Università di Macerata
Corso di Laurea in Scienze della Formazione primaria

Lezione 1
Il Gruppo

Metodologia e tecnica del lavoro di gruppo
Docente: Stefano Cacciamani

Corso di Laurea in Scienze della formazione primaria
4° anno
aa 2011-2012
Metodologia e tecnica del lavoro di gruppo
Docente: Stefano Cacciamani

1.Presentazione del docente e del percorso 20'

Approccio: comunità che costruisce conoscenza
Obiettivo: sviluppare competenze sulle tecniche di lavoro di gruppo nel contesto scolastico

Programma in 3 moduli:

1. Il gruppo e i suoi fenomeni
2. La classe come gruppo che apprende
3. La Knowledge Building Community

Programma

Date	**Argomento**
1) 17.10	UL 1 - **Il gruppo e i suoi fenomeni:** definizione di gruppo, il gruppo e il suo sviluppo
2) 24.10	UL 2 il gruppo la comunicazione, le norme e i ruoli, la leadership
3) 31.10	UL 3: Il gruppo e i suoi fenomeni:la coesione e il conflitto, la competizione e la collaborazione
4) 7.11	UL 4: La classe come gruppo che apprende: comportamentismo e la token economy
5) 14.11	UL 5: La classe come gruppo che apprende: il cognitivismo: aspetti teorici. I training sulle abilità sociali: principi guida e

	progettazione
6) 21.11	UL 6: La classe come gruppo che apprende: il costruttivismo sociale La discussione come ragionamento collettivo
7) 28.11 Prova intermedia ore 16.15	UL 7 La classe come gruppo che apprende: Il Cooperative Learning: aspetti teorici
8) 5.12	UL 8 La classe come gruppo che apprende: la tecnica del jigsaw
9) 12.12	UL 9 Il modello Knowledge Building Community
10) 19.12	UL 10 Il modello Knowledge Building Community

TESTI ADOTTATI :

1	S. Cacciamani	Psicologia per l'insegnamento	Carocci,	Roma	2002	cap 1-2-4	A
2	B. Bertani, M. Manetti, L. Venini,	Psicologia dei gruppi	Franco Angeli	Milano,	1998	(vecchia edizione: cap 1-2-3-4-7-8-14; nuova edizione: parte prima, cap. 1-2-3-4-5-6; Parte 3° cap.3)	A
3	Cacciamani S	Imparare cooperando. Dal Cooperative Learning alle comunità di ricerca	Carocci	Roma	2008	cap. 3-4-5-7	A

Modalità d'esame

- E' prevista una prova intermedia scritta **con 3 domande** (durata 45 minuti) che corrisponde alle prime 6 UL del programma. I testi da

esaminare per la prova scritta intermedia sono “Psicologia dei gruppi” (tutti i capitoli indicati) e “Psicologia per l’insegnamento” (cap 1 e 4). Data presumibile: 28 novembre 2011 ore 16.15.

- Per poter partecipare alla prova intermedia è necessario prenotarsi inviando **entro il 18 novembre** una email a s.cacciamani@univda.it Gli studenti che sosterranno la prova intermedia potranno prendere visione dei risultati il 20.12.11 pubblicati in bacheca e nella pagina on line del docente. Se avranno superato il punteggio minimo (10,5) potranno accedere alla parte orale obbligatoria.

- L’esame orale si svolge sulle restanti parti del programma (da UL 7 a 10) in uno degli appelli previsti **per il presente anno accademico** per il quale è necessario prenotarsi. Anche per essi è prevista la possibilità, a richiesta, di ulteriore integrazione orale (quindi con una seconda domanda oltre a quella già prevista oralmente dalla modalità d’esame), nel caso in cui volessero integrare la prova scritta. La domanda sarà in tal caso su un argomento tratto dall’intero programma e il punteggio ottenuto in questo caso sostituisce (sia in caso di aumento che di diminuzione) il punteggio della risposta meno efficace dello scritto.

- Per chi non sostiene la prova intermedia, o non la supera o rifiuta il voto l’esame è scritto; **si compone di 4 domande** (durata 60 minuti), ciascuna delle quali ha una parte teorica ed una applicativa.

