

**Bisogna ritornare sui passi già dati, per
ripeterli, e per tracciarvi a fianco nuovi
cammini. Bisogna ricominciare il
viaggio. Sempre.**

Josè Saramago





Comune
di Bagnolo Mella



Istituto comprensivo
di Bagnolo Mella



Associazione Lucia Paternoster

LE FASI DI VITA DEL GRUPPO

Settembre 2017
Formazione insegnanti Bagnolo Mella

- **Gli esseri umani sono nati in gruppo, vivono in gruppo ed esistono attraverso il gruppo.**
- **La prima esposizione al gruppo dell'essere umano è la famiglia.**



Un gruppo è...

- un insieme di persone che **interagiscono** sulla base di aspettative riguardanti il rispettivo comportamento.
- È un insieme di persone i cui status e i cui ruoli sono interrelati.
 - i gruppi sono una parte vitale della struttura sociale. I gruppi si **formano** e si **trasformano** costantemente;



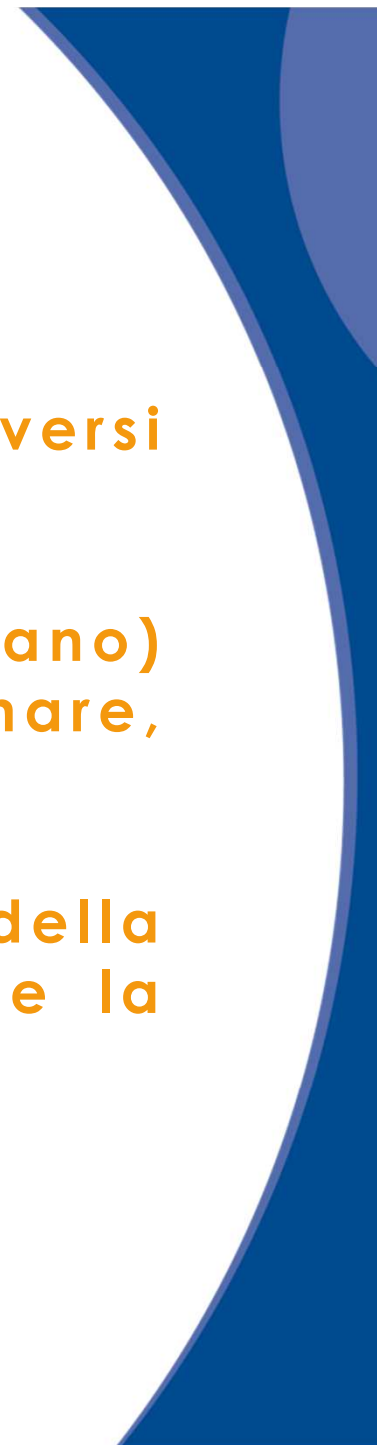
Il gruppo classe è...

la struttura di base attraverso cui l'organizzazione scolastica persegue **gli obiettivi istituzionali** della "acquisizione sistematica e programmata di conoscenze" (Carli, Mosca, 1980), "ma costituisce anche l'ambito entro il quale si manifestano **bisogni individuali**, differenti da quelli istituzionali (ad esempio il bisogno di avere amicizia, di riconoscimenti o di scaricare aggressività)»



Un gruppo particolare

- È costituito in base a criteri diversi dalla **scelta personale**
- ha dei **conduttori** (guidano e orientano) da un punto di vista disciplinare, emotivo e relazionale
- è **«a termine»** e fin dal momento della sua definizione è consapevole che la sua durata è determinata.



Il gruppo forma un'entità unica e caratteristica che si evolve in stadi di sviluppo o maturazione a partire dal *Group Imago* o *Immagine del Gruppo*.



Group Imago

- Berne definisce l'immagine del gruppo come un qualsiasi **disegno mentale** di quello che un gruppo è o di come dovrebbe essere.
- Prima di entrare nel gruppo gli individui si formano la loro personale ed individuale immagine del gruppo basandosi sulle loro fantasie ed **esperienze precedenti** con i gruppi



LE FASI DEL GRUPPO



Primo stadio - *forming*: immagine provvisoria del gruppo

La differenza principale tra un gruppo casuale di persone e una squadra è l'obiettivo comune della squadra. Quando gli individui sono dapprima riuniti, non hanno un obiettivo comune. Tali individui possono essere in ansia riguardo al motivo per cui sono stati introdotti in questa squadra; saranno titubanti circa il loro nuovo ambiente, insicuri in merito a ciò che possano avere in comune con gli altri membri del team e confusi rispetto alla finalità del progetto o programma.

