

The background is a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. They are positioned in the top-left, top-center, and bottom-right areas of the frame.

# IL PICCOLO GRUPPO PSICOLOGICO

PROF.SSA FEDERICA SCIACCA

# CHE COSA È IL PICCOLO GRUPPO PSICOLOGICO

- UN PICCOLO GRUPPO PSICOLOGICO PUÒ ESSERE DEFINITO COME UN INSIEME NUMERICAMENTE RIDOTTO DI PERSONE, CHE INTERAGISCONO TRA DI LORO E TRA LE QUALI SI CREA UN VINCOLO DI APPARTENENZA.

# CARATTERISTICHE

- **LE DIMENSIONI**

DI SOLITO SI FISSANO LE DIMENSIONI DI UN PICCOLO GRUPPO AD UN MASSIMO DI 10-20 PERSONE. TUTTAVIA, LE DIMENSIONI NUMERICHE DEL PICCOLO GRUPPO DIPENDONO DAGLI OBIETTIVI DEL GRUPPO.

SE I MEMBRI DEL GRUPPO HANNO BISOGNO DI DISCUSSIONI FACCIA A FACCIA, COME NEL CASO DI UN GRUPPO DI DISCUSSIONE CHE HA COME COMPITO QUELLO DI PRENDERE UNA DECISIONE, ALLORA I PARTECIPANTI DEVONO ESSERE AL MASSIMO 5 O 6.

SE, INVECE, NON SONO RICHIESTE MOLTE DISCUSSIONI FACCIA A FACCIA IL NUMERO DEI COMPONENTI PUÒ SALIRE A 8 O 10.

UN GRUPPO DI FORMAZIONE, INFINE, PUÒ ARRIVARE ANCHE A 12 O 15 PERSONE

- **SETTING FACE TO FACE**

UNA CARATTERISTICA FONDAMENTALE DEL PICCOLO GRUPPO PSICOLOGICO È COSTITUITA DALL'INTERAZIONE FACCIA A FACCIA TRA I MEMBRI DEL GRUPPO. NEL CONTESTO FACCIA A FACCIA TUTTI I MEMBRI DI UN GRUPPO INTERAGISCONO DIRETTAMENTE TRA DI LORO E SI INFLUENZANO A VICENDA. SOLO IN UN SETTING FACE TO FACE È POSSIBILE CREARE UNA SINTESI UNITARIA E LO SPIRITO DI APPARTENENZA AL GRUPPO. LA SINTESI UNITARIA DEL GRUPPO PUÒ ESSERE INDICATA DALLA SINTALITÀ, CHE PUÒ ESSERE CONCEPITA COME LA PERSONALITÀ DEL GRUPPO. LO SPIRITO DI APPARTENENZA, INVECE, È INDICATO DALLA NOITÀ (WENESS), OVVERO DAL PASSAGGIO DAL SENTIRE INDIVIDUALE AL SENTIRE DI GRUPPO. LA NOITÀ È IL SENSO DEL NOI, CARATTERIZZATO ANCHE LINGUISTICAMENTE DALL'UTILIZZO DEL NOI INVECE CHE DELL'IO

- **L'INTERDIPENDENZA PSICOLOGICA**

L'INTERDIPENDENZA SI RIFERISCE AL FATTO CHE TUTTO CIÒ CHE RIGUARDA UN GRUPPO, NEL SUO INSIEME O IN UNA DELLE SUE PARTI, RIGUARDA OGNI COMPONENTE DEL GRUPPO (UNITARIETÀ DINAMICA). IL DESTINO O LO SCOPO COMUNE CHE DI SOLITO CARATTERIZZANO L'INTERDIPENDENZA NON DEVONO ESSERE VISTI COME UN DATO OGGETTIVO, POICHÉ DIPENDONO DAL SIGNIFICATO SOGGETTIVO CHE OGNI SINGOLO MEMBRO DEL GRUPPO ASSEGNA ALLA SITUAZIONE. IL SIGNIFICATO ATTRIBUITO AD UNA DATA SITUAZIONE DETERMINA L'APPARTENENZA AD UN GRUPPO E LA FORZA DI TALE APPARTENENZA.

SE L'INDIVIDUO INTERPRETA LA SITUAZIONE DI GRUPPO IN TERMINI DI BENESSERE COMUNE SI CREERÀ L'INTERDIPENDENZA E QUINDI L'APPARTENENZA AL GRUPPO.