- Ogni risposta viene valutata sulla base di **tre criteri** su un range di 0-7,5 punti: correttezza della definizione teorica (0-3), correttezza dell’esemplificazione (0-3) e uso corretto del linguaggio della disciplina (0-1,5)

- Lo studente ha la possibilità di **integrare la prova scritta con una prova orale:** il punteggio ottenuto in questo caso sostituisce (sia in caso di aumento che di diminuzione) il punteggio della risposta meno efficace dello scritto. In alcuni casi il docente può chiedere l’integrazione con la prova orale.

Relazione

- Gli studenti che non sostengono la prova intermedia possono presentare, previo accordo scritto con il docente, una relazione su una tecnica utilizzabile in un contesto formativo di loro interesse, da consegnare e discutere all'esame. In tal caso 3 domande allo scritto e orale obbligatorio.
- La relazione deve contenere:
- A) introduzione teorica (assunti sull'insegnamento e sull'apprendimento implicate dalla tecnica) ; B) descrizione della tecnica e possibili contesti d'uso C) riferimenti bibliografici.
- La relazione, redatta con un programma di videoscrittura, deve essere compresa tra le 4000 e le 6000 battute spazi inclusi.

Elementi organizzativi:orario effettivo **1**5.00-17.30 (con pausa intermedia di 15 min)

Ricevimento: Lunedì ore 17.30-19.30 Aula 218- Scienze della formazione

Il gruppo

Definire il gruppo è una operazione complessa: è un concetto utilizzato da diverse discipline, con diverse epistemologie.

Una definizione sociologica distingue il **gruppo sociale** dall'aggregato e dalla categoria sociale (Giddens, 1989) .

Gruppo sociale: costituito da un certo numero di membri che interagiscono l'uno con l'altro con regolarità.
La regolarità di interazione tiene insieme i partecipanti, crea una distinta identità sociale.

Diverso da:

Aggregato: insiemi di persone che si trovano nello stesso luogo, nello stesso momento senza condividere alcun preciso legame (es. i viaggiatori di un aereoporto) (interazione sociale non finalizzata)

Categoria sociale: raggruppamento statistico, individui classificati entro una categoria per una particolare caratteristica comune (es razza, professione, religione...) (no interazione tra i membri)

Il gruppo: una definizione

Una interessante definizione di Merton (1957) individua **tre criteri** per definire il gruppo:

-comprende un certo numero di persone che **interagiscono** l'una con l'altra secondo regole e norme;

-gli individui in rapporto di interazione **si definiscono e si percepiscono** membri del gruppo (definizione dall'interno)

-questi individui sono **definiti da altri** (membri e non membri) come appartenenti al gruppo (definizione dall'esterno)

Questa definizione porta a distinguere i **gruppi sociali dagli altri**

Nei primi esiste un rapporto di interazione: la possibilità almeno potenziale per tutti i membri di entrare in contatto diretto.

I secondi si basano sull'appartenenza a collettività o categorie sociali su larga scala (ad es. nazionalità, classe sociale, sesso, etnia, religione…)

Gruppi primari:
hanno vincoli di natura emotiva più forti,legati a bisogni fondamentali (una classe)

Un'altra distinzione sociologica utile

Gruppi secondari:
rapporti emotivamente meno forti, legati a scopi pratici (una gita)

Una definizione dalla psicologia sociale (Lewin,1948)
Un gruppo è una totalità dinamica: è una entità diversa rispetto all'insieme (o alla somma) dei singoli membri

↓

A) Elemento distintivo: non somiglianza ma interdipendenza.

Interdipendenza: relazione di dipendenza reciproca tra i membri del gruppo in vista della realizzazione di uno scopo.

B) Studio della **dinamica di gruppo**= modalità in cui l'interazione dei membri si struttura e fa funzionare un gruppo rispetto ai suoi scopi

Il gruppo per Kurt Lewin

Una definizione di gruppo (Lewin,1951)

Il gruppo è qualcosa di più o per meglio dire, qualcosa di diverso dalla somma dei suoi membri: ha struttura propria, fini peculiari, e relazioni particolari con gli altri gruppi. Quel che ne costituisce l'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza riscontrabile tra i suoi membri, bensì ***la loro interdipendenza****. Essa (l'essenza) può definirsi una totalità dinamica.*

↓

I punti essenziali della teorizzazione di Lewin:

-il concetto di tutto: un gruppo è una totalità percepita come tale sia dall'interno che dall'esterno

