



Università degli Studi di Firenze - Facoltà di Scienza della  
Formazione

Laboratorio **Tecnologie** dell' **Educazione**

Raccontarsi, condividere e apprendere in rete:  
dai Blog al Podcasting

Nuovi modelli comunicativi per la scuola

Chi scrive (e Quanto scrive) sui blog?





# Chi scrive





[http://beta.dada.net/cgi-bin/sn\\_my/login.chm?uri=%2Fcgi-bin%2Fsn\\_home%2Fmain.chm](http://beta.dada.net/cgi-bin/sn_my/login.chm?uri=%2Fcgi-bin%2Fsn_home%2Fmain.chm)

Ultime **foto** e **video** inviati dai Blogger

The grid contains numerous small images, many with a camera icon in the top-left corner. The images include: a waterfall, a night scene with people, a woman in a fur coat, a book cover titled 'Storie di corruzione e di fantasmi', a man with a surprised expression, a close-up of a woman's face, a man's face, a couple walking, a woman at a table, a grid of many small faces, a waterfall, a close-up of a woman's face, a red abstract portrait, a pig and a lamb, a woman in a red top, a man in a suit, a close-up of a woman's face, a waterfall, a couple walking, a woman in a red top, a man in a suit, and a close-up of a woman's face.

# Chi scrive

**Mettiti al centro del mondo!**

**Crea il tuo blog e condividi con i tuoi amici idee, immagini e video, da web e da cellulare!**



# Dove

Scritto da Mobspace at 11:05 | Commenti (0) | Trackbacks (0)



Scritto da Mobspace in Tsemppi at 13:05 | Commenti (0) | Trackbacks (0)

tiscali.blog

postato da: semplicementeFabrizio | 11:41 | commenti (15)

posted by paolavins 13:02 | [commenti](#)

posted by paolavins 11:41 | [commenti \(1\)](#)

posted by paolavins 10:16 | [commenti](#)

Postato da: [CharlieBrown](#) il 13/04/2006 11:10 | [link](#) | [commenti \(2\)](#)  
[mondopiccolo](#), [pensierini](#)



**Il Blog di Beppe Grillo**

14 Aprile 2006

Il tramonto degli inceneritori/2

Postato da Beppe Grillo alle 15:44 in Salute/Medicina | [Commenti \(23\)](#)  
[Scrivi](#) | [Iscriviti](#) | [Invia ad un amico](#) | [GrilloNews](#) | [La Settimana](#) | [Trackback \(0\)](#)

venerdì 14 aprile 2006





## Strumenti per la collaborazione on-line

Per la buona riuscita di un progetto eTwinning è indispensabile la comunicazione tra i partners interessati. Per "mettersi in contatto" in modo efficace sono stati e vengono tuttora sviluppati molti strumenti adatti allo scopo.





## Strumento Principale

- Twinspace

## Altri Strumenti

- Blog
- Magazine Factory

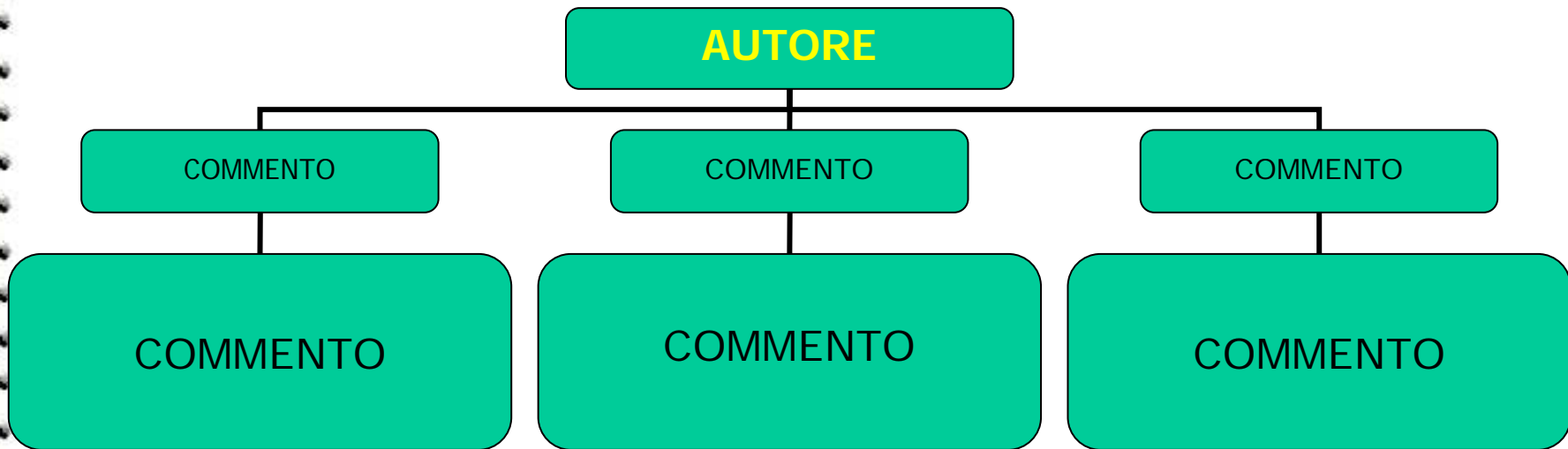
## Nuovi Strumenti

- Wideboard
- Pod casting
- Media Synchron



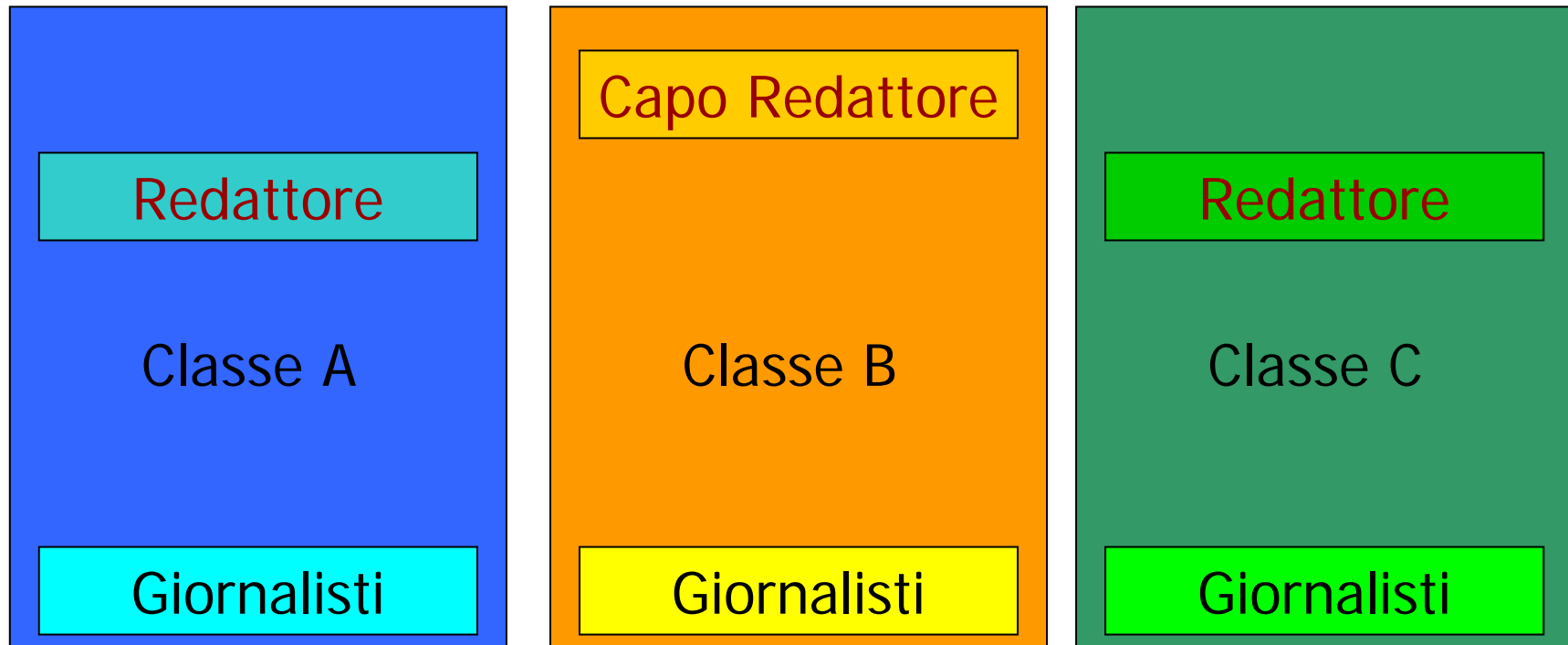


<http://www.beppegrillo.it/>





# Il percorso Soave







Il "percorso\_soave"

[ [2002/2003](#) ] - [ [2003/2004](#) ] - [ [2004/2005](#) ]

grazie agli amici pelosi  
ed a Mario Lodi

tesse la tela di fili sino a raggiungere altre scuole:

- Scuola dell'Infanzia Istituto Comprensivo "Don Milani" di Latina
- Scuola dell'infanzia Istituto Comprensivo "monsignor Saba" di Elmas (CA)
- Scuola dell'Infanzia Istituto Comprensivo "Thomas Mann" Milano \*
- Scuola dell'Infanzia "Mazzini" (Bari)
- Scuola primaria Istituto Comprensivo Como Rebbio \*
- Scuola primaria Istituto Comprensivo Don Milani di Latina
- Scuola primaria Istituto Comprensivo "Thomas Mann" Milano \*
- Scuola primaria "I.Nievo" Soave (Verona)

