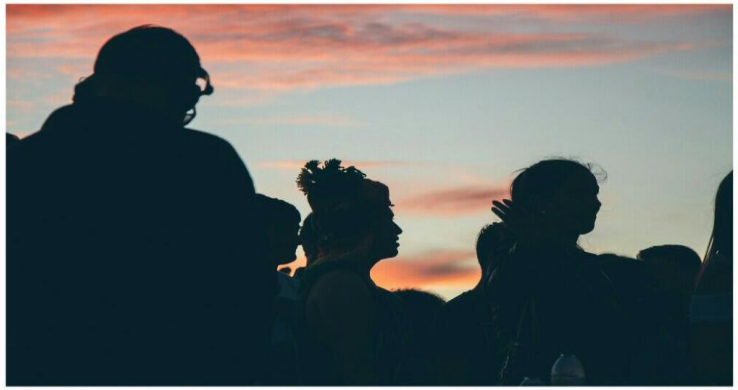


CIPA

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Come va
a lavoro?
Insomma tira
Un «ariaccia»
Che aria tira?

Modello delle dinamiche Di gruppo

1965 pubblica un breve articolo
(developmental sequence in small groups)
Modello di evoluzione delle relazioni nel momento in cui si costituisce e si consolida un gruppo.
si basa sui naturali processi di sviluppo dell'individuo, dalla nascita alla maturità adulta.
(dipendenza, ribellione all'autorità, socializzazione primaria, maturità.)
Questo modello si sviluppa in 5 fasi

Che «aria tirava» nel vostro gruppo?

5.Adjourning

Forming

Nel periodo della formazione, gli individui sono riuniti senza avere un obbiettivo comune. Tali individui possono essere in ansia riguardo al motivo per cui sono stati introdotti in squadra; saranno titubanti, probabilmente insicuri in merito a ciò che possono avere in comune con gli altri membri del team e confusi rispetto al progetto finale

Carlsberg
Made With
VivaVideo

Come avete visto nel video ci sono delle persone più ansiose altre eccitate altre ancora deflettono ecc..
Tipicamente si cerca un terreno comune dove agire e delle possibili alleanze...

In questa fase emergono le singolarità, le unicità rispetto al gruppo, ognuno si relaziona al gruppo con le sue caratteristiche e le sue differenze.

i membri «saggiano» il terreno relazionale per orientarsi rispetto ai comportamenti da tenere, tendenzialmente desiderano essere accettati, per questo vengono evitate le situazioni che potrebbero creare dei conflitti.

Storming

Una volta identificato l'obbiettivo comune o nel tentativo di definirlo al meglio, gli individui inizieranno a confrontarsi sul modo in cui si vuol raggiungere i risultati. questo potrebbe creare dei conflitti. Per risolverli, In questa fase, spesso, viene scelto dal gruppo un leader. Che con comportamenti assertivi ed autorevoli cerca di ottimizzare il conflitto e renderlo una risorsa per il team.

E’ importante per il gruppo riconoscere questa fase. immaginatela come un processo di **DIFFERENZIAZIONE** che si sviluppa in adolescenza. Quindi, si evidenzia, una conflittualità intesa come fenomeno fisiologico, da considerare per la dinamica che lo caratterizza piuttosto che da contrastare per impedirne l'emersione.

anche lo stesso Eric Berne, in oltre, sosteneva che le persone hanno la cosiddetta **“fame di struttura”:** l’esigenza di vedere chiarito il meccanismo in cui si è inseriti nel gruppo e sia riconosciuto il proprio ruolo

Ovviamente non tutti i gruppi riescono a superare questa fase, alcuni conflitti potrebbero risultare troppo forti. Tuttavia questo tendenzialmente è generato dalla maturità degli elementi che lo compongono

A voi è successo?

