

# Introduzione alle dinamiche di gruppo



UNIVERSITA'  
DEGLI STUDI  
DI CATANIA

Dott.ssa Manuela Mauceri  
[mauceri.manuela@gmail.com](mailto:mauceri.manuela@gmail.com)

Palermo, 05/04/2019  
Catania, 10/04/2019

# Cornice di senso

Il D.M. 139/2007 assegna il primato alla didattica per competenze

Cosa sono le discipline?

Sguardi differenti sul medesimo  
oggetto/fenomeno

Qual è l'elemento chiave della progettazione e dell'azione didattica centrata  
sulle competenze?

**Unità di Apprendimento**  
-competenze di cittadinanza e  
disciplinari-

# Cornice di senso

Come costruire una buona UdA  
Da cosa trae origine una buona Uda?

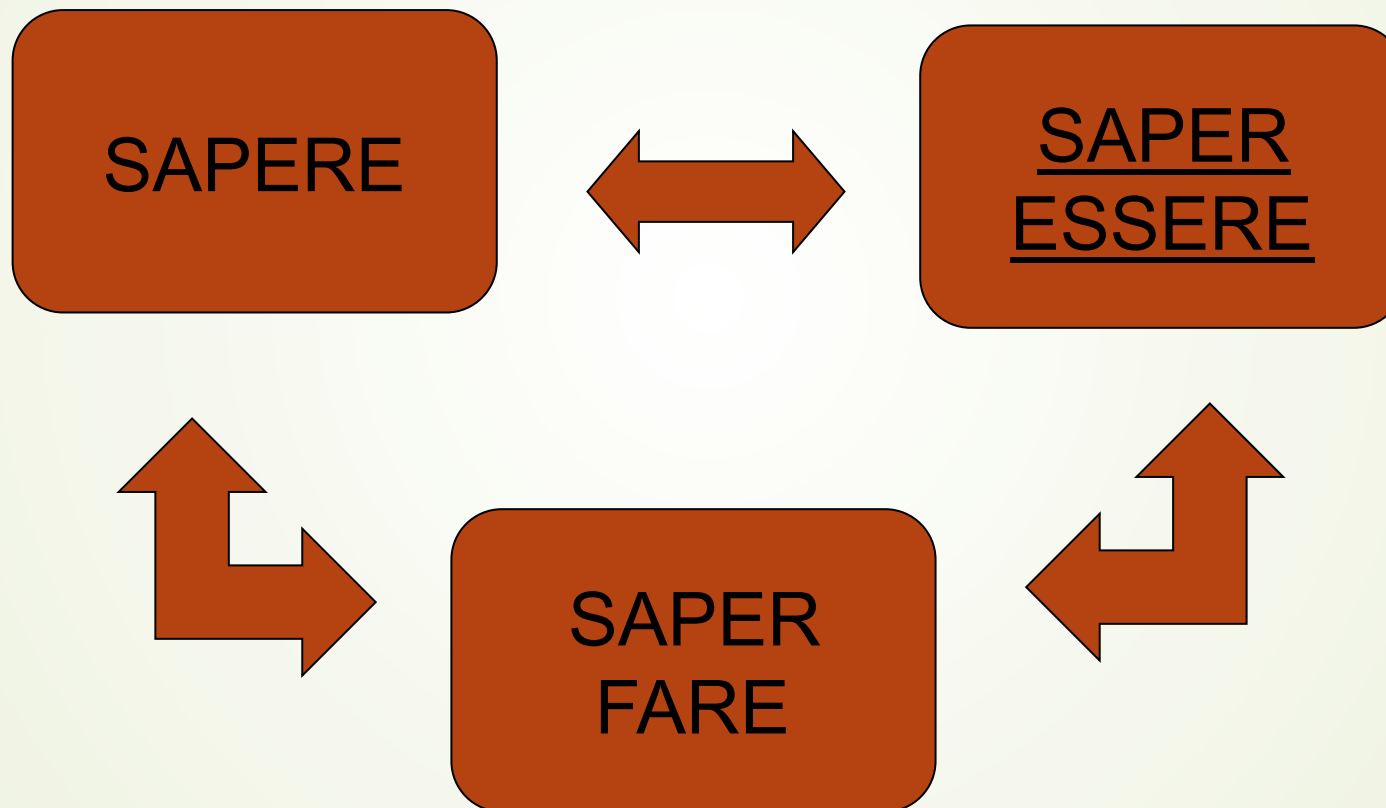


**Progettazione  
collegiale**

Dewey: la scuola nuova fa cittadini democratici per via cognitiva e per via comunicativa.  
È l'agire democratico in classe che fa da supporto allo sviluppo cognitivo critico e competente.

