

RACC.	CART.	DOC.
01A	12A	008

# come Lavorare in gruppo

RELAZIONE SVOLTA DAI SEGUENTI  
INSEGNANTI DEL CORSO LAVORATORI  
DEL DISTRETTO DI CASALE MONF.:

- |            |          |                          |
|------------|----------|--------------------------|
| COPPO      | ERMANNO  | <i>Musumeci Loffo</i>    |
| MASSOLO    | CARLA    | <i>Carla Massolo</i>     |
| CALCAGNI   | PIETRO   | <i>Calcagni Pietro</i>   |
| BOCCHIO    | ISABELLA | <i>Bocchio Isabella</i>  |
| PAGLIARINO | ANGELA   | <i>Pagliarino Angela</i> |

## I N T R O D U Z I O N E

Lo schema della relazione è il seguente: si estraggono dapprima i criteri generali che chiariscono il concetto di lavoro di gruppo; la questione viene poi calata nell'ambito delle 150 ore. Si forniscono infine le modalità operative inerenti all'organizzazione di un gruppo e si delinea la metodologia della ricerca come attività precipua del gruppo.

### C O N C E P T I   G E N E R A L I

Dobbiamo precisare che il termine gruppo ha dei chiari limiti quantitativi, in quanto nell'ambito delle 150 ore si parla di piccolo gruppo, cioè con un numero di componenti compreso fra 4 e 6.

Questo in ragione del fatto che ogni persona deve poter comunicare con tutti gli altri membri, essendo essenziale il presupposto che l'interazione fra i partecipanti è una delle prerogative fondamentali del gruppo. Questa interazione fra individui diversi, anche quando l'apprendimento sembra un'impresa strettamente individuale, si manifesta indirettamente.

Infatti leggere libri, esaminare risultati, adoperare strumenti già collaudati da altri, interiorizzare certi interessi prevalenti nell'ambiente in cui si vive, significa entrare in una situazione di rapporti sociali. Perciò il metodo del lavoro di gruppo non è sostanzialmente, una particolare alternativa alle consuete modalità di apprendimento, ma piuttosto un approfondimento di queste.

VI) ci si abitua ad ascoltare le idee degli altri, cercando di capirle e utilizzarle.

VII) trasforma le precedenti imposizioni esterne in scelte con aumento della motivazione all'apprendimento.

Accanto a questi vantaggi, si possono tuttavia registrare alcuni aspetti negativi quali:

I) anche in un gruppo i lavori individuali rimangono chiusi in se stessi e si svolgono parallelamente, di modo che alla fine si mettono insieme i risultati senza saperli organizzare; ne derivano sovente contraddizioni, vuoti e spezzettamenti delle idee.

II) il risultato è di buon livello ma non c'è stata collaborazione; tutto è rimasto concentrato nelle mani di una sola persona, cioè un leader che ha svolto il lavoro affidando agli altri lavori marginali come ad esempio la battitura a macchina.

III) il risultato è scadente perchè chi ha eseguito il lavoro in qualità di leader era solo molto ambizioso ma in realtà senza grandi capacità.

IV) sorgono sempre difficoltà dovute a fattori emotivi; non appena i corsisti si sono conosciuti a fondo, emergono anche i tratti personali non positivi quali egocentrismo, eccessiva verbosità, timidezza accentuata, ecc.

#### SITUAZIONE SPECIFICA 150 ORE

Nei nostri corsi non tutti gli obiettivi precedentemente esposti possono essere conseguiti a causa della particolare

conformazione dei corsi stessi, in riferimento alla diversa estrazione sociale, età, livello culturale di partenza. Sintetizziamo i casi che si sono verificati con maggiore frequenza: I) nei corsi frequentati da giovani si sperava che con la formazione dei gruppi, all'interno dei quali si inseriva anche un lavoratore anziano, i primi avrebbero appreso con maggior impegno acquisendo una autodisciplina. In realtà si è registrata una preoccupante indisciplina, unita ad un totale disinteressamento, che ha scoraggiato anche il più comprensivo di noi insegnanti.

II) i rapporti tra i compagni non erano tutti indirizzati allo aiuto e alla cooperazione reciproca ma nel funzionamento del gruppo alcuni individui rimanevano isolati (per la loro eccessiva timidezza, per paura di essere giudicati, per antipatia personale, ecc.).