\* Quelle di Como e di Milano sono due scuole in Ospedale  
che hanno preso parte al progetto [HSH@Teacher](#)

<http://www.edidateca.it/edidablog/blogs//index.php?blog=68>



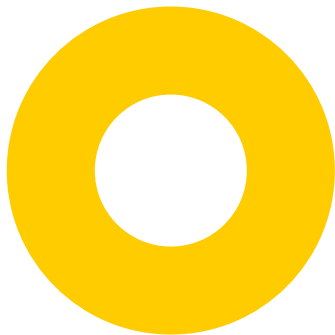
ID	post_aut hor	post_issue_date	post_mod_date	post_status	ale	post_content	post_title	post_urltitle
614	80	30/10/2005 7.50	03/12/2005 17.16	published	IT-IT	clao Linda, non sto più nel "pebo" non vedo fora di poter ti dare qualche	Mall de 130 Ottobre 2005 [Intuzia Elnas -CA]	mail de 130 ottobre 2005
616	82	02/11/2005 7.56	03/12/2005 17.19	published	IT-IT	clao Linda,	Mall de 102 Novembre 2005 [primaria Milano]	mail de 102 novembre 2005
617	82	03/11/2005 8.00	03/12/2005 17.27	published	IT-IT	<a href="http://www.descrittiva.it/cap/0506/bdl_milano01.htm">http://www.descrittiva.it/cap/0506/bdl_milano01.htm</a>	Mall de 103 Novembre 2005 [primaria Milano]	mail de 103 novembre 2005
618	82	05/11/2005 8.02	03/12/2005 17.28	published	IT-IT	mi sono iscritta al gruppo pebo e ho visto che hai già allegate le foto dei ditegli dei bambini. Ti ricordi Paola di Como?	Mall de 105 Novembre 2005 [primaria Milano]	mail de 105 novembre 2005
619	10	05/11/2005 8.09	03/12/2005 17.29	published	IT-IT	e comi nuovamente a volare le nitine nuove.	Mall de 105 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 105 novembre 2005
620	10	05/11/2005 8.13	03/12/2005 17.30	published	IT-IT	come anticipato, ti lavo la scie da progetto:	Mall de 105 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 105 novembre 2007
621	80	05/11/2005 8.17	03/12/2005 17.31	published	IT-IT	qui la scie già è tempo di sagre, e di tutti gli odori de l'arbitrio... a scioria ci siamo predispone do per accogliere i nuovi amici pelosi, a dispetto de le più occupazioni de gli insegnanti i bambini saranno te liscio di questa novità!!	Mall de 105 Novembre 2005 [Intuzia Elnas -CA]	mail de 105 novembre 2008
623	82	05/11/2005 8.21	03/12/2005 17.31	published	IT-IT	qu' l'orece è un po' rigido e un po' e i profum i sono que illi de gli	Mall de 105 Novembre 2005 [primaria Milano]	title 81
624	82	05/11/2005 8.22	03/12/2005 17.32	published	IT-IT	ho letto tutto quello che mi hai mandato e mi sembra che vada tutto benissimo	Mall de 105 Novembre 2005 [primaria Milano]	mail de 105 novembre 2009
625	85	09/11/2005 8.45	03/12/2005 17.32	published	IT-IT	sono Paola di Como (giro do tu mi conosci così), ho compilato la scie da di iscrizione e se i prossim giorni l'firma de rona po' d'firmare da dare a Marb Lodi.	Mall de 109 Novembre 2005 [primaria Com d]	mail de 109 novembre 2005
627	10	12/11/2005 8.49	03/12/2005 17.33	published	IT-IT	scrisse e ripendo solo ora, ma sono stata poco a casa in questi giorni.	Mall de 112 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	title 82
628	87	16/11/2005 9.04	03/12/2005 17.33	published	IT-IT		Mall de 116 Novembre 2005 [primaria Soave]	mail de 116 novembre 2005 da soave
629	10	17/11/2005 9.10	03/12/2005 17.34	published	IT-IT	grazie per la proposta (in place!), ti riporto nuovamente qui di seguito la quanto ci sono state questa mattina due nuove iscrizioni.	Mall de 117 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 117 novembre 2005 Intuzia Lathia
630	79	17/11/2005 9.21	03/12/2005 17.36	published	IT-IT		Mall 17 Novembre 2005 [Verona]	mail 17 novembre 2005 verona
631	10	17/11/2005 9.23	03/12/2005 17.36	published	IT-IT	a proposito de la precedente con il caccione (che copio&ampli colto per informare anche i nuovi iscritti) aggiungo il riferimento alla pagina	Mall 17 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail 17 novembre 2005 Intuzia Lathia
632	80	18/11/2005 9.29	03/12/2005 17.37	published	IT-IT		Mall de 118 Novembre 2005 [Intuzia Elnas -CA]	mail de 118 novembre 2005 Intuzia Elnas
633	10	19/11/2005 9.30	03/12/2005 17.37	published	IT-IT	ricorda... prima di spedire il pacco... tal te foto e fotocopie di quanto l'uti e manda con il caccione al resto de l'gruppo con il messaggio	Mall de 119 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 119 novembre 2005 Intuzia Lathia
634	80	19/11/2005 9.33	03/12/2005 17.38	published	IT-IT	ma mi sembra non sia arrivato niente.	Mall de 119 Novembre 2005 [Intuzia Elnas -CA]	mail de 119 novembre 2005 Intuzia Elnas
635	79	19/11/2005 9.36	03/12/2005 17.38	published	IT-IT		Mall de 119 Novembre 2005 [Verona]	mail de 119 novembre 2005 verona
636	85	19/11/2005 9.38	03/12/2005 17.39	published	IT-IT	va benissimo ciò che hai scritto!	Mall de 119 Novembre 2005 [primaria Com d]	mail de 119 novembre 2005 primaria com d
637	10	02/12/2005 9.39	03/12/2005 17.39	published	IT-IT	per il libro, aspettiamo cosa ci consiglia Marb Lodi (penso) mi sembra di aver capito che non valere quello che aveva pensato in origine e che lo messo in linea.	Mall de 120 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 120 novembre 2005 Intuzia Lathia
638	10	20/11/2005 9.42	03/12/2005 17.41	published	IT-IT		Mall de 120 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 120 novembre 2005 Intuzia Lathia
639	10	22/11/2005 9.44	03/12/2005 17.43	published	IT-IT	ho chiesto informazioni rispetto alla possibilità di usare le foto sul luse de "arbitriamente" se lo spazio blog	Mall de 122 Novembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 122 novembre 2005 Intuzia Lathia
640	80	23/11/2005 9.47	03/12/2005 17.45	published	IT-IT	abbiamo pubblicato una foto de l'ostro	Mall de 123 Novembre 2005 [Intuzia Elnas -CA]	mail de 123 novembre 2005 Intuzia Elnas
643	80	28/11/2005 9.59	03/12/2005 17.49	published	IT-IT	in questi giorni trascorri il sonno accavalato tutta una serie di attività che non ci hanno permesso di preparare il pacco per fam lo Mario Lodi. speriamo sia pronto almeno per questa settimana.	Mall de 128 Novembre 2005 [Intuzia Elnas -CA]	mail de 128 novembre 2005 Intuzia Elnas
644	10	01/12/2005 10.03	03/12/2005 17.45	published	IT-IT		Mall de 101 Dicembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 01 dicembre 2005 Intuzia Lathia
648	10	03/12/2005 11.18	03/12/2005 11.18	published	IT-IT	ho messo in la pagina de dicata al Percorso Soave da quanto mi sembra di aver capito, tutti si stanno muovendo verso una corrispondenza cartacea, di que sto lo gli' parlato con l'azione colle gie di Lathia (Elnas, Tina, Ivana, Rossana, Teresa) e sentto per ne l'altro sta Aldo (Gardesio) che Marb Lodi (Lombardia); a questo proposito si sta proprio e alizzando il pacco postale per ciascuna scuola.	Mall de 103 Dicembre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 103 dicembre 2005 Intuzia Lathia
649	87	03/12/2005 15.41	03/12/2005 15.43	published	IT-IT		Mall de 103 Dicembre 2005 [primaria Soave]	mail de 03 dicembre 2005 primaria soave
650	10	14/10/2005 16.35	03/12/2005 16.53	published	IT-IT		Percorso SO AVE	title 85
651	10	15/10/2005 16.48	03/12/2005 16.50	published	IT-IT	ho appena scritto per telefono Luciana e le ho detto di te e de l'progetto dedicato ai nostri amici pelosi.	Mall de 115 Ottobre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 115 ottobre 2005 Intuzia Lathia
652	87	23/10/2005 16.54	03/12/2005 17.04	published	IT-IT	bona domenica!	Mall de 123 Ottobre 2005 [primaria Soave]	mail de 123 ottobre 2005 primaria soave
653	10	29/10/2005 17.16	03/12/2005 17.18	published	IT-IT	e de com'ora con un primo punto de la distribuzione.	Mall de 129 Ottobre 2005 [Intuzia Lathia]	mail de 129 ottobre 2005 Intuzia Lathia
654	87	31/10/2005 17.21	03/12/2005 17.25	published	IT-IT	ho letto il tuo messaggio e ti ho telefonato a Marb per sentir do gli la	Mall de 131 Ottobre 2005 [primaria Soave]	mail de 131 ottobre 2005 primaria soave

# Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo

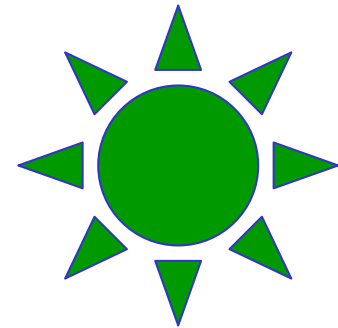
Chi lavora in gruppo diviene gruppo di lavoro (GdL)

Dal GdL dipende:

- Successo
- Futuro
- Identità



del gruppo





# Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo

C'è un passaggio graduale  
da G (= gruppo) a GdL (= gruppo di lavoro)

si passa per un processo che si chiama "team building" =

- Attività concreta
- Modalità di intervento
- Spazio di intervento

per porsi all'esterno come soggetto sociale  
tra soggetti organizzativi



# Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo

L'organizzazione, grazie ad una leadership professionale, diviene così rete di relazione e di idee.



