

*Mettiamo
disordine
nel
gruppo*

*teorie, metodi, relazioni,
dinamiche, tempi, luoghi*

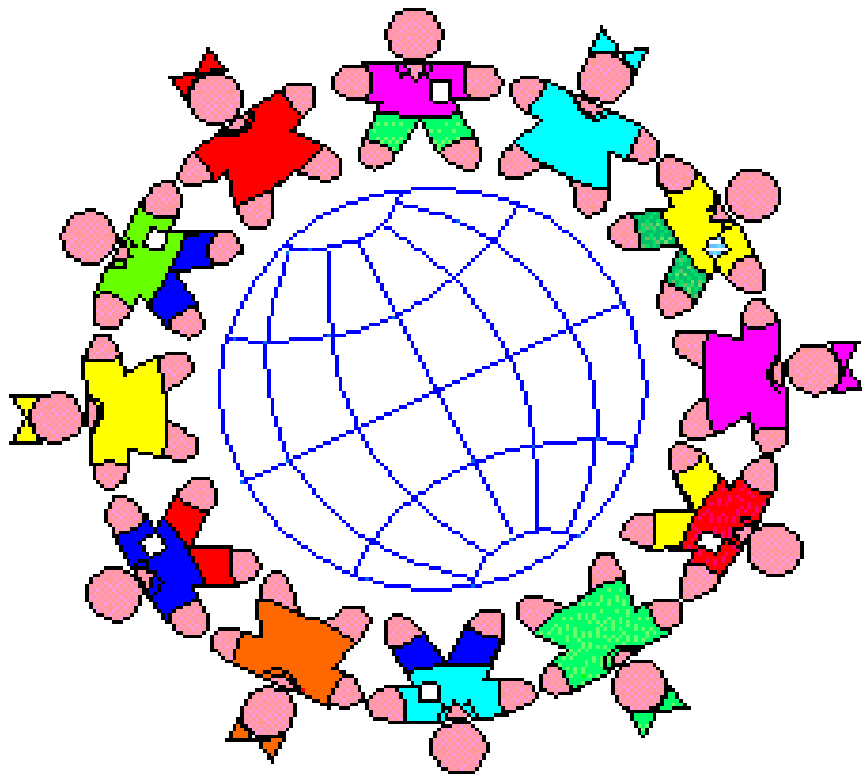




il gruppo



orchestra



Il gruppo



equipaggio

Il gruppo



E HANNO DEFINITO la «Cappella Sistina» del ventunesimo secolo: è la nuova sala intitolata ai Diritti umani e all'Alleanza delle Civiltà, realizzata nel Palazzo dell'Onu di Ginevra dall'artista spagnolo Miquel Barceló per celebrare il sessantesimo anniversario della Dichiarazione universale dei diritti umani. L'immensa cupola ellissoidale (1400 metri quadri), ricoperta da 35 tonnellate di pittura, prodotta con 26 diversi pigmenti da tutto il mondo, è stata voluta da re Juan Carlos di Spagna col sostegno dal governo di José Luis Zapatero.



AL LAVORO
 Accanto, Miquel Barceló, 51 anni, nella prima fase del lavoro. A destra, mentre spruzza il colore sulle stalattiti. Sopra, la sala con la cupola terminata