SE, INVECE, L'INDIVIDUO INTERPRETA LA SITUAZIONE DI GRUPPO IN TERMINI DI BENESSERE PERSONALE ALLORA NON SARÀ PERCEPITA L'INTERDIPENDENZA TRA I MEMBRI E, QUINDI, NON NASCERÀ IL SENSO DI APPARTENENZA AL GRUPPO.

ALL'INTERNO DI UN GRUPPO ESISTONO DUE TIPI DI INTERDIPENDENZA:

- **L'INTERDIPENDENZA DEL COMPITO**, FA RIFERIMENTO ALL'IMPEGNO DELL'ESECUZIONE DEL COMPITO. IN QUESTO SENSO, INTERDIPENDENZA SIGNIFICA CONFIDARE VICENDEVOLMENTE NELL'APPORTO POSITIVO DI OGNUNO ALLA SOLUZIONE DEL COMPITO.
- **L'INTERDIPENDENZA SOCIALE**, FA RIFERIMENTO ALLE RELAZIONI INSTAURATE ALL'INTERNO DI UN GRUPPO E AI SENTIMENTI POSITIVI CHE I MEMBRI PROVANO E GENERANO L'UNO NEI CONFRONTI DELL'ALTRO.

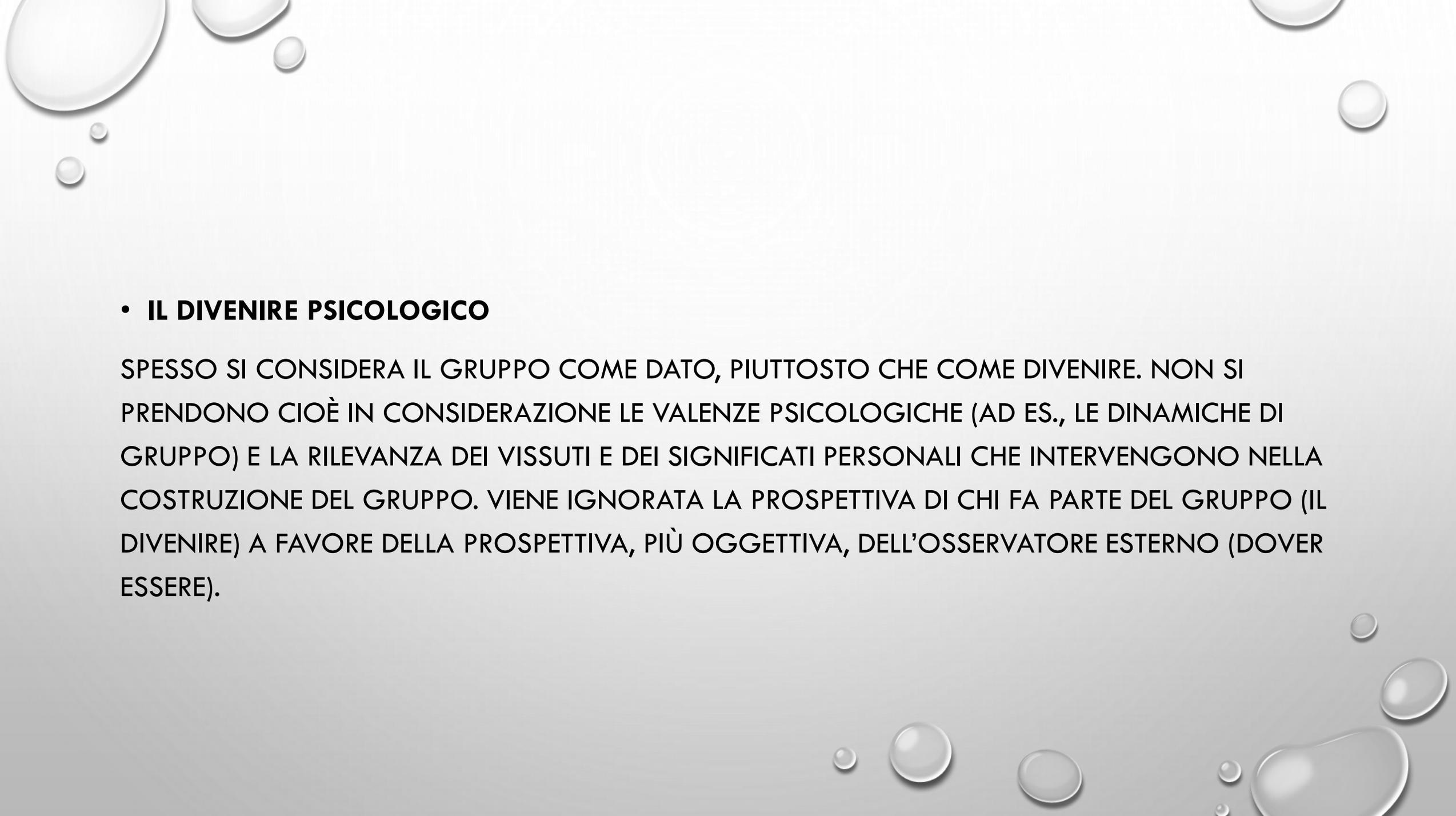
## INTERDIPENDENZA DEL DESTINO O DEL COMPITO