## Punti fermi:



- **luoghi comuni:**

avere all'interno del GdL persone preparate e valide

- **committenza organizzativa:**

definire dei compiti

- **autodeterminazione:**

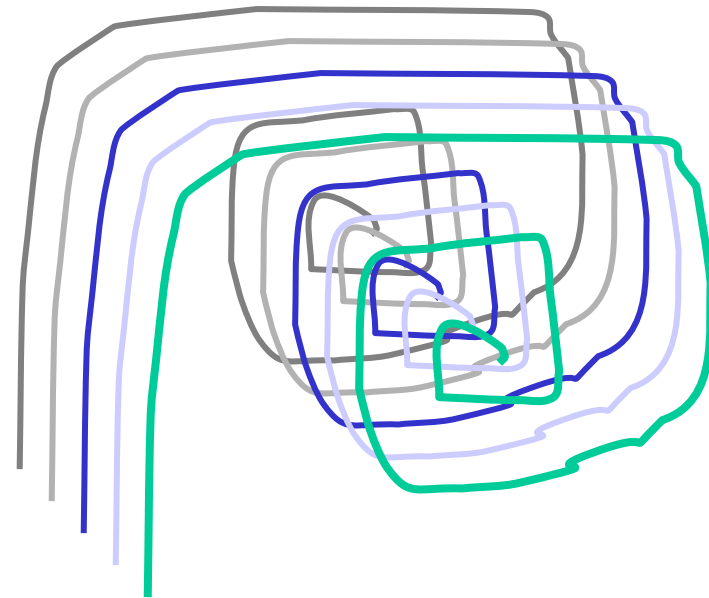
garantire il funzionamento attraverso prestazioni e apprendimento del *saper essere gruppo*



# Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo

Le sette variabili del "team building" (modello di intervento entro il quale si analizzerà la *condizione di efficacia* e la *coerenza*)

- 1 obiettivo
- 2 metodo (e norme)
- 3 ruoli
- 4 leadership
- 5 comunicazione
- 6 clima
- 7 sviluppo



# 1. Obiettivi



## CONDIZIONI DI EFFICACIA

Il GdL non può essere efficace se non ha definito un obiettivo da raggiungere e se l'obiettivo non è condiviso da tutti

In questo caso l'obiettivo può essere

- il risultato atteso dal GdL
- ciò che ha portato alla creazione del GdL

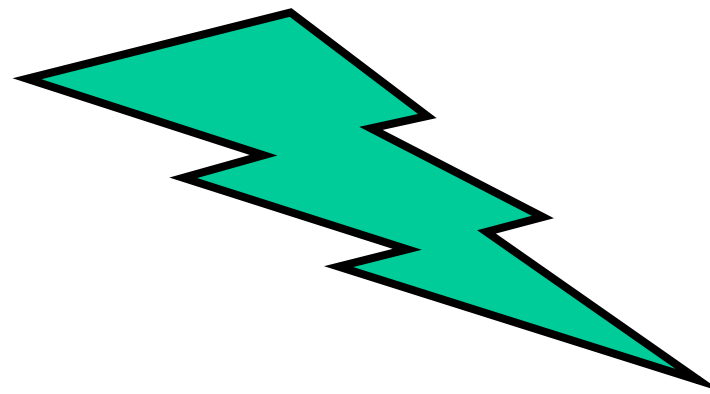
Se si hanno scarsi risultati, quindi, ciò indica:

- mancanza di chiarezza nella definizione dell'obiettivo
- scarsa coesione tra i membri

# 1. Obiettivi



All'inizio non è facile definire un obiettivo in quanto ciascun membro tenderà a dare una interpretazione personale all'obiettivo (ciascun individuo porta con sé nel gruppo propri stili dei pensiero, bisogni, aspettative....)





# 1. Obiettivi



Due condizioni fondamentali per la creazione di un gruppo efficace di lavoro:

- ciascun componente deve conoscere con precisione l'obiettivo da raggiungere
- identificazione dei membri con l'obiettivo comune

ciò permetterà a tutti di

- agire
- conseguire risultati

e richiederà l'attribuzione di una buona parte del tempo iniziale dedicato alla chiarificazione e definizione dell'obiettivo.

Durante questo tempo i membri realizzeranno un contratto tra i membri ed il gruppo.

# 1. Obiettivi



Uno dei luoghi comuni è quello di attendere che sia l'organizzazione a dare e definire l'obiettivo.

L'organizzazione può definire gli obiettivi dal proprio punto di vista, mentre il gruppo deve

- chiarirlo
  - comprenderlo
  - misurarlo
  - interpretarlo
- ... fino a farlo diventare proprio

Ovviamente l'obiettivo dell'organizzazione non può essere opposto a quello del GdL

# 1. Obiettivi



L'organizzazione è un osservatore  
più lontano dal problema

Il GdL è un osservatore più vicino al problema

Se "i punti" coincidono vuol dire che il G non ha acquisito il suo  
punto di vista e non ha un suo obiettivo

La condivisione porta ad un contratto

*e condividere l'obiettivo vuol dire  
costruire un a realtà futura ora ignota ma possibile  
sulla base di una realtà presente e nota*

= attivare attività di confronto, di negoziazione, di ipotesi, di  
progetto

# 1. Obiettivi



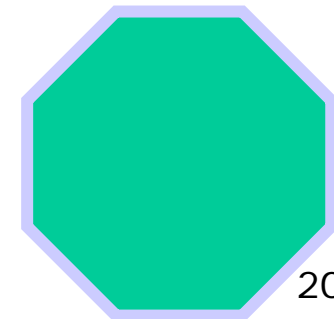
La strada possibile:

obiettivo:

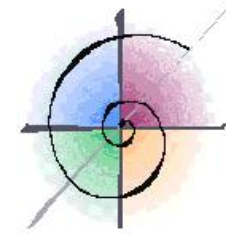
- definito in termini di risultati (scritto)
- costruito su fatti, dati osservabili, risorse disponibili
- finalizzato in modo esplicito
- chiarito e articolato in compiti
- perseguibile
- valutato (un obiettivo non chiaro non dà possibilità al G di verificare il lavoro)

attraverso:

- conoscenza (individui e situazione)
- confronto
- negoziazione



## 2. Metodo



### CONDIZIONI DI EFFICACIA

Metodo inteso come:

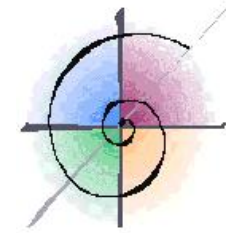
- principi e criteri che orientano, informano e guidano l'attività del gruppo
- i modi e le modalità di funzionamento che strutturano, organizzano e articolano l'attività

Il metodo ha come riferimento le norme operative (= regola di lavoro)

- regolare i conflitti
- stabilire livelli di uniformità

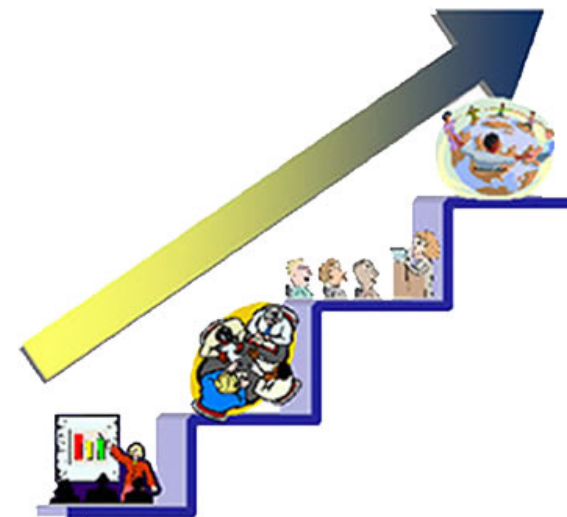
Il metodo richiede adeguamento continuo e riconoscimento di una forma di pensiero sovraindividuale

## 2. Metodo

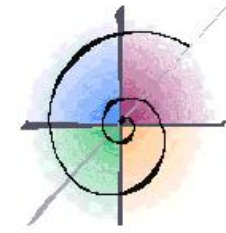


Cinque momenti/attività possibili

1. analisi delle risorse e dei vincoli
2. discussione
3. decisione
4. pianificazione dell'uso del tempo
5. uso degli strumenti di problem solving



## 2. Metodo



### 1. analisi delle risorse e dei vincoli

- i componenti con le proprie capacità professionali;
- l'organizzazione;
- il tempo..

