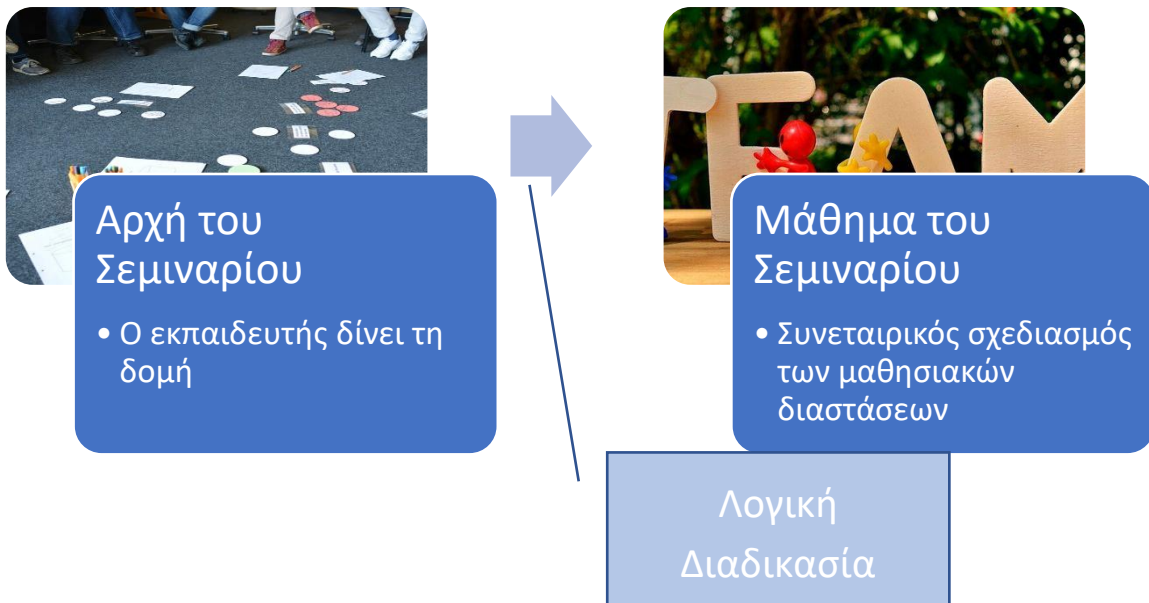


ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

Προκειμένου να καθιερωθεί η προσωπικά οργανωμένη μάθηση σε μια ομάδα, είναι απαραίτητο να εισαχθεί συνειδητά η ομάδα σε αυτό το θέμα και στις εργασίες που σχετίζονται με αυτό. Από την εμπειρία μας, συνιστάται ιδιαίτερα να ξεκινήσετε με κλασικές μεθόδους που οι συμμετέχοντες είναι ήδη εξοικειωμένοι από άλλα σεμινάρια. Συνιστάται, ακόμη, να εισάγετε στοιχεία της προσωπικά οργανωμένης μάθησης σταδιακά και μόνο όταν οι συμμετέχοντες έχουν φτάσει σε ένα καλό σημείο στο σεμινάριο. Τότε, θα πρέπει να απελευθερωθούν οι ατομικές διαστάσεις της προσωπικά οργανωμένης μάθησης για την ομάδα σε συνεννόηση με τους συμμετέχοντες.

