

**LABORATORIO  
ACCOMPAGNAMENTO  
PRIMO TIROCINIO  
EDIZIONE PRIMAVERILE 2024**

**METODI E TECNICHE DEL SERVIZIO SOCIALE  
GRUPPO**

**DOTT.SSA PATRIZIA COLA**

# GRUPPO... BRAINSTORMING



# GRUPPO E'...

Un insieme di persone	Insieme con obiettivo comune	Collaborazione	Insieme	relazione
condivide valori e obiettivi identità	regole	ruoli leader	diversi livelli di relazione	eterogeneità
scelta non scelta	natura del gruppo	interazioni	progetto	sanzioni
linguaggio	appartenenza riferimento	formali informali partecipanti	multi mono professionali	confini

# GRUPPO È...



# GRUPPO



# GRUPPO



# FINALITÀ

- Conoscere i GRUPPI
  - Cosa sono
- Come utilizzarli nel lavoro sociale
  - Come lavorare con/in i gruppi
  - Come svolgere lavoro di gruppo
- Porsi domande ?
  - Cos'è un Gruppo (Teorie)
  - Come e perché utilizzarlo (Metodo/Strumenti)



# GRUPPO...

Anche qui diverse accezioni...

- **Lavoro *di gruppo***
  - ***Strumento di lavoro ed espressione dell'azione del gruppo***
  
- **Lavoro con i gruppi**
  - **Entità autonome con le quali si interagisce**
  
- **Lavoro *in gruppo***
  - ***Condizione di lavoro di un gruppo di operatori***



# ASSISTENTE SOCIALE

Attivatore

Partecipante

Coordinatore

Facilitatore

Conduttore

# UN PO' DI STORIA...

## Social Group Work SGW

Introdotta negli USA negli anni '20 prima come movimento indipendente della professione poi come campo della pratica ed infine come metodo specifico con obiettivi e principi propri

In Italia, negli anni '50, orientamenti metodologici del SS secondo la tripartizione metodologica classica casework, groupwork, community organization con formatori esperti di SS americani in Italia per formare (Missione Sullivan)

# UN PO' DI STORIA...SGW

In Italia la diffusione del metodo è lenta e trova resistenze negli AS: preferivano agire con interventi individuali ad orientamento psicoanalitico.

Le prime forme passano dalla gestione dei singoli i gruppi a rischio attraverso interventi diagnostici e terapeutici di gruppo con una connotazione di trattamento spesso svincolata dal contesto familiare di appartenenza.

Il SGW era spesso svolto in ambiti specifici e settoriali: centri di socializzazione, scuole speciali per minori portatori di handicap, case di rieducazione, ospedali di lungodegenza, fabbriche

# UN PO' DI STORIA...SGW

Anni '80, il nuovo corso delle politiche sociali attribuisce al lavoro di gruppo il ruolo di unità operativa di base della comunità partecipante e diviene protagonista dei momenti costitutivi della partecipazione e per la condivisione delle questioni sociali e corresponsabilità con riduzione del rischio di delega tecnica e politica

Fine anni '80 il movimento teorico sulla supervisione professionale valorizza lo strumento del lavoro di gruppo che è orientato a sostenere e facilitare lo sviluppo dei servizi, agire sulla motivazione nell'ottica di prevenire burn-out e la crisi professionale, promuovere la crescita della cultura professionale, acquisire strumenti e conoscenze per la comunicazione interprofessionale

# UN PO' DI STORIA...SGW

Attualmente il lavoro di gruppo è prevalentemente indirizzato ad alcune aree tematiche: preparazione di famiglie e volontari come risorse (affidamento familiare, adozione, progetti di buon vicinato), sostegno a persone con problematiche croniche o complesse (tossicodipendenti, disabili, anziani, soggetti affetti da gravi patologie), supporto ai career.

Inoltre la valorizzazione e la formalizzazione delle politiche sociali d'integrazione socio sanitaria e socio educativa hanno dato luogo ad una notevole diffusione del lavoro in équipe multidisciplinare, con compiti valutativi, di gestione di progetti individualizzati e di sviluppo di progetti locali.

