

## Βασικά στοιχεία της έννοιας ομάδα

Η ομάδα για τον άνθρωπο αποτελεί σταθερά σημαντική πλευρά της ζωής του. Το είδος, το εύρος, και ο τρόπος που λειτουργούν οι ομάδες στη κάθε φάση ζωής μας ποικίλουν: ομόλογες ή μικτές, οικείες ή μη, στον άμεσο συγγενικό, εργασιακό ή γεωγραφικό περίγυρο, στην ευρύτερη κοινότητα ή κοινωνία. Μέσα από το «ανήκειν» μας στο σύνολο των διεργασιών που αναπτύσσονται στις ποικίλες ομάδες, ιδιαίτερα κατά τα πρώτα διαμορφωτικά χρόνια, διαμορφώνουμε την αίσθηση του εαυτού, την αντίληψη για τους άλλους για τις σχέσεις για τον κόσμο.

Η ομάδα είναι μία ζωντανή αναπτυσσόμενη διεργασία<sup>1</sup>, μοναδική στην κάθε της στιγμή και έκφραση, που εμπλέκει πολλές πλευρές της ανθρώπινης λειτουργίας και πολλά επίπεδα κοινωνικής οργάνωσης. Συναποτελείται από τα άτομα - μέλη της (ή υποομάδες), που συσχετίζονται, αλληλεξαρτώνται και συναλλάσσονται. Βρίσκεται ενταγμένη, δηλαδή αποτελεί υποσύστημα, σε κάποιο ευρύτερο **φυσικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον**, με το οποίο βρίσκεται σε συνεχή συναλλαγή και αλληλεξάρτηση.

Για να δουλέψουμε αποτελεσματικά με μια ομάδα είναι σημαντικό ως επιμορφωτές να αναγνωρίσουμε την οργάνωση και την πλαισίωση της ομάδας:

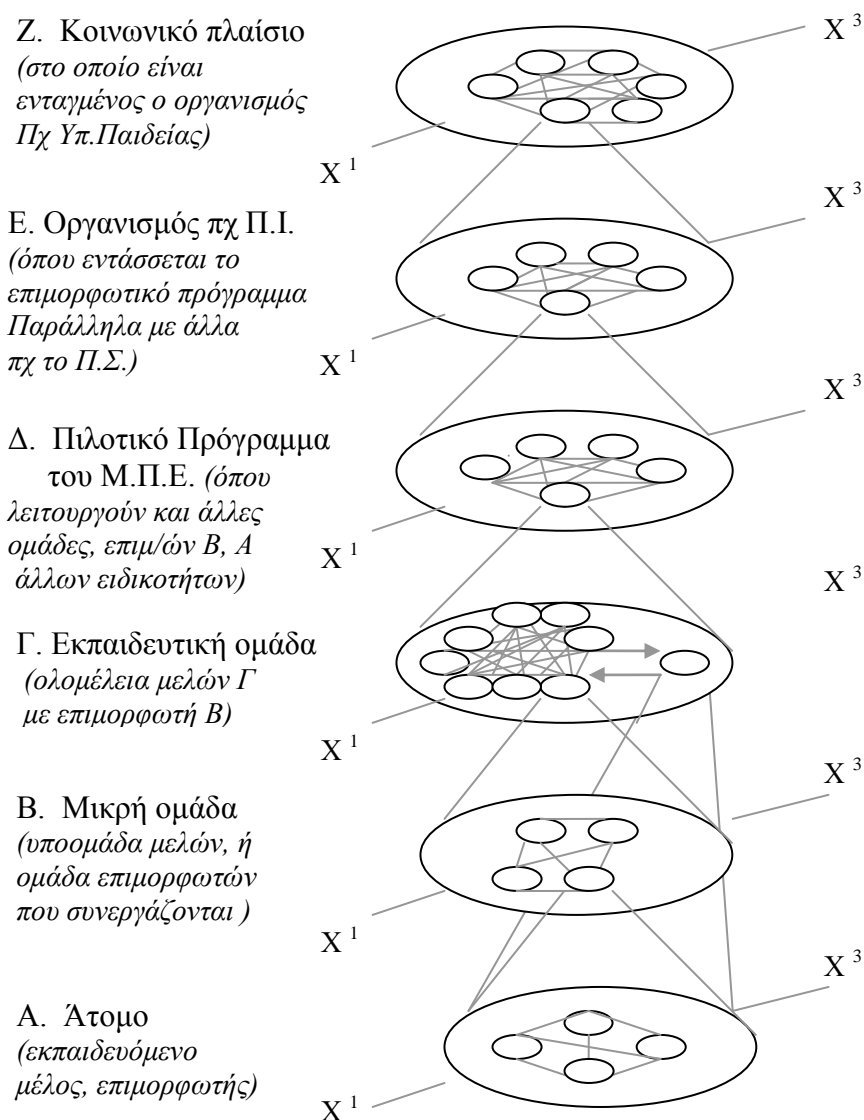
- ποιά είναι η **σύνθεση**, τα υποσυστήματα από τα οποία αποτελείται, ως προς πρόσωπα και ρόλους, τι τα **χαρακτηρίζει**, πώς σχετίζονται μεταξύ τους.
- ποιο είναι το **μέγεθος** της ομάδας
- ποιος είναι ο **στόχος** της, η **δομή** της, η **διαδικασία**, το **συμβόλαιο**.
- ποια η **ιστορία** της, πώς προήλθε, πώς βρέθηκαν, με τι κριτήρια τα μέλη σε αυτήν.
- πώς **εντάσσεται** και **λειτουργεί** σε ένα ευρύτερο πλέγμα συστημάτων στο φυσικό και ψυχοκοινωνικό της περιβάλλον. Σε ποιο βαθμό έρχεται σε **επαφή με ομόλογες ή άλλες ομάδες και συστήματα στο ευρύτερο πρόγραμμα**.

