

Università di Macerata
Corso di Laurea in Scienze della Formazione primaria

**Lezione 2
Il Gruppo**

**La comunicazione
Le norme
I ruoli e la leadership**

**Metodologia e tecnica del lavoro di gruppo
Docente: Stefano Cacciamani**

La comunicazione

Dal momento in cui gli individui entrano in contatto gli uni con gli altri , sia in gruppi informali sia formali, danno vita ad **un intreccio di relazioni** che si sviluppano sulla base:

- di rapporti interpersonali con accentuate valenze affettive;
- di processi strutturali connessi con i ruoli, il potere, la leadership.

Lo **scambio comunicativo**, inteso come instaurarsi di momenti di confronto contatto reciproco tra i membri costituisce il perno attorno a cui ruota la vita di gruppo.

Un insieme costituisce un gruppo faccia a faccia quando si instaura **un livello minimo di interazione**= un interscambio di gesti significativi e condivisi in quanto dotati di senso.

I risultati di ricerca più significativi su queste tematiche affrontano due aspetti:

1. **L'analisi sistematica delle interazioni in rapporto alla gerarchia di status** esistente in gruppo;
2. **Le reti di comunicazione** attraverso cui si relazionano i membri del gruppo e che ne caratterizzano il funzionamento e l'organizzazione.

1. L'analisi sistematica delle interazioni

Qualsiasi gruppo di individui osservato per un dato periodo di tempo mostra delle regolarità nella frequenza delle interazioni e nelle forme di attrazione verso l'altro.

Le associazioni regolari tra i membri di un gruppo vengono a costituire la sua struttura emotiva che è stata concettualmente definita come **struttura sociometrica**.

Moreno (1953) elabora **il primo test sociometrico** che consente di visualizzare mediante sociogramma i dati quantitativi relativi alle preferenze dei singoli membri di un gruppo nei confronti di altri membri.

Osservando come si articola la comunicazione in gruppi spontanei di discussione, Bales e Flament hanno proceduto a **contare il numero delle comunicazioni** che ogni individuo rivolge a ciascun altro membro del gruppo:

- Il numero delle comunicazioni che ogni individuo riceve ed emette è connesso **con lo status che occupa** nel gruppo e con il prestigio di cui gode;
- **Il leader** è generalmente colui che riceve ed emette il maggior numero di comunicazioni, in quanto esercita influenza e viene percepito come un punto di riferimento.

Si può quindi affermare che la quantità di comunicazioni date e ricevute tende a riprodurre **la gerarchia di status** che si ottiene attraverso i dati sociometrici.

2. Le reti di comunicazione

Nei gruppi i canali attraverso cui avviene la comunicazione possono seguire vie formali o informali, ma soprattutto possono seguire un percorso **orizzontale o verticale**.

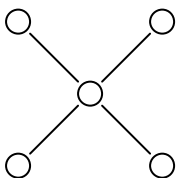
Bavelas e Leavitt hanno descritto diversi tipi di reti comunicative in relazione a due costrutti teorici:

-*l'indice di distanza*: il numero minimo di legami di comunicazione che un membro del gruppo deve attraversare per poter comunicare con un altro membro;

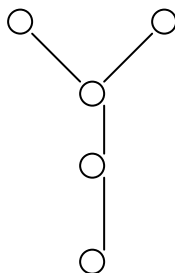
-*l'indice di centralità*: il livello di centralizzazione che caratterizza una rete cioè quanto il flusso di comunicazione è centralizzato su una persona o distribuito tra i membri.

Le quattro reti studiate sono:

a croce



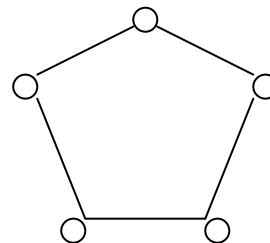
a ipsilon



a catena



a cerchio



Effetti sul gruppo:

-*rendimento*: i gruppi con struttura più centralizzata completano il lavoro in meno tempo (se le prestazioni richieste sono semplici e di facile soluzione);

-*morale*: il grado di soddisfazione dei partecipanti è inversamente proporzionale al grado di centralizzazione.

