

Griglia di lettura di un gruppo

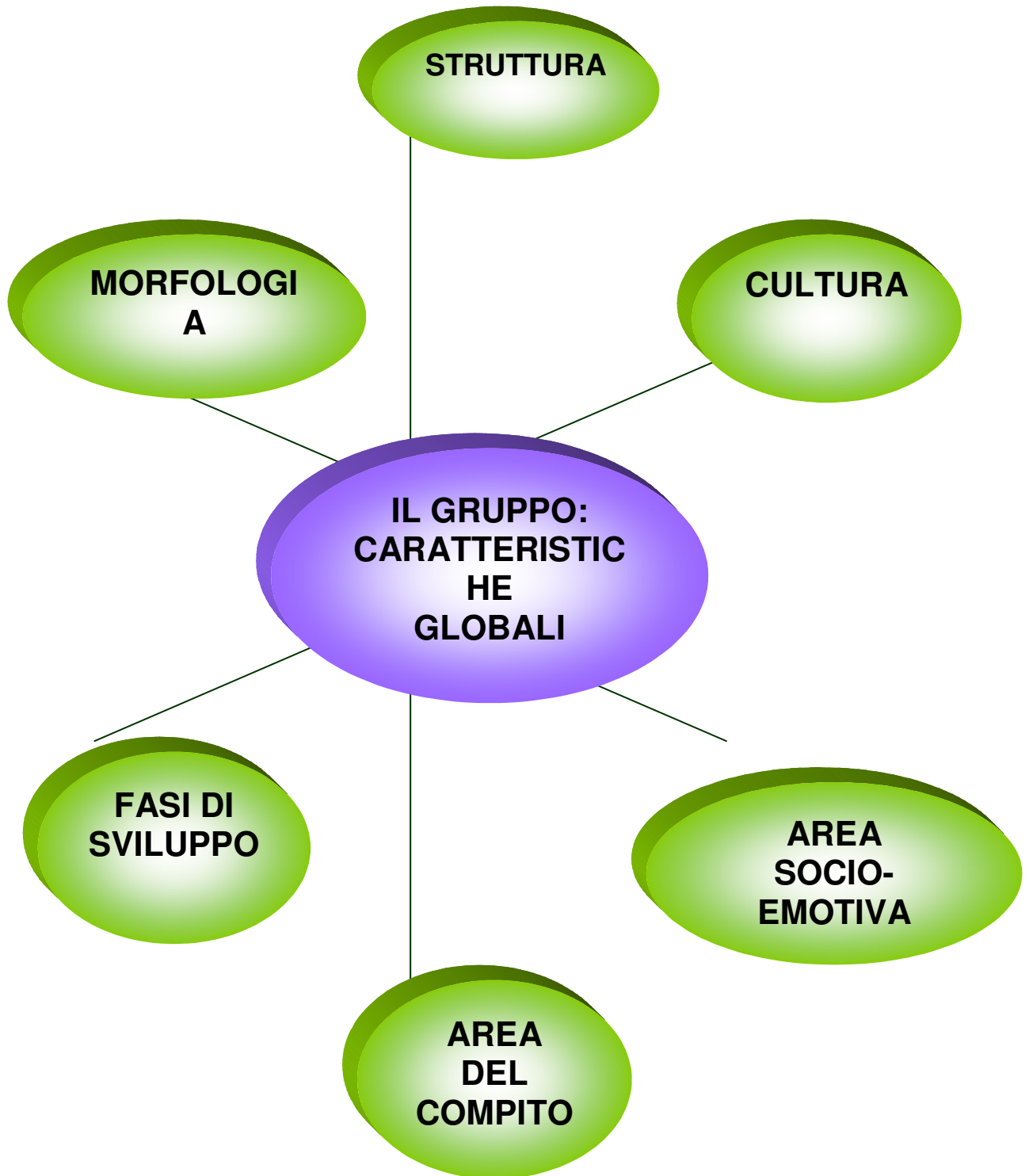
Griglia di lettura di un gruppo

Gli psicologi di comunità considerano il gruppo secondo un'ottica multidimensionale.

Ci sono due **macrocategorie** di lettura del gruppo di lavoro. Un gruppo di lavoro ha, infatti, sempre un obiettivo da raggiungere, quindi un **contenuto**, un prodotto e una modalità di raggiungimento dell'obiettivo, cioè un **processo**.