- **INTERDIPENDENZA POSITIVA** PRODUCE APPARTENENZA, COINVOLGIMENTO, BENESSERE, COOPERAZIONE E MAGGIORE PRODUTTIVITÀ: CIASCUNO PERCEPISCE CHE LA SITUAZIONE È SIGNIFICATIVA ED EMOZIONANTE (POSITIVAMENTE), RICHIEDE IL SUO CONTRIBUTO E SA DI SAPERLO DARE (SENSO DI AUTOEFFICACIA), MENTRE GLI ALTRI AGISCONO E RE-AGISCONO CONFERMANDO QUESTO
- **L'INTERDIPENDENZA POSITIVA** È SUL COMPITO (FIDUCIA RECIPROCA CHE CIASCUNO SVOLGERÀ IL COMPITO AL MEGLIO E NEI TEMPI DOVUTI) E SOCIALE (IL GRUPPO OFFRE SOSTEGNO, IDENTITÀ, APPARTENENZA)
- LE ATTIVITÀ IN UN GRUPPO SONO SIA **STRUMENTALI** (VOLTE ALLA REALIZZAZIONE DEL COMPITO E CENTRATE SU DI ESSO) CHE **ESPRESSIVE** (VOLTE ALLE RELAZIONI E AL MANTENIMENTO DI UN BUON CLIMA SOCIALE)



DAI DUE TIPI DI INTERDIPENDENZA DISCENDONO DUE TIPI DI COMPORTAMENTO CHE SI VERIFICANO NEI GRUPPI.

- IL **COMPORTAMENTO STRUMENTALE**, CHE SI RIFERISCE AL COMPORTAMENTO TESO ALLA REALIZZAZIONE DEL COMPITO (AD ES., DISCUSSIONE).
  - IL **COMPORTAMENTO ESPRESSIVO**, CHE RIGUARDA LE REALIZZAZIONE E IL MANTENIMENTO DI UN ADEGUATO CLIMA SOCIO-EMOTIVO (AD ES., SOLIDARIETÀ).
- 



- **IL DIVENIRE PSICOLOGICO**

SPESSE SI CONSIDERA IL GRUPPO COME DATO, PIUTTOSTO CHE COME DIVENIRE. NON SI PRENDONO CIOÈ IN CONSIDERAZIONE LE VALENZE PSICOLOGICHE (AD ES., LE DINAMICHE DI GRUPPO) E LA RILEVANZA DEI VISSUTI E DEI SIGNIFICATI PERSONALI CHE INTERVENGONO NELLA COSTRUZIONE DEL GRUPPO. VIENE IGNORATA LA PROSPETTIVA DI CHI FA PARTE DEL GRUPPO (IL DIVENIRE) A FAVORE DELLA PROSPETTIVA, PIÙ OGGETTIVA, DELL'OSSERVATORE ESTERNO (DOVER ESSERE).

# VISIONI DEL GRUPPO

- **IL GRUPPO NELL'OTTICA DELL'OSSERVATORE ESTERNO.**

IN QUESTO TIPO DI OTTICA IL GRUPPO È UN DATO, OVVERO UNA REALTÀ OGGETTIVAMENTE ESISTENTE. I MEMBRI DEL GRUPPO HANNO “OGGETTIVAMENTE” QUALCOSA IN COMUNE (AD ES., UN'ATTIVITÀ), MA QUESTO QUALCOSA È SOLO FORMALE, NEL SENSO CHE DIFFICILMENTE È EFFETTIVAMENTE CONDIVISA. INOLTRE, IN QUESTA SITUAZIONE, MANCANO L'INTERDIPENDENZA TRA I MEMBRI E LA COESIONE CHE, INVECE, SONO TIPICHE DEL GRUPPO PSICOLOGICO. UN ESEMPIO DI GRUPPO NELL'OTTICA DELL'OSSERVATORE SONO I GRUPPI DI FORMAZIONE ISTITUZIONALI (AD ES., I CORSI DI AGGIORNAMENTO).