# K. LEWIN



# DEFINIZIONI

“Gruppo qualcosa di diverso dalla somma dei suoi membri; ha una propria struttura, fini peculiari e relazioni particolari con altri gruppi...l'essenza l'interdipendenza...è una totalità dinamica...I gruppi hanno caratteristiche loro proprie” (K. Lewin 1951)

# ALCUNI CONCETTI FONDAMENTALI

- ◆ **Totalità:** il gruppo NON come sommatoria di membri, ma come *totalità*.
- ◆ **Dinamica:** il gruppo non tanto come realtà statica ma *dinamica*. Centro di forze, tensioni, conflitti che determinano trasformazioni e mutamenti.
- ◆ **Interdipendenza:** in un gruppo non è importante la similarità ma la consapevolezza dell'*interdipendenza*, cioè della **reciproca dipendenza** dei membri tra di loro; da qui il mutamento in una parte determina un mutamento, e quindi un riequilibrio, nel resto del gruppo (ad esempio *l'entrata e l'uscita*).
- ◆ **Equilibrio:** ogni gruppo pur caratterizzato dalla sua dinamicità tende **all'equilibrio**; esiste un **continuo** contrasto tra forze tendenti alla coesione e forze che spingono alla disgregazione.





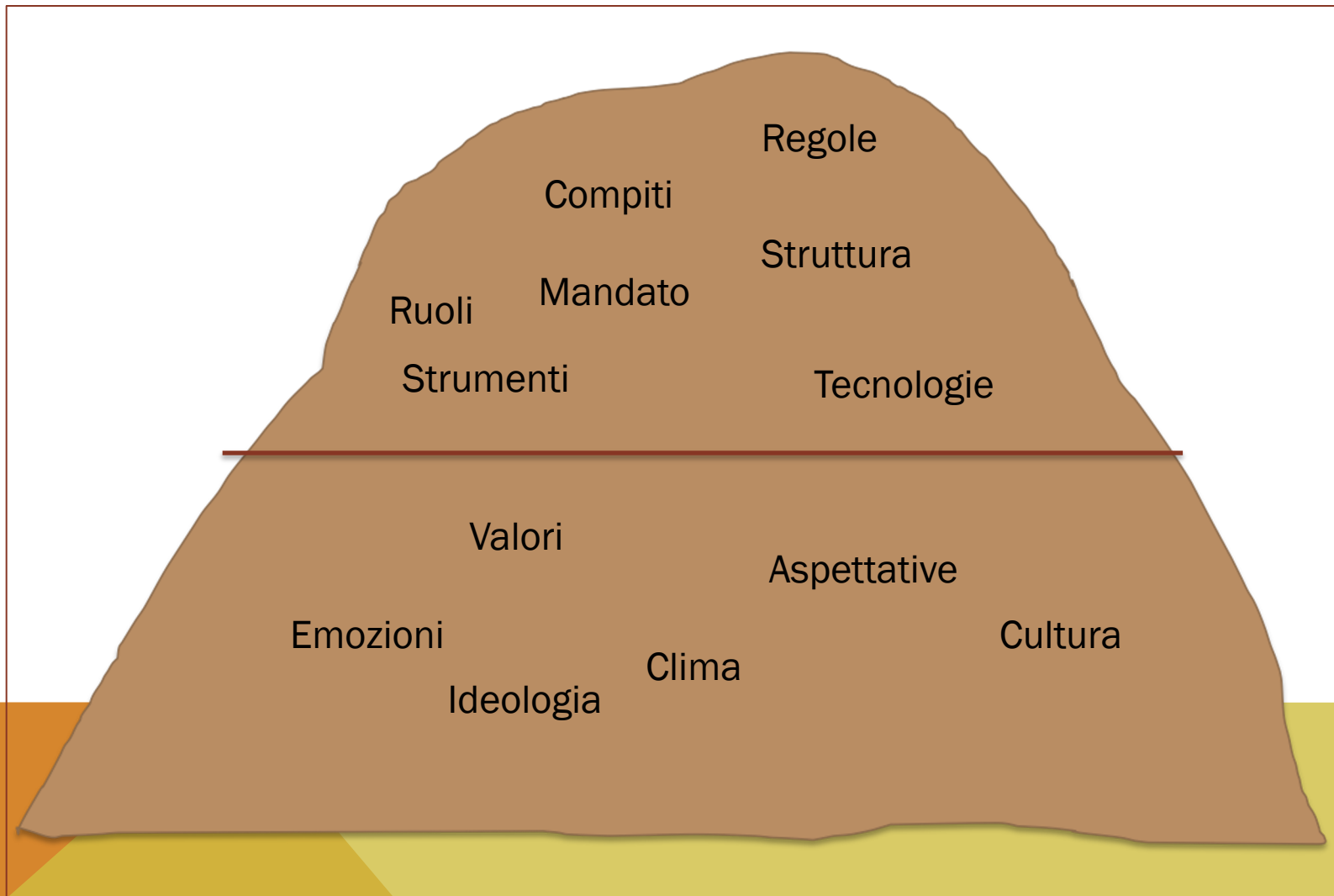
# W.R. BION

Nel gruppo agiscono contemporaneamente due dimensioni

1. La dimensione razionale/lavorativa del gruppo come gruppo di lavoro con obiettivi, ruoli, regole ed estensione temporale

2. La dimensione inconscia / affettiva del gruppo come gruppo degli assunti di base