- Definizione della natura, dei confini e dei compiti del gruppo
- Idea sulle regole di base e sui limiti del comportamento (accettabile e non: testarsi)
- Posizionamento del leader



I compiti del leader

- **Creare un contenitore: contratti chiari di relazione tra i diversi membri e relazioni di potere.**
- **Definire quali sono le decisioni e responsabilità che devono essere condivise e quali del solo leader.**
- **Definire le regole e dare sicurezza.**
- **Dedicare tempo alle relazioni**



Comportamenti costruttivi

- Contratti chiari
- Struttura del tempo chiara
- Chiara assunzioni di leadership responsabile
- Chiarezza dei confini e dei compiti del gruppo
- Facilitare la conoscenza tra i membri del gruppo
- Precoce informazioni di base su pause, bagni, cibo e limiti



Secondo stadio - storming: immagine del gruppo adattata

I diversi tipi di individui si comporteranno in modi molto differenti durante la fase di formazione. Questo inizierà a portare conflitto tra individui o piccoli sotto-gruppi all'interno del team. Gli individui più assertivi cercheranno di imporre un certo ordine definendo regole. Ciò potrebbe portare a una leadership messa in discussione, mentre viene stabilita una 'gerarchia'.

Ponendo che un obiettivo comune sia stato identificato, emergeranno punti di vista molto diversi su come tale scopo debba essere raggiunto.



I compiti del leader

- **Mantenere i confini**
- **Permettere ai membri del gruppo di testare la situazione**
- **Gestire conflitti**



Comportamenti costruttivi

- Raccogliere feedback mantenendo il ruolo
- Negoziare le problematiche
- Non lasciarsi andare a ricatti e sfide

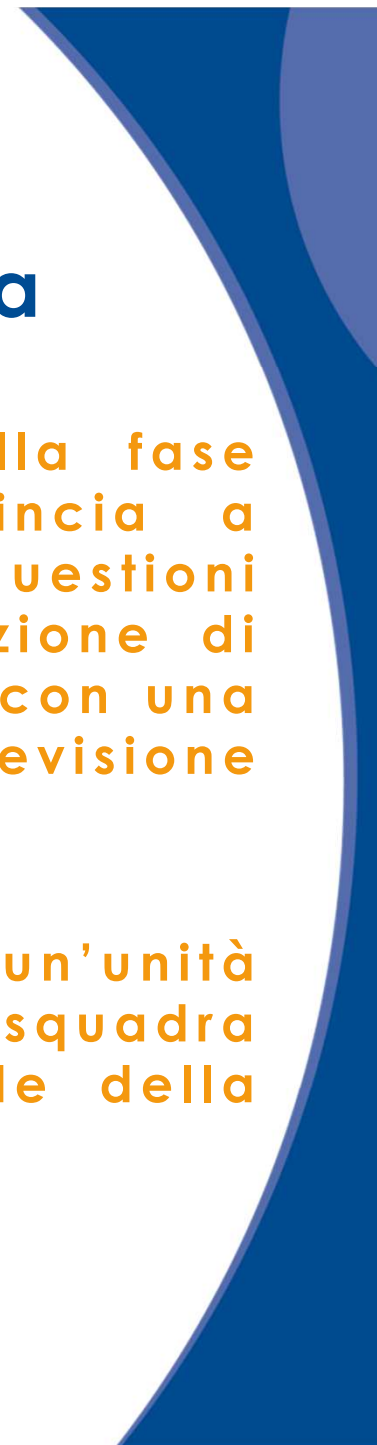
Io sono OK, tu sei OK



Terzo stadio – *norming*: immagine del gruppo adattata

Non appena i problemi e i conflitti della fase storming vengono risolti, il team comincia a stabilirsi e concentrarsi su attività e questioni piuttosto che sulle personalità. L'accettazione di valori e comportamenti comuni si sviluppa con una comunicazione aperta che promuove la revisione costruttiva e suggerimenti per alternative.

Il team sta cominciando a diventare un'unità coesa, che lavora veramente come una squadra con le sue capacità di essere più grande della somma delle sue parti.



I compiti del leader

- Permettere ai membri del gruppo di contribuire alla costruzione di norme volte al raggiungimento degli obiettivi
- Saper leggere le emozioni
- Dare feedback rispetto ai comportamenti dei membri del gruppo



Comportamenti costruttivi

- **Mantenere la flessibilità e evitare la conclusione: c'è un solo modo di proseguire**
- **Facilitare lo sviluppo del gruppo e delle proprie norme**
- **Rispetto per l'unicità nella particolarità di ogni gruppo**
- **Parole esplicite sui valori del leader**



Quarto stadio – performing: immagine del gruppo aggiustata

In questa fase il gruppo lavora come unità focalizzata. Vi è collaborazione tra i vari membri per risolvere i problemi con un visibile cambiamento di mentalità: **«da me a noi»**.

Vi è una responsabilità condivisa per l'obiettivo comune, e gli individui sono abbastanza sicuri di innovare e di fornire idee per risolvere i problemi che insorgono.

Gli individui mostrano flessibilità, con una maggior chiarificazione dei ruoli e una delega dell'autorità che funzionano in modo efficiente.



