

IL GRUPPO

“... è qualcosa di più, o per meglio dire, qualcosa di diverso dalla somma dei suoi membri (...); quel che ne costituisce l'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza riscontrabile tra i suoi membri, bensì la loro interdipendenza”
(K. Lewin, 1972)

Il Gruppo:

- Un certo numero di persone in **interazione** reciproca
- Queste persone si percepiscono come membri del gruppo
- Queste persone sono percepite dagli esterni come membri del gruppo

In un Gruppo:

- I membri condividono delle norme
- Le norme condivise riguardano ciò che è distintivo e di comune interesse
- Alcune norme riguardano i ruoli dei membri all'interno del gruppo
- I ruoli sono collegati (sono infatti definiti in termini di reciprocità)

Piccolo gruppo: 6-12 membri

Gruppo mediano: 12- 25 membri

Grande gruppo: da 30 in su

GRUPPO di LAVORO

Caratteristiche:

L'interdipendenza e la strutturazione dei legami

La condivisione di credenze, norme, valori che fondano le relazioni interne ed esterne

L'esistenza di un obiettivo comune/ condiviso

La disponibilità dei membri a mettere al servizio del gruppo le proprie capacità e competenze per raggiungere l'obiettivo

È il fine di produrre qualcosa (un bene o un servizio) che trasforma il gruppo in **gruppo di lavoro**

Nel **gruppo** la caratteristica distintiva è l'**interazione**

Nel **gruppo di lavoro** la caratteristica distintiva è l'**integrazione**

DALL'INTERAZIONE ALL'INTEGRAZIONE

Integrazione (*significato dal vocabolario Treccani*): **2.a.** con valore reciproco, l'integrarsi a vicenda, unione, fusione di più elementi o soggetti che si completano l'un l'altro, spesso attraverso il coordinamento dei loro mezzi, delle loro risorse, delle loro capacità: (....)

È favorita da:

- **consapevolezza delle uguaglianze esistenti** (consente di fissare i legami e di percepire i vantaggi dell'aggregazione)

- attivazione di **specifiche dimensioni emozionali** sia positive (solidarietà, amicizia...) sia negative (invidia, ostilità...)

Riconoscere l'interdipendenza ed essere consapevoli della sua **necessità** (in senso filosofico)

Interdipendenza = dipendenza dagli altri

COLLABORAZIONE

Interdipendenza positiva: la percezione di essere collegati con altri in modo tale che il singolo non può avere successo senza fare gruppo e viceversa il gruppo non può avere successo senza il singolo (essere indispensabili per il gruppo ma anche che il gruppo è indispensabile)

Interdipendenza negativa (competitiva o individualistica): si ha quando tutti hanno lo stesso obiettivo ma se uno raggiunge il risultato gli altri non potranno più conseguirlo.

FASI DI SVILUPPO DI UN GRUPPO

Il gruppo **di lavoro** attraversa delle fasi nella sua esistenza: il primo punto corrisponde ad uno stato immaturo (inefficiente, inefficace), l'ultimo ad uno stato maturo (efficiente, efficace)

Formazione: territorio, obiettivi, attività, priorità, regole, incertezza e confusione

Conflitto: valutazione dell'azione comune, tensioni e ostilità, sfida alla leadership

Strutturazione: coesione sugli obiettivi, gradimento reciproco, fiducia, regole e norme condivise, cooperazione

Prestazione: senso di appartenenza, spinta al riconoscimento formale del gruppo, tolleranza e costruttività, gestione dei conflitti, raggiungimento degli obiettivi

Aggiornamento: soddisfazione per gli obiettivi raggiunti, sensazione di vuoto

AMBIENTE DI LAVORO: **IL CLIMA** (atmosfera)

INDICATORI:

- Sostegno
- Calore
- Riconoscimento dei ruoli
- Apertura e feedback
- **Leadership**

Se questi indicatori sono presenti il clima è positivo

QUALITA' DELLA LEADERSHIP
(Lewin, Lippit e White)

Leadership

Autoritaria (→ = *può generare*) buona produttività ma tensioni, comportamenti aggressivi

Lassista (→ = *può generare*) non tensioni significative, poca produttività

Democratica (→ = *può generare*) atmosfera serena, soddisfazione, buona/sufficiente produttività

oppure (Bales)

Leadership

Strumentale (→ = *lavora per*) scopi del gruppo

Espressiva (→ = *lavora per*) rapporti tra i membri

Interessante: in un gruppo può esserci più di un leader

Leadership

(vari autori)

Partecipativa: consulenza e direzione del leader, indipendenza dei membri, frequenza dei contatti, empowerment

ASSERTIVITA'

“asserire”, “affermare se stessi”

La persona assertiva

- ✓ è attenta a sé e agli altri
 - ✓ rispetta e valorizza le risorse proprie e altrui
 - ✓ favorisce la crescita reciproca e non teme i cambiamenti
 - ✓ ha fiducia in sé e negli altri
 - ✓ non è condizionata dagli altri
 - ✓ esprime le proprie emozioni e i propri desideri
 - ✓ le sue emozioni e cognizioni sono prive di insicurezza e ansia
 - ✓ non evita il conflitto
-

ASCOLTO ATTIVO

- inteso come capacità di saper ascoltare con un elevato grado di attenzione e partecipazione comunicativa
- ascoltare non solo i contenuti ma anche la relazione
- attenzione alle barriere comunicative
- fornire feedback

Ascoltare vuol dire concentrarsi sulle informazioni che invia l'altro e comunicare la nostra intenzione di capire prima di giudicare

(freccia)

in questa prospettiva l'ascolto è anche strumento di stima e valorizzazione dell'altro

ASCOLTO EMPATICO

guardare il mondo con gli occhi dell'altro

- Consapevole
 - Rivolto sia alle parole sia ai sentimenti dell'interlocutore
 - Senza critica e senza giudizio
 - In presenza di un contenuto emozionale importante (conflitto, problema)
-

ERRORI FREQUENTI

Non prestare attenzione

Pseudo ascolto

Sentire ma non ascoltare

Concentrazione su di sé

Interruzione

Ascoltare ciò che si desidera

Ascoltare per dissentire

distrarsi o pensare ad altro

fingere di ascoltare

dentro da un orecchio, fuori dall'altro

aspetto l'occasione per dire ciò che penso

urgenza di dire, inserimento nel discorso dell'altro

so già quello che dirai

si ascolta per esprimere disaccordo

FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE

BRAIN STORMING: usare il cervello (brain) per prendere d'assalto (storm) un problema
Tecnica per il lavoro di gruppo, per raccogliere idee in vista di un progetto o per aumentare la qualità di un progetto

Fasi: creativa, organizzativa e valutativa

Numero di partecipanti: da 6 a 12 - eterogeneità come valore aggiunto

Un conduttore

Una grande lavagna visibile da tutti

Fase creativa

Il conduttore esplicita il tema/problema

Durata massima: 1 ora

Numero idee: non c'è limite

Il conduttore raccoglie e annota le idee

Nessuna proposta può essere respinta o rifiutata

Fase organizzativa

Le idee vengono classificate per gruppi o categorie, vengono eliminate le ripetizioni

Fase valutativa

Analisi approfondita delle idee

Scelta dei criteri per operare le scelte

Scelta delle idee da praticare/realizzare