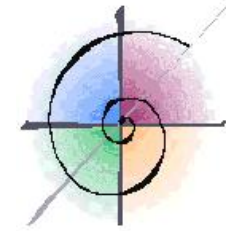
E' il momento in cui il gruppo esamina e **verifica** ciò di cui dispone in termini di conoscenze e di strumenti per raggiungere gli obiettivi = esame della realtà

SIAMO ANCORA  
VIVI!  
CALMA.  
ASPETTIAMO  
LA VERIFICA.



Linda Giannini e Carlo Nati

# 2. Metodo



## 2. discussione

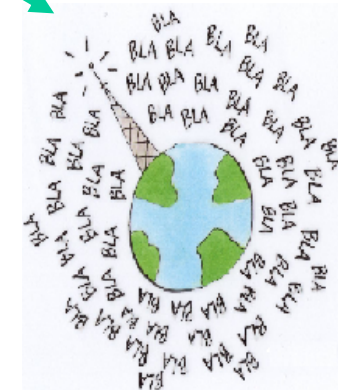
La "regola":  
dialogo e confronto non *conversazionale* ma *pragmatico*

Possiamo avere tre modalità di discussione:

- giro di tavolo
- iscrizione a parlare
- a ruota libera

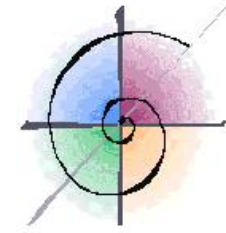


Ognuno di questi metodi ha vantaggi e svantaggi





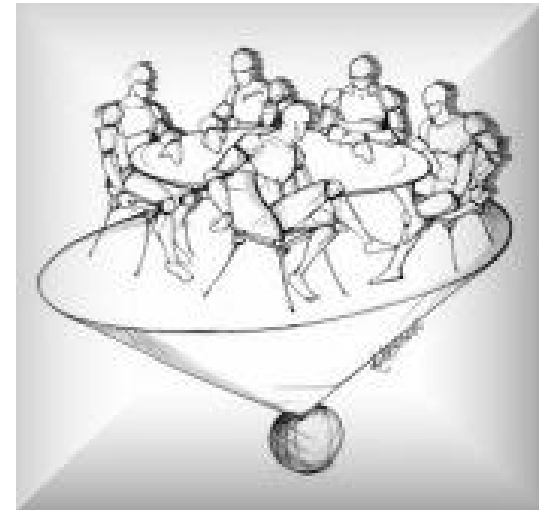
## 2. Metodo



### 2. discussione : Giro di Tavolo

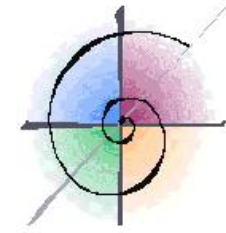
Serve a dare una possibilità di intervento a chi altrimenti resterebbe in silenzio (specie in situazioni di litigio).

Funziona poco quando il gruppo è numeroso e non portato all'ascolto





## 2. Metodo



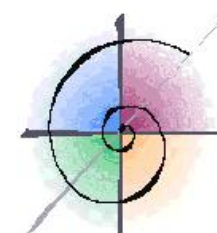
### 2. discussione : Iscrizione a parlare

Garantisce maggiore flessibilità ma a volte favorisce la polarizzazione delle idee e la ripetitività



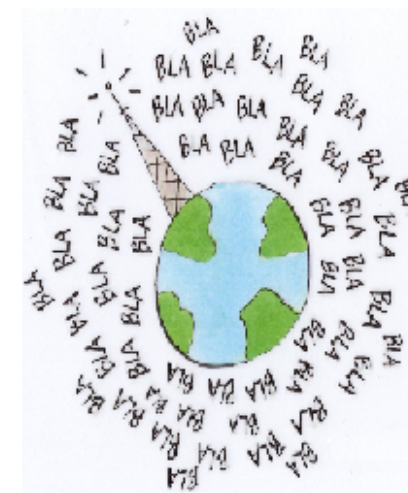


## 2. Metodo



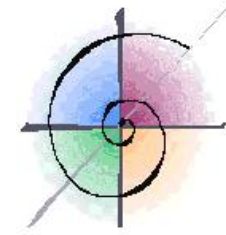
### 2. discussione : A ruota libera

La discussione *a ruota libera* lascia il gruppo lavorare senza un metodo, in una situazione di apparente libertà e partecipazione, ma senza apprendimenti e cambiamenti effettivi. Funziona se si è previsto uno spazio aperto finalizzato al brainstorming per la produzione di idee spontanee e creative.



Linda Giannini e Carlo Nati

## 2. Metodo



### 3. decisione

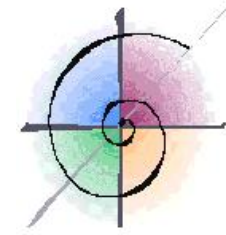
Si tratta del metodo più usato, quello della decisione a maggioranza che ha, però insito il rischio della poca condivisione dell'obiettivo.

A volte si tratta del *metodo a imbuto* che prevede la non possibilità, una volta presa una decisione, di tornare indietro.

E' preferibile scegliere il *metodo a scelte pesate*



## 2. Metodo

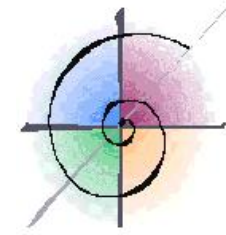


### 4. pianificazione dell'uso del tempo

Le solite frasi sul tempo come giustificazione di eventuali insuccessi sottolinea una non buona pianificazione e gestione e nasconde la difficoltà di affrontare i contenuti del lavoro.



## 2. Metodo



### 4. pianificazione dell'uso del tempo

Si può pianificare una sorta di scaletta completa di definizione-pianificazione dei tempi

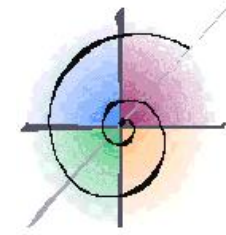
- periodo iniziale di *acclimatamento*
- periodo di *definizione dei compiti* (perché siamo qui?)
- periodo di *presa di decisione* (cosa dobbiamo fare?)
- periodo di *conclusione* (chi fa? che cosa? Come e quando?)



Linda Giannini e Carlo Nati



## 2. Metodo



### 4. pianificazione dell'uso del tempo

Utile può essere l'uso di un'agenda di lavoro

Il gruppo potrebbe rispondere alle seguenti domande:

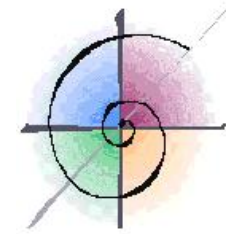
- quale obiettivo in quanto tempo?
- quali sotto obiettivi entro quali scadenza?
- quali priorità?
- quali e quante verifiche intermedie?



Linda Giannini e Carlo Nati



## 2. Metodo



### 5. uso degli strumenti di problem solving

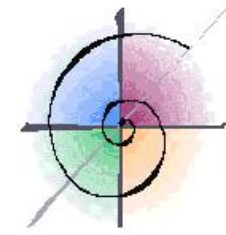
La logica del problem solving implica il superamento dell'atteggiamento che porta a cercare *chi è stato?* per orientarsi alla ricerca del problema *perché succede?*

Più o meno:

- Chi è deduttivo utilizzerà una modalità sequenziale basata sulla logica di costruzione del dato, sulla verifica o sulla certificazione di quello precedente sviluppando pensiero e proposte passo passo. Tra punto di partenza e punto di arrivo si sommerà un percorso lineare
- Chi è induttivo introdurrà, estrapolerà dal dato di partenza la possibile soluzione facendo seguire la verifica. Tra il punto di partenza e quello di arrivo si stabilirà un rapporto di probabilità che dovrà comunque essere verificato

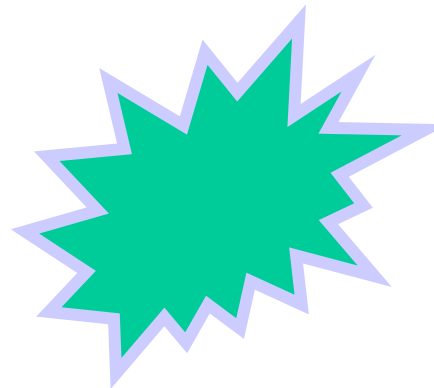
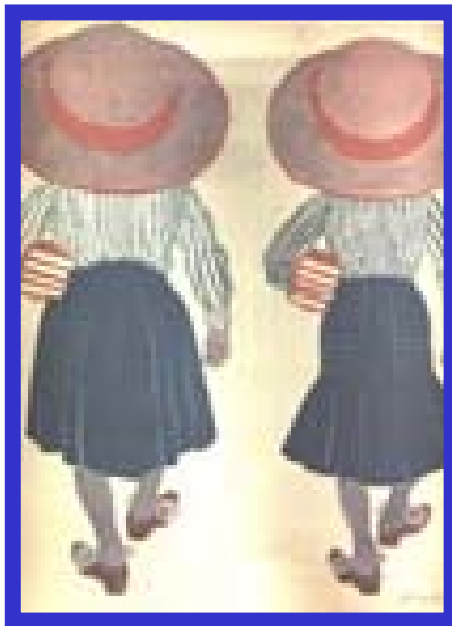