**Processi**

# Informazione Vs Formazione



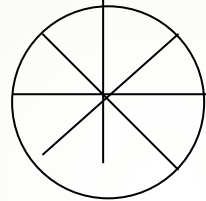
<u>Variabili</u>	<b>Piccolo Gruppo Sociologico</b> (centrato sul <i>leader</i> )	<b>Piccolo Gruppo Psicologico (<i>divenire</i>)</b>
<i>Setting</i>	<u>Poche persone</u> che condividono comune dimensione spazio-temporale	<i>Face to face</i> N° limitato di membri ( <u>ragioni qualitative</u> )
<i>Leadership</i>	<u>Gruppo centrato sul leader</u>	<u>Leadership centrata sul gruppo</u>
Tipo di “Cultura”	Di “ <u>coppia</u> ”	Di “ <u>gruppo</u> ”
Tipo di Relazione	<u>Dipendenza e Controdipendenza</u>	<u>Interdipendenza</u>

<u>Variabili</u>	<b>Piccolo Gruppo Sociologico</b> (centrato sul <i>leader</i> )	<b>Piccolo Gruppo Psicologico</b> ( <u><i>divenire</i></u> )
Conflitto	<u>Patologico</u>	Funzionale <u>Risorsa</u>
Verità come ...	Funzione del <i>Leader</i>	Funzione del gruppo
Cambiamento	Patologico, da evitare	Valore e funzionale alla vita stessa del gruppo
Pensiero	Monolitico, unico	“Duale” e dinamica del “senso di colpa”



# Gruppo centrato sul leader

Setting e comunicazione a stella

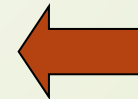


Leadership autoritaria

Verità funzione del leader






Efficienza nei processi decisionali ma bassa creatività

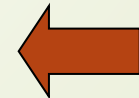
Potere di tipo “semaforico” e a “somma zero”





# Leadership centrata sul gruppo

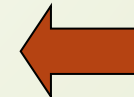
-  Setting e comunicazione circolare
-  Leadership fluttuante
-  Potere a somma variabile e lievitivo (+ potere hai tu, + potere ho io)
-  Produttività lenta ma qualitativamente alta
-  Efficacia ed eccellenza





# Cultura di coppia

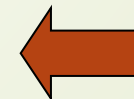
- ❑ Setting autocratico,
- ❑ Potere semaforico,
- ❑ Leadership autoritaria,
- ❑ Bassa possibilità di partecipazione – Basso livello di soddisfazione
- ❑ Obbedienza e coerenza come valori
- ❑ Dipendenza e controdipendenza





# Cultura di gruppo

- ❑ Setting circolare,
- ❑ Potere a somma variabile e lievitativo,
- ❑ Leadership fluttuante,
- ❑ Alta partecipazione – Alta soddisfazione,
- ❑ Interdipendenza dei membri,
- ❑ Primato della soggettività e del confronto,
- ❑ **“Noità” “Sintalità”**

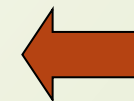


# Dipendenza e Controdipendenza



## RELAZIONE


- ∅ Sono “dipendente” quando ... qualsiasi cosa tu dica sono d'accordo con te,
- ∅ Sono “controdipendente” quando .... qualsiasi cosa tu dica io non sono d'accordo con te





# Interdipendenza (1)

- ❑ Primato al **contenuto**,
- ❑ Il dissenso non è patologico ma funzionale al raggiungimento dell'obiettivo comune,
- ❑ Il cambiamento è un valore,
- ❑ Il clima favorisce la partecipazione e la cooperazione,
- ❑ Setting di gruppo,
- ❑ Leadership fluttuante.



# L'interdipendenza psicologica: condizioni (2)


- ❓ “Il criterio principale dell'appartenenza è l'interdipendenza del destino” (Lewin, 1948) [come dato non oggettivo, bensì soggettivo/ intersoggettivo]
- ❓ Esempio dell'aereo di Jacobson (differente modo di vivere e categorizzare la medesima situazione che si riverbera sulla direzione del ns modo di agire)




# La duplice tipologia dell'interdipendenza psicologica

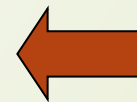
(Forsyth, 1990) (3)

## Interdipendenza nel compito:

-  I soggetti si impegnano nell'esecuzione, fidando gli uni nel positivo apporto degli altri e viceversa;

## Interdipendenza sociale:

-  Ognuno trae dagli altri sentimenti positivi relativi all'appartenenza ed alla propria Identità

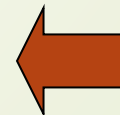


# Dinamica del “Capro Espiatorio”

- ❓ Leadership autoritaria,
- ❓ Conflittualità ed aggressività latenti che non vengono gestite ed anzi funzionalmente canalizzate verso un soggetto “designato”,