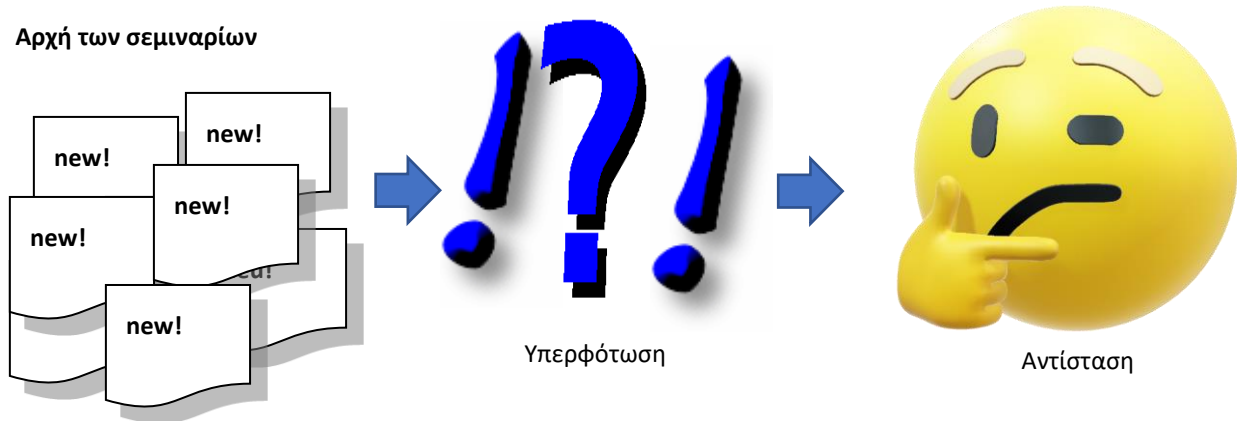


Στην αρχή κάθε σεμιναρίου, είναι σημαντικό να δίνεται ασφάλεια στην ομάδα παρέχοντας στοιχειώδεις δομές. Αυτό γίνεται καλύτερα συμπληρώνοντας την αρχική κατάσταση με γνωστά και ξεκάθαρα στοιχεία:

- Κύκλος γνωριμίας
- Στόχοι γνωριμίας και σημεία εστίασης
- Παροχή ξεκάθαρα χρονοδιαγράμματος
- Καταγραφή των ενδιαφερόντων και των προσδοκιών των συμμετεχόντων

Εάν θέλετε να εργαστείτε πλήρως με τις μεθόδους της προσωπικά οργανωμένης μάθησης σε μια ομάδα ακριβώς στην αρχή ενός σεμιναρίου, διατρέχετε τον κίνδυνο να «υπερφορτώσετε» τους συμμετέχοντες και με αυτόν τον τρόπο να προκαλέσετε αντίσταση σε αυτό το μαθησιακό περιβάλλον.

Αρχή των σεμιναρίων



Μια νεοσύστατη ομάδα κατακλύζεται εντελώς όταν έρχεται αντιμέτωπη με μια μικρή ηγεσία και πρέπει να λάβει αποφάσεις ανεξάρτητα, όμως με τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες και τις επιθυμίες όσο το δυνατόν περισσότερων ανθρώπων. Από την εμπειρία σας ως εκπαιδευτής γνωρίζετε ότι σε κάθε νέα ομάδα σεμιναρίων οι μεμονωμένοι συμμετέχοντες πρέπει πρώτα να βρουν τη θέση τους στη δομή της ομάδας. Σε μια τέτοια κατάσταση, η προσωπικά οργανωμένη μάθηση θα ήταν εντελώς συντριπτική για πολλούς.

Ως συντονιστές, είστε εξοικειωμένοι με τις διάφορες φάσεις που περνάει ιδανικά μια ομάδα - δυστυχώς, πολλές ομάδες δεν περνούν από όλες τις ομαδικές φάσεις και ως εκ τούτου δεν φτάνουν ποτέ να είναι κατάλληλοι για εργασία - και μπορείτε επίσης να υποστηρίξετε ενεργά τους συμμετέχοντες σας να γίνουν μια συνεργατική ομάδα, η οποία είναι απαραίτητη για την Προσωπικά Οργανωμένη Μάθηση.

Ας ρίξουμε μια πιο προσεκτική ματιά στις ιδανικές ομαδικές φάσεις, όπως είναι γνωστές από τη δυναμική της ομάδας, και ας εξετάσουμε πώς μπορείτε να υποστηρίξετε ενεργά την ομάδα σε αυτές τις φάσεις, προκειμένου να επιτύχετε γρήγορα μια καλή συνεργασία.

ΦΑΣΕΙΣ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Κάθε ομάδα περνάει από διαφορετικές φάσεις κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής της. Ο Tuckmann κάνει διάκριση μεταξύ τεσσάρων φάσεων:

Διαμόρφωση (φάση προσανατολισμού)

- Σε αυτή τη φάση, οι συμμετέχοντες γνωρίζονται μεταξύ τους και καθορίζουν τους στόχους της συνεργασίας και τις μεθόδους εργασίας. Τα μέλη της ομάδας εξοικειώνονται στο πώς μπορούν να συμπεριφέρονται στην ομάδα. Η εργασιακή ενέργεια κατανέμεται κυρίως στο να αισθανθείς και να βρεις την ομάδα.

Καταιγίδα (φάση σύγκρουσης)

- Αυτή είναι η φάση κατά την οποία προκύπτουν συγκρούσεις μεταξύ των μελών και οι απόψεις δίστανται. Τα μέλη της ομάδας δοκιμάζουν διαφορετικούς ρόλους και προσπαθούν να βρουν τη δική τους θέση.