COMPITO	RELAZIONE
Produttività	Coesione
Partecipazione	Collaborazione
Processi decisionali	Clima

Il gruppo viene quindi letto secondo dimensioni hard e soft...



Dimensioni hard → dimensioni strutturali e di compito



Sono dimensioni legate alla struttura del gruppo ed al raggiungimento del compito

Dimensioni soft → dimensioni di mantenimento e individuali



Sono dimensioni che esprimono l'emotività del gruppo e dei suoi partecipanti

All'interno di queste 2 macrocategorie possono essere individuati 4 gruppi di dimensioni:

- **la dimensione strutturale**
- **la dimensione di compito**
- **la dimensione di mantenimento**
- **la dimensione individuale**

Dimensione strutturale

La dimensione strutturale serve a circoscrivere i confini del gruppo e come dice il nome include variabili che strutturano il gruppo nello spazio e nel tempo.

La dimensione strutturale comprende...

Numerosità

E' possibile determinare tre grandi distinzioni:

piccolo gruppo ➡ fino a 15- 20 persone

medio ➡ da 15-20 a 100-150

grande ➡ oltre 150

I piccoli gruppi sono quelli che la Psicologia di Comunità predilige perché permettono una partecipazione di tutti i membri, un'alta focalizzazione attentiva e un maggior senso di appartenenza.

Per definizione il gruppo è un insieme numericamente ridotto di persone. Già il gruppo superiore a 10 tende spontaneamente a dividersi in sottogruppi. Più il gruppo è numeroso più necessita una struttura formale per mantenere la coesione del gruppo. Per alcuni autori il gruppo ideale è quello che va da 7 a 15 persone. Secondo Casulo invece è 12 perché permette di formare delle coppie, terzetti e quartetti. Il gruppo poco numeroso favorisce la partecipazione di tutti ed un maggior scambio di esperienze. In base alla numerosità cambiano molti parametri come ad esempio il tipo di comunicazione.

Reclutamento

Per reclutamento intendiamo il processo di selezione per la costituzione del gruppo. Esso può essere realizzato dallo stesso conduttore o indipendentemente da lui.

E' bene comunque che il conduttore abbia sempre un'idea, delle informazioni su quale tipo di persone si troverà a gestire. Il reclutamento, quando c'è, implica sempre una scelta che dev'essere consapevole, anche se spesso non pubblica. Esso può essere:

- per affinità intragruppo (età, sesso, nazionalità, ecc.)
- estraneità con l'esterno (diversi da..., contro..., ecc.)
- orizzontale – verticale (pari grado o diverso livello)

La scelta tra omogeneo e eterogeneo dipende dal compito. Quando questo è molto specifico e finalizzato, è meglio un gruppo omogeneo per utilizzare al massimo la competenza e l'esperienza, al contrario quando prevale l'aspetto creativo e dove ognuno deve poter esprimersi al massimo delle sue potenzialità meglio quello eterogeneo. Nei nostri gruppi di formazione è favorita l'eterogeneità sia per età che per provenienza professionale perché lo scambio è più ricco e articolato.

Disposizione spaziale e temporale

Spazio

Lo spazio è la casa del gruppo, rispecchia la storia del gruppo è un'entità invariabile, dà i confini entro i quali le regole sono valide.

Nel programmare e gestire riunioni di gruppo occorre tener conto:

degli spazi (locali più o meno vasti, illuminati, ecc.)

degli arredi (sedie, tavoli, ecc.)

delle attrezzature didattiche (lavagne, cartelloni, ecc.)

del contesto spaziale (è la sede di qualcuno, ci si sente ospiti, estranei?)

Lo spazio è un elemento che condiziona molto la possibilità di comunicare. Se si vuole facilitare una comunicazione circolare è fondamentale far disporre i membri del gruppo in modo circolare.

Tempo

Quanto tempo a disposizione ha il gruppo? Un'ora, tutto il giorno, un mese?

Qual è il contesto temporale? Ci si riunisce di giorno, di sera, durante l'orario di lavoro, fuori dell'orario di lavoro? da quanto tempo non ci si vede?