Ο εκπαιδευτής-συντονιστής ομάδας, χρειάζεται να διαθέτει γνώση, δεξιότητες και εμπειρία ώστε:

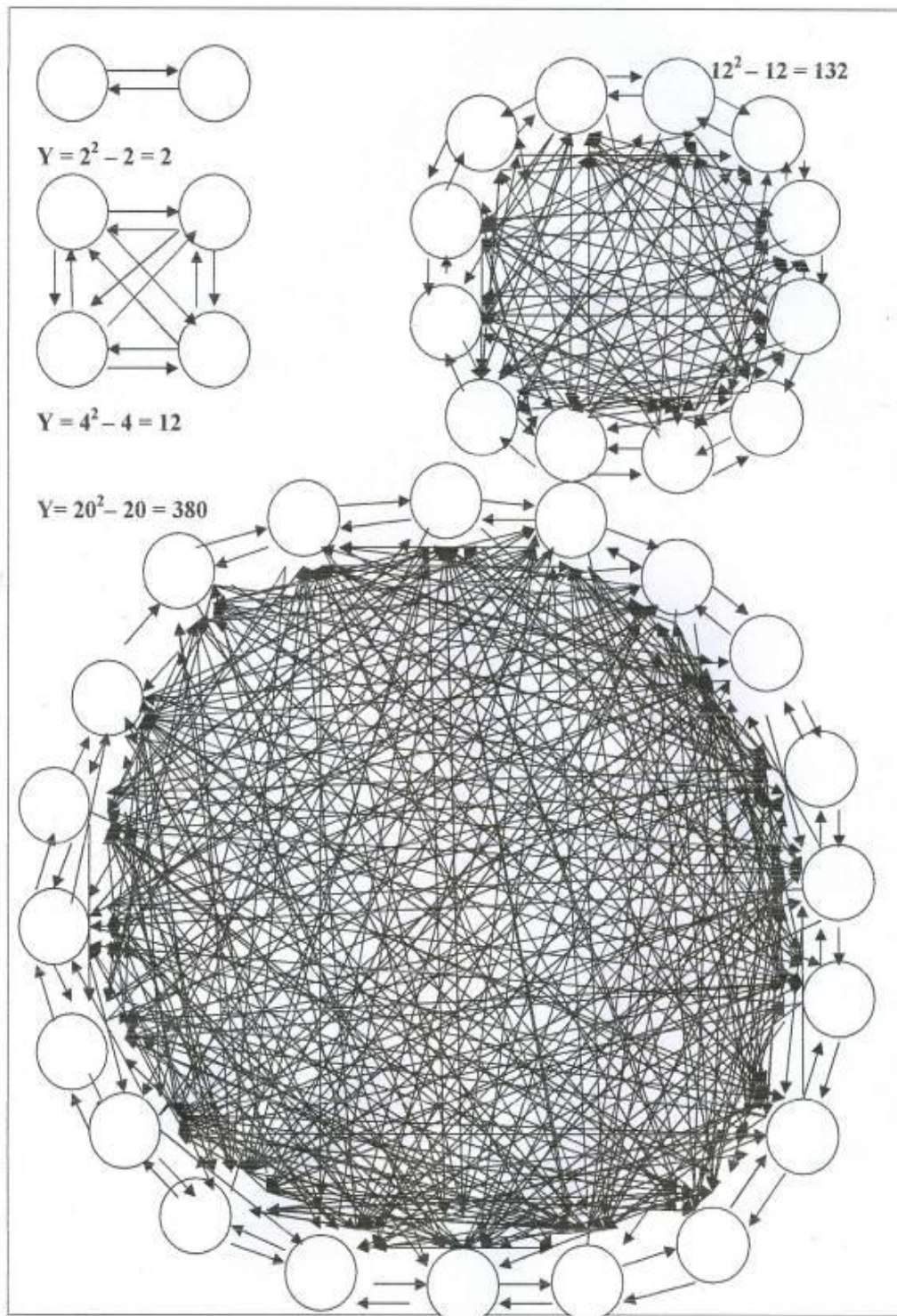
- Να κατανοεί και να αντιμετωπίζει την ομάδα ως μια **διεργασία δυναμική, που συνεχώς αλλάζει**.
- Να **παραμένει ανοικτός στο να μαθαίνει** κάθε φορά και κάτι καινούριο κατά την επαφή του με την ομάδα, σε κάθε φάση της διεργασίας της. Χρειάζεται δηλαδή να **‘συνεξελλίσσεται’** με αυτήν.
- Να αναγνωρίζει τον τρόπο με τον οποίο τα **διαφορετικά κοινωνικά επίπεδα** συν-οικοδομούν τη διεργασία της.

