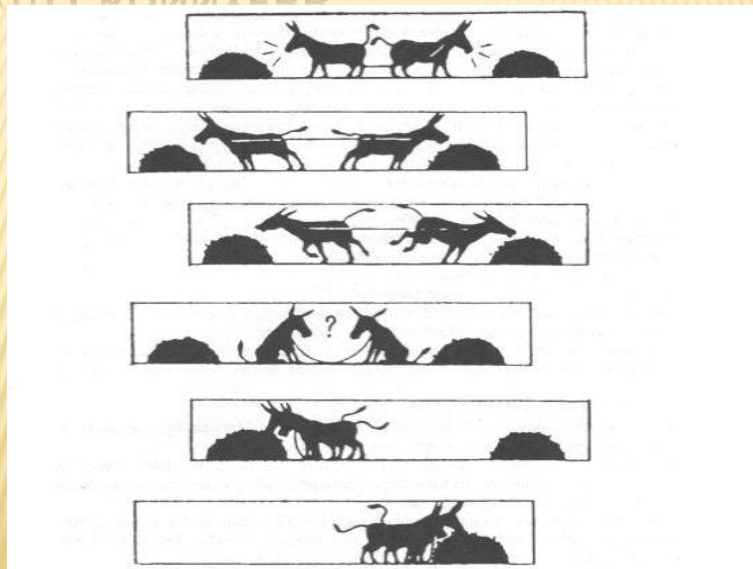
Belbin, 2003 alapján.

A KONFLIKTUSKEZELÉS TÍPUSAI A CSOPORTOKBAN



Forrás: Klein, 2008, 535

EGYÜTT KÖNNYEBB



A KOOPERATÍV TANULÁS JELLEMZŐI



A KOOPERATÍV TANULÁS ÁLTALÁNOS JELLEMZŐI

- ✘ A kooperatív tanulási módszerek a tanulók kis csoportokban (4-6 fő) végzett tevékenységén alapulnak
- ✘ Kiemelt jelentősége van alkalmazásánál a szociális, együttműködési készségek kialakításának / fejlesztésének
- ✘ A résztvevők tiszteletre alapuló együttműködésén alapul, ahol konszenzus révén érik el a jobb eredményt (versenyszellem)
- ✘ A kooperatív tanulócsoport tagjai közösen vállalnak felelősséget a csoport eredményéért
- ✘ A magyar oktatásban uralkodó frontális munkamódszerek ellenpólusát képezi

A HATÉKONY KOOPERATÍV TANULÁSHOZ SZÜKSÉGES KÉSZSÉGEK

- ✘ Figyelmesen hallgatni
- ✘ Másokat elismerni és képesnek lenni fogadni, hogyha bennünket elismernek,
- ✘ Megköszönni és elfogadni mások segítségét,
- ✘ Segítséget kérni és segítséget adni,
- ✘ A társakat részvételre buzdítani és elfogadnia buzdításukat,
- ✘ Nemet mondani, és megérteni, ha mások nemet mondanak
- ✘ Utasításokat adni és követni
- ✘ Átfogalmazni a mondanivalót
- ✘ Figyelemmel kísérni a csoportmunkát és az interakciókat és hozzászólni, ha szükséges
- ✘ Humorérzék
- ✘ Az időhatárok betartása