Made With
VivaVideo

NORMING

Dopo la tempesta arriva sempre il sereno! La terza fase indica un ritrovato clima positivo nei confronti del gruppo. Nasce la coesione e si rafforza l'impegno per fare funzionare il team. Vengono elaborate delle **regole comportamentali** ("norme")chiariti i **ruoli e gli incarichi.**

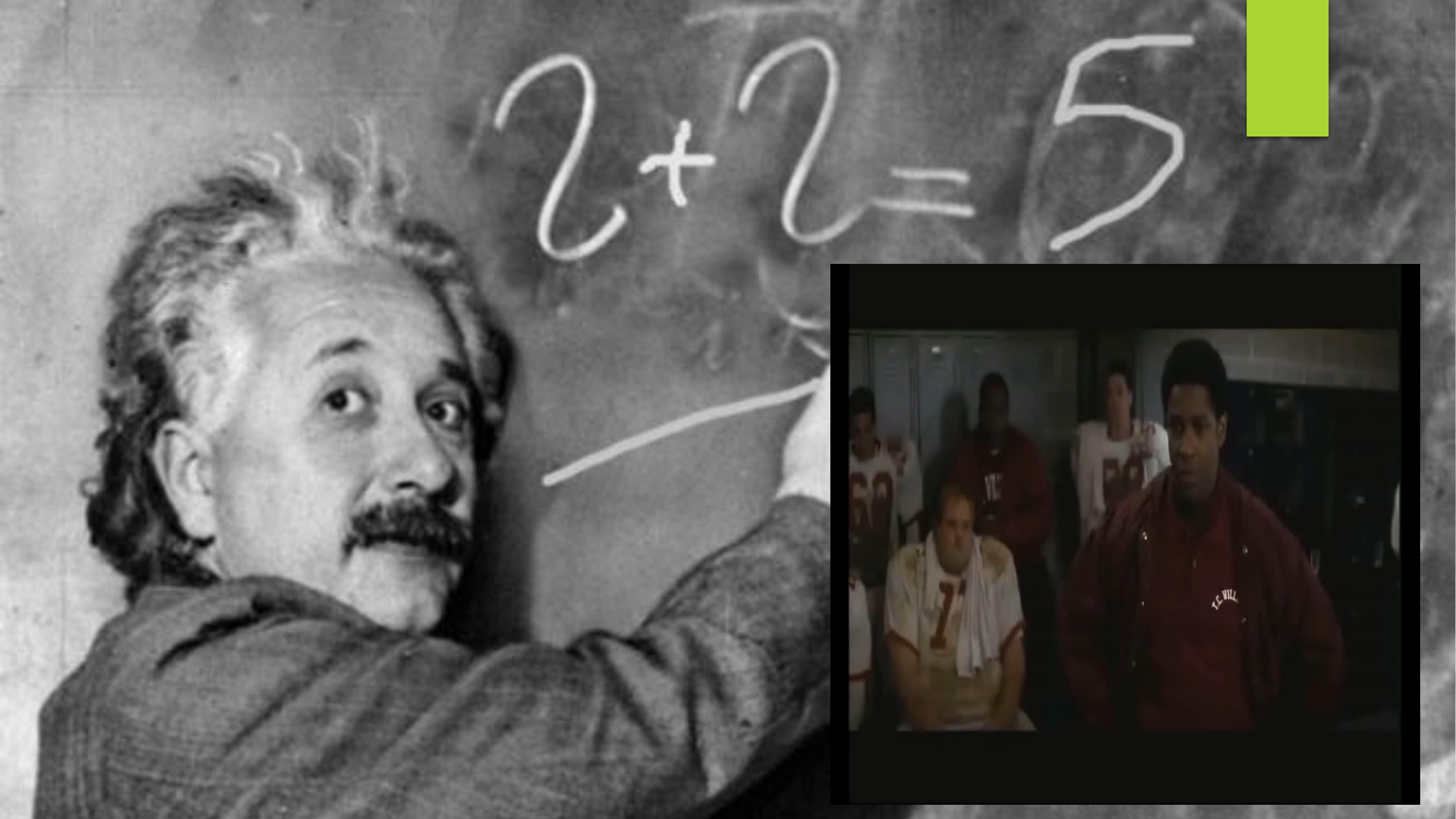
il team comincia a concentrarsi Più sulle attività rispetto alle personalità.
Si sviluppa una **comunicazione aperta** che
Promuove la revisione costruttiva e suggerimenti
Per alternative.