# VISIONI DEL GRUPPO

- **IL GRUPPO NELL'OTTICA DI CHI FA PARTE DEL GRUPPO.**

IN QUESTO SENSO IL GRUPPO NON È QUALCOSA CHE ESISTE A PRIORI, MA DIPENDE DALLA STORIA DEL GRUPPO E DALLE DINAMICHE DELLA SUA VITA. CENTRALE IN QUESTO APPROCCIO È IL CLIMA RELAZIONALE CHE SI INSTAURA NEL GRUPPO, OVVERO LE INTERAZIONI TRA I VARI MEMBRI DEL GRUPPO, PIUTTOSTO CHE LE INFORMAZIONI CHE SI APPRENDONO DURANTE GLI INCONTRI. L'INDIVIDUO PUÒ PARTECIPARE ATTIVAMENTE AL GRUPPO SOLO SE SI INSTAURA IL GIUSTO CLIMA RELAZIONALE. INOLTRE, LA PARTECIPAZIONE AL GRUPPO, IN QUESTO CASO, INFLUENZA L'IDENTITÀ PERSONALE E SOCIALE DELL'INDIVIDUO CHE NE FA PARTE.

# IL PICCOLO GRUPPO PSICOLOGICO

## PUNTO DI VISTA INTERNO, SOGGETTIVO, PSICOLOGICO

- GLI INDIVIDUI «SENTONO» IL GRUPPO E LO ESPERISCONO ATTRAVERSO RELAZIONI «GRUPPALI» (SOCIALI) CHE POSSONO PRODURRE TENSIONI E CONFLITTI INTRA- ED INTERPERSONALI E DI GRUPPO, UTILI A FAR CRESCERE IL GRUPPO
- IL GRUPPO È UN ORGANISMO COMPLESSO CHE CAMBIA CONTINUAMENTE SULLA BASE DI INTERAZIONI CHE MODIFICANO, CONTEMPORANEAMENTE, L'INDIVIDUO E IL GRUPPO (SI PRODUCONO EMERGENZE= STATI DIVERSI DAI PRECEDENTI/CAMBIAMENTI/APPRENDIMENTI)



➤ LA PARTECIPAZIONE INDIVIDUALE, IL PROPORSI, È UN METTERE IN GIOCO SE STESSI (L'IDENTITÀ): L'AUTO-IMMAGINE INFLUENZA LA PERCEZIONE DELLA REALTÀ, ENTRAMBE INFLUENZANO IL COMPORTAMENTO CHE SI INSERISCE IN UNA RETE RELAZIONALE CHE DÀ *FEEDBACK*

➤ PROPORSI/ESPORSI DIPENDE DALLA «SICUREZZA» PERCEPITA: PERCEZIONE DELLA QUALITÀ DELLE RELAZIONI E DI SE STESSO (AUTOSTIMA E AUTOEFFICACIA SITUAZIONALI): QUANDO SI LAVORA «NEI» GRUPPI CI SI «ESPONE», QUANDO SI FA LAVORO «DI» GRUPPO (PICCOLO GRUPPO PSICOLOGICO) IN CUI IL SOGGETTO PARTECIPA CON SODDISFAZIONE CI SI «PROPONE» (BASE DEL BENESSERE)

# IL COSTITUIRSI DEL GRUPPO

- IL GRUPPO PSICOLOGICO NASCE DALLE MOTIVAZIONI E DALLE ESIGENZE DEGLI INDIVIDUI CHE NE FANNO PARTE E IL SUO “DIVENIRE” È CARATTERIZZATA DA UNA SERIE DI FASI CHE STRUTTURANO LA VITA DEL GRUPPO. TALI FASI DIPENDONO DAL MODELLO TEORICO DI RIFERIMENTO.

# MODELLO DI TUCKMAN (1965): DAL FORMING AL PERFORMING

IL MODELLO DI TUCKMAN (1965) CONSIDERA L'ESSERE DEL GRUPPO COME UN PROCESSO EVOLUTIVO, SIMILE A QUELLO INDIVIDUALE, COSTITUITO DA CINQUE FASI.