- Να αναγνωρίζει τις **τα περιβαλλοντικά πλαίσια**, στα οποία είναι ενταγμένη και πώς αυτά την επηρεάζουν και επηρεάζονται από αυτήν.

Είναι σημαντικό επομένως, να αναγνωρίζουμε το ευρύτερο πλαίσιο ένταξής της. Στο σχήμα 1, παρουσιάζεται μια ενδεικτική ιεραρχική διάταξη των διαφορετικών επιπέδων οργάνωσης, στα οποία είναι ενταγμένη μια **εκπαιδευτική ομάδα**. Στην κάθετη διάσταση παρουσιάζεται το «περιβάλλον» μέσα στο οποίο λειτουργεί και από το οποίο δέχεται καθοριστικές επιδράσεις. Όσο ανεβαίνουμε επίπεδα, ανεβαίνει το επίπεδο οργάνωσης και διαφοροποίησης και επομένως αυξάνεται η πολυπλοκότητα. Η άλλη διάσταση είναι ο χρόνος, δηλαδή τι προηγήθηκε στη διεργασία-  $X^1$  - και προς ποια κατεύθυνση αναπτύσσεται -  $X^3$  - .



**Σχήμα 1: Ενδεικτική ιεραρχημένη διάταξη επιπέδων διεργασίας, στα οποία εντάσσεται η ομάδα επιμόρφωσης.** [Οι μικροί κύκλοι μέσα σε κάθε κύκλο - που υποδηλώνει ένα σύστημα - απεικονίζουν τα υποσυστήματά του, τα οποία βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση και συναλλαγή. Π.χ. στην περίπτωση του ατόμου μπορούν να θεωρηθούν ως υποσυστήματα διάφορες όψεις της λειτουργίας του, όπως βιολογικές, ψυχοκοινωνικές, πολιτισμικές, οικονομικές (προσαρμογή από Βασιλείου Γ., 1987)].