# REALTÀ MANIFESTA E REALTÀ NASCOSTA



## W.R. BION

L'attività del gruppo di lavoro è ostacolata, deviata e talvolta favorita, da certe attività mentali che hanno in comune l'attributo di forti tendenze emotive. Queste attività, a prima vista caotiche, acquistano via via una certa strutturazione (Bion, 1961)

## E. BERNE ANALISI TRANSAZIONALE

Gruppo come unità e con una propria personalità (carattere). Come soggetto unico il gruppo ha una vita propri.

Struttura pubblica (visibile) “realtà manifesta” di Jaques  
“gruppo di lavoro” Bion

Struttura privata (implicita) “realtà latente” di Jaques  
“gruppo di base” Bion

IMMAGO “qualsiasi immagine mentale conscia, preconsca o inconscia di ciò che un gruppo dovrebbe essere” (1963)

# BISOGNI DEL GRUPPO

## Bisogno di individuazione (membership)

- Bisogno di soddisfare i propri bisogni, riconoscersi come individualità. Paura di perdere propria identità. Ci sarà posto per me?

## Bisogno di appartenenza (groupship)

- Rappresentazione mentale dei membri del gruppo come soggetto unico, con bisogni specifici. Bisogno di definizione del “noi”, desiderio di coesione

## Bisogno di guida (leadership)

- È la funzione che bilancia membership (bisogni individuali) e groupship (bisogni del gruppo), li integra. Fornisce una protezione e soddisfa il bisogno di struttura.

# 1 FASE E COMPITI DEL LEADER

Sconosciuti

Aspettative

Confusione Incertezze/Certezze

Io e il leader

Dipendenza

Mettere le basi (sicure)

Rassicura, informare, dare struttura,  
regole

CONFINI

RUOLI

CONTRATTO

Favorisce partecipazione, scambi,  
conoscenza reciproca

Rituali



[www.dsegnidacolorarogratis.it](http://www.dsegnidacolorarogratis.it)