Le norme

Norma sociale (Sherif, 1936):

ogni **criterio di valutazione** che:

- Preveda un polo accettabile ed un polo inaccettabile
- consenta di avere un “metro” tendenzialmente condiviso dal gruppo di appartenenza
- permetta di orientare il proprio comportamento e quello altrui, nonché le opinioni, i giudizi e ogni aspetto della vita associata.

Quando un gruppo è in formazione (una classe ad inizio di anno scolastico) si ha una situazione di ambiguità: quali criteri di riferimento?

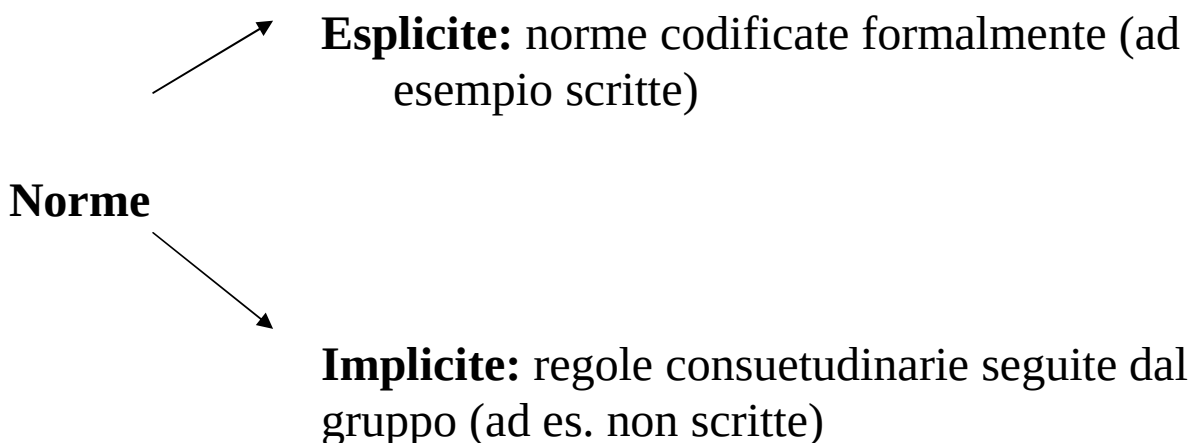


Processo di normalizzazione:

-fenomeno per cui, di fronte ad un compito per il quale non esistano norme precedentemente elaborate,

-gli individui che costituiscono un gruppo, esercitando una reciproca influenza gli uni sugli altri, finiscono per trovare un punto di accordo e convergono su di una norma comune.

Occorre definire delle norme per orientare i comportamenti in un dato contesto.



Secondo Cartwright e Zander (1968) le norme assolvono a quattro funzioni principali:

1. *avanzamento del gruppo*: le norme servono al gruppo per raggiungere i propri obiettivi (ad es. le procedure di lavoro)

2. *mantenimento del gruppo*: le norme permettono al gruppo di restare in vita (ad es. la regolarità degli incontri)

3. *costruzione della realtà sociale*: le norme permettono di condividere idee, opinioni, emozioni, comportamenti...(ad es. la funzione degli spazi in una scuola)

4. *la definizione dei rapporti con l'ambiente sociale*: le norme creano consenso sulle relazioni tra il proprio gruppo e l'ambiente esterno (ad es, relazioni scuola-famiglia).

I ruoli e la leadership

All'interno di ogni comunità sociale un individuo occupa una posizione nella mappa delle relazioni sociali di cui fa parte, definita **Status**.

Ci sono **status ascritti**, posseduti in base all'età, al genere, alla classe sociale.. e **status acquisiti** relativi a ciò che un individuo fa: operaio, studente, insegnante...

