

È stato dimostrato dagli esperimenti di Leavitt³ e Shaw⁴ che le reti molto centralizzate possono essere efficaci quando si tratta di risolvere problemi semplici, per i quali la quantità e complessità delle informazioni necessarie alla risoluzione non sia elevata. Appena il problema si complica e si richiede al gruppo di strutturare frasi complesse, risolvere problemi che richiedono molti passaggi e molte formule da applicare, o problemi assimilabili a discussioni su specifici argomenti, la rete decentralizzata risulta più adeguata e raggiunge risultati migliori perché il carico cognitivo viene distribuito uniformemente e, sebbene ci sia la necessità di inviare un maggior numero di messaggi, la probabilità di risolvere il problema correttamente è superiore.

Infine, dagli esperimenti condotti sull'argomento viene evidenziato che, qualunque sia il tipo di problema, il morale dei membri di una rete decentralizzata risulterà sempre più elevato rispetto a quello dei membri di una rete centralizzata. Il sapere che la soluzione dipende dall'uguale contributo di tutti aumenta il grado di responsabilizzazione dei partecipanti al gruppo e conseguentemente il livello di gratificazione.

Esercitazione

Utilizzeremo come esercitazione uno degli esperimenti condotti da Leavitt con qualche piccola variante.

Un gruppo di 5 persone viene fatto sedere riproducendo una alla volta le 4 reti che abbiamo disegnato in figura 1.

Viene data la consegna: potete scambiare informazioni tramite il passaggio di biglietti solo con chi è seduto vicino a voi e ha con voi un legame.

Per esempio, nella rete che chiamiamo ruota, il membro centrale può comunicare con tutti gli altri appartenenti al gruppo, ma questi possono comunicare tra loro solamente passando attraverso il membro centrale.

Ad ogni soggetto viene consegnato un cartoncino con disegnati dei simboli. Il compito è quello di scoprire quali simboli siano presenti su tutti i cartoncini.

È importante far sperimentare al gruppo diversi tipi di rete ed è possibile, al termine dell'esercizio discutere con i partecipanti delle difficoltà e delle sensazioni emerse durante la prova.

3. La comunicazione ecologica per l'analisi di un microgruppo

La psicologia ecologica nasce dall'esigenza di conoscere e studiare l'ambiente ecologico in cui il bambino cresce e si sviluppa. Altre discipline contribuiscono allo sviluppo di questo tipo di psicologia, come l'antropologia, l'etologia, la psicologia transculturale, la pedagogia ed altre ancora.

Possiamo definire la psicologia ecologica come quella disciplina che studia gli individui e i loro ambienti come sistemi che si influenzano e si modellano mutuamente, che cambiano e si adattano in risposta ai cambiamenti dell'altro.

Concentrando l'attenzione sull'aspetto comunicativo, possiamo dire che la comunicazione ecologica nasce dall'incontro e dalla sintesi di diverse teorie e pratiche prese a prestito dallo psicodramma di Moreno, dal counselling, dalle tecniche di animazione e di dinamiche di gruppo, dalla biosistemica, dal training, e da diverse altre discipline di indirizzo umanistico.

Tramite la comunicazione ecologica possiamo lavorare sulla decostruzione di stili comunicativi distruttivi, sul passaggio da una comunicazione negativa ad una comunicazione positiva, sulla gestione di una comunicazione efficace di gruppo tramite figure di supporto come i facilitatori, su di uno sviluppo delle capacità relazionali individuali.

Cercando di applicare le regole di una soddisfacente comunicazione ecologica all'interno di un microgruppo, possiamo rifarci ai metodi fondamentali evidenziati al riguardo dallo psicologo J. K. Liss⁵.

Quando un piccolo gruppo affronta una discussione collettiva, ogni singolo componente dovrebbe porre attenzione a queste semplici regole di base, molto utili al fine di ottenere una comunicazione efficace.

Evitare la monopolizzazione

Preferire interventi brevi e chiari, enunciare le proprie idee cercando di suffragarle con fatti concreti, evitare di monopolizzare il tempo della discussione.

Il rischio, quando chi parla tende a monopolizzare l'attenzione su di sé, è di perdere la concentrazione del gruppo: le persone si stancano di ascoltare e perdono l'entusiasmo alla partecipazione.

Evitare il dogmatismo

Rispettare il punto di vista degli altri, non pensare di avere sempre ragione, lasciare la possibilità agli altri di riflettere sulle nostre opinioni in quanto tali, non come se fossero verità assolute.

Il rischio, imponendo le proprie idee, è quello di provocare risentimento e chiusura, piuttosto che dialogo costruttivo e scambio d'idee.

Evitare di dare giudizi pesanti ed insultare

Cercare di evitare giudizi assolutistici, evitare l'uso di parole o concetti che facciano pensare ad una visione bianca o nera del mondo. La tendenza a polarizzare il nostro giudizio limita la nostra comprensione dei problemi, non permette di valutare oggettivamente i pro e i contro che ogni situazione ha al suo interno.