- **FORMING.** QUESTA È LA FASE DI FORMAZIONE DEL GRUPPO, DURANTE LA QUALE I MEMBRI TASTANO IL TERRENO RELAZIONALE, PER CAPIRE COME COMPORTARSI, QUALE È IL COMPITO DA SVOLGERE, E QUALE RUOLO ASSUME IL GRUPPO NELLO SVOLGIMENTO DEL COMPITO. IN QUESTA FASE, I COMPONENTI DEL GRUPPO DIPENDONO DAL LEADER.
- **STORMING.** È COSÌ DEFINITO IL PERIODO DI CONFLITTO, IN CUI I MEMBRI DEL GRUPPO SI RIBELLANO AL LEADER, PROVANO OSTILITÀ RECIPROCA, RIFIUTANO IL COMPITO E LA FORMAZIONE DEL GRUPPO.

# MODELLO DI TUCKMAN (1965): DAL FORMING AL PERFORMING

- **NORMING.** QUESTO È IL PERIODO NORMATIVO, IN CUI SI SVILUPPA LA COESIONE TRA I MEMBRI DEL GRUPPO, LE NORME CHE REGOLANO LE RELAZIONI TRA I MEMBRI DEL GRUPPO E LO SVOLGIMENTO DEL COMPITO. IN QUESTA FASE, IL GRUPPO È VISTO POSITIVAMENTE E CI SI IMPEGNA PER FARLO FUNZIONARE.
- **PERFORMING.** QUESTA È LA FASE DELLA PRESTAZIONE, IL GRUPPO A QUESTO PUNTO È MATURO E HA RISOLTO I PROBLEMI RELAZIONALI, PER CUI PUÒ FOCALIZZARSI SUL COMPITO.
- **ADJOURNING.** QUESTA FASE PRECEDE LO SCIoglimento DEL GRUPPO. È IL PERIODO DI SOSPENSIONE CARATTERIZZATO DA DISIMPEGNO.

# IL MODELLO DI FORSYTH (1990): DALLA FUNZIONE ESPLORATIVA ALLA “MORTE” DEL GRUPPO

TALE MODELLO È STATO PROPOSTO DA FORSYTH (1990) E SUCCESSIVAMENTE ADATTATO DA SMITH E MACKIE (1995). IL MODELLO È CARATTERIZZATO DA CINQUE FASI E COSTITUISCE UNO SVILUPPO DEL MODELLO PROPOSTO DA TUCKMAN.

- **FASE FORMATIVA.** LO SCOPO DI QUESTA FASE È CONOSCITIVO ED ESPLORATIVO. I MEMBRI DEL GRUPPO SI SCAMBIANO INFORMAZIONI E SI TENTA DI COMPRENDERE IL COMPITO.
- **FASE CONFLITTUALE.** IN QUESTA FASE C'È DISACCORDO TRA I MEMBRI DEL GRUPPO SULLE PROCEDURE DA ADOTTARE E SI TENTA DI INFLUENZARE GLI ALTRI.

# IL MODELLO DI FORSYTH (1990): DALLA FUNZIONE ESPLORATIVA ALLA “MORTE” DEL GRUPPO

- **FASE NORMATIVA.** SE IL GRUPPO SOPRAVVIVE ALLA FASE CONFLITTUALE, SI ARRIVA A QUESTA FASE CARATTERIZZATA DA COESIONE, CONSENSO E UNITÀ DEL GRUPPO. IN QUESTA FASE SI DEFINISCONO I RUOLI DA RIVESTIRE E LE NORME DA SEGUIRE.
- **FASE ESECUTIVA.** IN QUESTA FASE TUTTE LE ENERGIE DEL GRUPPO SONO CONCENTRATE SUL COMPITO CHE GLI È STATO ASSEGNATO.
- **SCIoglimento.** L'ULTIMA FASE È CARATTERIZZATA DALLA MORTE DEL GRUPPO, CHE SI VERIFICA UNA VOLTA RAGGIUNTO L'OBIETTIVO. VENGONO ABBANDONATI I RUOLI RIVESTITI ALL'INTERNO DEL GRUPPO E SI RIDUCE L'INTERDIPENDENZA TRA I MEMBRI

# IL MODELLO DI QUAGLINO ET AL. (1992): DAL GRUPPO AL LAVORO DI GRUPPO

IL MODELLO PROPOSTO DA QUAGLINO ET AL. (1992) PARTE DAL PRESUPPOSTO CHE LA COSTITUZIONE DEL GRUPPO NON SEMPRE È SUFFICIENTE AI FINI DI UN'ATTIVITÀ CHE SODDISFI I BISOGNI DI TUTTI I MEMBRI E LE ESIGENZE PER LE QUALI IL GRUPPO È STATO CREATO. IL MODELLO ANALIZZA TRE FASI DELLO SVILUPPO DEL GRUPPO.