-il concetto di interdipendenza: nei membri è presente un sentimento di reciproca dipendenza

-il concetto di dinamica: un gruppo è un' entità in continuo cambiamento, centro di forze che ne determinano continui mutamenti

-il concetto di equilibrio: un gruppo tende ad un equilibrio dinamico tra forze che puntano ad una coesione e forze che tendono alla disgregazione del gruppo stesso

-il concetto di sistema: gli elementi di un gruppo sono collegati tra loro da molteplici relazioni che attivano cambiamenti continui

Temi di studio della dinamica di gruppo

Elementi strutturanti:

Il processo di sviluppo: fasi di vita del gruppo

La comunicazione

Le norme

I ruoli

Fenomeni tipici:

Il conflitto

La competizione

La cooperazione

Il processo di sviluppo del gruppo

Con questa espressione si fa riferimento al fatto che un gruppo si forma e matura attraverso **un lento lavoro** che procede per tappe.

Nello **sviluppo dei rapporti** tra i membri del gruppo (Schutz;1958) tre problemi da affrontare:

-inclusione: come entrare nel gruppo in modo da essere accettato dagli altri?

-controllo: come stabilire chi decide e come si distribuiscono le responsabilità?

-affettività: come rafforzare i legami affettivi tra i membri?

Es: un nuovo insegnante entra in una scuola...

Possiamo definire tali tappe facendo riferimento a 3 diversi modelli che descrivono lo sviluppo di un gruppo.

Alcuni modelli del processo di Sviluppo di un gruppo

Il primo modello, di **Mc Murrain e Gazda**[1], è stato elaborato studiando le interazioni di un gruppo di 8 psichiatri che si sono incontrati una volta alla settimana per due semestri allo scopo di sviluppare la propria competenza nel counseling. Quattro distinti stadi:

1) **lo stadio esplorativo:** i membri del gruppo si comportano in modo piuttosto esitante nell'affrontare il compito, probabilmente per la necessità di conoscersi reciprocamente;

2) **lo stadio di transizione:** vengono approntate le regole che strutturano il contesto di lavoro;

3) **lo stadio dell'azione:** i membri si concentrano sul compito che hanno deciso di affrontare;

4**) lo stadio di conclusione: s**i presenta all'approssimarsi della chiusura dell'attività, quando i partecipanti fronteggiamo il conflitto tra sentimenti positivi legati all'aver costituito un gruppo funzionante e quelli negativi legati al prossimo scioglimento.

[1] Mc Murrain, T.T. e Gazda, G, "Extended group interaction: Interpersonal functioning as a developmental process variable", in Small Group Behavior, 5, 1974, pp.393-404.

Un secondo modello, elaborato da **Tuckman**[2] passando in rassegna 50 studi sullo sviluppo di piccoli gruppi di vario genere (gruppi naturali, di laboratorio, di terapia, di formazione), ha il pregio di metter insieme gli aspetti centrati sul compito e quelli di natura socio-emozionale; esso individua 5 stadi di sviluppo:

1) *forming* (di formazione) che è individuato dalla sensazione di dipendenza e dalla **necessità di orientamento** dei partecipanti: i membri del gruppo sono ansiosi ed incerti rispetto alla decisione di appartenere o meno al gruppo e, come conseguenza, il loro comportamento è piuttosto circospetto;

2) *storming* (di conflitto), che corrisponde all'emergere **di aspetti emozionali e di conflitti;** in questa fase i membri diventano più assertivi e cercano di modificare il gruppo secondo i propri bisogni. Come conseguenza scoppiano ostilità e risentimenti, dato che non di rado i bisogni dei vari individui sono differenti ed entrano in collisione tra loro;

3) *norming* (normativo) che si caratterizza per la costruzione della coesione e dello scambio; in questo stadio i membri cercano di risolvere i conflitti precedenti e si impegnano spesso nella negoziazione di **linee direttive e regole** più chiare per il comportamento del gruppo;

4) *performing* (di prestazione) che vede la comparsa di processi di *role taking* e di *problem solving*; in questa fase **ogni partecipante lavora cooperativamente** con gli altri per raggiungere gli scopi comuni che il gruppo si propone;

[2] Tuckman, B.W., "Developmental sequence in small groups", in Psychological Bullettin, 63,1965, pp.384-338

5) *adjourning* (di sospensione), in cui ciascuno comincia gradualmente a ritirarsi sia dal coinvolgimento socio-emozionale sia dalle attività centrate sul compito. In questa fase, che appare caratterizzata dal **disimpegno progressivo**, i membri cercano di fronteggiare l'approssimarsi della fine del gruppo.