Trasformare i giudizi pesanti che si ricevono in suggerimenti positivi

Cercare di evitare di mettersi sulla difensiva nell'attimo in cui si ricevono giudizi pesanti circa il proprio operato. Utilizzare questi commenti come punto di partenza per costruire un dialogo più costruttivo.

È importante riuscire a concentrarsi solamente sulla parte utile del commento, oppure chiedere al membro del gruppo che si è espresso contro di noi una soluzione positiva alternativa al nostro operato. Ancora è possibile, soprattutto se non siamo convinti della correttezza della critica mossaci, richiedere una prova concreta, per esempio: "Tu dici che il mio intervento, all'assemblea generale, non è stato efficace. Forse è possibile per te spiegarmi in quali punti non ti è sembrato efficace e come avrei potuto gestire l'intervento."

Queste soluzioni permettono di mantenere un rapporto di relazione positivo. Tuttavia ci possono essere situazioni in cui non vogliamo essere così morbidi. In questi casi possiamo decidere di sostenere il nostro punto di vista in modo deciso, oppure renderci conto che chi ci sta criticando non cambierà mai posizione; interrompere allora la conversazione potrà sembrare la migliore scelta oppure l'unica via perseguibile.

Evitare di fare la morale ed esprimere i propri bisogni personali

Non rischiare di trasformare, durante la discussione, i propri bisogni come se fossero lezioni di moralità. Cerchiamo di essere diretti nell'esprimere i nostri bisogni.

La comunicazione ecologica ci insegna che sia chi parla sia chi ascolta sono persone uguali. Formulando frasi del tipo "Sarebbe tuo dovere" oppure "Devi comportarti in questo modo" si utilizzano delle espressioni moralistiche che potrebbero portare l'ascoltatore a percepirsi in posizione d'inferiorità rispetto a noi. È opportuno, quindi, usare espressioni del tipo "Mi piacerebbe che tu ti comportassi...", "Vorrei che ognuno di noi..."

Evitare la dispersività durante la creazione di un piano di azione, e la perdita di un membro del gruppo durante una discussione aperta

Quando si lavora in gruppo ad un progetto, il rischio da evitare è quello di essere eccessivamente dispersivi. La confusione e la poca chiarezza d'idee e di ruoli può portare al non raggiungimento dell'obiettivo fissato.

Fare proposte in positivo

Cercare di cambiare le cose attraverso consigli in positivo, piuttosto che critiche in negativo. Se dobbiamo riprendere un membro è preferibile evitare un atteggiamento continuamente negativo: la persona che riceverà le critiche potrebbe demoralizzarsi e perdere l'entusiasmo alla partecipazione.

Preferiamo sempre frasi del tipo “Vorrei che in futuro tu affrontassi la situazione in questo modo...”, piuttosto che “Non mi è piaciuto affatto il modo con il quale hai gestito la cosa”.

Rimanere rigorosamente positivi

Possiamo, il più delle volte, trasformare frasi che formuleremmo al negativo in positive. Invece di criticare o correggere utilizzando frasi negative, sforziamoci di porle nei termini del “potenziale positivo”. Per esempio si può criticare qualcuno dicendo “Non essere così villano”, ma potremmo anche dire “Potresti essere più gentile”. Sono piccoli accorgimenti che spesso aiutano nel rapportarci con gli altri.

Dinamizzare con il negativo e costruire con il positivo

Possiamo utilizzare una breve frase negativa per rendere più dinamico il nostro intervento, ma dobbiamo farla seguire subito dopo da frasi positive di rinforzo. Se distruggiamo attraverso il negativo, dobbiamo poi ricostruire con il positivo.

Evitare gli insulti

Certe volte ci capita di utilizzare l’insulto per scaricare nostre tensioni personali, magari nemmeno dovute alla situazione in cui ci stiamo muovendo. Ricordiamoci che l’insulto non aggiunge informazioni utili, rischia di incrinare i rapporti interpersonali e potrebbe portare ad un abbassamento dell’autostima da parte di chi ascolta.

Per far sì che queste regole vengano applicate, in particolare durante una discussione, possiamo avvalerci di una figura importante e cardine nella conduzione di un gruppo, il facilitatore. Il compito del facilitatore è quello di trarre il meglio dai membri del gruppo e, nello stesso tempo, aiutarli a interagire in armonia reciproca⁶.

Per riuscire in questo intento Liss ci propone alcune strategie che devono essere messe in atto da questo focale protagonista del gruppo: evitare che si ricada nel dogmatismo e nella monopolizzazione, descritti precedentemente; far sì che la discussione rimanga sempre su di un piano concreto e che non si devii eccessivamente dagli obiettivi definiti all’inizio. Inoltre, il facilitatore deve essere in grado di condurre la discussione in modo tale che chiunque partecipi attivamente, coinvolgendo anche i membri più introversi.