- **IL GRUPPO.** IL GRUPPO È DEFINITO COME UN INSIEME NUMERICAMENTE RIDOTTO DI PERSONE, LEGATE DAL SENTIMENTO DI APPARTENENZA, CHE INTERAGISCONO TRA DI LORO, IL CHE DETERMINA L'EMERGENZA PSICOLOGICA E SISTEMICA. QUESTA FASE È CARATTERIZZATA DALL'INTERAZIONE, CHE PRODUCE COESIONE TRA I MEMBRI DEL GRUPPO. LA COESIONE, TUTTAVIA, NON DETERMINA NECESSARIAMENTE LA SOLIDARIETÀ TRA I MEMBRI DEL GRUPPO E UN CLIMA RELAZIONALE POSITIVO.

# IL MODELLO DI QUAGLINO ET AL. (1992): DAL GRUPPO AL LAVORO DI GRUPPO

- **IL GRUPPO DI LAVORO.** UNA VOLTA INSTAURATA L'INTERDIPENDENZA SI PUÒ GIUNGERE ALL'INTEGRAZIONE, OVVERO ALL'EQUILIBRIO TRA I BISOGNI PERSONALI DELL'INDIVIDUO E QUELLI DEL GRUPPO.
- **IL LAVORO DI GRUPPO.** IL LAVORO DI GRUPPO SI EVOLVE DAL GRUPPO DI LAVORO E COINVOLGE LA PIANIFICAZIONE E LO SVOLGIMENTO DEL COMPITO, MA ANCHE LA GESTIONE DELLE RELAZIONI. I RISULTATI OTTENUTI TRAMITE IL LAVORO DI GRUPPO SONO SIA QUANTITATIVAMENTE SIA QUALITATIVAMENTE SUPERIORI A QUELLI OTTENUTI CON IL LAVORO INDIVIDUALE

# DAL SÉVRAGE ALLE LEADERSHIP ALTERNATIVE

QUESTO TIPO DI SVILUPPO CARATTERIZZA VARI TIPI DI GRUPPI, TRA CUI IL GRUPPO DI APPRENDIMENTO (DEVOTO & ROMANELLI, 1978). IL GRUPPO DI APPRENDIMENTO OFFRE LA POSSIBILITÀ DI RIFLETTERE SULLE CONOSCENZE DI CUI SI DISPONE E SUL LORO UTILIZZO, SULLE CAPACITÀ DI METTERE IN DISCUSSIONE LE PROPRIE POSIZIONI E CERTEZZE SU CUI LE CONOSCENZE SI FONDANO, SUL MODO DI AFFRONTARE LA PROPRIA REALTÀ PROFESSIONALE. TALE TIPO DI GRUPPO È COSTITUITO DA UN NUMERO LIMITATO DI PERSONE CHE SI RIUNISCONO 10 VOLTE, PER UNA DURATA DI 2/3 ORE CIASCUNA. È, INOLTRE, PRESENTE UN CONDUTTORE CHE ASSEGNA UN TEMA DI DISCUSSIONE. LA CONDUZIONE, DI SOLITO, ALL'INIZIO È DI TIPO DIRETTIVO E CON IL PASSARE DEL TEMPO DIVIENE MENO DIRETTIVA. LA TEMATICA ASSEGNATA NON RIGUARDA IL GRUPPO E I SUOI COMPONENTI (COLLOCAZIONE "LÀ E ALLORA")

# DAL SÉVRAGE ALLE LEADERSHIP ALTERNATIVE

LA TEMATICA TRATTATA, LA CONDUZIONE DIRETTIVA E LA COLLOCAZIONE LÀ E ALLORA SERVONO A CONTROLLARE IL LIVELLO DI ANSIA E A FARE IN MODO CHE TUTTI PARTECIPINO. • L'ASSEGNAZIONE DI UN TEMA DI DISCUSSIONE COSTITUISCE UN PUNTO DI RIFERIMENTO, IN UNA SITUAZIONE ALTRIMENTI SCONOSCIUTA. • LA CONDUZIONE DIRETTIVA È FONDAMENTALE PER RENDERE AGIBILE LO SVOLGERSI DELL'ATTIVITÀ. • LA COLLOCAZIONE LÀ E ALLORA LIMITA I TIMORI E LE ANSIE DELLA PARTECIPAZIONE DIRETTA E IN PRIMA PERSONA. IL DIVENIRE DEL GRUPPO DI APPRENDIMENTO È CARATTERIZZATO DA SEI FASI.