III) poichè i risultati conseguiti col lavoro di gruppo sono diversi da quelli ottenuti con metodi tradizionali alcuni lavoratori avevano l'impressione di perdere solo del tempo, senza riuscire a superare quelle difficoltà che ognuno di loro aveva e che, con l'insegnamento individuale, forse avrebbero potuto eliminare.

IV) in molti corsi esiste il problema dell'alfabetizzazione nel senso che esistono alcuni lavoratori che non dispongono nemmeno dei più elementari strumenti culturali, indispensabili per affrontare anche il più semplice lavoro di gruppo. Da qui deriva l'impossibilità di iniziare subito questo tipo di attività. Anche in un secondo tempo i risultati potranno risentire di queste carenze di base.

V) molte volte gli insegnanti non hanno avuto un'esperienza di rette del lavoro di gruppo, e nemmeno una qualsivoglia prepara- zione teorica. Nell'ambito del coordinamento non si è mai trat- tato in maniera chiara e concreta questo argomento, magari con uno specifico corso d'aggiornamento monografico, con l'interven- to di esperti e preparando possibilmente una dispensa. Tutto è lasciato alla personale iniziativa dei docenti, anche quando essi sono alle loro prime esperienze nell'ambito delle 150 ore. In assenza di precisi riferimenti non resta altra alternativa agli insegnanti che fare esperienza imparando insieme ai corsi- sti.

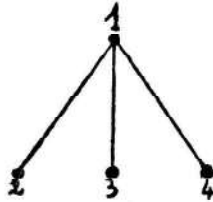
#### LA METODOLOGIA

E' chiaro a questo punto che il metodo della ricerca di gruppo deve essere elaborato proprio a livello dei procedimenti e non restare un invito generico ad abbandonare il lavoro individua- le. Se tanto spesso il lavoro di gruppo fallisce è proprio per chè esso non si svolge secondo una trama metodologica costrui- ta; tale lavoro per funzionare deve avere l'appoggio di un me- todo.

#### RICERCA E LAVORO DI GRUPPO.

Sovente, specie nei primi mesi del corso, può capitare che l'in- segnante si rivolga ai corsisti dotati di una migliore prepara- zione di base per inserirli in un gruppo di lavoratori con no- tevoli difficoltà, onde ricercarne aiuto nel lavoro di alfabe- tizzazione. Questo può essere utile per favorire la socializza- zione e superare l'inibizione di molti a farsi aiutare dai com-

pagni, però non rientra assolutamente nella prassi del lavoro di gruppo. Senza per ora approfondire rileviamo solo che in questo caso si verifica la situazione illustrata dal disegno che, come vedremo più avanti, indica un funzionamento scorretto.



La comunicazione è centralizzata in (1), che condiziona tutto il funzionamento.

Invece sostanza dell'apprendimento e del lavoro di gruppo deve essere, secondo noi, la "ricerca", dove con questo termine si intende "assumere per vero solo ciò che in qualsiasi ambito (teorico, fisico, storico) è stato verificato criticamente con l'utilizzazione di adeguati strumenti". In riferimento a questa definizione risulta che la "ricerca" è da intendere come una attività conoscitiva, unita ad una valutazione analitica e ad una riflessione critica, che verte sul concreto e su problemi reali.

Ai fini di un valido lavoro di gruppo, l'inizio appare, sotto l'aspetto psicologico, uno dei momenti più delicati.

Occorre in partenza soprattutto chiarezza: una situazione confusa, non solo impedisce formalmente un lavoro efficace, ma introduce elementi naturali di resistenza e chiusura, come difesa dai supposti e ignorati pericoli.

Chiarezza quindi in tutte le variabili che comporta la situazione:

- 1) chi sono i partecipanti al lavoro;
- 2) cosa si chiede ai partecipanti in termini di: impiego di

- tempo, di energia, di responsabilità e inoltre dire loro che ci sarà una valutazione finale;
- 3) cosa succede se la riunione fallisce per conflittualità, incomprensione, incapacità o altro;
  - 4) quali sono le fonti delle informazioni e quali delle informazioni sono davvero credibili e provate e quali supposte o prevedibili.