**Σχήμα 2: Αυξανόμενη συμπλοκότητα επικοινωνίας όσο αυξάνονται τα μέλη της ομάδας (7).**

Ανάλογα με το **μέγεθος της ομάδας** διαμορφώνεται διαφορετική ατμόσφαιρα, διαφοροποιείται ο ρόλος του εκπαιδευτή και ακολουθείται διαφορετική διαδικασία.

Μια όψη της πολυπλοκότητας στις μεγάλες αριθμητικά ομάδες είναι το 'επικοινωνιακό πλέγμα' που δημιουργείται. (δείτε σχήμα 2)

Ο μαθηματικός τύπος που υπολογίζει τον αριθμό των 'καναλιών επικοινωνίας' των μελών ( $=Y$ ) είναι:  $Y = x^2 - x$ , όπου το  $x$  δηλώνει τον αριθμό των μελών. Στο σχήμα 2 συγκρίνετε το επικοινωνιακό πλέγμα της δυάδας ή της τετράδας με αυτό της 12άδας ή της 20άδας. Έως δώδεκα μέλη φτιάχνουν έναν κύκλο, όπου μπορούν να συμμετέχουν ενεργά όντας σχετικά κοντά.

Όσο αυξάνει η ομάδα, τόσο χρειάζεται περισσότερη οργάνωση και ενεργότερο ρόλο του εκπαιδευτή για τη διατήρηση της συνοχής της και το χειρισμό των δυσκολιών. Εάν η ομάδα έχει είκοσι μέλη, είναι σκόπιμο η εργασία να εναλλάσσεται συχνά μεταξύ μικρών ομάδων και ολομέλειας, η εναλλαγή της οποίας χρειάζεται από τον εκπαιδευτή ιδιαίτερη φροντίδα.

**Η σύνθεση της ομάδας** παίζει συμβάλει επίσης στο πως θα διαμορφωθεί. Εφόσον μιλάμε για «διεργασία ομάδας», η οποία είναι ανοικτή στο να τροφοδοτείται από τα μέλη, οι προβληματισμοί τους, τα χαρακτηριστικά, τα κίνητρα, οι προσεγγίσεις στο σκοπό της ομάδας παίζουν μεγαλύτερο ρόλο από ότι σε μια παραδοσιακή εκπαιδευτική τάξη.

**Η ομοιογένεια ή ανομοιογένεια** είναι μία διάσταση που θα αναδυθεί αρκετά νωρίς και θα μας απασχολήσει στο πώς θα ρυθμίσουμε την διεργασία. Χαρακτηριστικά στα οποία μπορεί να διαφέρουν τα μέλη είναι η ηλικία, η φάση ζωής, το φύλο, η πολιτισμική προέλευση, η επαγγελματική ιδιότητα, οι αξίες, η προσέγγιση, το επίπεδο εμπειρίας στο θέμα της ομάδας, η συγκρότηση της προσωπικότητας. κ.ά. Είναι χρήσιμο ο επιμορφωτής να κατανοήσει τα σημεία που η ομάδα είναι ομοιογενής ή ανομοιογενής, ώστε να αξιοποιήσει ανάλογα αυτές τις πληροφορίες στον τρόπο που θα διαχειριστεί μια σειρά από θέματα, όπως για παράδειγμα την σύνθεση μικρών ομάδων

Η «**συνοχή**» ορίζεται ως η δύναμη του δεσμού που έλκει και ενώνει τα μέλη μεταξύ τους ως σύνολο και τους προσδίδει την ταυτότητα «εμείς» σε αντιδιαστολή με άλλες ομάδες (1). Οικοδομείται επάνω στον κοινό στόχο και στο συμβόλαιο προς αυτό. Καθοριστικό όμως είναι το καλό συγκινησιακό κλίμα που διαμορφώνεται από τη συναλλαγή των μελών.

Όσο πιο καλά θεμελιωμένες είναι οι σχέσεις στην ομάδα, τόσο καλύτερο συγκινησιακό κλίμα αναδύεται. Όσο καλύτερο κλίμα, τόσο περισσότερη ανομοιογένεια μπορεί να σηκώσει μια ομάδα.