1. **SÉVRAGE.** QUESTA FASE È CARATTERIZZATA DAL PASSAGGIO DA SITUAZIONI CONOSCIUTE E PREVEDIBILI A SITUAZIONI NUOVE, IN CUI MANCANO MODELLI DI RIFERIMENTO E CERTEZZE. IN QUESTA FASE SI SPERIMENTA UNA FORTE AMBIVALENZA NEI CONFRONTI DELL'AUTORITÀ.
2. **TENSIONE.** IN QUESTA FASE SI SPERIMENTANO EMOZIONI NEGATIVE DERIVATE DALL'INCERTEZZA E DAL DISORIENTAMENTO PER LA NUOVA SITUAZIONE. QUESTA FASE È CARATTERIZZATA DA FRUSTRAZIONE, SENSAZIONI DI INADEGUATEZZA, DESIDERIO DI FARE UNA BUONA IMPRESSIONE ED ESSERE ACCETTATI, COSTRUZIONE DI ALLEANZE NEL TENTATIVO DI NON SENTIRSI ISOLATI.
3. **ACTING-OUT.** QUI SI HA IL PASSAGGIO ALL'AZIONE, LA TENSIONE ACCUMULATA SI CANALIZZA SULL'AZIONE, NEL TENTATIVO DI SCARICARE L'ENERGIA ACCUMULATA. IN QUESTA FASE SI ACCENTUA LA MIMICA, VI SONO SCOPPI DI RISA E/O PIANTO, SI ABBANDONA LA RIUNIONE.
4. **ADATTAMENTO.** IN QUESTA FASE SI PASSA DAL DISAGIO INDIVIDUALE ALLA DISPONIBILITÀ PER LA RELAZIONE SOCIALE.
5. **RECUPERO.** QUESTA FASE È CARATTERIZZATA DA UN AUMENTO DELLE CAPACITÀ RIORGANIZZATIVE ED ESPERENZIALI INDIVIDUALI. VI È, INOLTRE, UN CLIMA DI MAGGIORE SICUREZZA.
6. **INSERIMENTO SECONDARIO.** QUESTA È LA FASE FINALE, IN CUI SI GIUNGE ALLA MATURAZIONE SOGGETTIVA E ALLA RIQUALIFICAZIONE E PERFEZIONAMENTO DELLE ABILITÀ POSSEDUTE. I COMPORTAMENTI SONO PIÙ LIBERI E NON VI SONO PREOCCUPAZIONI.

# IL MODELLO DI LEWIN

LO PSICOLOGO LEWIN HA INVENTATO 2 STRUMENTI PER LA RICERCA E LA PRATICA NELLE SCIENZE SOCIALI :

- **T GROUP** CHE È UN METODO DI FORMAZIONE, ATTIVA DI GRUPPO CHE PERMETTE AD OGNI PARTECIPANTE DI ACQUISIRE CONOSCENZE SULLE RELAZIONI INTERPERSONALI ,GRUPPALI E INTERGRUPPALI.

- **L'ACTION –RESEARCH** , È UNA METODOLOGIA DI RICERCA CHE CONSENTE, ATTRAVERSO IL COINVOLGIMENTO DEI SOGGETTI DI INTERVENIRE SULLA REALTÀ TRASFORMANDOLA NEL MENTRE SI ACQUISISCONO NOTIZIE UTILI PER AFFINARE I METODI D'INTERVENTO.

GLI STUDI DI LEWIN SULLE DINAMICHE, LEADERSHIP , SONO FINALIZZATI ALL'ACTION RESEARCH.