IL TEAM STA DIVENTANDO UN UNITA COESA,CHE LAVORA COME UNA SQUADRA, E' ORMAI CAPACE DI ESSERE PIU GRANDE DELLA SOMMA DELLE SUE PARTI

Performing

In questa fase **(di prestazione)** il team lavora come un unita focalizzata con un visibile cambiamento
Di mentalità da «me» al «noi»
C'è la giusta flessibilità tra gli individui che collaborano in modo efficace

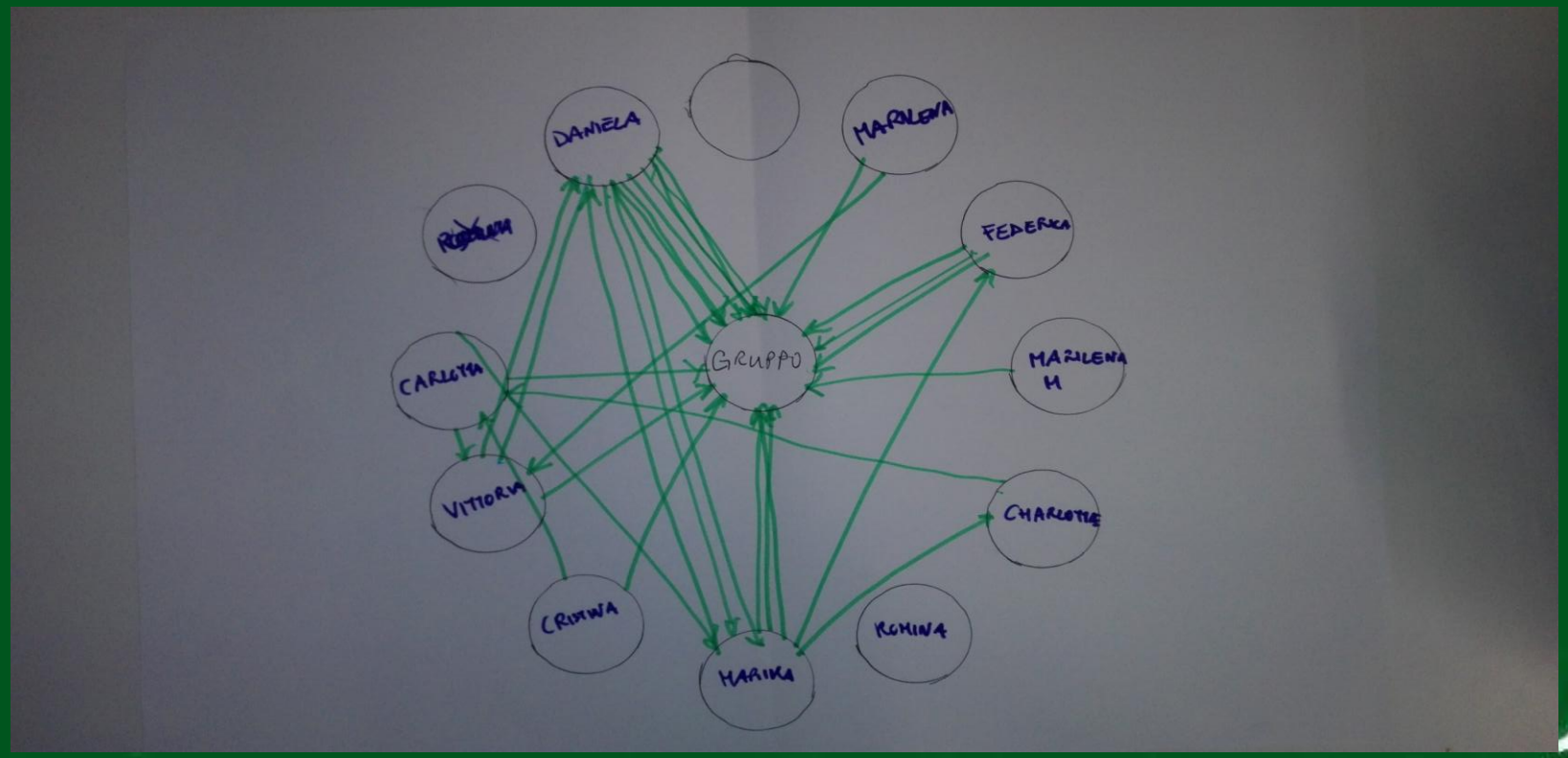
Il gruppo si sente perfetto e lo fa accettando la sua imperfezione.
Gli individui sono sicuri di innovare e fornire eventuali idee per il raggiungimento degli
Obbiettivi comuni