## 2. Metodo

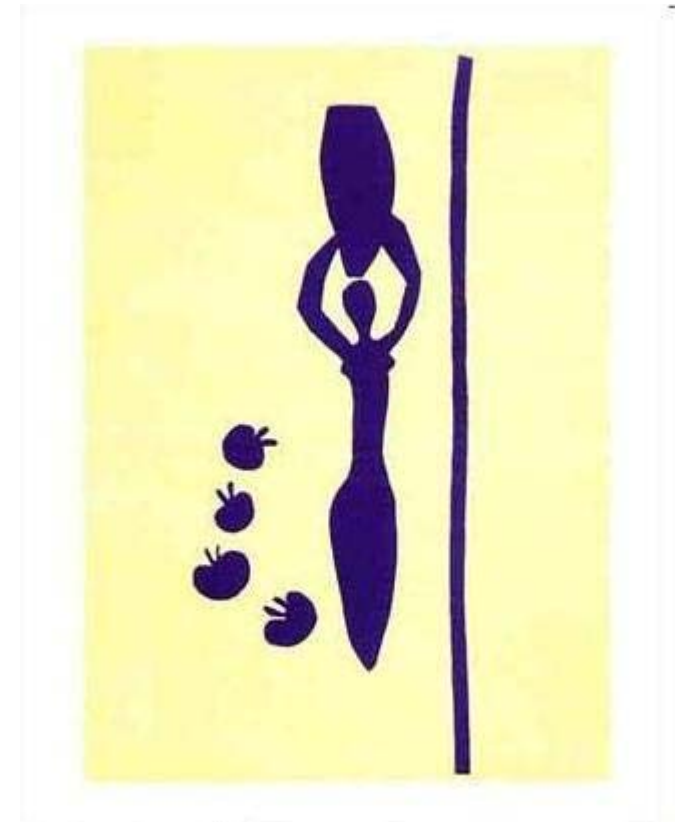


Problemi del metodo:

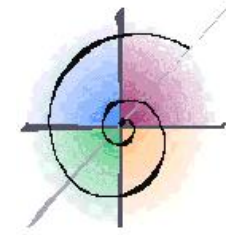
- Approccio logico (ogni membro ha il suo)
- Negoziazione di una logica comune (produrre un pensiero di gruppo)



Linda Giannini e Carlo Nati



## 2. Metodo

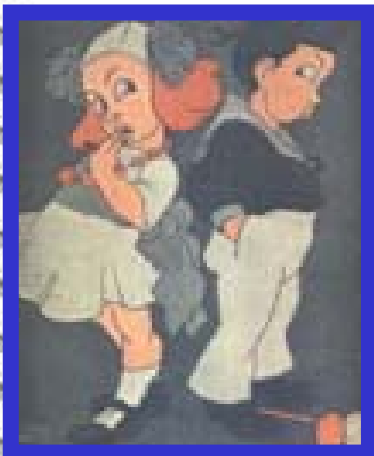


Tappe del problem solving che devono tener conto del punto di vista di tutti:

Separare  
i dati e le informazioni  
dalle opinioni

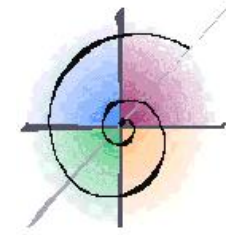
Cercare di esprimere perché ci sono determinati eventi  
e non chi li ha causati

Non logica come ricerca del colpevole  
ma logica della ricerca delle cause



Linda Giannini e Carlo Nati

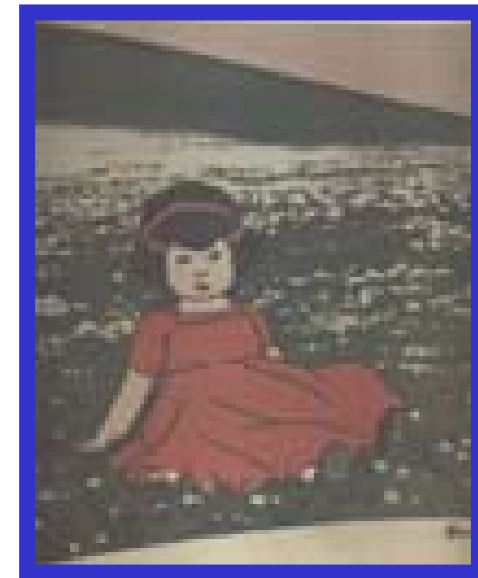
## 2. Metodo



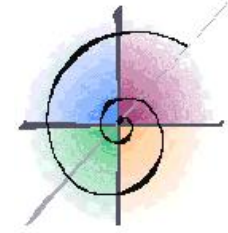
La mancanza di norme porta a :

- Non definire strategie chiare e permanenti
- Mancanza di unità
- Tutela della libertà individuale
- Girare a vuoto senza: entrare nel merito del problema e senza esaminare i dati

Ciascuno è convinto  
che il proprio metodo sia quello giusto



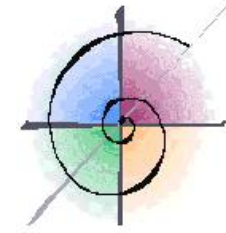
## 2. Metodo



A volte si creano sottogruppi di discussione che fanno qualche cosa in situazione di caos, ignorandosi e sovrapponendosi, cercando risposte a domande che allontanano dal problema.



## 2. Metodo



Il metodo, invece, dovrebbe dare:

- Sequenza
- Ritmo
- Ordine

al lavoro

esigendo in cambio :

- Accettazione dello stile di pensiero e di azione degli altri
- Coordinamento
- Strategia

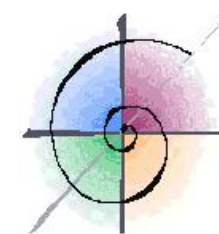
attraverso:

- Discussioni
- Negoziazioni





## 2. Metodo

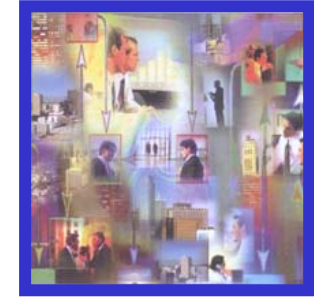


Il metodo porta dall'**INTERAZIONE** all'**INTEGRAZIONE**  
ed il passaggio dall'**INDIPENDENZA**  
all'**UNITA'** del Gruppo  
attraverso relazioni di **DIPENDENZA RECIPROCA**  
sotto gli aspetti **OPERATIVI** ed **AFFETTIVI**



Linda Giannini e Carlo Nati

# 3. Ruoli



## CONDIZIONI DI EFFICACIA

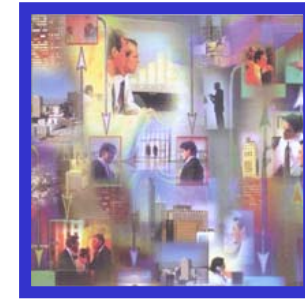
- capacità di utilizzare e valorizzare le differenze tra i membri
- riconoscimento esplicito/implicito delle specificità
- insieme dei comportamenti che ci si aspetta da chi occupa una posizione nel G

I ruoli identificano uno spazio di libera interpretazione (ne' aperto, né chiuso) con diritti e doveri, vincoli ed opportunità.

Ogni gruppo ha i suoi comportamenti proibiti, standard, codificati ...



# 3. Ruoli



Caratteristiche dei ruoli nei GdL:

*Interdipendenza*

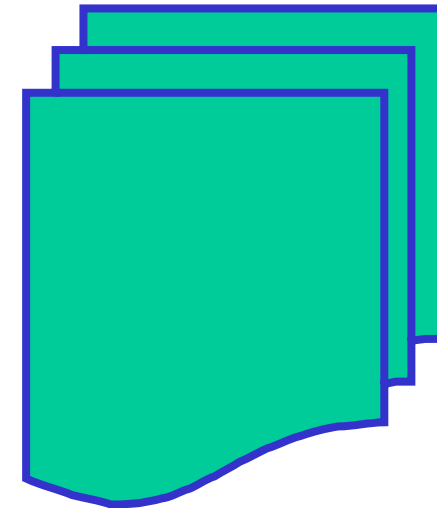
(ogni ruolo viene definito in relazione agli altri)

*Complessità di aspettative*

(motivazioni, opinioni, sentimenti, valori...)