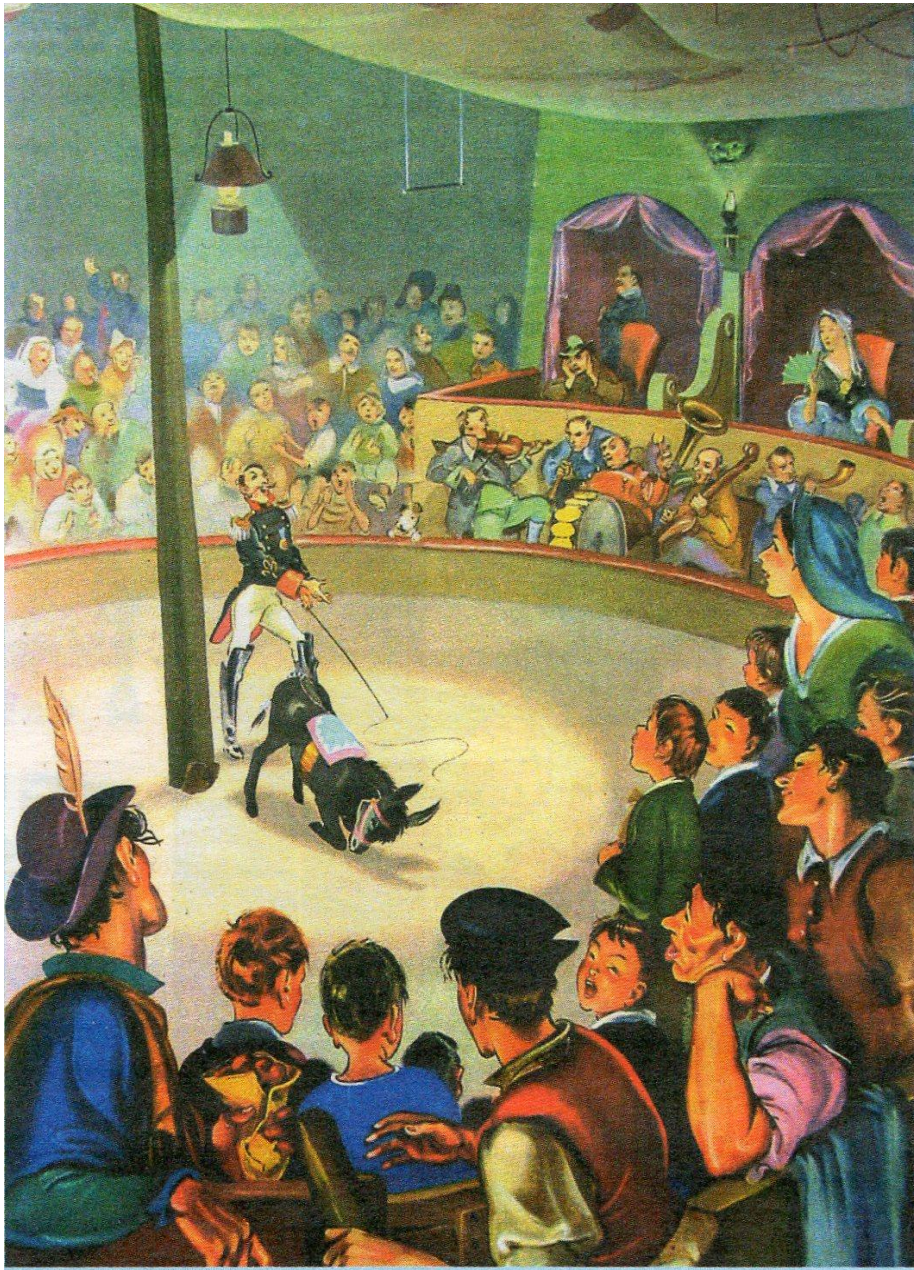
AP (2)