# I CONFINI DEL GRUPPO

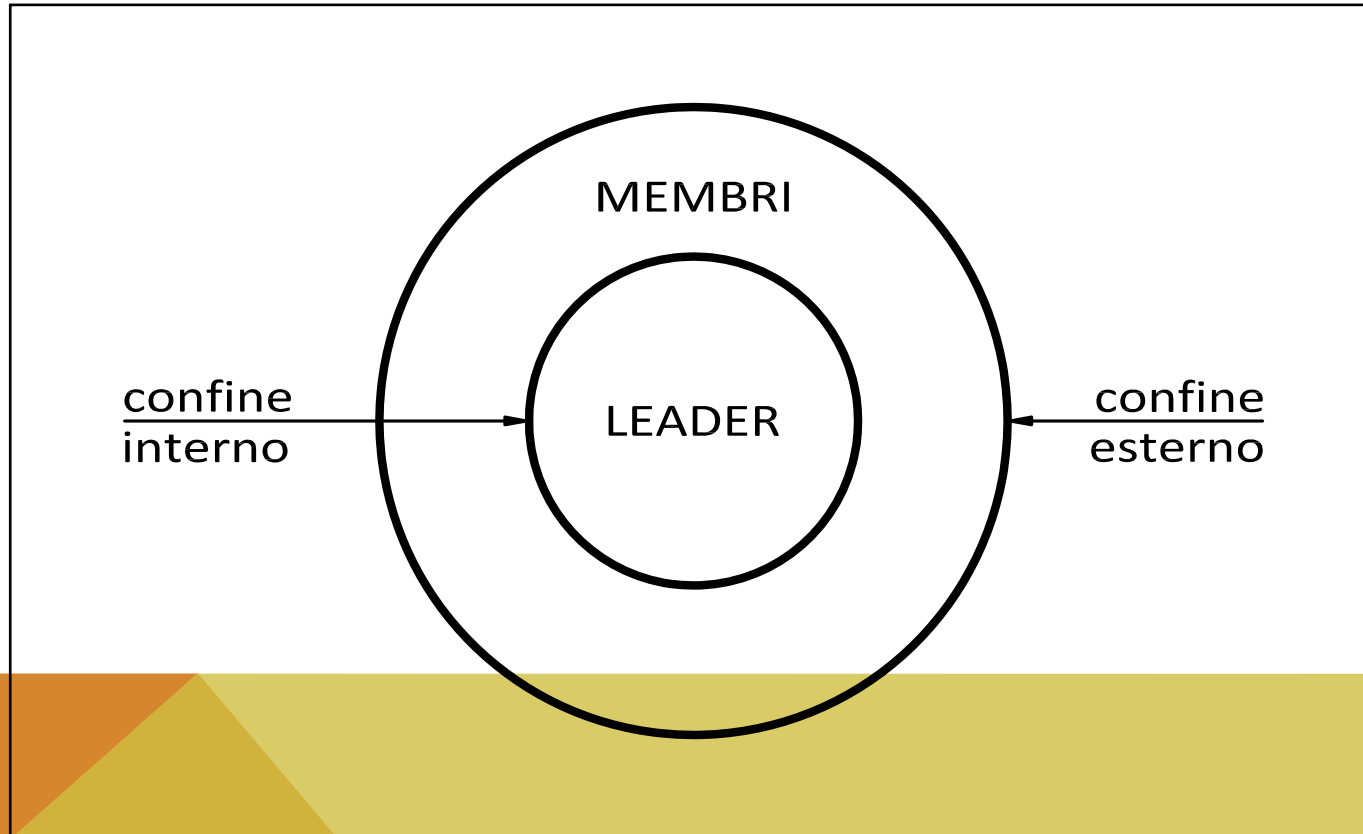


Figura 2 Diagramma strutturale semplice



## 2 FASE E COMPITI DEL LEADER

Procede la conoscenza

Ma...