A KOOPERATÍV TANULÁS 4 ALAPELVE



A párhuzamos/
egyidejű
interakciók

Az építő
egymásrautaltság

Az egyéni
felelősség

Az egyenlő
részvétel

A HAGYOMÁNYOS ÉS KOOPERATÍV CSOPORTMUNKÁK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉGEK

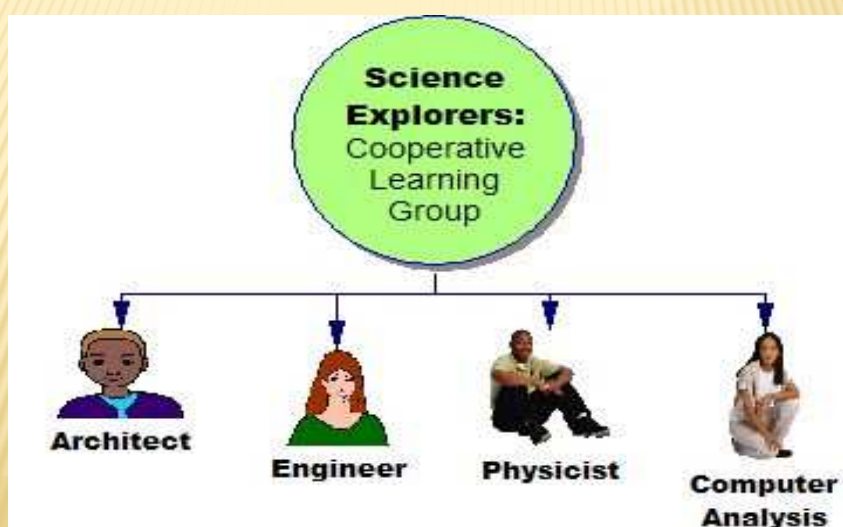
Hagyományos csoportmunka	Kooperatív tanulási csoport
Nincs pozitív függés a csoporton belül	Pozitív függés a csoporton belül
Nincs egyéni felelősség	Egyéni felelősség
Homogén csoport	Heterogén csoport
Kiválasztott csoportvezető irányít	Közös tanulásirányítása csoporton belül
A feladatmegoldás áll a középpontban	A feladatmegoldás és a csoporttagok egymással való kapcsolata egyformán fontos
A szociális kompetencia vagy előfeltétel vagy nem számít	Fontos a szociális kompetencia fejlesztése
A tanár nem avatkozik bele a csoport munkájába	A tanár figyelemmel kíséri a csoport munkáját és szükség esetén beavatkozik
Nincs evaluáció, a tanulási folyamat reflektálása és értékelése a csoport feladata	Az evaluáció és a tanulási folyamat értékelése a csoport feladata

Kadocsa László, Az atipikus oktatási módszerek, 2006, 41.

A KOOPERATÍV TANULÁS ELŐNYEI

- ✘ Hozzájárulnak a csoporton belüli kapcsolatok kialakulásához / megerősödéséhez;
- ✘ A csoport perifériáján lévők közelebb kerülnek társaikhoz;
- ✘ Az egymásra utaltságból kifolyólag csökkenhetnek az egyes tanulók közötti előítéletek;
- ✘ Fejlődik a tanulók önértékelése;
- ✘ Erősödik és fejlődik a tanulók felelősségérzete;
- ✘ Erősödhet a képzőintézménnyel kapcsolatos pozitív attitűd.

KOOPERATÍV TANULÁS ÉS INTERDISZCIPLINARITÁS

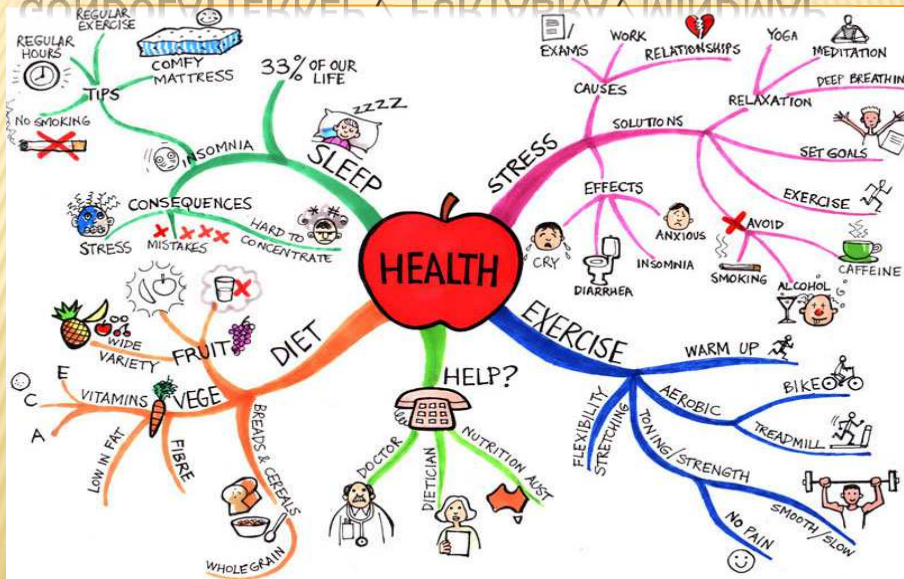


KOOPERATÍV TANULÁSI MUNKAMÓDSZEREK

- × Kölsönös bemutatkozás
- × Véleményrács
- × Gyors cipő
- × Gondolattérkép (Fürtábra)
- × Jigsaw-módszer
- × Külső kör-belső kör