12 DICEMBRE 2008

Il gruppo



walter caponi carte colorate



Jn'immagine d'epoca del mondo del circo





Il Castello

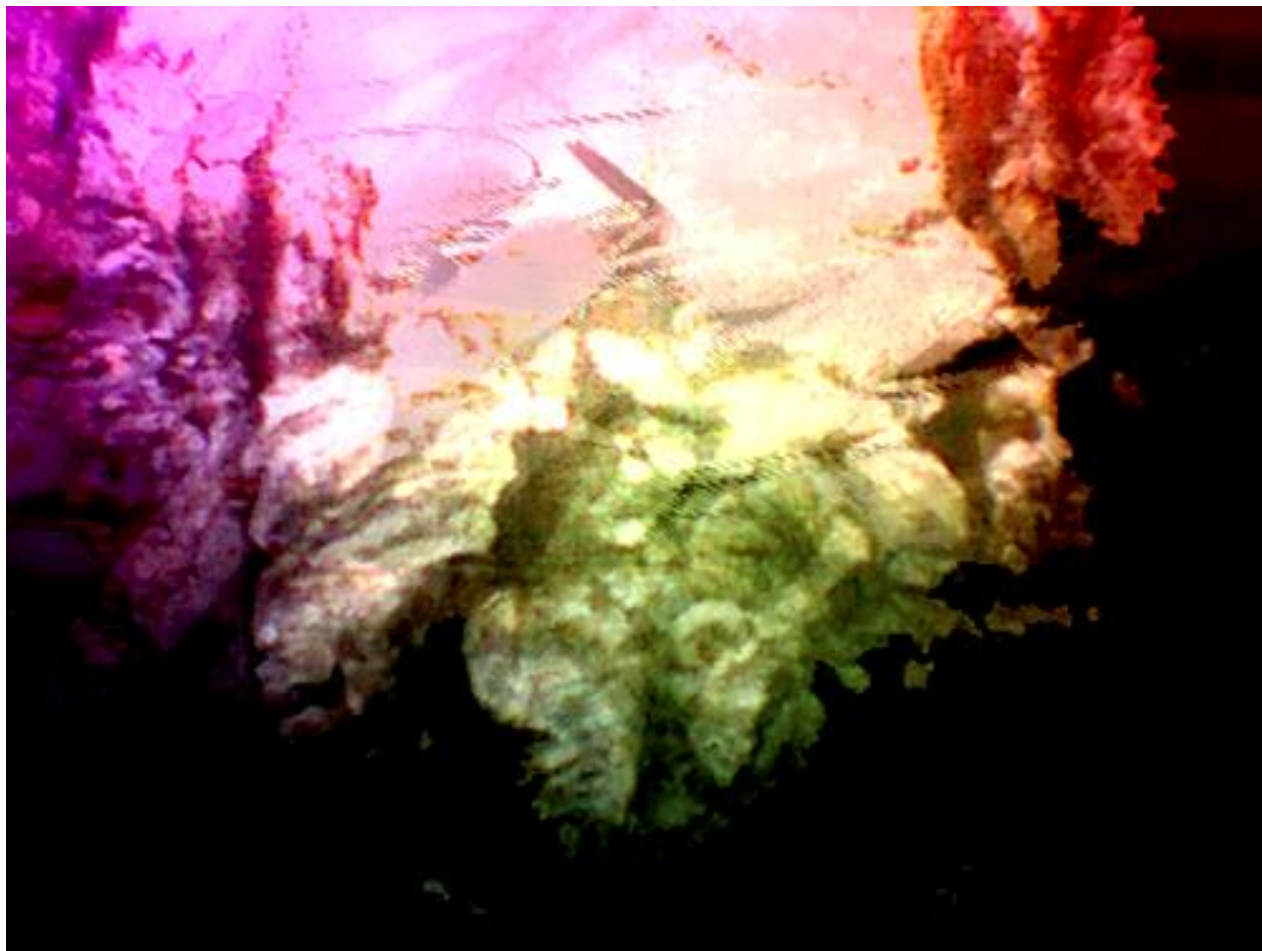
Gruppo



Il Gruppo



R gruppo



walter caponi carte colorate

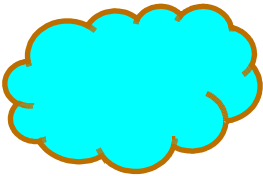
Il gruppo



Il gruppo



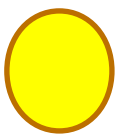
*il gruppo
come
strumento
per
apprendere*



fiducia

creatività

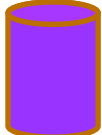
decisionalità



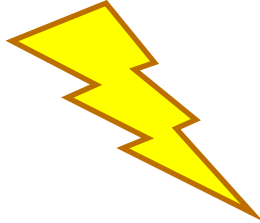
tempo



confitto



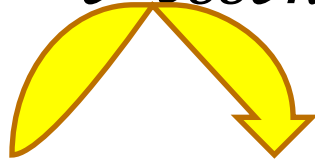
compito



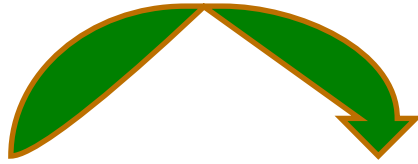
processi

Se il gruppo è strumento per apprendere

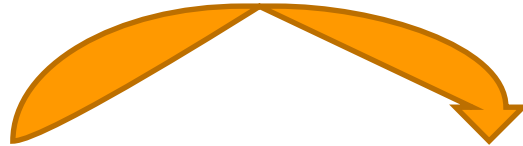
è essenziale



conoscere lo strumento



*riconoscere per quali apprendimenti
è utile o necessario*



e

conoscere le condizioni d'uso



progettazione



conduzione

e
t
e
r
o
c
e
n
t
r
a
t
o

le dinamiche di

gruppo

a
ut
O
c
E
nt
R
at
o



*Il gruppo per “nascere” e “vivere” ha bisogno
di alcune condizioni*

un nome

*(come lo riconosco, come viene riconosciuto,
come lo nomino ...)*

un luogo

(uno spazio preciso, ben definito..)

un tempo e un orario

(quando? quanto? Pianificazione del tempo)

un motivo

(perché? un compito, un obiettivo, una idea)

*Il gruppo non esiste sulla carta ma solo
quando le persone si “incontrano”*

Conoscere lo strumento

Le costanti di un gruppo

Si evolve per fasi

Ha bisogno di leadership

Cerca un obiettivo \compito

Ha problemi nella presa di decisione

Confonde “contenuto e relazione”

Perde le “tracce” del lavoro

Ha paura del conflitto

Non fa emergere il “conflitto cognitivo”

Crea una propria cultura di gruppo

.....