Ognuno cerca il suo posto

Angosce

Ribellione

Conflitti

Resistere, gestire gli attacchi e conflitti

Lasciar esprimere, raccogliere i feedback anche se negativi

Richiamare il contratto

Attenzione alle relazioni

TENUTA

Passatempo



# 3 FASE E COMPITI DEL LEADER

Bisogno di consolidamento

Normalizzazione

Differenziazione dei membri

Obiettivo condiviso

Si può appartenere senza perdersi

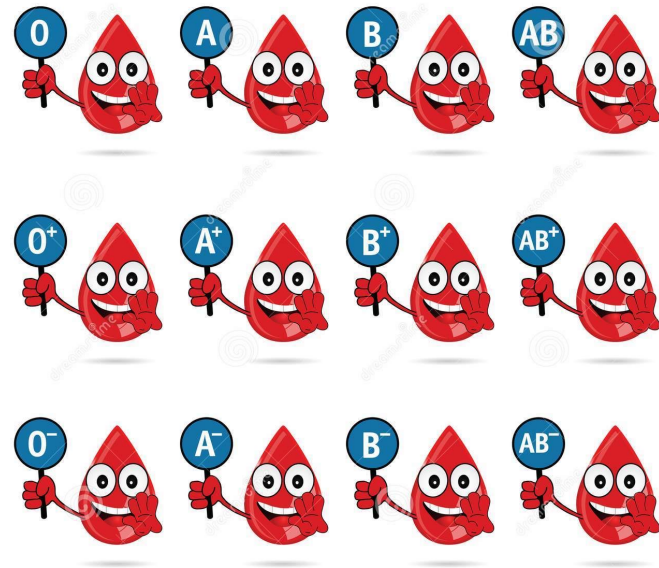
Far emergere le competenze

Far circolare persone e idee

Scambio

Leader può ritirarsi

giochi



Download from  
Dreamstime.com  
This is a stock photo image © for previewing purposes only.

100221918  
Misan Petrovic | Dreamstime.com

# 4 FASE E COMPITI DEL LEADER

Ruoli precisi e definiti

Pieno                    reciproco  
riconoscimento

Senso di appartenenza

Partecipazione piena

**ATTIVITÀ**

Delega

Condivisione                    della  
leadership

intimità



# 5 FASE E COMPITI DEL LEADER

CHIUSURA DEL GRUPPO

TERMINE

DELL'ESPERIENZA

Emozioni

Impegni/compito

Leader torna forte e  
presenta

Accompagnare alla  
chiusura

Protezione

Confini



# LEADERSHIP

## AUTORITARIO

Comportamenti di tipo oppressivo e imperativo

## LASSISTA

- Guida minima, alto livello di permissività

## AUTOREVOLE

- Promuove collaborazione e autonomia
- Leader efficace valorizza risorse e operatività del gruppo, orientata al senso di responsabilità (autorevole) e non al dominio (autoritario), promuove il senso di appartenenza più che la dipendenza.
- È attenta al PROCESSO e al PRODOTTO

# LEADERSHIP EFFICACE

- Leader efficace valorizza risorse e operatività del gruppo, orientata al senso di responsabilità (autorevole) e non al dominio (autoritario), promuove il senso di appartenenza più che la dipendenza.
- È attenta al PROCESSO (comunicazione efficace, ascolto, gestione conflitti, sostegno, incoraggiamento, collaborazione, evita conformismo)
- È al PRODOTTO (compito, spazi partecipazione, riconoscimento, risultati raggiunti)
- È attenta alla struttura priva e a quella pubblica del gruppo
- TIENE CONTO (riconosce) DELLE FASI DI VITA DEL GRUPPO E NE FAVORISCE I PASSAGGI


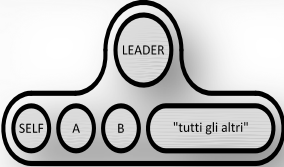
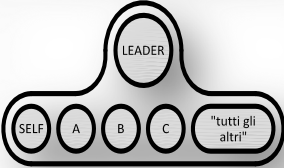
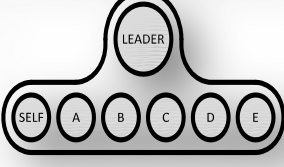
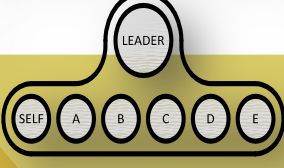
STRUTTURA DEL GRUPPO	IMAGO	STRUTTURAZIONE DEL TEMPO
	Primo stadio	Rituali
	Secondo stadio	Passatempi
	Terzo stadio	Giochi
	Quarto stadio	Intimita'
	Quinto e ultimo stadio	Chiusura del gruppo