(Un pericolo sempre presente e tanto spesso sottovalutato è l'uso "del codice" e l'aspetto semantico sia delle cose scritte sia delle cose dette.)

In particolare noi riteniamo utile sottolineare che, affinché il lavoro della ricerca risulti proficuo, occorra seguire cinque fasi fondamentali:

- a) scelta del problema da affrontare nel quadro di un argomento più ampio mediante discussione con tutto il corso. Occorre saper isolare il problema da sottoporre a indagine delimitandolo con chiarezza, avendo ben presente lo scopo per cui si vuole attuare la ricerca, poichè nella scuola questa può essere valido strumento di apprendimento.
- b) raccolta dei dati di base sul problema scelto, attraverso un esame bibliografico e una osservazione diretta.

A questo riguardo noi facciamo rilevare che è fondamentale la guida dell'insegnante per l'acquisizione della capacità di consultazione delle fonti informative e per mettere in luce se ciò che i lavoratori leggono è effettivamente compreso. L'acquisizione di dati attraverso una osservazione diretta della realtà (es. interviste, partecipazione a riunioni, ecc..) è impossibile da effettuare a causa della mancanza materiale di tempo per i lavoratori.

c) formulazione delle ipotesi di lavoro.

Si tratta di far sorgere interrogativi al problema scelto, di prendere in considerazione solo qualcuno di questi per cercare di dare una risposta. Quest'ultima non deve essere solo una supposizione, ma deve fondarsi sui dati raccolti precedentemente. Tale ipotesi deve essere perciò uno strumento che indirizza il percorso della ricerca. In questa fase il ruolo dell'insegnante è molto importante in quanto i problemi vanno scelti non solo per la loro rilevanza ma anche in relazione alla accessibilità degli strumenti a disposizione. Diversamente la ricerca deve essere ridimensionata o abbandonata.

d) verifica delle ipotesi.

Tale verifica non serve solo a confermare ciò che già si sapeva, anzi è qualcosa di nuovo perchè è la dimostrazione precisa di ciò che a livello di ipotesi è ancora indeterminato. Verificare una ipotesi non significa però raggiungere una certezza assoluta in quanto si rimane sempre nel campo delle probabilità, operando la ricerca su un campione che è rappresentativo di un tutto ma non coincide necessariamente con esso.

Le tecniche di verifica possono essere svariate; noi citiamo le seguenti:

- 1) lettura, analisi e valutazione critica di documenti;
- 2) compilazione di questionari (da distribuire), oppure effettuazione di interviste;
- 3) tabulazione ed elaborazione dei dati raccolti.

e) stesura della relazione finale.

Secondo noi nella relazione finale devono figurare tutte le fasi attraverso cui si è svolta la ricerca, cioè: problema scelto, raccolta di dati, ipotesi di lavoro, verifica di tale ipotesi con relative tecniche ed in ultimo anche errori e limiti, se esistono, di tale ricerca.



Per passare dall'astratto al concreto, riteniamo utile fare un esempio pratico di come si possa impostare una ricerca. Supponiamo che l'argomento scelto sia: "I giovani e la droga: aspetti sociali".

Sarà necessario, per evitare dispersioni ed inutili perdite di tempo, che venga fissato un congruo numero di lezioni da dedicare a questa ricerca.

Il gruppo deve prendere contatto all'inizio con le fonti di informazione che possono essere quotidiani, riviste, pubblicazioni o libri sulla droga. La lettura di tali fonti deve permettere una raccolta sistematica di dati: quanti sono i giovani dediti alla droga, quale è la loro età media, quale è il sesso cui appartengono, quali regioni o centri presentano tale fenomeno più diffusamente, quali sono le classi sociali più rappresentate.

Nella raccolta dei dati l'insegnante di scienze può trovare modo di fare applicare concetti matematici quali: imparare a consultare una tabella, ricavare da questa i dati che interessano, darne, se è possibile, una rappresentazione grafica, trovare la distribuzione percentuale o frazionaria, ecc.

Parallelamente l'insegnante di lingua straniera potrà essere di valido aiuto nella comprensione dei testi letti e nella conoscenza di vocaboli stranieri o di termini tecnici.