I compiti del leader

- Il leader gode del lavoro fatto fino a quel momento.
- Incoraggiare, dare riconoscimenti positivi
- Mantenere il controllo e la sicurezza proponendo strategie quando il gruppo fatica a raggiungere l'obiettivo
- Pur mantenendo la leadership, lascia degli spazi di sperimentazione ad altri leader

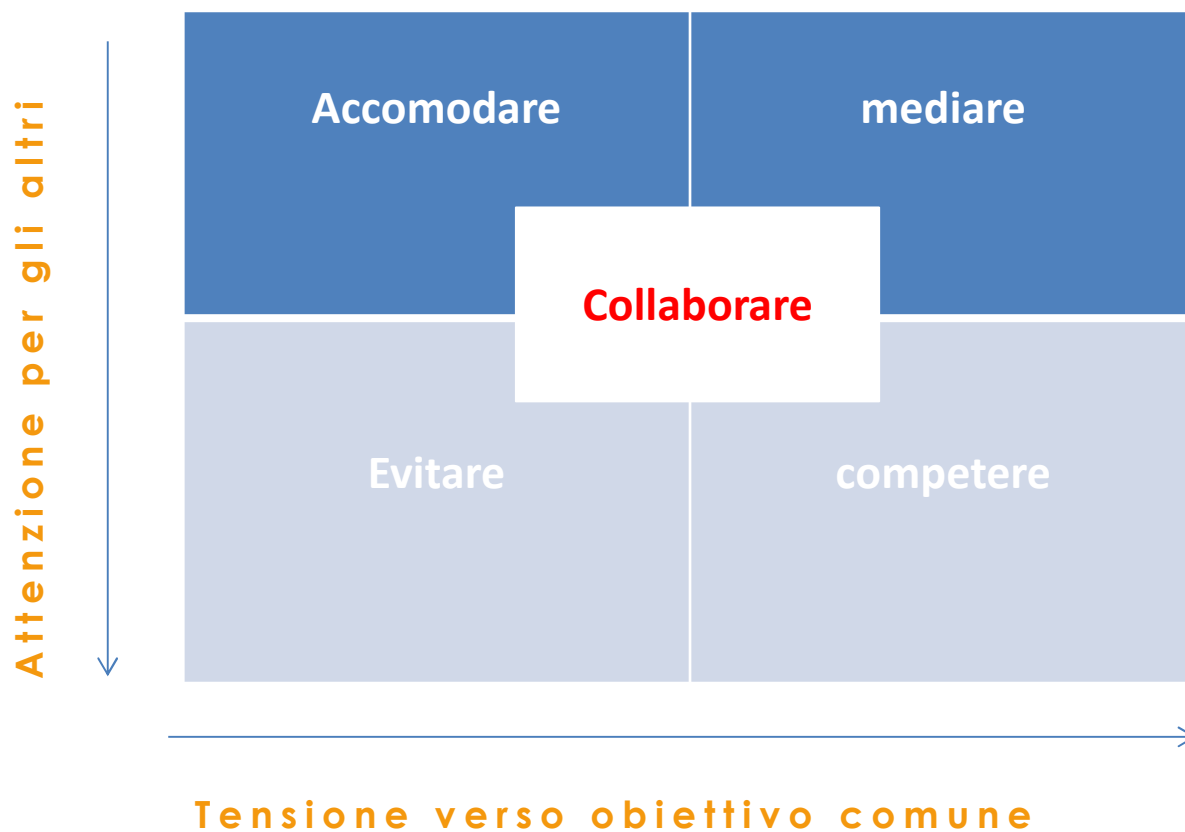


Comportamenti costruttivi

- **«Controllo» al minimo, con un mantenimento dei confini anche se il gruppo lo fa in autonomia**
- **Dice «Sperimentiamo insieme»**
- **Accoglie, incoraggia e valorizza**
- **Permette alle persone di essere leader**



Comportamenti individuali possibili



Accomodare

- Non volersi confrontare o discutere con qualcuno
- Voler essere amico di tutti
- Sempre disposto a lasciare ad altri la propria "posizione"
- Di natura cortese, tranquilla
- Approccio allegro verso la vita in generale e sul lavoro

Mediare

- Cercare di trovare una "soluzione di mezzo" per tutti i problemi
- Ha un approccio "prendi e dai" per tutto, focalizzato più sul compromesso che sulla presa di posizione

Collaborare

- Lavora in collaborazione con tutti
- Parla di "unire le forze" per ottenere risultati
- Vuole lavorare in armonia, in accordo con gli altri
- Spesso assiste i colleghi per aiutarli a finire il lavoro

Evitare

- Poca stima di sé o di altri
- Stile "non rompere gli equilibri"
- Si focalizza sui punti controversi, schiva i problemi reali, soprassedie sui problemi
- Cambia argomento, scherza
- Aspetta "i tempi opportuni" per risolvere i problemi

Competere

- Si focalizza sugli individui, non sugli argomenti
- Esprime sfiducia nelle persone
- Vuole fare tutto da sé
- Non vuole essere "partecipante"
- Vuole sempre l'"ultima parola"

**E adesso...
Buon lavoro!**