Figura 7 Stadi di sviluppo dell'Imago e strutturazione del tempo

# EVOLUZIONE DEL GRUPPO E LEADERSHIP

DIPENDENZA/INDIFFERENZIATO  
REGOLE CONFINI RASSICURARE  
STRUTTURARE

ADATTATO  
GESTIRE GLI ATTACCHI  
RACCOGLIERE  
FEEDBACK

OPERATIVO  
PROMUOVERE  
COMPETENZE INDIVIDUALI

DIFFERENZIATO  
LASCIARE SPAZIO  
ALL'AUTONOMIA

CHIUSURA  
GESTIRE E INDIRIZZARE



# LEADERSHIP

ORIENTATO ALLA RELAZIONE



ORIENTATO AL COMPITO

# IL GRUPPO DI LAVORO

(G.P. Quaglino, S. Casagrande, A. Castellano)

Il *gruppo di lavoro* è diverso dal *gruppo*: il *gruppo* è una pluralità in *interazione*, il *gruppo di lavoro* una pluralità in *integrazione*

# IL GRUPPO DI LAVORO

- Nell'*interazione* un gruppo sviluppa il fenomeno definito coesione, che corrisponde all'emergere delle uguaglianze, consentendo ai membri di riconoscere il gruppo stesso come proprio – valorizzata l'uguaglianza
- Nel passaggio al gruppo di lavoro è centrale l'interdipendenza, cioè l'acquisizione della consapevolezza dei membri di dipendere gli uni dagli altri - valorizzata la differenza
- *L'interdipendenza* è il tramite vincolante del gruppo di lavoro verso *l'integrazione*

# IL GRUPPO DI LAVORO

## •PASSAGGIO DAL GRUPPO AL GRUPPO DI LAVORO



**Distingue tra:**

## **Gruppo**

- Pluralità Interazione e Legame
- Interazione si basa sulla percezione della presenza che porta alla fusione

## **Gruppo di lavoro**

- Integrazione e Interdipendenza
- Percepirsi come un groupship
- Esigenza di una leadership
- Interdipendenza si basa sulla percezione della necessità reciproca che porta allo scambio

## **Lavoro di gruppo**

- Processo di definizione di confini e posizioni precisi
- È espressione dell'azione complessa propria del gruppo di lavoro
- Interazione Interdipendenza Integrazione

**(Quaglino, Casagrande Castellano 1992)**

# GRUPPO

## ■ GRUPPI PRIMARI

- Sono insieme di persone che interagiscono direttamente e sono legate da vincoli di natura emotiva (famiglia)
- piccoli gruppi
- relazioni faccia a faccia
- non c'è suddivisione in ruolo

## • GRUPPI SECONDARI

- Sono formati da persone che hanno rapporti più o meno frequenti ma di tipo impersonale in quanto determinati da scopi pratici
- Più grandi

Ruoli

Relazioni formali

Riguardano solo alcuni aspetti della persona

# CARATTERISTICHE STRUTTURALI

- **Struttura Morfologica**
- **Struttura Organizzativo-gerarchica**
- **Struttura Normativa**

# PICCOLO GRUPPO

Il *piccolo gruppo* è caratterizzato da

- (a) un **numero ristretto** di membri,
- (b) proseguimento in comune e in modo attivo degli **stessi obiettivi**, assunti come obiettivi di gruppo,
- (c) **relazioni affettive** che possono divenire intense andando a costituire **sottogruppi**,
- (d) una **forte interdipendenza** tra i membri e sentimenti di solidarietà con una unione morale dei membri al di fuori delle riunioni e delle azioni in comune,
- (e) una **differenziazione** dei **ruoli** dei membri,
- (f) una **costituzione di norme, segnali e riti** propri al gruppo (linguaggi e codice del gruppo).

Queste caratteristiche non sono necessariamente presenti contemporaneamente nello stesso gruppo.