Ruolo:

- insieme di comportamenti e modi di essere che un individuo riveste all'interno di un gruppo
- in relazione alla posizione (status) e alla funzione che ricopre
- sulla base di aspettative che emergono sulla base dell'interazione tra i membri del gruppo

Ad ogni Status sono collegate delle **aspettative di ruolo** che stabiliscono come colui che si trova in quella posizione deve agire e come gli altri devono agire nei suoi confronti:

Tali aspettative riguardano due aspetti importanti di ogni azione sociale:

- **il contenuto**, ovvero ciò che il soggetto deve fare
- **le relazioni** tra i diversi attori implicati nell'azione.

La presenza di ruoli in un gruppo consente alcuni vantaggi:

-consentono una **divisione del lavoro** tra i membri del gruppo che agevola il raggiungimento degli obiettivi:

-**suddividono le responsabilità** evitando il sovraccarico fisico, cognitivo ed affettivo;

-**regolano come le norme il gruppo** e consentono di porre ordine al suo interno;

-consente **ad ogni individuo di avere consapevolezza** su chi è e su cosa deve fare.

Secondo alcuni autori (Moreland e Levine, 1989;1990) in quasi tutti i gruppi esistono tre ruoli ricorrenti:

-il nuovo arrivato: è il nuovo entrato nel gruppo da cui ci si aspetta che sia dipendente, passivo, conformista per avere più possibilità di essere accettato dagli “anziani”;

-il capro espiatorio: viene individuato nelle situazioni di fallimento per permettere ai membri del gruppo di liberarsi di parti negative della propria immagine di sé proiettandole all'esterno

-il leader: è colui che guida il gruppo nel perseguire gli obiettivi che si propone

Le azioni del leader

La leadership può essere definita il **sistema di conduzione** richiesto dal gruppo e necessario al suo funzionamento.

Le **azioni relative al funzionamento del gruppo** che il leader deve intraprendere, nell'interesse del gruppo possono essere sintetizzate in alcuni punti:

- formulare e precisare gli obiettivi del gruppo;
- avviare il gruppo verso il raggiungimento di essi, sviluppando un piano di lavoro;
- fornire le indicazioni necessarie all'inizio e dare suggerimenti in caso di difficoltà;
- migliorare la qualità dei rapporti tra i membri;
- garantire la coesione del gruppo e rafforzarne l'identità;
- intervenire per rassicurare e incitare;
- svolgere azioni di sostegno;

Queste funzioni possono essere svolte anche da uno o più membri del gruppo.

Quelle **specifiche del leader** sono:

- la definizione e il raggiungimento degli obiettivi del gruppo;
- il mantenimento e il rafforzamento del gruppo in quanto tale.

La prima è una funzione di tipo strumentale, la seconda di tipo espressiva o socio-emozionale.

Stili di leadership

Lewin, Lippit e White (1939) distinguono tre stili di leadership:

La leadership autoritaria: forte controllo sui comportamenti dei membri del gruppo

Effetti:

- elevato rendimento qualitativo e quantitativo
- aggressività latente in presenza del leader ed elevata in sua assenza

La leadership tollerante: scarso controllo sui comportamenti dei membri del gruppo

Effetti:

- limitato rendimento del gruppo
- forte aggressività tra i membri del gruppo

La leadership democratica: moderato controllo sui comportamenti dei membri del gruppo (negoiazione di regole)

Effetti:

- rendimento quantitativamente moderato ma qualitativamente elevato
- scarsa aggressività tra i membri del gruppo

Una ulteriore distinzione (Bales e Slater, 1955):

Leader centrato sul compito: focalizzata sugli obiettivi da raggiungere

Leader socio-emotivo: centrato sul promuovere la qualità delle relazioni

Riferimenti:

Cap 3 e 2 di Psicologia del Gruppi