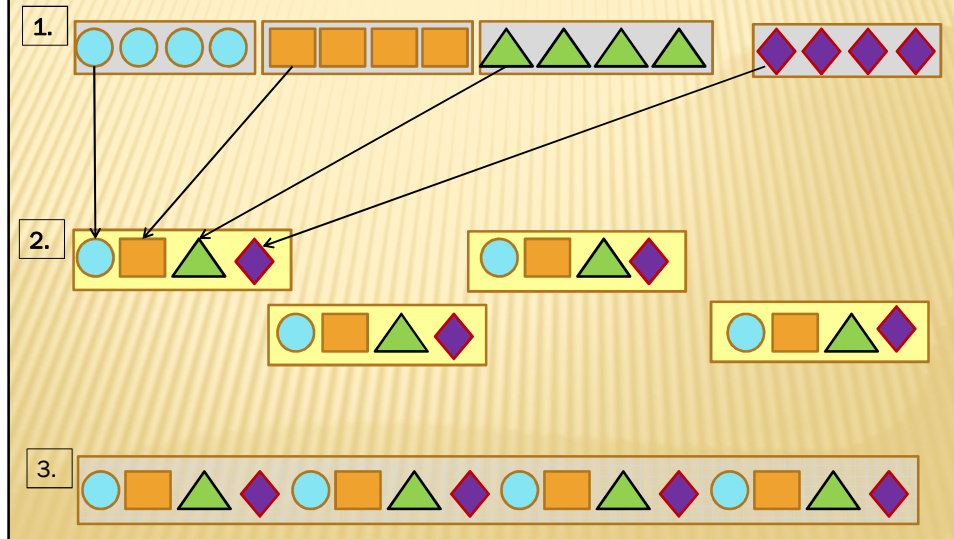
Bővebben: Kraiciné Szokoly
Mária-Csoma Gyula,
Bevezetés az andragógia
elméletébe és módszertanába
2012, 138-140.

GONDOLATTÉRKÉP / FÜRTÁBRA / MINDMAP

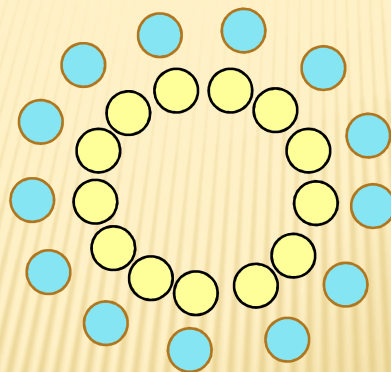


<http://coachingcamp.hu/archivum>

JIGSAW MÓDSZER



KÜLSŐ KÖR- BELSŐ KÖR



GONDOLATTÉRKÉP / FÜRTÁBRA / MINDMAP

Kétfajta tevékenység egyidejű megoldása

- 1) A kreatív ötletek és asszociációk gyűjtése
- 2) Az ötletek rendszerezése, a logikai kapcsolatok kialakítása

A témához kapcsolódó fogalmak hálószerű grafikus ábrázolása hasonló az emberi agy rendszerező tevékenységéhez – kiválóan alkalmas ismétlésre, rendszerezésre, ismeretlen logikai viszonyrendszer feltárására

Forgatókönyve:

- A gondolattérkép 3-4 fős csoportokban készül 15-20 perc alatt
- A plénum előtti bemutatás – majd közös gondolattérkép kialakítása

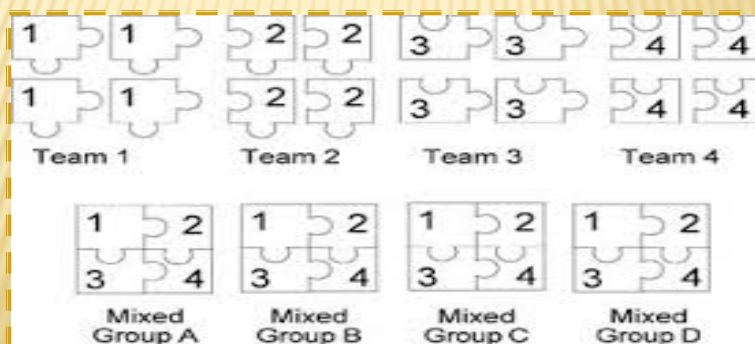
A módszer alkalmazása révén lehetővé válik az összegyűjtött ismeretek magasabb szintre emelése, összevetése, korrigálása.

JIGSAW/ MOZAIK MÓDSZER 1.

- ✘ A módszer a tanítva tanulás elvére épül (Aronson, 1978.)
- ✘ A tanulócsoporthoz tagjainak mindegyike egy-egy résztéma szakértője (vagy azzá képezi ki magát)
 - + Megszerzett tudását tovább adja a többiek számára
- ✘ Forgatókönyve:
 - + Az egyéni munka során feldolgozott alapanyagok közös vitája, megbeszélése az azonos feladatot ellátó csoporttagokkal – csoportszintű konszenzus kialakítása
 - + Majd a megalakuló „kooperatív csoportokba” a korábbi szakértői csoportok „szétválasztása” után, az egyes témák képviselői közül egy-egy szakértő kerül
 - + A különböző modellek / rész-egységek sajátosságainak bemutatása listázása az újonnan alakult heterogén csoportokban, az eredmény rögzítése plakátokon
 - + A modellek végső összevetése, megbeszélése a plénum előtt

JIGSAW MÓDSZER 2.

