

Il Gruppo

IL LAVORO DI GRUPPO



A cura del:

Dott. Federico Cipparone

Formatore, Psicologo dello Sviluppo e dell'educazione

Il Gruppo

- Atteggiamento
- Tecnica



ATTEGGIAMENTO (Motivazione)

- Disponibilità
- Attenzione a nuove idee
- Essere pronti a cambiare
attitudini e programmi
- Apertura verso i suggerimenti,
verso gli altri



MOTIVAZIONE

ESPRESSIONE DEL DESIDERIO DI
RAGGIUNGERE UN OBIETTIVO.

FONTE ENERGETICA, SPINTA NECESSARIA
PER SUPERARE GLI OSTACOLI CHE
RENDONO DIFFICILE LA REALIZZAZIONE
DEL DESIDERIO, DELL'IDEA.

TECNICA

(Cooperative Learning)

- Piccoli gruppi lavorano assieme per migliorare reciprocamente il loro apprendimento
- Si basa su 5 elementi:
 1. Interdipendenza positiva
 2. L'interazione diretta costruttiva
 3. Abilità sociali
 4. Responsabilità individuale
 5. Valutazione



Interdipendenza positiva

“uno per tutti, tutti
per uno”

- Non può esserci successo individuale senza successo collettivo



Interazione diretta costruttiva

- Comportamenti con cui i membri del gruppo mostrano interesse per il raggiungimento dell'obiettivo



Abilità sociali

- Abilità necessarie nei rapporti interpersonali:
- Ascolto
- Divisione e rispetto dei ruoli
- Grado di partecipazione
- Relazioni nel gruppo
- Capacità operative
- Motivazione



Responsabilità individuali

- I membri del gruppo devono saper sostenere efficacemente un ruolo di guida
 - Prendere decisioni
 - Creare un clima di fiducia
 - Comunicare
 - Gestire i conflitti
 - Essere motivati ad utilizzare le abilità richieste
- La necessità di un aiuto reciproco rende preferibile il gruppo eterogeneo nel quale le differenze di competenze sono una risorsa ed uno stimolo per il gruppo e per l'apprendimento di ciascuno



Valutazione

- I membri verificano e discutono i progressi compiuti verso il raggiungimento degli obiettivi e l'efficacia dei loro rapporti di lavoro



Esistenza del gruppo

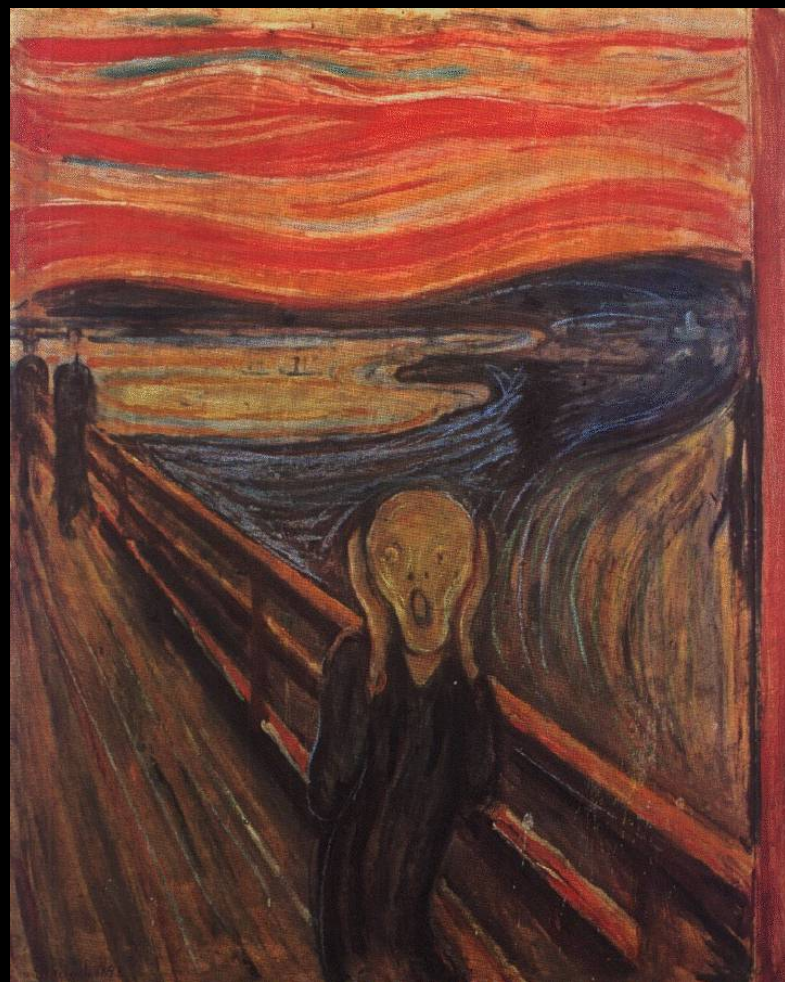
- Obiettivi comuni, ma non per forza uguali
- Interdipendenza positiva tra le diverse forze



