

Università di Macerata
Corso di Laurea in Scienze della Formazione primaria

**Lezione 3
Il Gruppo**

**La coesione e il conflitto
La competizione e la cooperazione**

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

La coesione e il conflitto

Coesione: grado di attrazione reciproca dei membri di un gruppo tra loro e del gruppo nel suo complesso .

Se l'attrazione è di grado elevato e l'appartenenza al gruppo è investita di grande valore allora il gruppo è molto coeso.

Lewin (1965) : la coesione di un gruppo è il punto di equilibrio tra le forze centripete e le forze centrifughe che agiscono sui membri

Fattori che influiscono sulla coesione

Somiglianza tra i membri

Interesse dei membri per l'attività e le mete del gruppo

Il raggiungimento degli obiettivi

La minaccia esterna e la competizione con un gruppo esterno

Il clima di gruppo e la limitata competizione interna

L'efficacia della leadership

Il grado di partecipazione alle decisioni

L'ampiezza del gruppo

Vantaggi di un' alta coesione:

Attivazione di fitti scambi comunicativi

Mantenimento della partecipazione dei membri nel tempo

Sentimenti di sicurezza e di fedeltà

Aumento della capacità di influenzamento dei membri da parte del gruppo

Riduzione dei conflitti

Rischi di un' elevata coesione:

Pensiero di gruppo: il bisogno di mantenere la coesione di gruppo, di raggiungere un consenso, impedisce ai membri di valutare realisticamente ciò che è utile al gruppo

Il pensiero di gruppo distorce i processi decisionali e si verifica sulla base di alcune condizioni (Janis, 1972; Gergen e Gergen, 1990):

1. Una forte coesione di gruppo, ovvero una interdipendenza tra i membri centrata su norme e valori ma anche su sentimento di appartenenza molto accentuato: ingroup vs outgroup
2. Scarsa attenzione a opzioni alternative, con indiscussa credenza sulla “moralità” e “veridicità” delle opinioni del gruppo, per cui non ci si interroga sulle conseguenze delle decisioni adottate;
3. Emarginazione, se non autocensura del o dei membri devianti e non allineati, che subiscono pressioni perché desistano dalle loro posizioni dissidenti e si integrino nel punto di vista dominante;
4. Supervalutazione dell’unanimità e paura della diversità e del conflitto;
5. Un leader generalmente molto direttivo, che domina la scena e orienta la discussione, favorendo o inibendo la partecipazione a seconda se in linea o dissidente.

Come rilevare la coesione in un gruppo

Metodi quantitativi:

Dare una valutazione dei propri sentimenti nei confronti:

- dei membri del gruppo
- del gruppo nel suo insieme

es. Test sociometrico di Moreno

domande:

scegli i nomi di tre compagni che inviteresti al tuo compleanno

scegli i nomi di tre compagni con cui vorresti fare un lavoro di gruppo a scuola

Esempio

Metodi qualitativi:

ad es. L'osservazione

La comunicazione: uso del “noi” nel parlare della classe

I contesti di gioco o di lavoro di gruppo: il grado di partecipazione e di integrazione di ciascun alunno

La relazione con il compito: mantenimento dell'impegno sugli obiettivi, dimenticanza dei materiali per un'attività...

I conflitti

Un conflitto si manifesta come confronto tra due forze che si contrappongono entro un individuo, entro un gruppo, tra gruppi

Conflitti entro gruppi diminuiscono la coesione del gruppo

Conflitti tra gruppi aumentano la coesione interna dei gruppi

I conflitti entro un gruppo emergono spesso nei processi di presa di decisione quando si tratta di operare una scelta tra diversi elementi

Nella classe possono esistere diversi tipi di conflitto (Zanon e Trentin, 1999; Schmuck e Schmuck,1992)

Conflitti sugli obiettivi: tra alunni o tra alunni e insegnanti riguardano la definizione degli *obiettivi* del lavoro scolastico, dovuta a compatibilità tra bisogni ludico affettivi ed educativo culturali

Conflitti interpersonali: dovuti a *bisogni* contrastanti (sentirsi accettati, voler primeggiare...) e caratteristiche di personalità (tendenza alla critica...)

Conflitti procedurali: dovuti alla non completa condivisione di alcune norme, regole o routines (uso degli spazi o dei materiali, attribuzioni di incarichi...)

Conflitti legati a difficoltà affettivo –relazionali: dovuti a disagi/o limitate *abilità personali* (difficoltà ad es, ad adeguarsi alle regole della classe, atteggiamenti aggressivi, bullismo)

Conflitti socio-cognitivi:

quando un alunno percepisce una contraddizione tra le proprie *credenze/convinzioni* e quelle dei propri compagni

La diversità dei punti di vista può stimolare a cercare argomentazioni a sostegno della propria posizione o a metterla in dubbio per costruire nuove credenze più adatte nei confronti delle informazioni incongruenti

La Cooperazione e la Competizione

Un elemento utile per definire la cooperazione e la competizione entro un gruppo è il concetto di interdipendenza

Interdipendenza e gruppo (Lewin, 1948): un gruppo è tale perché le persone che lo compongono hanno una relazione orientata a raggiungere uno scopo.

Deustch (1962) distingue:

-interdipendenza positiva: gli individui sono legati in modo tale che c'è una relazione tra il successo di uno e quello degli altri (uno vince se tutti vincono)

-interdipendenza negativa: le persone sono legate da una correlazione negativa tra il successo di uno e quello degli altri (uno vince gli altri perdono)

-assenza di interdipendenza: ogni persona persegue il suo successo senza temere che altri possano ostacolarlo

Ames (1984) applicando il discorso alla classe ipotizza tre diverse strutture organizzative legate a tre modi diversi di percepire gli obiettivi di lavoro:

-le strutture individualizzate:

(confronto con sé stesso-assenza di interdipendenza)

orientamento alla padronanza: importante è migliorare le proprie conoscenze

viene attribuita importanza da insegnanti e studenti allo sforzo personale

-le strutture cooperative:

(collaborazione con gli altri –interdipendenza positiva)

l'orientamento è concentrato sulla riuscita del gruppo

viene attribuita importanza da insegnanti e studenti allo sforzo condiviso

-le strutture competitive:

(confronto con gli altri -interdipendenza negativa)

orientamento alla prestazione (importante dimostrare di essere più competenti degli altri)

viene attribuita importanza da insegnanti e studenti alla percezione di abilità

Teorie del Sé e connessione tra Teoria personale dell'intelligenza e struttura di lavoro

Carol Dweck (1988): studi sul legame tra le teorie implicite dell'intelligenza possedute dal soggetto, l'orientamento motivazionale e il comportamento.

- Due tipologie di teoria implicita:

1) Teoria entitaria: la propria intelligenza è percepita come stabile ed imm modificabile

- il fallimento percepito come la dimostrazione che non si è abbastanza intelligenti

-la reazione al fallimento è **l'impotenza appresa**

2) Teoria incrementale: l'intelligenza è considerata una caratteristica modificabile e migliorabile nel tempo con l'esperienza e l'apprendimento .

-fallimenti percepiti come sfida a migliorare

- La reazione al fallimento si basa sull' aumentare il proprio impegno

- la teoria dell'intelligenza ha degli effetti rilevanti sull'atteggiamento verso l'apprendimento e lo studio di conseguenza: può incidere pesantemente sul rendimento dello studente e sul suo modo di vivere l'ambiente scolastico

Riferimenti:

Cap 7 , 8 Psicologia del Gruppi (vecchia edizione)