Κανονισμός (φάση ρύθμισης)

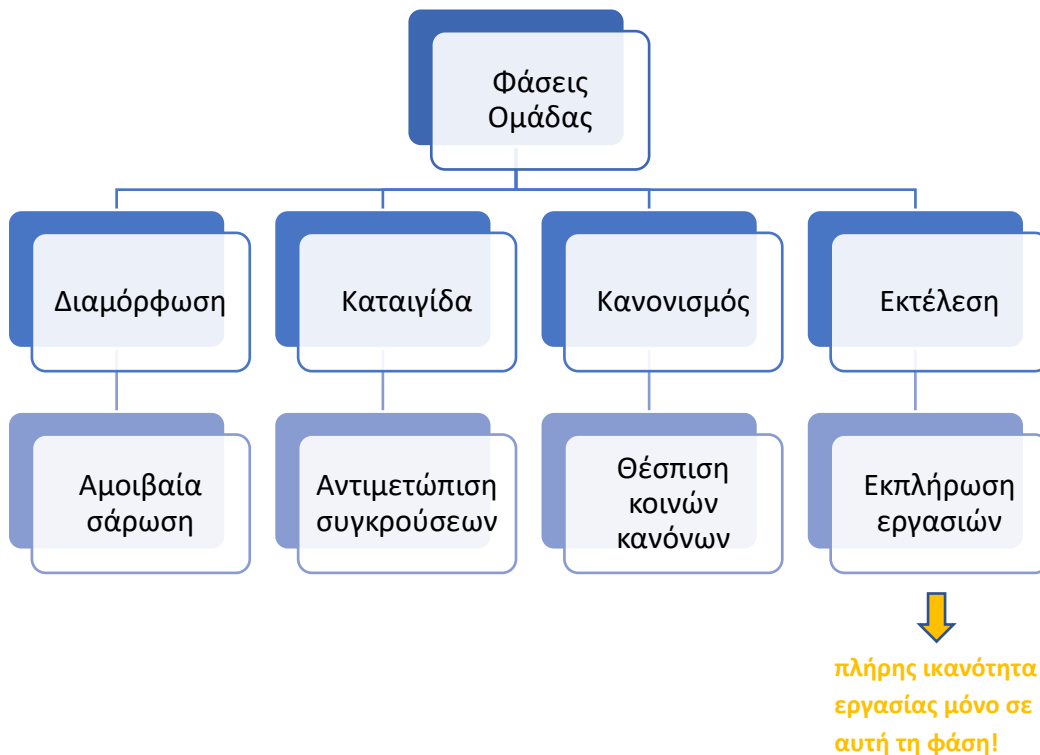
- Μόνο σε αυτή τη φάση σχηματίζεται η πραγματική ομάδα. Τα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες των μεμονωμένων μελών της ομάδας διευκρινίζονται και αναπτύσσονται σωτηρηλοί και σαφείς κανόνες συνεργασίας. Αναπτύσσεται εμπιστοσύνη μεταξύ των συμμετεχόντων.

Εκτέλεση (φάση εργασίας και υλοποίησης)

- Τα μέλη της ομάδας έχουν βρει τον ρόλο τους και τον εκπληρώνουν. Έχει δημιουργηθεί ένα ομαδικό συναίσθημα και η ενέργεια των μελών της ομάδας μπορεί να εισρεύσει στην ανάπτυξη των πραγματικών εργασιών.

Καμία από αυτές τις μεμονωμένες φάσεις δεν μπορεί να παραλειφθεί χωρίς να πέσει η απόδοση εντός της ομάδας. Πολλές ομάδες κολλάνε στην πρώτη ή δεύτερη φάση και δεν φτάνουν ποτέ στο έπακρο. Η διαδικασία του σχηματισμού της ομάδας μπορεί να επηρεαστεί σημαντικά από τον Συντονισμό (το καθήκον του εκπαιδευτή).

Σε κάθε φάση, η κύρια προσοχή των μελών της ομάδας είναι σε διαφορετικό θέμα. Η ακόλουθη επισκόπηση συνοψίζει αυτή την εστίαση της προσοχής για άλλη μια φορά:



Αν τώρα δούμε αυτές τις ομαδικές φάσεις με το αντίστοιχο κύριο θέμα με το οποίο ασχολείται μια ομάδα κατά τη συγκρότησή της, γίνεται γρήγορα σαφές ότι η Προσωπικά Οργανωμένη Μάθηση πρέπει να εισαχθεί προσεκτικά. Συνίσταται, οι εκπαιδευτές στην εκπαίδευση ενηλίκων να υποστηρίζουν τις ομάδες και να μην τις επιβαρύνουν υπερβολικά και πολύ γρήγορα με καθήκοντα που -στη χειρότερη περίπτωση- θα είναι ο λόγος που στη συνέχεια θα πραγματοποιήσουν υποσυνείδητες συγκρούσεις και θα εξασφαλίσουν τη δική τους θέση μέσα στην ομάδα.