Gli obiettivi comuni devono permettere:

- Convergenza di scopi
- Motivazioni
- Soddisfazione dei bisogni e dei desideri individuali

SOSPENSIONE DEL GIUDIZIO



SOSPENSIONE DEL GIUDIZIO

OVVERO

REGOLA DEL GIUDIZIO DIFFERITO:

**ACCOGLIERE POSITIVAMENTE SIA LE PROPRIE IDEE
ED INTUZIONI SIA QUELLE ALTRUI
IMPEGNANDOSI AD EVITARE CENSURE E CRITICHE
PREMATURE**

DIRE SI' ALLE IDEE

**DIPOSIZIONE NECESSARIA,
NEL LAVORO CREATIVO INDIVIDUALE E DI GRUPPO, PER FACILITARE IL FLUIRE
DELLE IDEE**

IL GRUPPO COME
DISPOSITIVO DI CURA
E RISORSA
DIDATTICA E
TERAPEUTICA

TERAPIA
significa
far crescere.

CONDIZIONI

- distribuzione di compiti;
- individuazione di ruoli
- definizione di obiettivi
- affermazione della reciprocità dell'ascolto
- patto di collaboratività nelle attività
- rispetto dei tempi del gruppo e di ciascuno nel gruppo;
- rispetto della differenza generazionale e di ruolo tra conduttori e gruppo

Il lavoro di gruppo e con il gruppo deve essere considerato un atteggiamento e nel contempo una tecnica

che ci consenta di:

- **ESSERE DISPONIBILI**
- **ATTENTI ALLE NUOVE IDEE**
- **PRONTI A CAMBIARE ABITUDINI E PROGRAMMI**
- **APERTI VERSO GLI ALTRI ED ATTENTI AI LORO SUGGERIMENTI**
- **CREARE UN CLIMA DI RICERCA COMUNE IN CUI TUTTI POSSANO IMPARARE DA TUTTI**

SI DEVE RIUSCIRE AD ANIMARE IL GRUPPO
SUSCITANDO COLLABORAZIONE, STIMOLANDO
IMMAGINAZIONE E CREATIVITA'.

CIO' FACILITA ASSAI IL LAVORO E
PERMETTE DI USARE LE ALTRUI
OSSERVAZIONI COME NUOVI STIMOLI E
SUGGERIMENTI PER LO STESSO
ANIMATORE E PER L'INTERO GRUPPO.

La tecnica delle domande

DOMANDA APERTA

E' formulata in modo che ciascuno possa esprimere liberamente il proprio parere.

Es. "Qual è la sua opinione in proposito?"

DOMANDA CHIUSA

Lascia scarsa libertà di risposta. E' una forma di manipolazione, ma utile e lecita per conoscere il parere delle persone su questioni determinate, per fare il punto e chiarire posizioni ambigue.

Es. "Lei propende per la soluzione n. 1 o n. 2?"

DOMANDA GUIDATA

Contiene già elementi di risposta e la orienta in modo deciso. Richiede risposte concise, anche monosillabiche: sì, no, forse, d'accordo ecc. Decisamente manipolativa, è giustificabile solo nei confronti di persone o gruppi che si desidera aiutare ad esprimersi.