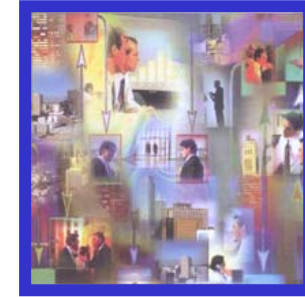
*Flessibilità*

(prescrizioni non vincolanti)





# 3. Ruoli



## Ruoli identificati in relazione con le aree chiave da presidiare:

Presidio:

- **del risultato**

prevede il ruolo del *conservatore* (chi è la memoria del gruppo) e del *realizzatore* (chi spinge verso la concretezza)

- **del lavoro**

prevede il ruolo del *metodologo* (chi è logico, ordinato, attento all'uso degli strumenti e della logica del problem solving) e del *negoziatore* (chi incrementa la condivisione cercando di integrare i diversi punti di vista favorendo la presa di decisioni condivise)

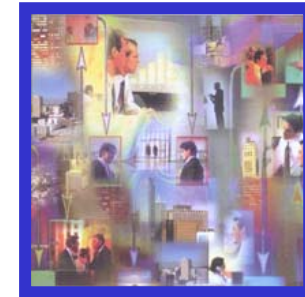
- **delle relazioni**

prevede il ruolo del *comunicatore* (chi ascolta tutti gli interventi, fa ipotesi e verifica la comprensione dei punti di vista) e del *facilitatore* (chi coinvolge i membri che tendono ad isolarsi)

- **della qualità**

prevede il ruolo del *creativo* (chi è ribalta gli schemi di ragionamento del gruppo, è attento alle possibilità di usare competenze diverse e approcci diversi per trovare nuove relazioni tra i problemi) e del *innovativo* (chi spinge per cambiare il modo di lavorare, per rinnovare gli strumenti e le metodologie di analisi, per trovare nuove soluzioni a vecchi problemi)

# 3. Ruoli



Ruoli assegnati in relazione al sistema di competenze dei membri:

assegnati in modo esplicito e trasparente

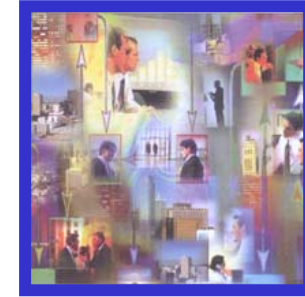


Linda Giannini e Carlo Nati

42



# 3. Ruoli



## Ruoli finalizzati alla valorizzazione del sistema dei competenze dei membri:

ciascun membro possiede un proprio sistema di competenze:

### capacità:

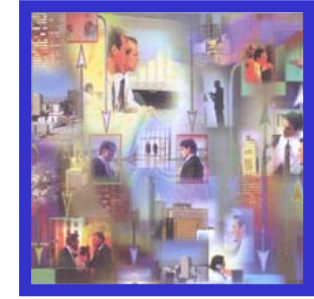
- logico strategiche (programmazione, pianificazione, analisi,...)
- relazionali (comunicazione, negoziazione, collaborazione, conduzione, ...)
- gestionali (organizzazione, leadership, ...)

### qualità:

- organizzative (realizzazione, iniziativa, concretezza, sistematicità,...)
- sociali (affidabilità, trasparenza, positività, apertura,...)
- soggettive (flessibilità, tolleranza, creatività,...)

E' importante tener conto del sistema delle competenze ogni volta che si determina la selezioni dei membri di un gruppo. Auspicabile è la rotazione e l'intercambiabilità dei ruoli. Non esistono criteri di assegnazione standard ed univoci.

# 3. Ruoli



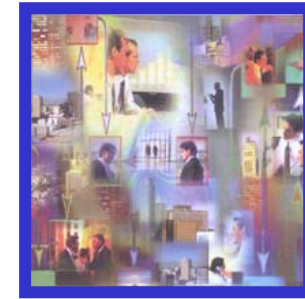
## Arricchire la comunicazione

Attraverso l'apertura ed il confronto perché la forza del gruppo sta nel non aver un punto di vista migliore di altri e nella possibilità di vedere diversi punti di vista contemporaneamente.

Si dovrebbe anche vedere come i diversi punti di vista vengono espressi e quanto spazio occupa la loro "esternazione" all'interno del gruppo, fermo restando che sia data la possibilità a tutti di esprimersi. Fondamentale è la capacità di dare ed accettare il feedback



# 3. Ruoli

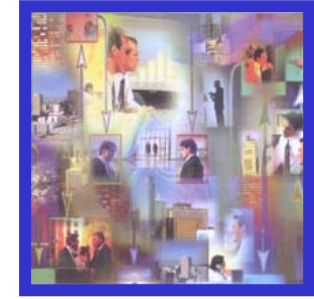


## Incrementare l'autoconoscenza

Gruppo ed individuo sono interdipendenti nel processo di autoconoscenza. Il GdL deve scoprire e attribuire i ruoli essenziali per il suo funzionamento ed allo stesso tempo ciascun individuo si scopre all'interno del GdL nel ruolo ricoperto (conoscere se stessi in relazione agli altri).



### 3. Ruoli



Se in un gruppo i membri non vogliono scoprire né tra loro né dentro di loro quali sono le risposte e le reazioni nei confronti di quanto gli altri fanno, pensano o sentono, è virtualmente impossibile per i membri individuare il senso della loro appartenenza al gruppo e del significato che la loro presenza ha nel gruppo o per il gruppo.

Quello che l'individuo e il collettivo possono scoprire dipende dal processo ciclico di autoscoperta e feedback dove il feedback diventa atto di autoscoperta e viceversa.

La paura delle reazioni degli altri fa sì che gli altri individui cerchino di manifestare solo quelle reazioni che potrebbero essere percepite come pericolose. Difendendosi dal rifiuto e dalle reazioni negative temute, gli individui si rinchiudono, evitano di esporsi, di manifestare le differenze.

# 4. Leadership



## CONDIZIONI DI EFFICACIA

La leadership è una variabile di snodo tra le variabili strutturali e quelle processuali

La leadership va intesa come funzione di equilibrio tra membership e groupship

Quindi il leader è un professionista della relazione



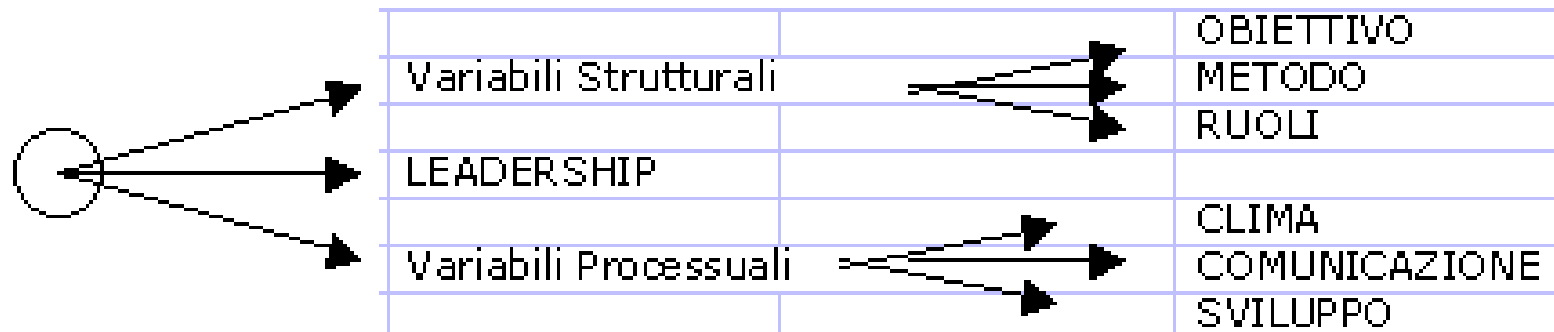
# 4. Leadership



Il GdL ha bisogno di qualcuno che sappia

- organizzare il pensiero nei momenti di confusione e di stanchezza
- reperire e valorizzare risorse (interne/esterne)

La leadership deve essere, però, una esigenza del gruppo e non dell'individuo





## 4. Leadership



Tanto più forte è il bisogno di leadership all'interno del gruppo, tanto più è ricco e vitale perché grande è la sua richiesta di sopravvivenza e crescita.

Le funzioni di leadership non devono essere svolte da un solo individuo in quanto i ruoli di leadership sono molteplici e differenti individui possono trovarsi a provvedere a una o più funzioni richieste per lo sviluppo del gruppo.



## 4. Leadership



### *Leadership di servizio*

Non governo di un sistema disordinato ma visione d'insieme dove leader e gruppo sono indistinguibili; il gruppo produce il suo stile di leadership e i suoi leader attraverso negoziazione continua di ruoli e funzioni atta a stimolare le capacità di tutti.

In questo caso il (i) leader lavora CON il gruppo e non PER e SUL gruppo, attiva più che essere attivo. Si hanno più leader quando tutti mettono le proprie specifiche capacità al servizio dell'attività di gruppo (= molti leader il cui ruolo verrà negoziato di volta in volta).

# 4. Leadership



Bisogna stare attenti a non creare meccanismi di dipendenza.

La dipendenza porta alla mancanza di iniziativa e di coinvolgimento; il leader diviene l'unico che pensa e decide (si riproduce in questo modo lo schema della gerarchia tradizionale).

## Regressione

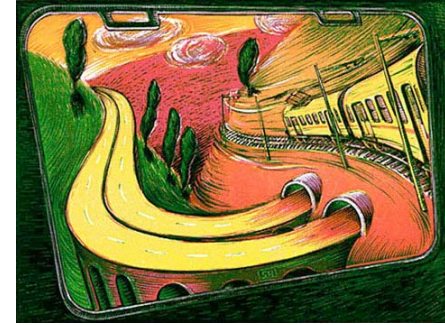
Può anche capitare che se il prodotto del gruppo sarà soddisfacente tutti i membri del gruppo sentiranno di aver concorso alla buona riuscita... se sarà insoddisfacente i membri del gruppo daranno la colpa al leader. Allo stesso tempo il leader attribuirà a sé il merito del successo, o alla scarsa collaborazione la colpa dell'insuccesso.

## Controdipendenza

I membri non si adattano al comportamento di dipendenza e reagiscono contro il leader attraverso lunghissime discussioni che portano a nulla.

Nei due casi sopra descritti la leadership non assolve alla funzione di equilibrio tra membership e groupship ed inibisce lo svilupparsi in GdL.

# 5. Comunicazione



## CONDIZIONI DI EFFICACIA

La comunicazione FA il gruppo ed il gruppo si fonda su un territorio di comunicazione.

Fanno parte della comunicazione: ascolto, noia, silenzio, confusione, ..