*“Il capro espiatorio soddisfa i bisogni degli altri membri del gruppo di sperimentare l’aggressività senza paura di essere puniti”*

(Spaltro 1969)

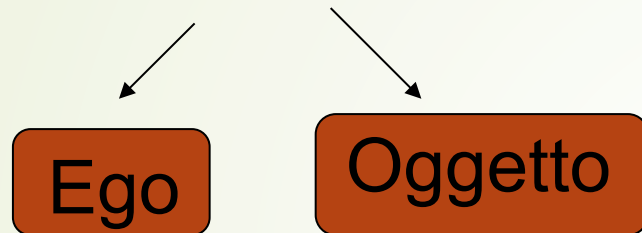


# Conflitto come “risorsa”

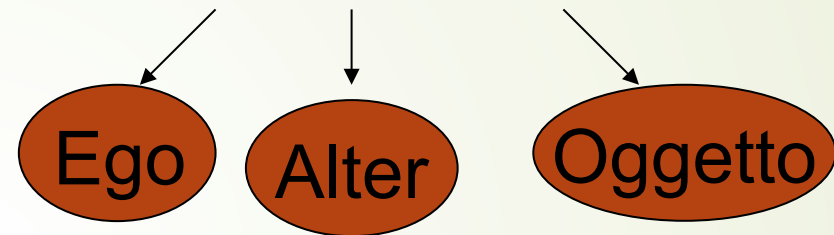
- ❑ “Ogni situazione lavorativa è di necessità conflittuale... E’ una qualità relazionale [e come tale] non è patologia, ma relazione in se stessa (Spaltro, De Vito Piscicelli, 2002)
- ❑ Dinamica del conflitto socio-cognitivo,
  - ❑ Pensiero duale
  - ❑ Senso di colpa
- ❑ Ruolo delle “Minoranze attive” (Moscovici, 1976)

# Conflitto socio-cognitivo (1)

**?** Dalla diade



alla triade



- ?** Il gruppo rappresenta una “mediazione”,
- ?** Dal confronto sociale (dovuto a differenti punti di vista) emerge il conflitto
- ?** Esso spinge ad una analisi critica della situazione ed alla riorganizzazione delle proprie convinzioni

# Cosa osservare nei gruppi

## Partecipazione

- ü Chi sono quelli che intervengono di più/meno?
- ü Ci sono cambiamenti nella partecipazione? Come sono trattate le persone silenziose? Come è interpretato il loro silenzio? (consenso, dissenso, disinteresse o paura)
- ü Chi parla a chi? Si può spiegare ciò con le interazioni del gruppo?
- ü Chi "tiene banco"? Perché? Come si può spiegare questo fenomeno?

## Stile di Influenza

- ü Quali partecipanti hanno più/meno influenza?
- ü Si vedono delle rivalità nel gruppo? C'è una lotta per il potere? Che effetti provoca negli altri partecipanti?
- ü Stile di influenza: **1)conciliatore 2)autoritario 3)Laissez faire 4)Democrat**

## Atmosfera di Gruppo

- ü Chi sembra preferire un'atmosfera amichevole? C'è qualche tentativo di eliminare i conflitti e le sensazioni sgradevoli?
- ü Chi sembra preferire un'atmosfera di conflitto e di disagio? Ci sono individui che provocano o disturbano gli altri?
- ü Il gruppo è coinvolto e interessato? C'è un'atmosfera di lavoro, di soddisfazione, di provocazione, liberatoria, ecc.?

# Cosa osservare nei gruppi

## Funzioni Operative

- ü Qualcuno chiede o dà suggerimenti sul miglior modo di procedere o trattare un problema?
- ü Qualcuno tenta di coordinare o sintetizzare quello che sta accadendo?
- ü Chi fornisce o chiede fatti, idee, opinioni, feedback alternativi?
- ü Chi aiuta il gruppo a "centrarsi"? Chi previene il salto da un argomento all'altro o il partire per la tangente?

## Funzioni di Mantenimento

- ü Chi aiuta gli altri nell'aprire una discussione di gruppo?
- ü Chi interrompe gli altri o li esclude?
- ü Come mettono insieme le idee gli altri? Ci sono degli individui preoccupati e distratti? Ci sono dei tentativi da parte di alcuni di aiutare gli altri a chiarirsi le idee?
- ü Qual è la reazione alle idee? Come reagiscono i membri quando le loro idee non vengono accettate? Ci sono individui che tentano di sostenere gli altri quando vengono respinte le loro idee?

## Appartenenza

- ü Ci sono sottogruppi? C'è qualcuno che sembra "fuori"? C'è qualcuno che sembra "dentro"? Come sono trattati i "fuori"?
- ü C'è qualcuno "dentro" e "fuori" dal gruppo? C'è qualcuno che su e giù con la sedia e si agita?