Esercitazione

È possibile sperimentare queste regole all’interno di una simulata, dove una parte consistente del gruppo interpreterà ruoli stabiliti mentre i rimanenti partecipanti si trasformeranno in osservatori.

Simulata: la gestione di un discopub.

Partecipanti: 6-8 più 3-4 osservatori.

Tempo a disposizione: 45 minuti per la discussione, 10 minuti per la presentazione in pubblico delle decisioni prese.

Consegna per i partecipanti al gruppo di discussione: siete soci alla pari di un discopub. L’attività è partita un anno fa ed è sensibilmente in calo. L’obiettivo è risollevarne le sorti considerando che:

- ❖ Potete spendere fino ad un massimo di 30.000 euro.*
- ❖ Il quartiere ha presentato una petizione per segnalare disturbi alla quiete pubblica.*
- ❖ Le forze dell’ordine hanno chiesto di poter infiltrare un giovane poliziotto per delle indagini su di un traffico di sostanze.*
- ❖ Entro sei mesi dovete restituire un prestito di 5.000 euro.*
- ❖ Le vostre spese mensili ammontano a 10.000 euro, comprensive di gas, luce, acqua, cibo, ecc.*
- ❖ Non avete dipendenti, siete voi a gestire l’intera attività e a ricoprire le varie funzioni richieste da tale esercizio commerciale. Per la gestione del discopub è necessaria la presenza di 1 barman, 1 addetto cucina, 1 cameriere, 1 animatore, 1 buttafuori, 1 amministrativo.*
- ❖ Il locale può servire contemporaneamente 40 posti per il servizio di ristorazione e 80 posti complessivi.*

Elencate una serie di possibili iniziative, con relative spese di entrata e uscita e tempi di realizzazione per raggiungere l'obiettivo indicato. Create inoltre una locandina pubblicitaria che sponsorizzi la vostra attività. Al termine della discussione presenterete in plenaria le decisioni concordate e la locandina per il rilancio del locale.

Consegna per gli osservatori: dividetevi equamente il numero di soci del discopub da osservare.

Per facilitare il lavoro degli osservatori riportiamo di seguito il diagramma di Bales⁷ e le relative interpretazioni.

Ogni osservatore deciderà quale partecipante osservare e compilerà la griglia segnando con delle crocette i comportamenti messi in atto dal compagno. Segnerà anche a chi sta rivolgendo quel determinato comportamento e quante volte, durante la simulata, lo manifesta.

Griglia di osservazione: diagramma delle interazioni di Bales

Nome _____ del _____ collega _____ partecipante
osservato: _____

	Tipi di intervento	A chi è diretto l'intervento											
													A tutti
1	Sostiene, aiuta, incoraggia, mostra stima												
2	Tende a ridurre le tensioni, sorride, si mostra soddisfatto												
3	Si mostra d'accordo, accetta, comprende												
4	Offre suggerimenti, dà idee, alternative d'azione												
5	Espone opinioni, esprime valutazioni												
6	Dà informazioni, ripete, chiarifica, conferma												
7	Chiede informazioni, chiarimenti, spiegazioni												
8	Chiede valutazioni, impressioni, opinioni												
9	Chiede suggerimenti, idee, direttive												
10	Si mostra in disaccordo, rifiuta												
11	Manifesta tensione ed accresce la tensione												
12	Mostra antagonismo, tende ad affermare se stesso e a difendersi												

Interpretazione del diagramma di Bales.

A Interventi da 1 a 6
Interventi da 7 a 12

interventi positivi
interventi negativi

<i>B</i>	<i>Interventi 1-2-3-10-11</i> <i>Interventi 4-5-6-7-8-9</i>	<i>interventi che riguardano le relazioni socio affettive nel gruppo</i> <i>interventi che riguardano il lavoro di gruppo</i>
<i>C</i>	<i>Interventi 6-7</i>	<i>problemi di orientamento del lavoro di gruppo</i>
<i>D</i>	<i>Interventi 5-8</i> <i>Interventi 4-9</i> <i>Interventi 3-10</i> <i>Interventi 2-11</i> <i>Interventi 1-12</i>	<i>problemi di valutazione del lavoro di gruppo</i> <i>problemi di controllo e di organizzazione del lavoro di gruppo</i> <i>problemi di decisione comune</i> <i>problemi di tensione e di reazione</i> <i>problemi di integrazione nel gruppo</i>
<i>E</i>	<i>Interventi 1-2-3</i> <i>Interventi 4-5-6</i> <i>Interventi 7-8-9</i> <i>Interventi 10-11-12</i>	<i>indicano comportamenti di tipo altruistico centrati sulla relazione</i> <i>indicano comportamenti di tipo altruistico centrati sul compito</i> <i>indicano comportamenti di tipo egoistico centrati sul compito</i> <i>indicano comportamenti di tipo egoistico centrati sulla relazione</i>