Il gruppo

*Il gruppo
si
evolve
per fasi*



le fasi

caos

cultura

lavoro

storming

norming

forming

performing

Le culture sono tre: di coppia, di gruppo, organizzativa. Ciascuno è tenuto a transitare da una cultura all'altra assumendo la fatica psicologica di cambiare riconoscendo la diversità dei tre sistemi .

Materiale sul "gruppo" Liberamente tratto E.Spaltro – Il sentimento del potere-

Coppia

Un solo capo

Obbedienza come valore

**I conflitti sono patologia del sistema
Si trattano con la
suddivisione del territorio**

Colpevolezza verso il cambiamento

Dipendenza come valore

**il potere è un fenomeno cattivo, magico, tabù pericoloso
a quantità costante
o con me o contro di me-
di controllo**

Gruppo

Tre capi

Istituzionale

Funzionale, Socioemotivo

Dissenso come valore

I conflitti sono fisiologici, cioè risorsa del sistema, si trattano analizzandoli in funzione del compito

Progettazione del cambiamento

Interdipendenza come valore

il potere un fenomeno umano, conoscibile, studiabile, apprendibile, buono, a quantità variabile.

Progetto e conduzione sono le condizioni di funzionamento

Riflettiamo ... I

*il progetto struttura un sistema di azioni
che provoca un cambiamento da una
situazione*

*“data” ad uno stato “desiderato”
si colloca quindi nello spazio della
mancanza*

La mancanza se non genera desiderio apre a vissuti di frustrazione e passività

*Il percorso rappresentato dal progetto
trova alimentazione nella capacità di
**“immaginare”, di avere la “visione”
del desiderio***



*Stanno giocando ad un gioco
Stanno giocando a non giocare a
un gioco.*

*Se mostro loro che li vedo
giocare,*

*Infrangerò le regole e mi
puniranno.*

*Devo giocare al loro gioco
di non vedere che vedo il gioco.*

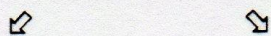
Laing – Nodi -

*nel gruppo
il conflitto
è naturale*

*l'accordo
è
patologia*

COMPARSA DELLA SITUAZIONE CONFLITTUALE

STRADA DEL



CONFLITTO GESTITO

CONFLITTO APERTO

RIFIUTO



assunzione del problema



IL MALESSERE
E' NOSTRO

analisi della situazione
inter-soggettività

definizione degli scopi reali
"vita tua - vita mea"

ricerca idee di soluzione
repertorio di opzioni

scelta dell'opzione
conflitto come
"diversità"



**SOLUZIONE
OPERATIVA
REALISTICA**



scambi di opinione



IL MALESSERE
E' MIO

rivendicazioni - uso di
informazioni non pertinenti

sfida e controsfida
"mors tua - vita mea"

guerra aperta
"mors tua - mors mea"

separazione dei soggetti
spartizione dell'oggetto



**USCITA
APPARENTE
PROVVISORIA**



sottoconflitto-finzione



IL MALESSERE
NON C'E'