Πότε λοιπόν πρέπει να ξεκινήσει κάποιος με την προσωπικά οργανωμένη μάθηση;

Η απάντηση: από την αρχή, αλλά σε τμήματα και προσαρμοσμένη στην ομάδα. Μπορείτε πραγματικά να ξεκινήσετε με τους συμμετέχοντες σας μόνο όταν είναι έτοιμοι να δουλέψουν με την ομάδα τους και είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μεταξύ τους.

Δεν υπάρχει καμία μυστική συνταγή που μπορούμε να σας δώσουμε εδώ, γιατί κάθε ομάδα είναι διαφορετική και συμπεριφέρεται διαφορετικά, αλλά το παρακάτω διάγραμμα επισκόπησης μπορεί να σας δώσει μια ένδειξη για το πώς μπορείτε να δημιουργήσετε μια κατάσταση στην οποία οι συμμετέχοντες της ομάδας σας μπορούν σταδιακά να ενθουσιαστούν με την προσωπικά οργανωμένη μάθηση:

ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΙΣ ΦΑΣΕΙΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΟΜΑΔΑΣ



Έτσι, τα πράγματα ξεκινούν πραγματικά όταν η ομάδα βρίσκεται σε διαδικασία ελέγχου, καθιερώνοντας πρότυπα που είναι δεσμευτικά για όλα τα μέλη της ομάδας και διευκρινίζοντας το καθεστώς και τη σφαίρα επιρροής κάθε μεμονωμένου μέλους μέσα στην ομάδα.

Με αυτές τις ασκήσεις μπορείτε να παρέμβετε εντός της ομάδας για να βοηθήσετε στην καθιέρωση της Προσωπικά Οργανωμένης Μάθησης:

Προσθέτοντας την ηλικία και την εργασιακή εμπειρία όλων των συμμετεχόντων

- Αυτή η άσκηση συνήθως προκαλεί έκπληξη για το υπάρχον δυναμικό της ομάδας

Ανοιχτό εργαστήριο μάθησης

- Δίνεται η ευκαιρία στους συμμετέχοντες να ανακαλύψουν και να εξερευνήσουν το άγνωστο με έναν περίεργο και διασκεδαστικό τρόπο. Αυτό αποσκοπεί στην προώθηση των εκπαιδευτικών κινήτρων.

Ημερολόγιο μάθησης

- Οι συμμετέχοντες στοχάζονται την αντίστοιχη ημέρα του μαθήματος με τη βοήθεια ενός δομημένου ημερολογίου και στη συνέχεια σχεδιάζουν την ενσωμάτωση της αποκτηθείσας γνώσης και βοηθούν να αποφασίσουν την πορεία του περαιτέρω μαθήματος.