Un terzo modello: **Worchel, Coutant-Sassic e Grossman**[3] mediante un lavoro estensivo su gruppi di diversa natura (ampi movimenti sociali, partiti politici di recente formazione, piccoli gruppi sociali e religiosi…), la cui nascita avviene per **distacco da gruppi preesistenti** e la cui evoluzione avviene mediante linee di sviluppo prevedibili. Il modello prevede le seguenti tappe:

1. Periodo di malcontento: condizione preliminare al formarsi di un nuovo gruppo, sulla base di uno precedentemente esistente, nel quale alcuni membri cominciano ad **essere insoddisfatti,** Ciò accade spesso nei gruppi che hanno già raggiunto gli obiettivi che si erano prefissati ed i cui membri non vedono però prospettive per il futuro.

2. Evento precipitante: si tratta di **un evento chiaro** (evento pubblico, dell'espulsione di alcuni membri dal gruppo, dell'adozione da parte del gruppo di un nuovo statuto, ecc.) ed identificabile per cui gli individui che formeranno un nuovo gruppo si riconoscono in un terreno d'incontro e si differenziano dai membri "centrali" del gruppo precedente.

3. *L'identificazione del gruppo*. Il nuovo gruppo è impegnato nella costruzione della **propria identità**: si differenzia dagli altri gruppi, forma una struttura interna, composta da una leadership in genere centralizzata, da norme e valori, da ruoli differenziati. Il gruppo stabilisce i propri confini, quindi non accetta volentieri i nuovi arrivati, richiede conformismo e rifiuta il dissenso, è piuttosto rigido nella difesa dei propri principi.

[3] Wourchel, S., Grossman, M., Coutant-Sassic, D., "L'influenza minoritaria nel contesto gruppale: come i fattori di gruppo agiscono sull'influenza della minoranza", in Ricerche di Psicologia, 4, 1991, pp.125-145.

4. *La produttività di gruppo*. Il gruppo ha già una sua identità e si volge alla **definizione degli obiettivi** da raggiungere; valuta i membri in base alle loro competenze e la leadership viene assegnata in base all'abilità evidenziata. Si procede ad un esame realistico delle risorse di gruppo, volgendo l'attenzione anche ad altri gruppi ed accettando nuovi membri, allo scopo di recuperare ulteriori risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi.

5. *L'individuazione*. In questa fase della vita di gruppo **l'interesse comune si sposta sugli individui,** perché i membri cominciano a chiedersi quanto il gruppo sia per essi soddisfacente. Diminuzione dello sforzo individuale nella produttività di gruppo e buona accoglienza dei nuovi membri, attivamente cercati per avere nuove risorse e punti di vista alternativi. I membri cominciano a percepirsi come eterogenei fra di loro ed esplorano la possibilità di ritirarsi dal gruppo ed accedere ad altri.

6. *Il declino.* I**l valore del gruppo è messo in discussione**, viene criticata la direzione interna, si accendono competizioni tra i membri e fra sottogruppi, si sottolineano i fallimenti del gruppo, vengono identificati capri espiatori, si diffonde l'inerzia sociale, cioè la demotivazione a lavorare attivamente per il gruppo. Vengono in tal modo create le condizioni per la diffusione del malcontento, in cui gli individui non hanno più le motivazioni per stare nel gruppo. Si procede così verso la fase 1 già in precedenza descritta.

Concludendo

I tre modelli fotografano dunque lo sviluppo del gruppo ponendo ognuno l'accento su **diversi elementi.**

Un elemento possiamo assumere come comune e rilevante per il nostro discorso: al momento della sua nascita **il gruppo non è pronto per affrontare un compito**.

Esso deve attraversare **un processo lento di costruzione della propria identità**, che passa attraverso:

la conoscenza dei membri,

la creazione di un clima di fiducia reciproca

l'elaborazione di norme

la condivisione di valori

la definizione di ruoli

l'appropriazione del compito

E' solo dopo aver compiuto questo lavoro fondativo che si possono considerare create le condizioni per un'efficace partecipazione dei membri all'attività che il gruppo intende svolgere