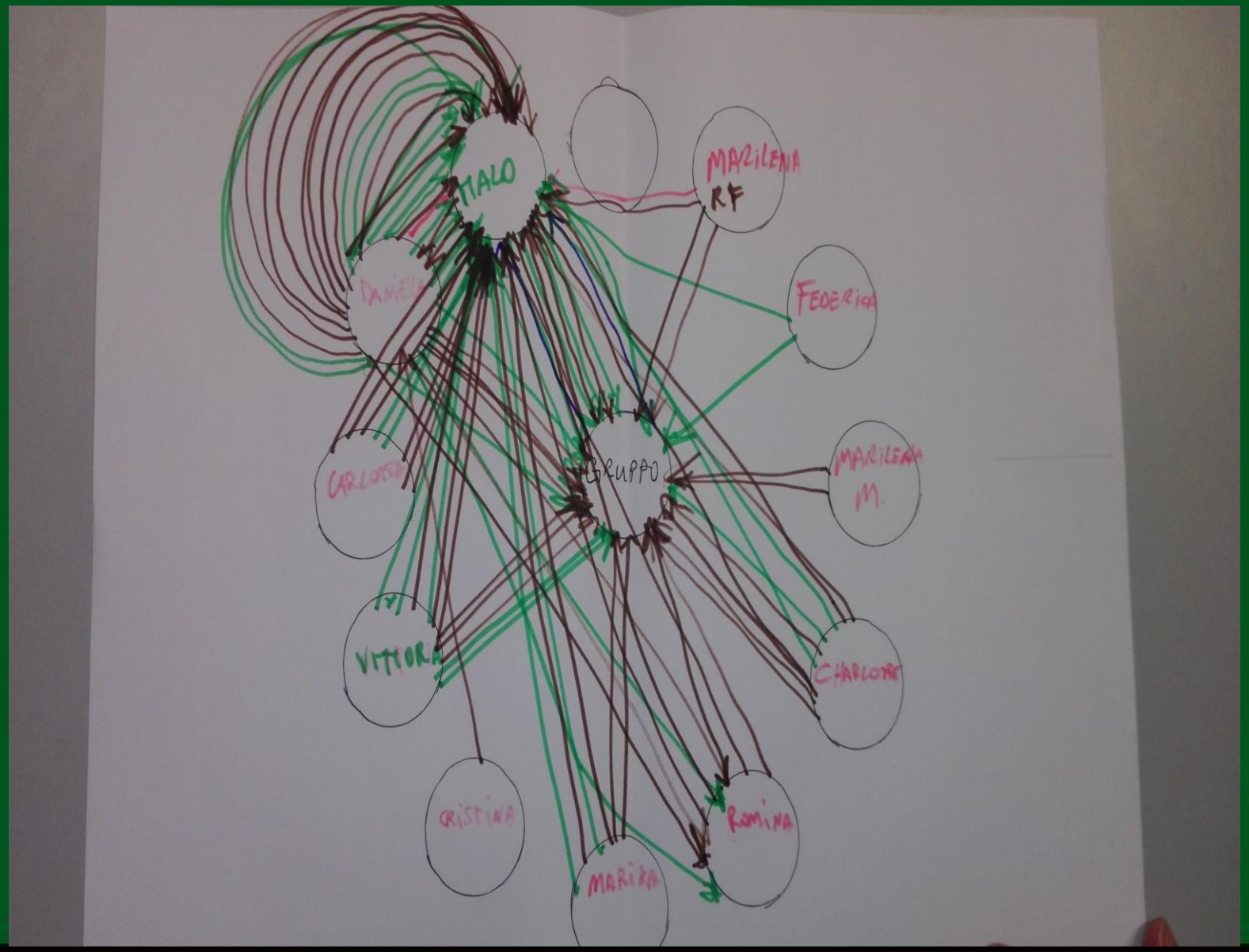

2+2=5

Adjourning

È stata aggiunta da Tuckman alcuni anni dopo la pubblicazione del primo articolo, questo è definito il periodo di **sospensione**, si entra nella fase finale che precede la chiusura. È una fase che prevede un certo impegno dal punto di vista emotivo. Alcuni individuano questo momento come molto doloroso.