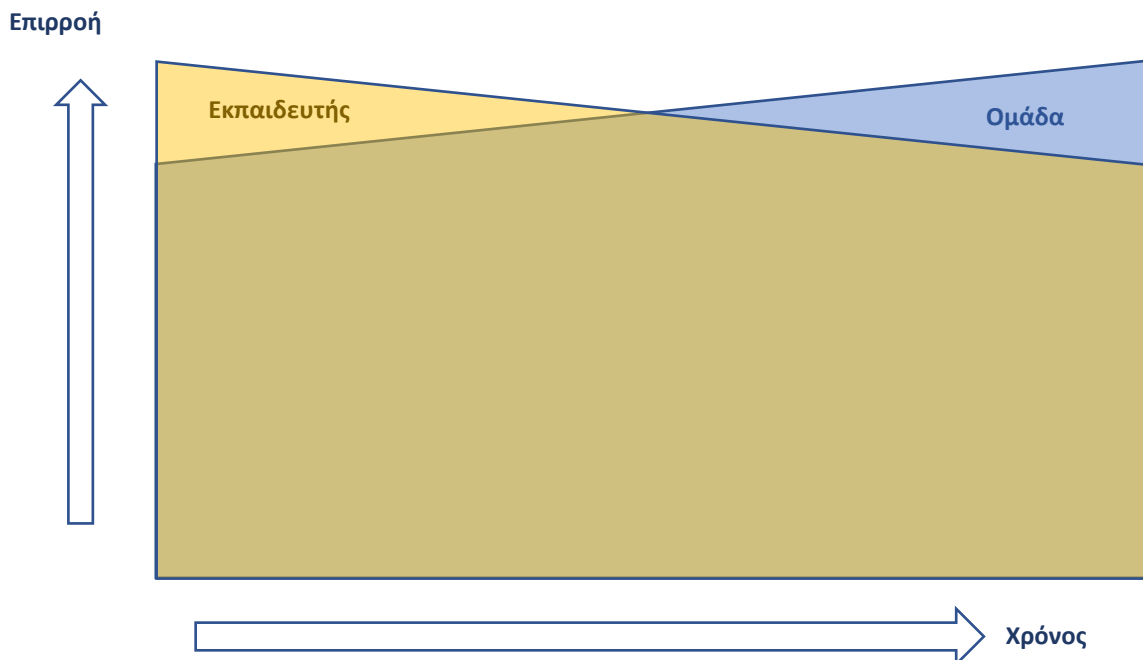
Εκπαιδευτικό συνέδριο

- Εβδομαδιαίο σταθερό σημείο για καθοδήγηση και απολογισμό της προόδου του μαθήματος, στο οποίο προγραμματίζεται η επόμενη εβδομάδα και καθορίζονται οι μαθησιακοί στόχοι.



ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ

Η εγκατάσταση της Προσωπικά Οργανωμένης Μάθησης μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως μια διαμετρικά τρέχουσα διαδικασία επηρεασμού των ομαδικών γεγονότων, από την οποία μπορούν να προκύψουν οι δυνατότητες παρέμβασης για τον δάσκαλο με βάση έναν χρονικό άξονα.



Στην αρχή ενός σεμιναρίου, εσείς ως εκπαιδευτής αντιμετωπίζετε μεγάλη πρόκληση στο να παρέχετε τη δομή, ειδικά όσον αφορά το περιεχόμενο. Τα μέλη της ομάδας βρίσκονται σε φάση προσανατολισμού - το περιβάλλον είναι νέο, σχεδόν δεν γνωρίζονται μεταξύ τους, αν όχι καθόλου. Εδώ είναι σκόπιμο να χρησιμοποιήσετε τις

ασκήσεις συγκρότησης ομάδας που είναι γνωστές από τις συμβατικές προπονήσεις και έτσι να υποστηρίξετε την ομάδα στη σύστασή της. Κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου, η επιρροή σας μειώνεται σταθερά προς όφελος του χώρου για ελιγμούς απο την ομάδα.

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΙΣ ΦΑΣΕΙΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

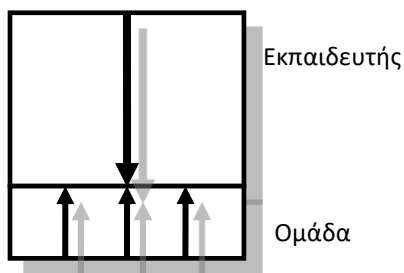
Αυτό το μοντέλο κρύβει κάποιους κινδύνους. Εάν κάποιος ακολουθεί τυφλά αυτή την προσέγγιση, το καθήκον του υπεύθυνου του σεμιναρίου είναι να αποσύρει συνεχώς τη δική του επιρροή από την ομάδα. Αυτό υποτίθεται ότι επεκτείνει τη σφαίρα επιρροής της ομάδας. Ωστόσο, μια ομάδα γίνεται πλήρως λειτουργική μόνο στην τελευταία φάση (εκτέλεση). Ο συντονιστής υποτίθεται ότι συνοδεύει αυτή τη διαδικασία με μετριοπάθεια και παρόλα αυτά παραδίδει συνεχώς αρμοδιότητες και τομείς ευθύνης στην ομάδα. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μεγάλη αβεβαιότητα μεταξύ των συμμετεχόντων. Φυσικά, η ανάπτυξη της ομάδας δεν είναι μια γραμμική διαδικασία αλλά υπόκειται σε διακυμάνσεις και δυναμικές που απαιτούν μια ευέλικτη απόκριση από τον επικεφαλής του μαθήματος. Είναι σαφές από αυτό, ότι αυτό το μοντέλο αντιπροσωπεύει μια ιδανική πορεία που πρέπει να προσαρμοστεί στην πράξη στις ανάγκες και τις συνθήκες πλαισίου της ομάδας.