Terminato questo lavoro preliminare, il gruppo deve formulare le ipotesi riguardo alle ragioni che spingono i ragazzi alla droga.

Supponiamo che il gruppo abbia formulato numerose ipotesi e che principalmente sia orientato verso le seguenti:

a) difficile situazione familiare;

- b) cattive compagnie;
- c) mancanza di affetto;
- d) desiderio di provare nuove emozioni.

Come verificare queste ipotesi? Noi suggeriamo di costruire in sieme ai lavoratori un questionario da distribuire ai ragazzi frequentanti la scuola media e agli operai delle fabbriche. Riteniamo utile dare qui alcuni chiarimenti sul significato del questionario e sul modo di costruirlo.

### IL QUESTIONARIO.

Questo strumento, come il lavoro di gruppo, non è altro che un approfondimento di modalità operative alle quali si ricorre comunemente per ottenere informazioni. Porre una domanda e analizzare la risposta è una pratica quotidiana cui tutti ricorriamo. A prima vista dunque si potrebbe pensare che basti compilare un elenco di domande su un certo argomento e valutare globalmente le risposte. Purtroppo la questione non è così semplice. Anzitutto occorre porre le domande in maniera che la interpretazione da parte di chi risponde non dia luogo a dubbi; in altri termini occorre avere la ragionevole certezza che un individuo capisca quello che gli chiediamo. Perciò:

- I) non dare per scontato il significato dei termini;
  - II) evitare, nei limiti del possibile, termini opinabili o legati a ideologie personali;
  - III) evitare domande irrilevanti o ambigue;
  - IV) evitare tendenziosità suggerite da personali convinzioni;
  - V) non suggerire le risposte;
  - T) non chiedere cose che il soggetto non può ricordare agevolmente o che comportano calcoli e sforzi mnemonici che egli non è solito fare.
- Le cose si complicano quando si richiedono opinioni o atteggiamenti.

menti su determinati fatti; in questo caso un individuo può nascondere il proprio atteggiamento ed esprimere invece opinioni socialmente accettabili, oppure non sapere egli stesso che atteggiamento tenere. Qui l'analisi delle risposte e delle domande richiederebbe l'opera di un esperto altamente qualificato. Occorre dunque, nei limiti del possibile, evitare l'area delle opinioni personali.

#### STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

I punti essenziali della stesura di un questionario sono i seguenti :

- I) abbozzo provvisorio ;
- II) colloquio libero e informale con altri colleghi per avere suggerimenti di aggiunte e modifiche ;
- III) pre-testing con alcuni soggetti, per chiarire i punti eventualmente ambigui;
- IV) messa a punto definitiva.

Per quanto riguarda le domande, si è soliti distinguerle in due tipi:

#### I) FORMA CHIUSA

Prevede risposte del tipo si/no oppure niente, pochissimo, poco, abbastanza, molto.

#### II) FORMA APERTA

Il soggetto risponde liberamente con parole sue. Può essere utile anche la forma mista. Ad esempio:

1) Ritenete che l'educazione delle bambine debba essere diversa da quella dei bambini? SI/NO

1<sup>a</sup>) In caso affermativo, quale deve essere la differenza?

Nel caso della seconda domanda sorge il non semplice problema di catalogare le risposte in classi che, a giudizio del ricercatore, abbiano lo stesso significato.

Altri punti da considerare sono i seguenti:

- I) non esigere subito la restituzione dei questionari ma lascia

re un ragionevole intervallo di tempo;

II) sollecitare due o tre volte, dopo la scadenza, la restituzione;

III) tenere presente che la non restituzione altera la significatività del campione di individui scelti, in quanto non solo è più piccolo, ma è anche costituito solo da individui interessati alle questioni trattate.

Per una ulteriore verifica si potrà prendere contatto con esperti del problema ,psicologi ,operatori sociali ecc...

Al termine di questo lavoro si farà una tabulazione dei questionari e si elaboreranno i dati, traendo le conclusioni.

#### MODALITA' OTTIMALI DI LAVORO NEL GRUPPO

##### PROCESSO DEL LAVORO DI GRUPPO

Il progresso nel gruppo verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati, non è in generale lineare. Anche se è difficile fornire una tendenza generalizzata ,noi abbiamo osservato che il processo si presenta spesso così:

I) inizio lento ,metodologicamente confuso: gli obiettivi non sono mai sufficientemente chiari. Molti stanno in silenzio.