esperienziale




MALO
MARILENA
RF
FEDERICA
GRUPPO
MARILENA
M.
CARLOTTA
VITTORIA
CARLOTTA
CRISTINA
ROMINA
MARIKA

Bibliografia

«I gruppi di incontro» Carl Rogers

«teoria dinamica della personalità» K. Levin

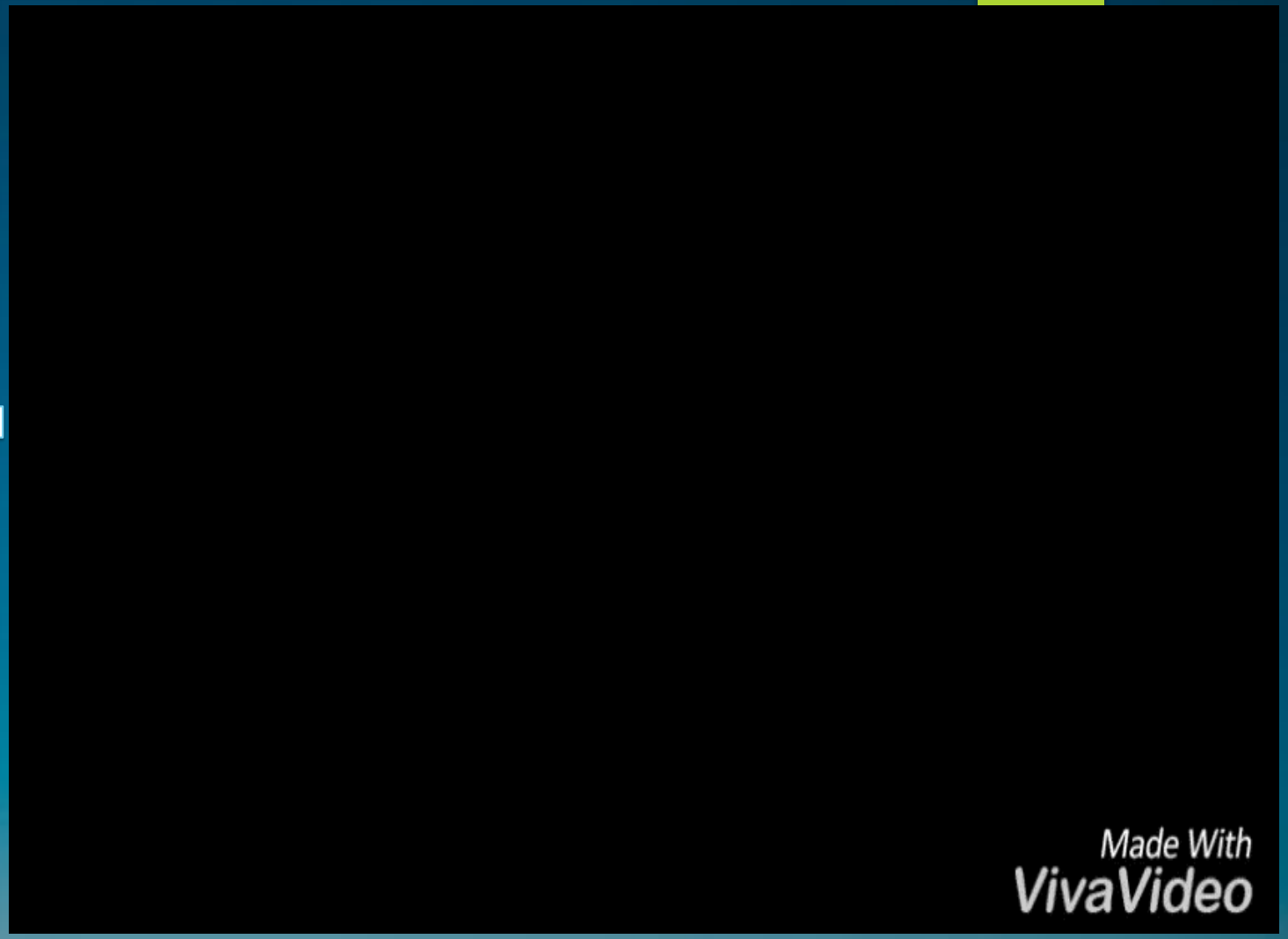
«Solution Focused Brief Therapy» Bill O'Connell

«More than miracles the state of the art of solution-focused Brief Therapy» Steve de Shazer,Yvonne Dolan

«Giochi e role playing per la formazione e la conduzione dei gruppi» S. Masci

«I Conflitti sociali, saggi di dinamica di Gruppo» K. Levin

«Il conflitto in azienda» S. Masci



Grazie per l'attenzione