Σε μια εποχή λοιπόν, που χαρακτηρίζεται από ανομοιογένεια και ως προς πολιτισμική προέλευση και οικογενειακά χαρακτηριστικά κ.λπ. τόσο

περισσότερη σημασία αποκτά η έμφαση στη δημιουργία καλού κλίματος σχέσεων.

**Δείκτες υψηλής συνοχής** είναι :

- οι εκφράσεις, λεκτικές ή μη, του ομαδικού πνεύματος,
- η συχνότητα και η ποιότητα του συναισθήματος με το οποίο τα μέλη αναφέρονται στο 'εμείς',
- η συλλογική λειτουργία,
- η ενεργοποιημένη συμμετοχή όλων των μελών,
- η συνεργασία και η απόδοση στο έργο.

Αντίθετα, **δείκτες χαμηλής συνοχής** είναι:

- το να παραμένουν κάποιοι ανένταχτοι στη διαδικασία (κάθονται μόνοι, αργούν, δεν έρχονται σταθερά, δεν συμβάλλουν με έργο και προτάσεις)
- ή κάποιοι να παραμένουν μέσα σε δυάδες ή να δημιουργούν κλίκες, που δεν ενσωματώνονται λειτουργικά στο σύνολο
- και αποπροσανατολίζουν την ομάδα από το έργο με αντιπαραθέσεις μεταξύ τους.
- διασπαστική ή ανταγωνιστική δυναμική μεταξύ αυτών που διαφέρουν ως προς κάποιο χαρακτηριστικό πχ παλιά και νέα στελέχη.

Η έννοια της συνοχής δεν πρέπει να συγχέεται με την ύπαρξη διαφορετικών απόψεων ή προελεύσεων των μελών. Μπορεί σε μία ομάδα, όπου μέλη να χαρακτηρίζονται από μεγάλο φάσμα διαφορετικών απόψεων και εμπειριών η αίσθηση του ανήκειν και η σημασία που τα μέλη της αποδίδουν να είναι πολύ υψηλή, άρα η συνοχή να είναι μεγάλη.

Η συνοχή χρειάζεται να αποτελέσει αντικείμενο ιδιαίτερης φροντίδας από τον εκπαιδευτή. Σε μία λειτουργικά αναπτυσσόμενη ομάδα η συνοχή διαμορφώνεται και αυξάνεται σταδιακά.



## Τα τρία επίπεδα λειτουργίας μιας ομάδας

Η διεργασία μιας εικοσαμελούς ομάδας διευκολύνεται σημαντικά, εάν της δοθεί η δυνατότητα να αναπτύσσεται παράλληλα σε **τρία διαφορετικά επίπεδα: του ατόμου, της μικρής ομάδας (δυάδα έως πεντάδα) και της ολομέλειας**. Αυτή η πολυεπίπεδη λειτουργία της ομάδας θεμελιώνει την ανάπτυξή της και βοηθάει στην καλύτερη προετοιμασία της για να αντιμετωπίζει τις δυσκολίες που προκύπτουν στην υλοποίηση του έργου της (βλ. περισσότερα για αυτό το ζήτημα στα «Κείμενα για περαιτέρω μελέτη», Βασιλείου Β. και Γ., 1975 και Πολέμη-Τοδούλου Μ., 1992). Κατά τη διάρκεια της κάθε συνάντησης, η διεργασία διαδοχικά περνάει από το ένα επίπεδο στο άλλο, ανάλογα με την ακολουθία που σχεδίασε ο εκπαιδευτής για να υπηρετήσει καλύτερα το στόχο της ομάδας.

### α. Πρώτο επίπεδο:

**Άτομο:** Στις φάσεις της συνάντησης στις οποίες τα μέλη καλούνται να λειτουργήσουν ατομικά, δίνεται η ευκαιρία στο κάθε άτομο να καταθέσει γραπτά ή προφορικά ή έστω να συνειδητοποιήσει μέσα του κάποιο προσωπικό σημείο αναφοράς σε σχέση με αυτό που επεξεργάζεται η ομάδα, όπως π.χ. μια άποψη, ένα ερώτημα, μια απάντηση σε κάποιο ερώτημα, το συναίσθημά του, μια προσωπική εμπειρία κ.λπ.