Comunicazione come processo

- interattivo (dialogo qui ed ora; )
- informativo (lettura, analisi, correlazione, sintesi dei dati)
- trasformativo

# 5. Comunicazione



## Componenti principali del processo:

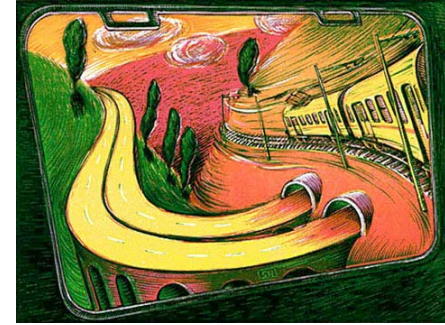
- **Confronto e scambio**

Incontro delle diverse informazioni possedute, dei dati ed integrazione delle differenze esistenti; confronto come consapevolezza di sé, del proprio ruolo e capacità, percezione dell'altro come risorsa

- **Ascolto**

Come opportunità per conoscere e conoscersi. E' elemento dialettico tra differenziazione ed uniformità (riconoscimento di quanto si ha di differente e quanto si ha in comune) Dal punto di vista relazionale l'ascolto si presenta come attività correlata a vissuti alternati tra il sospetto (timore di perdere il proprio punto di vista) e la fiducia (come consapevolezza dei propri limiti. Il sospetto genera il pregiudizio che rende inutile l'ascolto in quanto si presume a priori quanto l'altro voglia dire

# 5. Comunicazione



## Componenti principali del processo:

- **Esposizione**

E' intesa come l'attività del parlante ed implica sia la dimensione di contenuto che quella di relazione. Presuppone che chi parla sviluppi interesse, curiosità, coinvolgimento (quando si ha equilibrio tra contenuto e relazione)

- **Feedback**

Assume valore strumentale

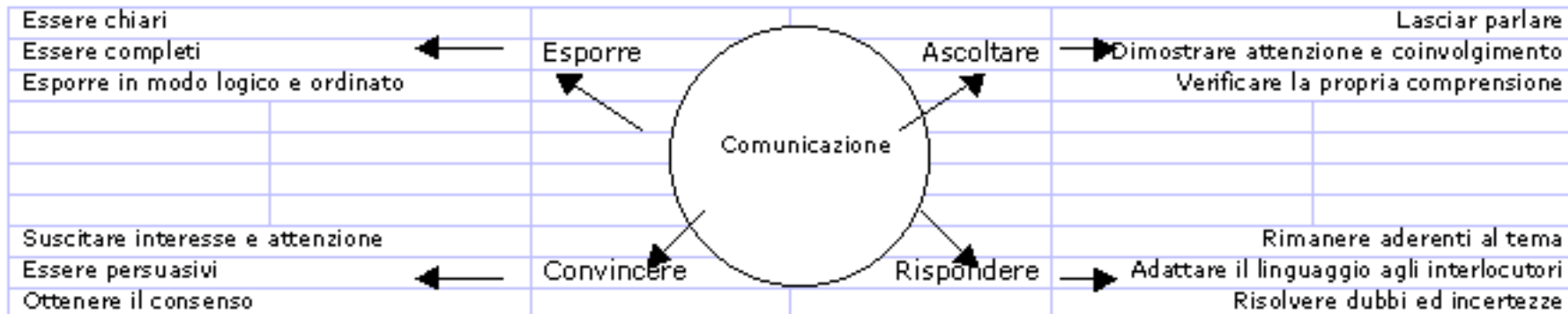
"Fammi capire se ho capito" – "Prova a ripetere per vedere se ho capito"

"Fammi capire se mi sono spiegato bene" – "Prova a ripetere quello che hai capito"

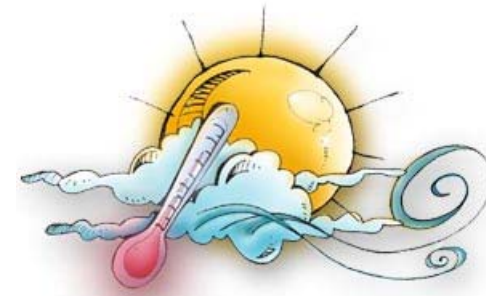
# 5. Comunicazione



La comunicazione è attiva sin dal primo incontro del gruppo



# 6. Clima



## CONDIZIONI DI EFFICACIA

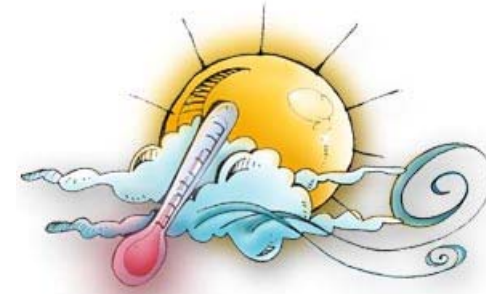
Clima = insieme delle qualità dell'ambiente relazionale percepite dai membri

### **1. insieme delle percezioni, dei vissuti e dei sentimenti dei membri.**

Nel momento iniziale il clima viene percepito come qualche cosa di "esterno", centrato nella logica di causa-effetto; successivamente, grazie all'interazione ed agli scambi nel gruppo le percezioni tenderanno a coagularsi intorno a nuclei tematici condivisi dai membri, determinando la temperatura e la distanza delle relazioni, il rapporto con il compito, l'accettazione e il rifiuto del leader.



# 6. Clima



## 2. qualità del sistema

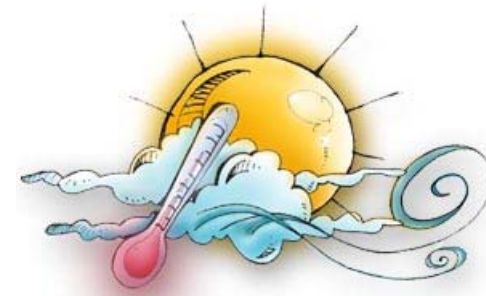
Clima come emergenza psicologica e sistemica. Quando i membri descrivono il clima definiscono il carattere e gli attributi essenziali del sistema gruppo. Il clima influenza il comportamento del gruppo in ogni momento del lavoro.

## 3. funzione dei modelli culturali del gruppo

Clima come cultura che il gruppo sviluppa durante la sua attività.

Un buon clima è rilevabile attraverso i suoi indicatori (si ha quando c'è giusto sostegno e calore, quando i ruoli sono riconosciuti attraverso la valorizzazione e la comunicazione aperta e franca)

## 6. Clima



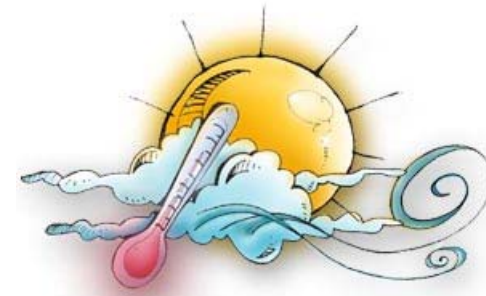
- **sostegno**

per es. attenzione del leader verso i bisogni ed i contributi individuali tesi alla risoluzione del problema; cultura dell'affiliazione da parte di tutto il gruppo. Se non c'è sostegno si creerà un clima di sfiducia verso le capacità del gruppo di far fronte al cambiamento.

- **calore**

qualità delle relazioni e la distanza interpersonale tra i membri del gruppo. Il calore permette al gruppo di lavorare con serenità. Rende possibile la comunicazione di contenuti anche spiacevoli nella certezza che non avranno ritorsioni. Il calore determina il livello di attrazione che il gruppo ha sui membri: un gruppo freddo e formale senza relazioni amichevoli ha ben poche probabilità di essere polo di aggregazione per i membri

## 6. Clima



- **riconoscimento dei ruoli**

segnala l'accettazione delle differenze individuali assegnati sulla base del sistema delle competenze. Se non viene attribuito un valore agli individui ed alle loro capacità essi daranno a loro volta poco valore a gruppo ed a quello che il gruppo sta facendo e si diffonderà un clima di disinteresse e di partecipazione solo formale (assenze, ritardi, lamentele,... diventano segnali di questa atmosfera di poco interesse). Vanno allo stesso tempo evitate situazioni di "caldo soffocante"

- **apertura e feedback**

si tratta di indicatori legati ai processi di comunicazione; possibilità del gruppo di esprimersi senza censura e senza timore di essere fraintesi. Sono le condizioni per sviluppare creatività e per ottenere risultati impossibili da raggiungere per individui isolati (scambio per giungere all'integrazione)