Comunicazione

La comunicazione riveste un'importanza cruciale nell'esperienza grupale. Gli aspetti della comunicazione che più si integrano con le altre dimensioni strutturali sono:

- messaggi di contenuto e di relazione: nella nostra comunicazione inviamo, insieme ad un'informazione di contenuto, un messaggio relativo alla relazione.
- tipo di comunicazione:
 - ➔ discendente o ad una via (da una persona verso tutte le altre senza un ritorno alla fonte, molto presente nei contesti educativo- didattici)
 - ➔ ascendente (dal gruppo ad una persona, per esempio nelle interviste di gruppo o nel brainstorming)
 - ➔ circolare o a due vie (a due direzioni, sia ascendente che discendente; il nodo di tale comunicazione è il feedback)

Una comunicazione efficace prevede sempre un'alternanza di direzioni comunicative. E' compito del facilitatore curare un equilibrio dinamico e consapevole tra le diverse forme di comunicazione.

Scopi

Perché ci riuniamo?

Gli scopi del gruppo possono essere espliciti o impliciti, univoci o molteplici, coerenti o contraddittori. Naturalmente più la riunione ha scopi ben espliciti e noti a tutti, univoci nel senso che in essi si riconoscono tutti o quasi i partecipanti, coerenti e quindi reciprocamente complementari, più è probabile che sia efficace.

Alcuni possibili scopi di una riunione sono:

- a. scambio e discussione
- b. decisioni (giurie)
- c. informazione/formazione
- d. azione
- e. creatività
- f. negativi (rituali, unicamente formali e manipolative)

Gerarchia-anarchia

Esprime il grado di flessibilità di ruoli di potere e può variare a seconda del tipo di gruppo, ma anche delle circostanze e della fase di vita.

Il leader ha un potere formalmente definito se c'è un riconoscimento esplicito, ufficiale del suo ruolo. In assenza di tale esplicitazione formale il leader ha un potere acquisito spontaneamente. Per individuare un leader "spontaneo" possono essere distinti, rispetto alla discussione, i seguenti indicatori:

- chi propone
- chi decide
- chi esercita attività di controllo.

Più queste funzioni vengono ripetutamente esercitate da una sola persona, più emerge una figura di leader spontaneo.

Formalità-informalità

Esprime il grado di istituzionalità o "spontaneità" di un gruppo.

I primi elementi da prendere in considerazione per individuare il grado di formalità del gruppo considerato sono quelle relative alla sua struttura e al suo "tempo di vita" (da quanto si riunisce, quale evoluzione ha seguito), i ruoli e le cariche assunte dai membri e le regole interne (implicite ed esplicite).

Più ci sono norme più il gruppo è formale.

Pseudo-gruppo

Lo pseudo gruppo è costituito da un insieme di persone che si riuniscono non come individui, ma come facenti parte di altri gruppi, di cui portano le direttive.

I membri sono parti di altri gruppi, per esempio un consiglio comunale ha all'interno vari gruppi.

Il gruppo non è più il mezzo per risolvere il problema (anche quando formalmente questo è l'obiettivo dichiarato), quanto "umiliare" vincere simbolicamente la fazione che è portrice di ordini opposti.

Uno pseudo gruppo si individua spesso nel momento in cui i movimenti, le decisioni interne vanno a interferire con le intenzioni dei gruppi di riferimento (intenzioni che non riguardano tanto la risoluzione di un qualche problema, quanto la vittoria sulle fazioni opposte).

Vi sono alcune caratteristiche che permettono di riconoscere se un gruppo è uno pseudo-gruppo, come:

- che una o più fazioni si riuniscono separatamente prima delle sedute del gruppo per concordare la linea da seguire.
- Tutti i componenti della stessa fazione mantengono sempre la stessa posizione
- C'è la tendenza ad esprimersi in termini di "noi" e "voi"
- Si presta notevole attenzione agli espedienti procedurali che possono favorire la propria parte come guadagnare tempo quando manca qualcuno, far mancare il numero legale
- Non tener conto degli argomenti degli altri, oppure ribatterli tutti quasi che nessuno fosse degno di essere ascoltato.

La situazione di pseudo gruppo è molto difficile da risolvere. Non costituisce una variante di gruppo, ma è proprio una cosa diversa e va affrontata con molti incontri e l'adozione di metodi del tutto diversi dal lavoro di gruppo propriamente detto.