II) progressi più veloci dopo un certo periodo di tempo, quando si è trovata una metodologia valida e gli obiettivi sono chiari. Parlano tutti o quasi.

III) momento di crisi: il progresso si arresta e qualche volta si fanno passi indietro. Alcuni prospettano dubbi e bloccano il lavoro.

IV) appianati finalmente i dissensi, si procede abbastanza rapidamente verso il risultato finale.

##### EFFICIENZA DEL GRUPPO

Difficile è però misurare l'efficienza del gruppo. E' ragionevole pensare che l'efficienza riguardi almeno due aspetti fondamentali:

I) il pieno raggiungimento dell'obiettivo prefissato in un tempo accettabile e con l'impiego di mezzi normali.

II) la soddisfazione di tutti i componenti il gruppo.

I segni distintivi di un gruppo che lavora in modo efficiente sono, secondo noi, i seguenti:

I) si discute molto e da parte di tutti ma senza uscire da tematiche riguardanti il tema prescelto;

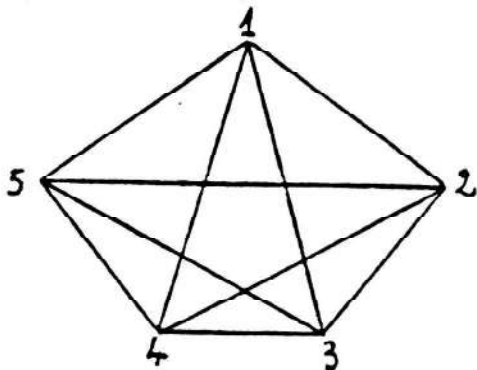
II) i membri si ascoltano reciprocamente; ogni idea è discussa; nessuno ha timore di proporre idee che possano sembrare sciocche;

III) in caso di disaccordo se ne cercano le ragioni, senza abbandonarsi a tentativi di soffocazione e soppressione del conflitto;

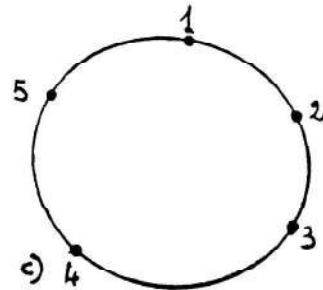
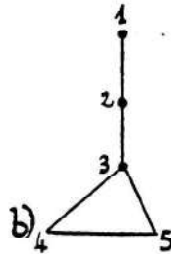
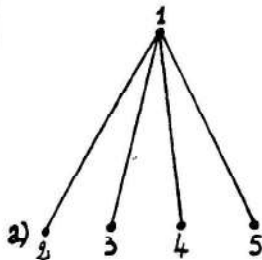
IV) la critica è frequente e franca. Anche le osservazioni personali sono aperte.

V) non esiste una lotta per assumere la funzione di leader nel gruppo.

Inoltre il buon funzionamento del gruppo si può osservare anche dal modo in cui avvengono le comunicazioni all'interno di esso: esiste infatti una rete di comunicazioni che per un gruppo formato da cinque persone in condizioni ottimali dovrebbe essere rappresentata graficamente dalla seguente figura.



Tipiche invece di funzionamento scorretto nell'ambito del gruppo sono le seguenti situazioni, rappresentate in figura:



In figura (a) la comunicazione è centralizzata in 1 (leader) che condiziona il funzionamento del gruppo.

In figura (b) solo 3, 4, 5 fanno dialogo completo che per 2 è mediato da 3 e per 1 da 2.

In figura (c) la comunicazione è solo circolare per cui ciascuno ha rapporti diretti solo con i vicini e mediati con tutti gli altri.

#### Bibliografia.

- Montobbio-Profumo, Gruppo e ricerca a scuola. Ed. Guaraldi 1974  
Luft J., Introduzione alla dinamica del gruppo. Nuova Italia 1974  
Scuola e didattica n. 17 1979/80 pagg. 13 - 14 - 15.  
F. De Bartolomeis, La ricerca come antipedagogia. Feltrinelli.