nevrosi leggera
irritabilità-inquietudine

nevrosi
rimozione - ansietà

stress
somatizzazioni - fatica

fuga
esaurimento



**PARALISI SENZA
SOLUZIONE
STALLO**

*il compito
è
il
regolatore
dei
rapporti*

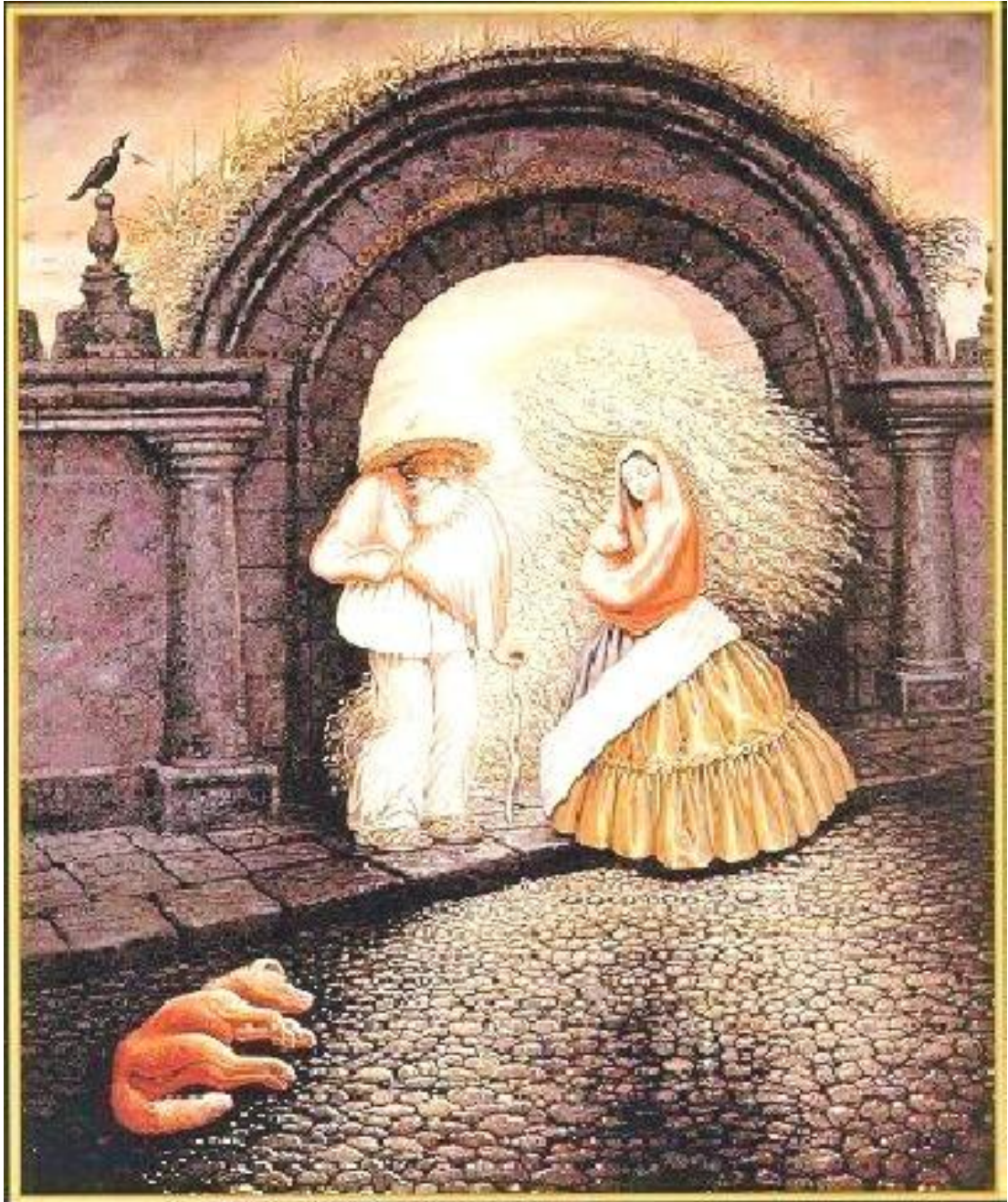
Leadership

istituzionale

funzionale

socioemotiva

il gruppo



Categorie di Bales per l'osservazione delle interazioni in un gruppo

- 1° reazioni positive
1. solidarietà
 2. distensione
 3. accordo

risposte

4. dà suggerimenti
5. dà la sua opinione
6. dà un orientamento

2° zona neutra del compito

a b c d e f

domande

7. domanda un orientamento
8. domanda una opinione
9. domanda suggerimenti

10. disaccordo

3° reazioni negative

11. tensione

12. antagonismo

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| a) problemi di comunicazione | d) problemi di decisione |
| b) problemi di valutazione | e) problemi di tensione |
| c) problemi di influenza | f) problemi di integrazione |