### β. Δεύτερο επίπεδο:

**Μικρή ομάδα** (δύο έως πέντε ατόμων). Κατά τη διάρκεια της συναλλαγής στη μικρή ομάδα δίνεται η ευκαιρία στο κάθε μέλος ξεχωριστά να εκφράσει το συναίσθημά του, την απορία του, την άποψή του και να αναπτύξει τη συναλλαγή του με τους άλλους. Καλλιεργείται κλίμα οικειότητας και εμπιστοσύνης και τα μέλη προωθούν την προσωπική τους επεξεργασία του θέματος, μοιραζόμενα τις σκέψεις και τις εμπειρίες τους

Αντίστοιχη ευκαιρία δεν είναι δυνατόν να έχουν τα μέλη μέσα στην 20μελή ομάδα, στον αντίστοιχο χρόνο και με εφάμιλλο επίπεδο οικειότητας. Όταν μάλιστα πριν τη δημιουργία μικρών ομάδων μεσολαβεί η δημιουργία δυάδων, η μετάβαση στις μικρές ομάδες προετοιμάζεται και θεμελιώνεται καλύτερα.

Η κάθε μικρή ομάδα, εάν της δοθεί κατάλληλος χρόνος επεξεργάζεται με κάποιο δικό της ιδιαίτερο τρόπο το θέμα. Έτσι, όταν οι μικρές ομάδες «ανοίγουν» προς την ολομέλεια, την τροφοδοτούν με το έργο τους διαφωτίζοντας διαφορετικές πλευρές. Η ανταλλαγή απόψεων οδηγεί σε σφαιρικότερη κατανόηση.

### γ. Τρίτο επίπεδο:

**Ολομέλεια** (20 ατόμων): Τα δύο πρώτα επίπεδα που αναφέραμε αξιοποιούνται με **στόχο να οργανωθεί τμηματικά και να μορφοποιηθεί αυτή η μεγάλη ομάδα**: Αλλιώς λειτουργεί η συναλλαγή που επιχειρείται ανάμεσα σε είκοσι άτομα από ό,τι η συναλλαγή ανάμεσα σε τετραμελείς ή πενταμελείς ομάδες που συναπαρτίζουν την ολομέλεια που διαμορφώθηκε σταδιακά. Επομένως μια συνηθισμένη πρακτική είναι να τροφοδοτείται και να διευκολύνεται η διεργασία στο επίπεδο της ολομέλειας μέσα από τη συναλλαγή των διαμορφωμένων υποενοτήτων της (βλ. ενότητες 4-5, 8-10 και 11-12 της βιντεοταινίας 2). *Η μικρή ομάδα φέρνει τη δική της ταυτότητα, φωνή και εμπειρία μέσα στη μεγάλη και όχι τις ξεχωριστές ταυτότητες των τεσσάρων-πέντε ατόμων*. Για να συμβεί βέβαια αυτό χρειάζεται κατάλληλο χειρισμό από τον εκπαιδευτή.

ε. Πόσος χρόνος θα δοθεί στη μικρή ομάδα, έτσι ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του έργου; Ο προσδιορισμός αυτού του χρόνου συναρτάται (1) με το γενικά διαθέσιμο χρόνο και (2) με το πόσο βαθιά θέλουμε να προχωρήσει η κάθε ομάδα στο θέμα. Δεν είναι χρήσιμο να ενθαρρύνουμε την ανάπτυξη του προβληματισμού της μικρής ομάδας σε επίπεδα τέτοια που να μην «προλάβουμε» να τον αξιοποιήσουμε κατάλληλα, συσχετίζοντάς τον με τον αντίστοιχο προβληματισμό και των υπόλοιπων ομάδων, γιατί αυτό αφήνει «κενά» στη διεργασία, με επιπτώσεις στην ομαλή της πορεία.