# 7. Sviluppo



## CONDIZIONI DI EFFICACIA

Sviluppo = capacità-qualità operative, relazionali e gestionali

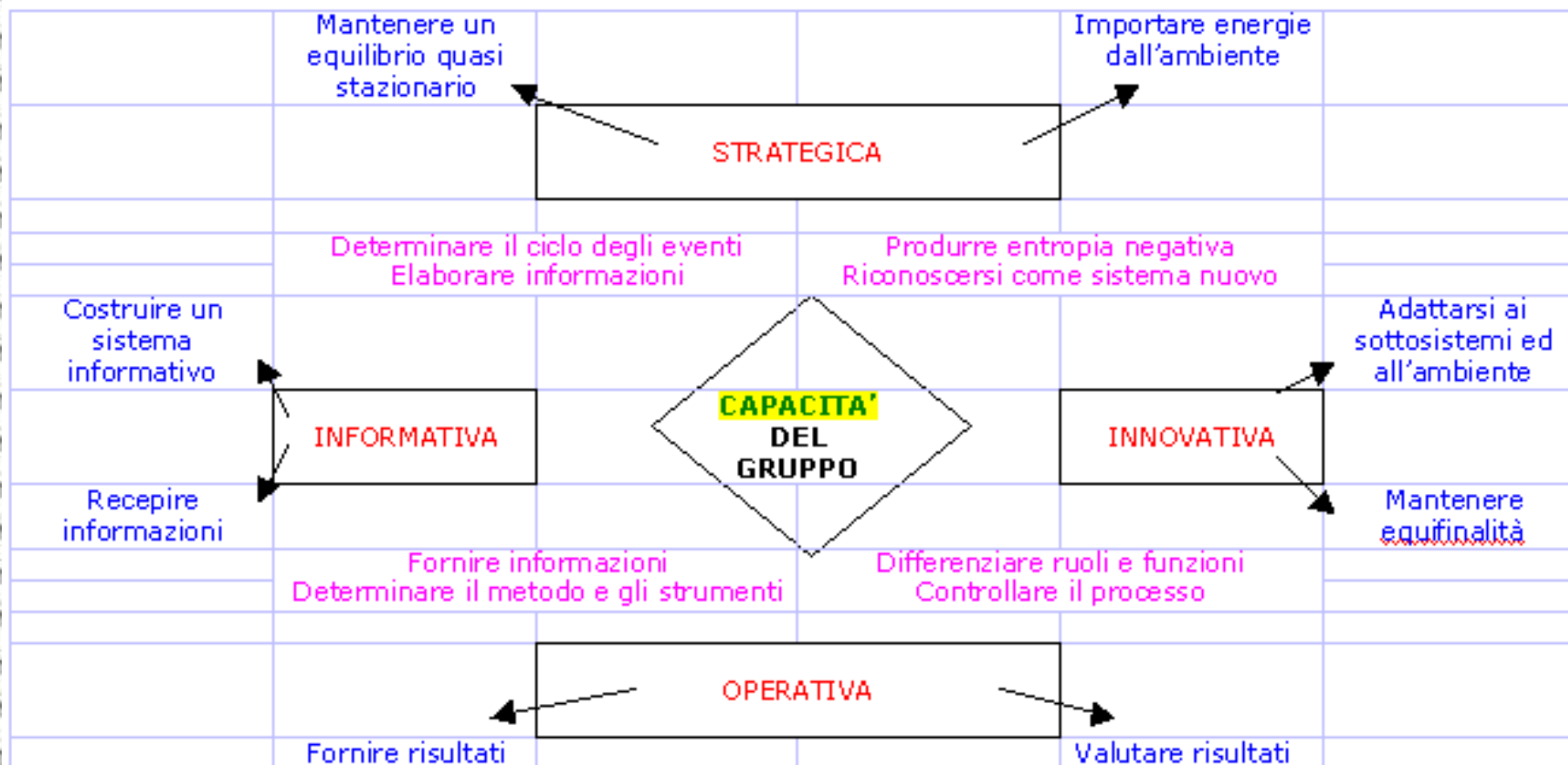
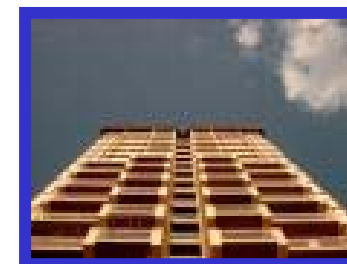
**A)** Il sistema di competenze dell'individuo

Dipendenza di ognuno dal sistema di competenze degli altri:

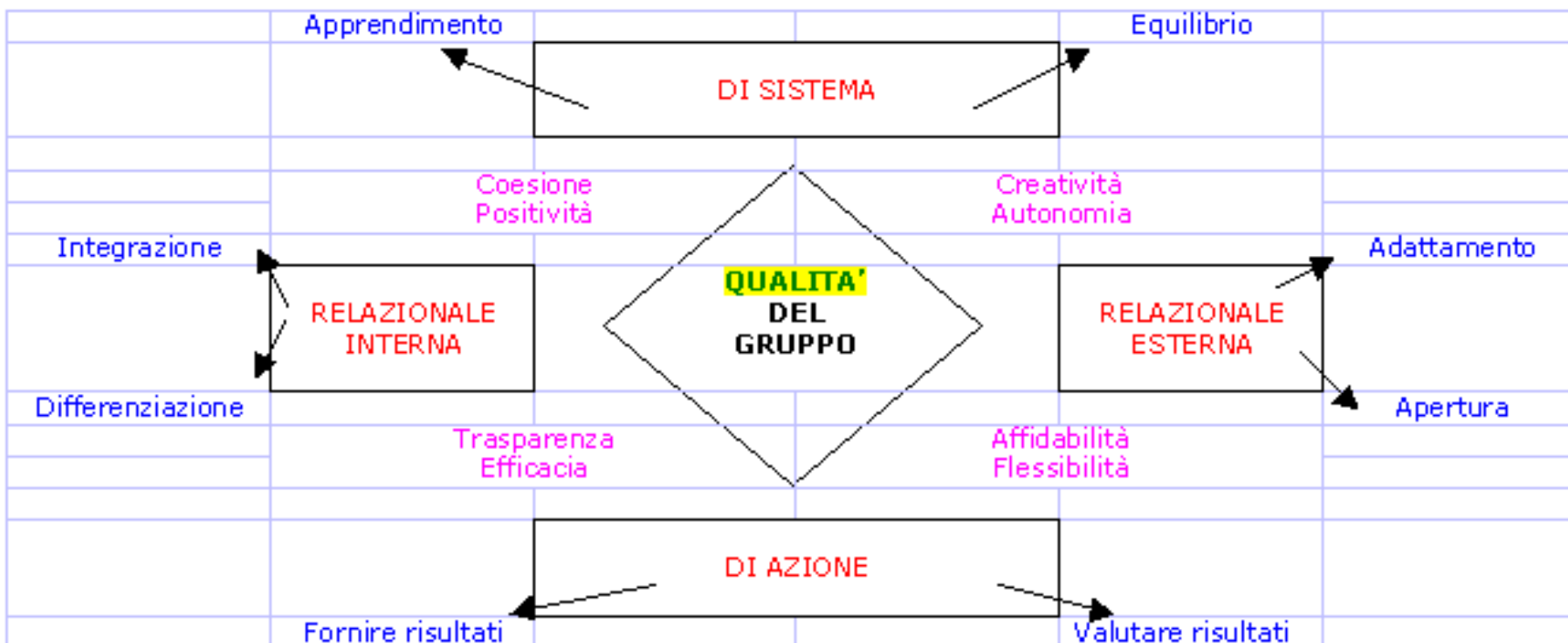
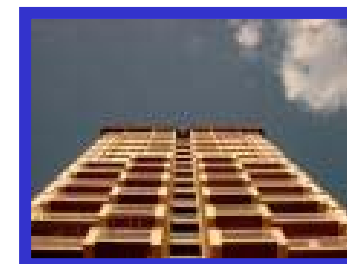
- fatti e dati osservabili
- leadership
- interazione tra i membri

**B)** Il sistema di competenze del GdL

# 7. Sviluppo



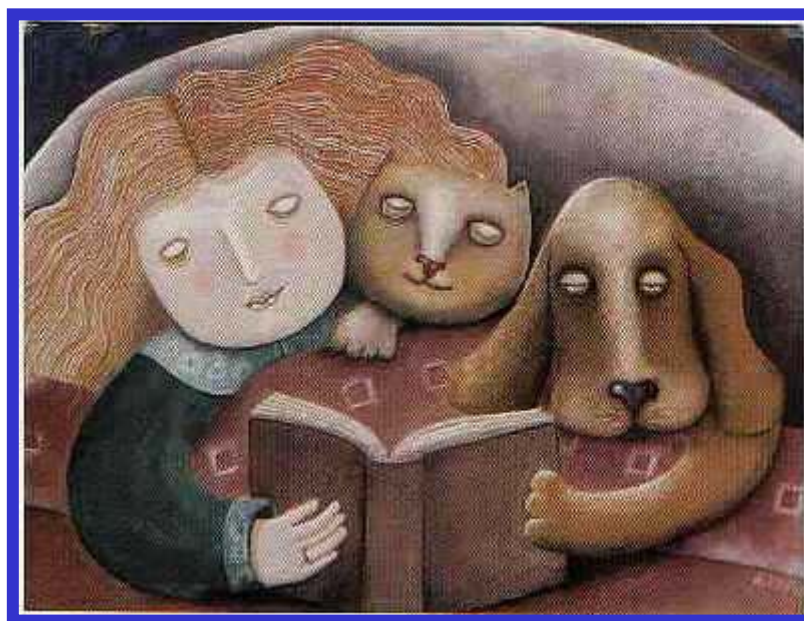
# 7. Sviluppo



# Bibliografia

Quaglino G.P., *Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo*, Raffaello Cortina Editore, 1992.

Watzlawick, *Pragmatica della comunicazione umana*, Astrolabio



Linda Giannini e Carlo Nati

Raccontarsi, condividere e apprendere in rete:  
dai Blog al Podcasting

U P C I A O  
P

A B D C  
Z

Nuovi modelli comunicativi per la scuola

---

A B P A Z C D E E D F F C

Chi scrive (e Quanto scrive) sui blog?

C V D  
V F B A  
N W  
T E Q

R U W X Y Z Y  
V



P U F M U U S X  
D T F R A N  
C C S M