1° area socio-emozionale positiva

2° zona neutra del compito

3° zona socio-emozionale negativa

cinque strategie di influenza

strategia	leva	meccanismo	obiettivo
autorità	potere legittimato	sospensione di giudizio	obbedienza
persuasione	razionalità	scambio di informazioni	consenso
manipolazione	dipendenza indotta	richiamo a valori o ricatto affettivo	condizionament o
negoziazione	un minimo di interessi comuni	scambio di opportunità	accordo a somma positiva
emulazione	dipendenza spontanea	identificazione con un modello	apprendimento

GRUPPO

INTERDIPENDENTI
ALCONOSCRITTI

DIVERSIFICATI

PROGETTO INTENZIONALE VERIFICABILE
FINALIZZATO DOCUMENTATO

CREATIVI

CONSAPEVOLI

POCO TRASFERIBILI

CASUALI

CONFORMISTI

CONFORMISMO

INSTABILI

POVERI

RIGIDI

INCONTROLLABILI

DIPENDENZA

CONTRADIPENDENZA

APPRENDIMENTO

STRATEGIA

Parliamo di *processo* ...

Ogni gruppo sviluppa un proprio
processo

Il processo è del gruppo e viene scandito
dal compito che può essere il regolatore
dei rapporti

Il progetto è una struttura processuale
che determina occasioni

Il processo è osservabile dentro il sistema
formatore ↔ *gruppo*

progetto

Chi coordina il sistema è
un artista

Il progetto
che è ~~essenzialmente~~ **essenzialmente flessibile**
contiene ~~ed~~ **ed** ~~mette~~ **mette** ~~in~~ **in** ~~atto~~
una "capacità"
ovvero ~~la~~ **la** ~~capacità~~ **capacità**
non ~~è~~ **è** ~~non~~ **non** ~~previsto~~
ad ~~è~~ **è** ~~capacità~~ **capacità**
di ~~risposta~~ **risposta**
alle ~~crisi~~ **crisi**
per ~~la~~ **la ~~capacità~~ **capacità**
di ~~proprio~~ **proprio** ~~capacità~~ **capacità**
e
la ~~capacità~~ **capacità** ~~del~~ **del** ~~gruppo~~ **gruppo****

Il gruppo



Life skills

“Per life skills si intendono tutte quelle abilità, competenze che è necessario apprendere per mettersi in relazione con gli altri, affrontare i problemi, le pressioni e gli stress della vita quotidiana”

Life skills education in schools oms 1994

Area ...

dell'approccio ai problemi

*Dal problem finding al problem solving
modulando l'intreccio tra pensare e fare tra
ricerca ed azione*

del pensiero creativo

*Permette di andare oltre le soluzioni definite e
strutturate , di proporre nuovi punti di vista e
nuove soluzioni, di esplorare alternative*

*Il pensiero creativo è una difesa contro
l'omologazione al gruppo, all'altro, al
conformismo, al pensiero povero*

È una esperienza del "piacere di pensare"

della comunicazione efficace

*esprimersi in modo appropriato alla situazione
e all'interlocutore sia a livello verbale sia a
livello non verbale*

del lavoro di gruppo

relazionarsi con altri, collaborare, assumere obiettivi e compiti comuni.

viene anche definita come networking, ovvero capacità di ragionare in termini cooperativi e sistemici

delle emozioni e dello stress

riconoscere le emozioni in se e negli altri, essere consapevoli che influenzano il comportamento e gli apprendimenti

La gestione dello stress è collegata alla gestione del tempo, al riconoscimento ed al rispetto del proprio stile di vita e rimanda alla competenza di avere cura di sé e del proprio benessere

Difficoltà a tollerare la frustrazione ed a godere delle gratificazioni rende l'identità personale fragile ed in balia degli eventi

della presa di decisione

Capacità di elaborare in modo attivo il processo decisionale , manipolare le informazioni assumendo i rischi tollerando la gratificazione e la frustrazione legata ai risultati

della responsabilità e del potere

Come capacità di riconoscere e negoziare le responsabilità proprie ed altrui, assumere nelle diverse situazioni il potere insito nel proprio ruolo, rifacendosi anche a forme di contrattualità esplicita e consapevole

dell'autonomia

capacità di darsi le regole della dipendenza

dell'imparare ad imparare

Sviluppare la propria capacità di apprendere ed operare.

Include la capacità di comprendere le modalità dei processi di apprendimento, di valutare quali abilità mettere in gioco per apprendere, di servirsi delle proprie risorse interne e delle risorse esterne, di riflettere sugli errori come "informazione"

Sviluppa il senso di efficacia ed apre alle dinamiche dell'empowerment