Οι ακόλουθες σκέψεις μπορεί να είναι πολύ χρήσιμες εδώ:

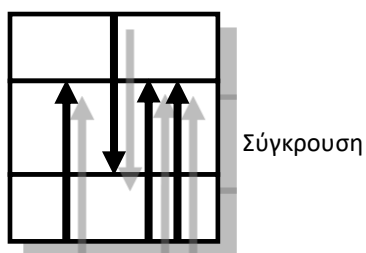
ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΟΥ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Γενικά, πολλά στυλ ηγεσίας ομάδας μπορούν να διακριθούν μεταξύ τους. Σε αυτό το σενάριο, γίνεται η πρόταση να κατανοηθούν αυτά τα στυλ όχι ως σταθερές μεταβλητές, δηλαδή όχι ως κάτι που εξαρτάται πρωτίστως από τη δομή της προσωπικότητας των παρουσιαστών, αλλά ως δυνατότητες διδακτικής παρέμβασης που μπορούν να αλλάξουν από τους διδάσκοντες και να προσαρμοστούν στην ομάδα και στις δραστηριότητες. Βασικά, θεωρείται ότι οι διδάσκοντες έχουν αρκετό αυτο-στοχασμό για να χρησιμοποιήσουν κατάλληλα διαφορετικά στυλ. Γενικά, η εφαρμογή της προσωπικά οργανωμένης μάθησης απαιτεί υψηλό βαθμό επαγγελματισμού και αυτο-στοχασμού από τους εκπαιδευτές.

Άμεσο στυλ ηγεσίας



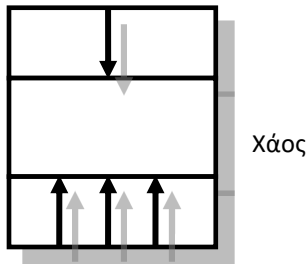
Αυτός ο τρόπος ηγεσίας ομάδων μπορεί να είναι αρκετά χρήσιμος στη φάση σχηματισμού επειδή παρέχει ασφάλεια και δομή για την ομάδα, αλλά διατρέχει τον κίνδυνο να διακυβεύσει την ανάπτυξη της ομάδας στις επόμενες φάσεις ή να προκαλέσει πρόσθετες συγκρούσεις στη φάση της καταιγίδας.



Εάν ένας εκπαιδευτής ανακοινώσει στη φάση διαμόρφωσης ότι θα εισαγάγει την Προσωπικά Οργανωμένη Μάθηση, αλλά στην περαιτέρω πορεία του σεμιναρίου κρατήσει ένα κατευθυντικό στυλ ηγεσίας, αυτή η αντίφαση της ανακοίνωσης και της διατήρησης της προοπτικής από τη μία

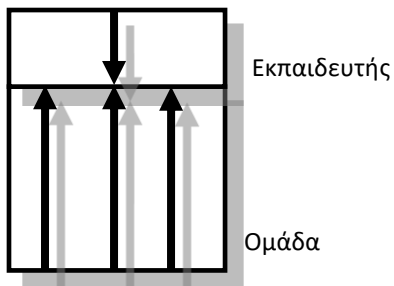
πλευρά και της επιθυμίας να κρατηθεί η θέση του ενός από την άλλη, μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις και αντίσταση κατά του εκπαιδευτή.

Εγκατάλειψη των αρμοδιοτήτων της ομάδας πολύ νωρίς



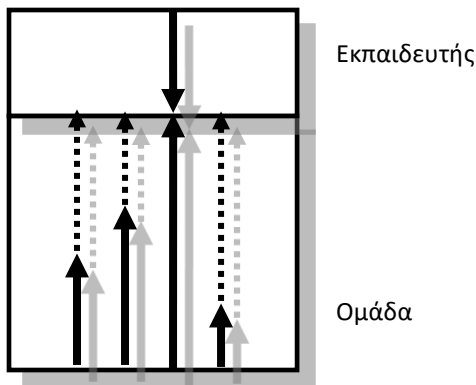
Αν κάποιος θέλει να ξεκινήσει με την Προσωπικά Οργανωμένη αμέσως, δηλαδή στη φάση διαμόρφωσης, αυτό θα οδηγήσει σε μια υπερφόρτωση για τους συμμετέχοντες, οι οποίοι είναι πολύ απασχολημένοι αυτή τη στιγμή προσεκτικά νιώθοντας ο ένας τον άλλον και γνωρίζοντας ο ένας τον άλλον, και στη συνέχεια σε χάος και αντίσταση σε αυτό το σεμινάριο.