SUL PIANO METODOLOGICO SECONDO LEWIN, ASSUMONO IMPORTANZA:

- 1. IL RICHIAMO ALLA LOGICA CIRCOLARE GALILEANA ,SECONDO LA QUALE SI PUÒ COMPRENDERE L'INDIVIDUO IN MODO ADEGUATO SIA NEL COMPORTAMENTO CHE NEI PROCESSI ATTRAVERSO IL QUALE SI È SVILUPPATA LA PERSONALITÀ. APPLICANDO LA LOGICA GALELIANA ALLE RELAZIONI SOCIALI , LE CAUSE DEL COMPORTAMENTO INDIVIDUALE VANNO RICERCATE NEL CONTESTO.
- 2. IL SECONDO PUNTO RIGUARDA IL CONCETTO DI “AMBIENTE PSICOLOGICO” UTILIZZATO PER SPIEGARE IL COMPORTAMENTO DEGLI INDIVIDUI:
  - A. SPIEGA IL COMPORTAMENTO DEL SOGGETTO IN TERMINI DI COMPLESSITÀ RELAZIONALE
  - B. PER COMPRENDERE O PREVEDERE IL COMPORTAMENTO PSICOLOGICO SI DEVE DETERMINARE PER OGNI TIPO DI EVENTO PSICOLOGICO LA SITUAZIONE DEL MOMENTO E TENERE CONTO ,CIOÈ LA STRUTTURA ,LO STATO DELLA PERSONA E DELL'AMBIENTE PSICOLOGICO.

L'IDEA DI LEWIN ERA QUELLA DI UTILIZZARE IL PICCOLO GRUPPO COME STRUMENTO DI RICERCA-INTERVENTO PER TRASFORMARE IN POSITIVO LE MOTIVAZIONI E GLI ATTEGGIAMENTI INDIVIDUALI ,DEDUCENDO CHE : IL CAMBIAMENTO PUÒ ESSERE POSSIBILE ATTRAVERSO LA DISCUSSIONE E IL CAMBIAMENTO DI NORME DEL GRUPPO SOCIALE

PER COMPRENDERE IL PENSIERO DI LEWIN DOBBIAMO DISTINGUERE TRA PICCOLI GRUPPI E GRANDI GRUPPI , E TRA DIMENSIONI OGGETTIVE E DIMENSIONI SOGGETTIVE.

# Il gruppo di lavoro: presa di decisione e conflitto

## Procedure decisionali nei gruppi:

- autocratiche, maggioranza, unanimità
- perdita di processo per non condivisione di informazioni uniche (Steiner, 1972)
- *groupthinking* (Janis, 1972)
- polarizzazione: estremizzazione delle decisioni nella direzione delle credenze iniziali per auto-persuasione e confronto sociale (modulata dalla cultura, Brown, 1986)

## Modello genetico (Moscovici, 1976)

- **ruoli e status** hanno il significato che viene loro attribuito nell'interazione (non a priori), che deriva, anche, dall'esterno del gruppo (ambiente sociale che gli individui portano e che influenza gli individui e il gruppo, relazioni inter-gruppi)
- la devianza e il conflitto sono emergenze della dinamica di gruppo in cui i membri e il sistema crescono, trovando nuovi significati e modi di agire (emergenze e apprendimenti)
- una minoranza attiva può diventare maggioranza: convinzione, coerenza, unità, perseveranza nel tempo sono le condizioni

# Il gruppo di lavoro

(Qualino, Casagrande, Castellano, 1992)

Evoluzione che porta un gruppo al lavoro di gruppo produttivo

**GRUPPO** ↔ **AMBIENTE**

emergenza psicologica, sistema complesso, di una pluralità numericamente ridotta in interazione reciproca, con legami e coesione (solidarietà o conflittualità: il gruppo dà vantaggi ai membri, ma questo non assicura la sopravvivenza del gruppo )



**GRUPPO DI LAVORO**

**Interdipendenza-integrazione** (relazioni su un compito, sulla base di uguaglianze e differenze, soddisfano i bisogni individuali e di gruppo; il g. diventa un soggetto sociale produttivo di energia e risultati per l'ambiente): maturano processi psicologici di base come *groupship*, *leadership*, *collaborazione*, *fiducia*, *negoziante*; rinuncia a bisogni personali per quelli del gruppo; cambiano/imparano entrambi (membri e gruppo)



**LAVORO DI GRUPPO**

Assicura sopravvivenza e apprendimento al gruppo e la qualità dello scambio membro-gruppo assicura benessere: la produttività è superiore alla somma di quella individuale

# IL GRUPPO DI LAVORO (KANEKLIN, 1997)