Es. "Pensate tutti, come me, che per aumentare il fatturato si debba migliorare la qualità delle relazioni con la clientela?"

DOMANDA DI RIMANDO

E' molto utile per far lavorare il gruppo, per non influenzare il pensiero dell'interlocutore, per lasciarlo libero di esprimere la sua opinione.

Es. (in risposta ad una domanda) "Lei cosa ne pensa?"

DOMANDA A SPIRALE

Permette di precisare un'idea, di approfondire un pensiero, di promuovere la riflessione e lo scambio di opinioni.

Es. "In che senso? Che cosa intende dire? Chi? Dove? Quando? Perché?"

DISCIPLINARE IL GRUPPO

Creare la giusta atmosfera che permetta una comunicazione costruttiva a cui tutti possano partecipare.

Situazioni individuali particolari:

il chiacchierone

il silenzioso

l'aggressivo

il passivo

lo scherzoso

la malafede

il critico negativo

lo scrupoloso

OGNI CONOSCENZA
DISCENDE DALL'ESPERIENZA
DEI LEGAMI PERSONALI,
DALLE RELAZIONI
SIGNIFICATIVE

WILFRED BION

Che cosa è il TEAM

E' costituito da un piccolo numero di persone, perché si possano coordinare con facilità.

Dotate di Competenze Complementari, in modo da stimolare l'autonomia del Team e suddividere i ruoli con chiarezza.

Con uno Scopo Comune, esplicitato e condiviso.

Con un Approccio di lavoro comune basato sulla Responsabilità Collettiva.

Il Team vince o perde, il singolo offre un contributo al risultato finale ma risponde verso gli altri membri del proprio lavoro.



L'Identità del TEAM

• VALORI



• CREDENZE



• NORME



Oltre a:

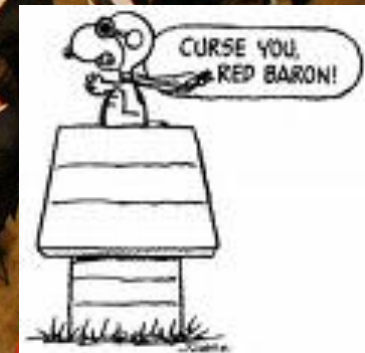
• RITUALI



• MITI



• OBIETTIVI



Per favorire l'aggregazione e l'efficacia di un Team occorre creare ed esplicitare MISSION e VISION, ed è opportuno ribadire la coesione di gruppo assegnando ad esso un nome.

I VALORI

Possono essere considerati come la "bussola" interna, che guida il nostro comportamento, le nostre scelte le nostre azioni.

Essi rispondono alla domanda: "che cosa è importante per me?" e, se calati nella realtà lavorativa, essi esprimono il "significato del lavoro" ed esprimono la guida di ognuno.

I valori ci offrono quotidianamente una motivazione ed una spinta a fare: ognuno di noi è spronato a realizzare i propri valori e tutte le azioni che compie le decisioni che prende sono proprio in funzione di tale raggiungimento.



Le CREDENZE

Sono le convinzioni personali su ciò che riteniamo vero o falso, che spesso scaturiscono dall'ambiente socioculturale in cui si è inseriti o dalle esperienze personali; possono influenzare i successivi comportamenti.

Le convinzioni "speciali" che influenzano il nostro comportamento possono derivare da fonti diverse: l'ambiente in cui cresciamo può contribuire all'insorgere di credenze, oppure esse possono derivare da un'esperienza che la nostra mente tende a generalizzare.

Le Credenze negative possono limitarci, quelle positive possono invece fungere da "amplificatore" nelle nostre performances.

Nel TEAM spesso ogni membro porta le credenze personali e se ne sviluppano di collettive.

Gesù ha detto
che ritornerà.
Che sia arrivato
proprio quando stavo
facendo
la pennichella?



Little Sons of God

I MITI

Persone, racconti, esperienze collettive che influenzano il gruppo e vengono "tramandati" da persona a persona e che caratterizzano l'essenza del Team.