Συνεταιριστική ηγεσία ομάδας



Αυτή η μορφή ηγεσίας της ομάδας δίνει στους συμμετέχοντες πολλά περιθώρια ανάπτυξης, αλλά απαιτεί υψηλό βαθμό ωριμότητας και ευθύνης εκ μέρους της ομάδας. Οι ομάδες που υποστηρίζονται εξ ολοκλήρου στο έργο τους από αυτό το στυλ ηγεσίας ομάδων ονομάζονται ανεπτυγμένες συνεταιριστικές ομάδες (βλ. επίσης Τύποι Ομάδων).

Περιστασιακή ηγεσία της ομάδας



Αυτός ο τύπος ηγεσίας ομάδας απαιτεί υψηλό βαθμό επαγγελματισμού από τους υπεύθυνους του μαθήματος και θέτει τον εκπαιδευτή να δίνει σε κάθε συμμετέχοντα τον χώρο που αισθάνεται άνετα, με στόχο να οδηγήσει τους συμμετέχοντες σε ακόμη μεγαλύτερη ανεξαρτησία.

ΤΥΠΟΙ ΟΜΑΔΩΝ

Το στυλ διδασκαλίας των παρουσιαστών είναι επίσης στενά συνδεδεμένο με τον τρόπο συγκρότησης μιας ομάδας. Η φύση μιας ομάδας εξαρτάται, αφενός, από τη φάση στην οποία βρίσκεται αυτή τη στιγμή η ομάδα και, αφετέρου, από τη στάση των μελών της. Η Johnson & Johnson διακρίνει τέσσερις τύπους ομάδων:

Ψευδοομάδες

Τα μέλη μιας ψευδοομάδας υποτίθεται ότι συνεργάζονται αλλά δεν έχουν κανένα ενδιαφέρον να το κάνουν. Το αποτέλεσμα είναι ότι υπάρχει μικρή επικοινωνία και συντονισμός στην ομάδα, οτι τα άτομα που επωφελούνται από τις προσπάθειες των άλλων αυξάνονται και ότι τελικά η ομάδα πετυχαίνει λιγότερα από όσα θα είχε πετύχει το άτομο.

Παραδοσιακές ομάδες

Τα μέλη αυτής της ομάδας συνεργάζονται αλλά δεν βλέπουν καμία προστιθέμενη αξία σε αυτή τη συνεργασία. Ανταλλάσσουν πληροφορίες, αλλά η εργασία γίνεται μεμονωμένα. Μόνο μεμονωμένα μέλη της ομάδας επωφελούνται από αυτό το είδος συνεργασίας. Οι υπόλοιποι θα ήταν πιο παραγωγικοί μόνοι τους.

Συνεταιριστικές ομάδες

Τα μέλη μιας συνεταιριστικής ομάδας θέλουν να μεγιστοποιήσουν την επιτυχία της ομάδας τους, καθώς και τη δική τους. Βλέπουν προστιθέμενη αξία στη δουλειά της ομάδας και πιστεύουν ότι μπορούν να πετύχουν τους στόχους τους μόνο μέσα στην ομάδα. Για να αυξηθεί η εργασιακή επιτυχία κάθε μέλους, μοιράζονται πόρους, υποστηρίζουν ο ένας τον άλλον και συντονίζουν τη δουλειά τους. Εδώ το αποτέλεσμα ολόκληρης της ομάδας είναι μεγαλύτερο από αυτό των μεμονωμένων μελών..

Συνεταιριστικά αναπτυσσόμενες ομάδες

Πρόκειται για ομάδες στις οποίες τα μέλη αξιοποιούν στο έπακρο τις ευκαιρίες που τους προσφέρει η ομάδα.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗ ΜΑΘΗΣΗ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΥΠΟ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