# IN BASE AL NUMERO DEI COMPONENTI:

- La Diade (2 membri)
- La triade (3 membri)
- Il Piccolo gruppo (da 4 a 10-12 membri) ,
  - **Piccoli gruppi**:3-5-generalmente non strutturati, e le cui attività sono il più delle volte spontanee e informali, ad esempio del tipo “conversazione”
  - **Gruppi ristretti**: dotati, in genere, di un obiettivo e che permettono ai partecipanti relazioni esplicite tra loro e percezioni reciproche; si dedicano parzialmente o totalmente alla riunione-discussione
- Il gruppo mediano (da 10-12 a 25-30 membri)
  - **Gruppi estesi** da 14 a 25: quali commissioni di lavoro, gruppi di pedagogisti che praticano metodi attivi. Sono difficilmente guidabili, per la loro tendenza alla suddivisione
  - **Gruppi allargati** da 25 a 50 che tendono alla trasmissione delle conoscenze (classi scolastiche), alla negoziazione sociale (convenzioni collettive, accordi aziendali) all’informazione reciproca; è possibile istituzionalizzarvi la tendenza alla suddivisione mediante tecniche di gestione di gruppi
- Il Grande gruppo (dai 30/50 membri in su)
  - **Assemblee** che richiedono una struttura permanente (ufficio, commissione) e l’impiego di procedure determinate da un regolamento interno

# CARATTERISTICHE STRUTTURALI

## Struttura organizzativo gerarchica

Sistema di posizioni e ruoli, rapporti di dominanza sottomissione, distribuzione del potere.

Personalizzazione del proprio ruolo anche nei gruppi più normati in quanto le norme di comportamento del gruppo non sempre riescono ad influenzare l'individuo al punto da riuscire ad indirizzare tutti i suoi comportamenti.

Spesso accanto alla struttura formale stabilita tende a formarsi una struttura informale, anche in antagonismo con la prima.

### La struttura :

Come dovrebbe essere

Come è

Come la si vorrebbe

# CARATTERISTICHE STRUTTURALI

## Struttura normativa/ideologia

Si costruisce mediante l'interazione prolungata dei membri, utile

- per stabilizzare
- regolamentare le aspettative reciproche e comuni

## Cultura del gruppo

Funzioni delle norme:

- Stimolano verso le finalità
- Mantengono l'unità/benessere collettivo
- Creano una realtà sociale condivisa
- Definiscono le relazioni con l'ambiente esterno

# DINAMICA DI GRUPPO

## I processi che riguardano la vita del gruppo

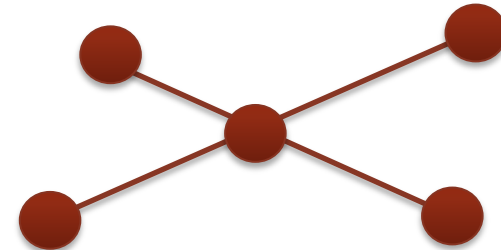
- **Coesione**: facilita costruzione legami, condivisione, senso di appagamento (eccessiva= spinta vs uniformità)
- **Conformismo**: pressioni sui membri vs una certa uniformità
- **Interazione** tra membri: processi comunicativi/reciprocità/scambi
- **Distribuzione dei ruoli**: insieme di aspettative su un soggetto (conduttore, nuovo, capro espiatorio, yes man)
- **Status**: posizione nel gruppo del soggetto
- **Leadership**: gerarchica, socioemotiva, tecnica, distribuita
- **Componente socioaffettiva**: positivo (accetto, condivido) negativa (rabbia, divergenze, conflitto)

# ALCUNI TIPI DI RETI DI COMUNICAZIONE

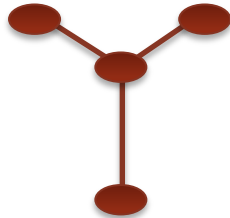
A catena



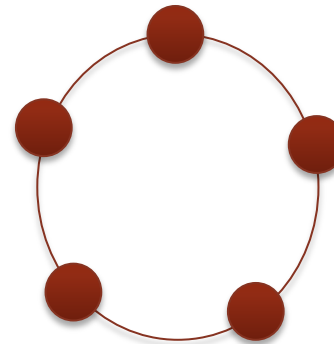
Centralizzata (a stella- direttivo)