στ. Με ποιο τρόπο οι μικρές ομάδες θα συμβάλουν στη μεγάλη; Είναι σημαντική η στιγμή που οι ομάδες φέρνουν στην ολομέλεια αυτό που επεξεργάστηκαν. Η μικρή ομάδα ορίζει τον εκπρόσωπό της, που παρουσιάζει στη μεγάλη τις διαπιστώσεις από την εμπειρία της. Ο εκπρόσωπος μπορεί να εφοδιάζεται με μία γραπτή παράγραφο, στην οποία έχει συμφωνήσει η ομάδα του, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις ή στις φάσεις που κρίνεται ότι χρειάζεται περισσότερη δομή στην παρουσίαση. Σε περιπτώσεις ομάδων που έχουν ζήσει περισσότερο χρονικό διάστημα μαζί, μπορεί να αφήνεται η πρωτοβουλία στην ομάδα για τον τρόπο με τον οποίο θα κάνει την παρουσίαση στην ολομέλεια.

ζ. Πόσος χρόνος θα χρειαστεί για τις αναφορές των ομάδων στην ολομέλεια; Μια συνθησιμένη δυσκολία είναι ένας εκπρόσωπος να πλατειάζει ή/και να αποκλίνει από το κείμενο της ομάδας. Χρειάζεται εγρήγορση, προκειμένου να τον επαναφέρουμε (π.χ. με την παρότρυνση «μείνετε στο κείμενο όπως οι άλλες ομάδες»).

η. Πώς θα γίνει η σύνθεση στην ολομέλεια στο τέλος; Ο εκπαιδευτής και η ομάδα χρειάζονται κάποιο χρόνο για να αναπτύξουν το συλλογικό προβληματισμό της ολομέλειας – και να τον συνδέσουν με το αρχικό ερέθισμα. Αλλιώς η κεντρική εμπειρία θα παραμείνει στα όρια της κάθε μικρής ομάδας ξεχωριστά.

.....

#### Επισήμανση αρχής της διεργασίας της ομάδας

«Είναι καλό, στο τέλος της συνάντησης, να υπάρχει χρόνος για «στοχασμό» και επανατροφοδότηση, πάνω σε όσα ειπώθηκαν και βιώθηκαν». Αυτή η φάση είναι σημαντικό να βρίσκει τη θέση της στη διεργασία, έτσι ώστε να δίνει στο άτομο, στη μικρή ομάδα και στην ολομέλεια τη δυνατότητα να εστιάζουν στο τι σημαντικό έμαθαν και να το συνδέουν με πιθανή εφαρμογή.

.....

## Επισημάνσεις για τις μικρές ομάδες

Η μικρή ομάδα χρειάζεται να διευκολυνθεί στο να δημιουργήσει ένα κλίμα λειτουργικής οικειότητας για την κάθε φάση – όχι περισσότερης από όσο χρειάζεται κάθε φορά, πράγμα που θα μπορούσε να την οδηγήσει στο να ανοίξει θέματα που δεν είναι της στιγμής, αλλά αρκετής ώστε να ξεκινήσει μια διεργασία που εμπλέκει όχι μόνον απόψεις, αλλά «ολόκληρο τον άνθρωπο», με το συναίσθημα, την εμπειρία και τη σκέψη του.

Σε αυτό το σημείο σημαντικό κριτήριο είναι ο χρόνος: αν τα μέλη μείνουν για περισσότερη ώρα από όσο χρειάζεται μέσα στη μικρή ομάδα, υπάρχει το ενδεχόμενο να «ανοιχτούν» περισσότερο και να δημιουργήσουν μία πρόωρη για το σύνολο της ομάδας οικειότητα και άνιση ως προς τις άλλες ομάδες.

Επομένως είναι σημαντικός ο συγχρονισμός των υποομάδων, γιατί βοηθάει στη συνοχή της ομάδας. Κάποια ομάδα μπορεί να χρειαστεί στήριξη για να ολοκληρώσει τη δουλειά της στον προβλεπόμενο χρόνο. Άλλη πάλι μπορεί να τελειώσει πολύ γρήγορα. Μπορεί ο εκπαιδευτής να την ενθαρρύνει να δουλέψει και άλλο, αλλά μπορεί να το ερμηνεύσει και ως σημάδι ότι «τόσο αντέχουμε αυτή τη στιγμή» και να φροντίσει να κρατήσει μικρή την απόκλιση των ομάδων, ενθαρρύνοντας τις άλλες να τελειώσουν και αυτές. Αυτές οι χρονικές ρυθμίσεις απαιτούν δεξιότητα και αξιοποίηση της εμπειρίας από τον εκπαιδευτή, αλλά και από τα μέλη.