- ✘ A felhasznált alapanyag lehet írásos szöveg, de film vagy digitális tananyag is alkalmazható
- ✘ A gyakorlat hosszabb időt vesz igénybe (1,5- 2 óra)
- ✘ Fontos az azonos nagyságú (4x4, 5x5, 6x6 fős) csoportok kialakítása



KÜLSŐ KÖR- BELSŐ KÖR

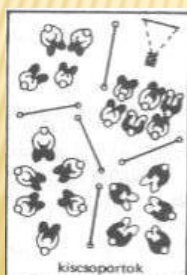
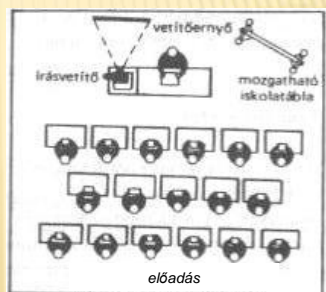
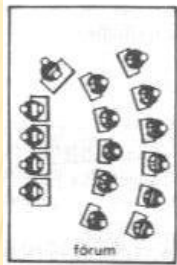
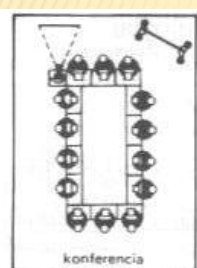
- ✘ A csoport két egyenlő létszámú kört alkot, akik egymással szemben helyezkednek el
- ✘ A körök eltolásával mindig újabb és újabb tanulópárok jönnek létre
- ✘ Kiválóan használható fogalmak/problémák tisztázására



Forgatókönyve:

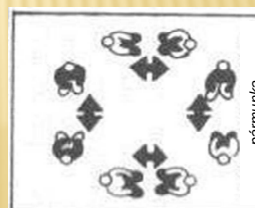
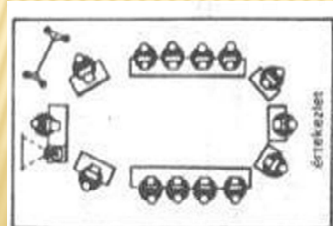
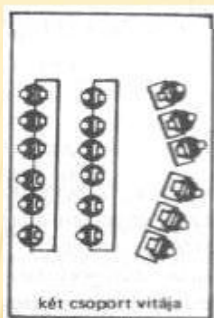
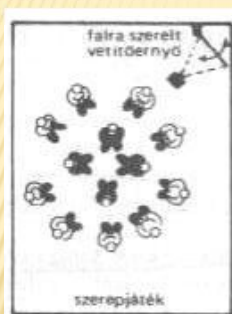
- A táblán írásban is rögzített kérdés kapcsán indul meg az egyéni gondolkodás.
- A legfontosabb 5 kifejezést, amely felmerül a vizsgált kérdés kapcsán a külső kör tagjai felolvassák a belsőknak, akik kritizálják, kiegészítik a listát, illetve kérdéseket tesznek fel – A külsők ennek hatására korrigálják saját listájukat.
- A külső kör tagjai továbblépnek – és most a belső kör tagjai olvassák fel saját listájukat, amit a külső körben ülők kritizálnak, egészítenek ki
- Három-négy továbblépés után a plénum előtti táblára felírják a kérdéssel kapcsolatban felmerült összes fogalmat – és ezek alapján közösen definiálják a problémát

A CSOPORT ELOSZLÁSA AZ OKTATÁS SORÁN /1.



KLEIN, 2004, 354.

A CSOPORT ELOSZLÁSA AZ OKTATÁS SORÁN /2.



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!



BÓNUSZ: CSOPORTVEZETŐI STÍLUSOK 2.



A KOOPERATÍV TANULÁS 4 ALAPELVE (KAGAN)

1) A párhuzamos/ egyidejű interakciók

- ✗ ezáltal az egy főre jutó „megszólalásra fordítható idő” jelentősen megnő

2) Az építő egymásrautaltság

- ✗ Az egyének fejlődése egymással szorosan összefügg, korrelál. Az egyes tanulók fejlődése és sikeres társától függ.

3) Az egyéni felelősség

- ✗ A csoportmunkában időnként megjelenő „potyautasok” és az „igavonók” kibillent egyensúlyi szerepe helyett – a saját részfeladathoz kapcsolódó felelősség társul.

4) Az egyenlő részvétel

- ✗ Az egyenlő részvételen múlik a kooperatív csoport munkájának sikeressége, de a tanulók képességeihez lehet illeszteni a feladatokat.