A Y



Circolare (non direttivo)



# ALCUNI TIPI DI RETI DI COMUNICAZIONE

Il tipo di rete di comunicazione influenza:

- L'efficienza di gruppo nella risoluzione di compiti
  - La natura del compito è una variabile fondamentale: i gruppi centralizzati risolvono più rapidamente compiti semplici, i gruppi decentralizzati i compiti complessi
- La soddisfazione o il morale dei membri del gruppo
  - Nelle reti decentralizzate il morale medio del gruppo è più elevato; nelle reti centralizzate la persona in posizione centrale è più soddisfatta.

# ALCUNI TIPI DI RETI DI COMUNICAZIONE

**Due indici quantitativi per descrivere diversi tipi di rete:**

- **Indice di distanza:** il numero minimo di legami di comunicazione che un individuo deve attraversare per comunicare con un altro
- **Indice di centralità:** la misura in cui un flusso di informazioni nel gruppo è centralizzato in una persona

# FASI DI VITA DI UN GRUPPO

Tuckman e Jensen 1977

**Forming:** orientamento pre-gruppale

**Storming:** turbolenza, disaccordo, bisogni individuali

**Norming:** fase normativa in cui aumenta  
l'interdipendenza

**Performing:** consolidamento dell'interazione  
cooperativa per il perseguimento degli scopi,  
cultura del lavorare insieme

**Adjourning ending:** disimpegno emotivo ed operativo



# PROGETTARE IL LAVORO DI GRUPPO NEL SOCIALE



# Variabili nei gruppi

Origine  
Vincoli  
Destinatari  
Composizione  
Volontarietà  
Dimensione

Spontaneo  
Formale  
Primario  
Omogeneo  
Obbligatorio  
Piccolo

Organizzato  
Informale  
Secondario o misto  
Eterogeneo  
Volontario  
Esteso

# VARIABILI NEI GRUPPI

Fattore tempo		
	Limitato	Permanente
	Breve durata	Lunga durata
	Sporadico	Assiduo

Regole di accesso	Aperto	Chiuso
Scopo	Di lavoro	Di competenza
Focus	Autocentrato	Etero centrato
Forma	Strutturato	Libero

# IN BASE ALLO SCOPO

## GRUPPI DI COMPETENZA

Accompagnamento  
Accoglienza  
Auto Aiuto  
Counselling  
Formazione  
Incontro  
Informazione  
Orientamento  
Promozione benessere  
Sostegno/supporto  
Supervisione

## GRUPPI DI LAVORO

Comunicazione  
Concertazione  
Coordinamento  
Decisione  
Discussione  
Progettazione  
Proposta  
Valutazione

# CARATTERISTICHE DELLE ÉQUIPE NEI SERVIZI SOCIALI

ÉQUIPE	FORMA	OBIETTIVO
Gruppo di compito che coinvolge soggetti con competenze o conoscenze diverse, che si aggregano e si integrano per il raggiungimento di un determinato obiettivo, generalmente, di carattere istituzionale.	1. Professionale 1. Monoprofessionale 2. Multiprofessionale	Valutazione (ad es. grado di autosufficienza, disabilità ecc.)
	2. Mista (professionisti e/o volontari, amministratori)	Proposta
	1. Di base 2. Specialistica	Progettazione e gestione (caso multiproblematico e complesso, servizio)
	1. Sul caso 2. Per fasce di età 3. Per aree di bisogno	Pianificazione integrata (ad es., équipe zonale di piano)
	1. Permanente 2. Sul progetto	Decisione (scelte operative od organizzative)
	1. Obbligatoria 2. Facoltativa	Coordinamento di unità semplici e complesse (ad es. équipe assistenza familiare)
		Orientamento e formazione

# LE VOSTRE ESPERIENZE DI GRUPPO ....