## Επισημάνσεις για την ολομέλεια της ομάδας

Όταν τα μέλη επιστρέψουν στη μεγάλη ομάδα, χρειάζεται να σταματήσει η ενδοεπικοινωνία των μελών της μικρής ομάδας, ώστε η προσοχή να στραφεί προς το έργο που εκείνη τη στιγμή επιτελεί η μεγάλη ομάδα. Συχνά συμβαίνει τα μέλη της υποομάδας να συνεχίζουν τη μεταξύ τους συνομιλία για το ποιος θα διαβάσει την παράγραφο που ετοίμασαν κ.λπ. Εάν ο εκπαιδευτής το επιτρέψει, χάνεται η «διάκριση επιπέδων» και εύκολα ξεστρατίζει η διεργασία. Χρειάζεται π.χ. να πει: *«Τώρα όλη μας η προσοχή ας στραφεί στην ολομέλεια, αλλιώς πάει χαμένη η προεργασία που κάνατε μέχρι αυτή τη στιγμή».*

Απαιτείται μεγάλη φροντίδα για να αξιοποιηθούν σωστά οι **συμβολές των μικρών ομάδων** στη μεγάλη ομάδα. Είναι σημαντικό καταρχήν ο εκπαιδευτής να αναγνωρίζει και να συνειδητοποιεί την **αξία της καθεμιάς από τις αναφορές των ομάδων**, καθώς κατατίθενται. Για να συμβεί αυτό χρειάζεται να «πιστεύει» ότι η κάθε ομάδα αναδεικνύει κάποια διαφορετική πλευρά, ακόμη κι αν εκείνη τη στιγμή δεν είναι εύκολα αντιληπτή. Χρειάζεται εν ολίγοις να γνωρίζει μια βασική αρχή της ομάδας: *«τα μέρη της (σε αυτή την περίπτωση οι μικρές ομάδες) είναι αλληλοσχετιζόμενα, αλληλεξαρτώμενα και η συναλλαγή τους αναδεικνύει μια νέα διάσταση».* Η φύση της ομάδας ορίζει ότι η μία υποομάδα θα προσεγγίσει την τάδε πλευρά του θέματος και η άλλη υποομάδα τη δείνα και ότι όλες μαζί αλληλοσυμπληρούμενες θα καταλάβουν το θέμα **πιο σφαιρικά και συνολικά** από ό,τι η καθεμία μόνη της. Επομένως ευθύνη του συντονιστή είναι να βρίσκει τρόπους, ώστε να συνδέει τη δουλειά που γίνεται στην κάθε ξεχωριστή ομάδα με τις υπόλοιπες και όλων μαζί με την ολομέλεια, υπογραμμίζοντας το **συνδεδειγμένο ιστό** ανάμεσα στα δύο επίπεδα και την τροφοδότηση του ενός από το άλλο.

Έτσι ο εκπαιδευτής, στη φάση της συνάντησης όπου η ολομέλεια έχει πλέον αναδιαμορφωθεί μέσα από την αλληλοσυσχέτιση των υποομάδων της, βοηθάει την ανάδειξη της **συνθετικής συνολικής εικόνας** της ομάδας. Αυτή προκύπτει μέσα από το φιλτράρισμα και την ιεράρχηση των κυρίως θεμάτων που την απασχολούν, όπως εκφράστηκαν από τις υποομάδες, και αποκάλυπται πού βρίσκεται ο προβληματισμός της. Είναι θέμα «τέχνης» που μαθαίνεται και εμπειρίας που οικοδομείται σταδιακά το να μπορεί κάθε φορά ο εκπαιδευτής να ακούει και να συνθέτει όσα λένε και καταθέτουν οι μικρές ομάδες όχι αθροίζοντάς τα, αλλά **κατανοώντας τα στο πλαίσιο της αλληλουχίας τους**, μέσα στην οποία κατατίθενται. *Η αλληλουχία είναι κατεξοχήν αυτή που προσδίδει την ιδιαίτερη διάσταση στην κατανόηση του θέματος και υπερβαίνει ποιοτικά τη σύνοψη των επιμέρους καταθέσεων* (Βασιλείου Γ. και Β., 1975).