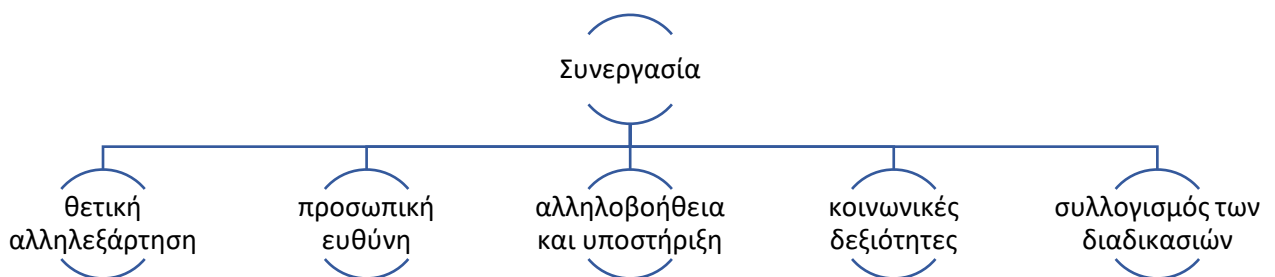
Η προσωπικά οργανωμένη μάθηση σε ομάδες απαιτεί υψηλό βαθμό συνεργασίας μεταξύ των μελών της ομάδας. Από τη μία πλευρά, οι συμμετέχοντες σε αυτό το περιβάλλον πρέπει να αναλάβουν διαφορετικούς ρόλους, να αναλάβουν την ευθύνη, να εκτεθούν και να συμβάλουν ενεργά στις δραστηριότητες της ομάδας. Από την άλλη πλευρά, πρέπει επίσης να είναι προετοιμασμένοι να κάνουν πίσω και να δώσουν στα άλλα μέλη χώρο και χρόνο για τις παρεμβάσεις τους.

Ψευδοομάδες	Παραδοσιακές ομάδες	Συνεταιριστικές ομάδες	Συνεταιριστικά αναπτυσσόμενες ομάδες
Άμεσο στυλ ηγεσίας	Περιστασιακή ηγεσία ομάδας	Προσωπικά Οργανωμένη Μάθηση	

Επομένως, η προσωπικά οργανωμένη μάθηση απαιτεί τουλάχιστον συνεργατικές ομάδες. Επομένως, ένα από τα κύρια καθήκοντά σας ως επικεφαλής του μαθήματος είναι να υποστηρίξετε μια ομάδα στην ανάπτυξή της. Μπορείτε να το κάνετε αυτό προσαρμόζοντας προσεκτικά το στυλ ηγεσίας σας στις δραστηριότητες της ομάδας και συνοδεύοντας θετικά τη συγκρότηση της ομάδας με ασκήσεις ανάπτυξης του ομαδικού πνεύματος.

Τα ακόλουθα στοιχεία προάγουν τη συνεταιριστική εργασία σε μια ομάδα και επομένως την προσωπικά οργανωμένη μάθηση:

ΔΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ



Αντιστοιχίστε τους ορισμούς στις κατάλληλες επικεφαλίδες:

Επικεφαλίδες		Ορισμοί	
1	θετική αλληλεξάρτηση	A	Οι συμμετέχοντες πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι μπορούν να επιτύχουν τον στόχο τους μόνο ομαδικά. Εάν ένα μέλος της ομάδας γνωρίζει ότι οι δικές του προσπάθειες έχουν θετική επίδραση στην πρόοδο των άλλων μελών της ομάδας, θα αυξήσει τις προσπάθειές του/της.
2	προσωπική ευθύνη	B	Εάν η μεμονωμένη εργασία δεν μπορεί να ανατεθεί με σαφήνεια, η αίσθηση ευθύνης του μέλους για το μέρος της εργασίας του/της μειώνεται. Ειδικά σε μεγαλύτερες ομάδες, αυτό οδηγεί γρήγορα στην υπολειτουργία της ομάδας, καθώς το άτομο μπορεί να κρυφτεί στη συνολική ομάδα.
3	αλληλοβοήθεια και υποστήριξη	C	Περιλαμβάνει την ανταλλαγή σημαντικών πόρων και πληροφοριών, την παροχή εποικοδομητικής κριτικής μεταξύ τους, τον συνεχή συλλογισμό για τις δικές του ενέργειες και την αλληλοβοήθεια για την επίτευξη του κοινού στόχου.
4	κοινωνικές δεξιότητες	D	Τα μέλη της ομάδας πρέπει να μάθουν να εμπιστεύονται και να σέβονται ο ένας τον άλλον. Όσο μεγαλύτερη είναι η αμοιβαία εμπιστοσύνη, τόσο πιο αποτελεσματικά μπορεί να λειτουργήσει μια ομάδα. Αυτό το σημείο περιλαμβάνει επίσης τη δυνατότητα να επικοινωνούν κατάλληλα μεταξύ τους και να επιλύουν συγκρούσεις.
5	συλλογισμός των διαδικασιών	E	Ο τακτικός προβληματισμός σχετικά με τις διαδικασίες της ομάδας ωφελεί το συναίσθημα της ομάδας και επιλύει τις υποκείμενες συγκρούσεις.