I RITUALI

Ogni azione o operazione reiterata nel tempo a cui tutto il Team presta attenzione e contribuisce a rafforzare la coesione.



Le NORME

Regole prestabilite o venutesi a formare, che regolano l'attività del Team a vari livelli:

- Procedurale
- Comunicativo
- Relazionale

Contravvenire a Norme fortemente sentite dalla collettività porta a "fuoriuscire" dal Team.



Gli OBIETTIVI

Lo scopo comune, il reale motivo di esistenza del TEAM.

La condivisione degli obiettivi da parte di tutti i membri del Team è la condizione necessaria alla funzionalità e all'efficacia del gruppo.



Le competenze del Project Leader

Capacità di comunicazione



Capacità di adattamento



Capacità di entusiasmarsi



Capacità di ascolto e di motivazione



Gioialità: saper sorridere e far sorridere



Flessibilità



Saper prestare attenzione alle esigenze del proprio gruppo



Saper infondere sicurezza



Sensibilità



Energia



Comunicare affidabilità



Collaborazione e responsabilità condivise

Condividere ed incoraggiare la condivisione:

- Delle Informazioni



- Delle Innovazioni



• Obiettivo:
L'INTERDIPENDEZA.

- Delle Iniziative



- Delle Realizzazioni



Cosa osservare in un gruppo

La comunicazione,
la partecipazione e
l'ascolto



Il processo
decisionale, la
metodologia del
lavoro



I conflitti,
la negoziazione



Le regole del gruppo,
iniziative e
proattività



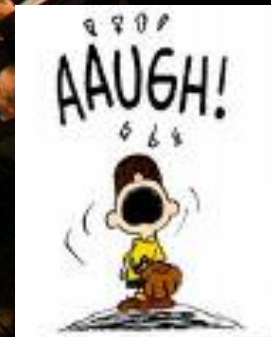
Obiettivi e ruoli



Le modalità di
risoluzione dei problemi,
elementi di disturbo

Il clima e
il tono

La Leadership,
Il livello di coinvolgimento



In ogni fase della vita
il gruppo rappresenta
il luogo dove si sperimentano
*le emozioni più varie, intense e
complesse*
ed è anche luogo di apprendimento
cognitivo-affettivo-relazionale
per eccellenza.

SISTEMA

INSIEME DI ELEMENTI
CHE COMUNICANO
TRA DI LORO

**UN GRUPPO E' UN CAMPO DI FORZE
PSICOLOGICHE E SOCIALI CHE
COSTITUISCE UNA TOTALITA', UNA
FORMA COMPLESSIVA,
UN' UNITA'.**

L'UNITA', IL SISTEMA, IL
GRUPPO SONO
QUALCOSA DI DIVERSO
DALLA SEMPLICE SOMMA
DELLE LORO PARTI.



IL GRUPPO HA
UN PROPRIO
APPARATO
PSICHICO

Studi portati avanti nel campo delle neuroscienze sociali hanno evidenziato come i neuroni siano, per loro natura, *sociali*.

Essi dipendono per la sopravvivenza dai loro vicini e se non si scambiano costantemente messaggi reciproci letteralmente avvizziscono, muoiono.

- OSSERVARE UNA DINAMICA DI GRUPPO
- 1. Partecipazione
- 2. Clima nel gruppo
- 3. Modalità di decisione nel gruppo
- 4. Metodologia di lavoro
- 5. Ascolto tra i membri del gruppo
- 6. Iniziative e proattività
- 7. Livello di coinvolgimento del gruppo
- 8. Capacità di negoziazione del gruppo
- 9. Orientamento all'obiettivo
- 10. Leadership e animazione del gruppo
- 11. Elementi di disturbo.

ASCOLTO

ASCOLTO DEI PROPRI

STATI D'ANIMO

EMOZIONI E SENTIMENTI
SPERIMENTATI
DURANTE LAVORO CON IL
GRUPPO

Il principale strumento di
lavoro è

IL NOSTRO MODO
D'ESSERE

NOI STESSI