COMUNICARE IN GRUPPO

Premessa
Esercitazione
Il gruppo che decide
Groupthink
Polithink
Il conflitto
La motivazione
Le regole fondamentali
Conclusioni

(Roberta Ceccarelli)

Premessa

1° assioma:
"Non si può non comunicare"

2° assioma:
"Ogni comunicazione
ha un aspetto di contenuto e uno di relazione
e il secondo classifica/definisce il primo"

© United Feature Syndicate, Inc. 1963

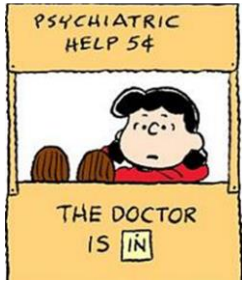
3° assioma:
"Gli scambi comunicativi si collegano l'uno all'altro come causa-effetto; la sequenza dipende dalla interpretazione che gli interlocutori danno della relazione"

"Gli scambi comunicativi si collegano l'uno all'altro come causa-effetto; la sequenza dipende dalla interpretazione che gli interlocutori danno della relazione"

S pecific
M easurable
A chievable
R ealistic
T imely

Ascolto Attivo

- Ascolto Attento
- Ascolto Selettivo
- Finto Ascolto
- Non Ascolto



4° assioma:
"Gli esseri umani comunicano sia con il modulo digitale (linguaggio verbale) sia con il modulo analogico (linguaggio non verbale e para-verbale)"

5° assioma:
" Tutti gli scambi comunicativi sono simmetrici o complementari, a seconda che siano basati sull'uguaglianza o sulla differenza"

Il Gruppo

un insieme di tre o più individui che interagiscono fra loro, cooperando per il raggiungimento di uno scopo comune e sviluppando la consapevolezza di far parte di una unità sociale autonoma. Il gruppo è qualcosa di più e di diverso dalla somma dei suoi membri: ha un struttura propria, fini peculiari e relazioni particolari con gli altri gruppi. Può definirsi come una totalità dinamica (Lewin, 1948).

Il Gruppo

un insieme di tre o più individui che interagiscono fra loro, cooperando per il ragg nto di uno scopo comune e sviluppando la e autonoma. Il g na dei suoi memb ioni particolari con gli altri gruppi. Può definirsi come una totalità dinamica (Lewin, 1948).

In funzione del numero di individui di cui è composto il gruppo si distinguono «grande gruppo» «gruppo mediano» «piccolo gruppo»

Il Gruppo

un insieme di tre o più individui che interagiscono fra loro,

cooperando per il raggiungimento di un [illegible]mune e

sviluppando la consapevolezza d[illegible]

autonoma. Il gruppo è qualcosa [illegible]

dei suoi membri: ha un struttura propria, fini peculiari e relazioni

particolari con gli altri gruppi. Può definirsi come una totalità

dinamica (Lewin, 1948).

L'interazione può essere diretta informale, «faccia a faccia» - indiretta formale, prevalentemente di tipo contrattuale

Il Gruppo

un insieme di tre o più individui che interagiscono fra loro, cooperando per il raggiungimento di uno scopo comune e sviluppando la consapevolezza di far parte di [illegible]ità sociale autonoma. Il gruppo è qualcosa di pi[illegible] dei suoi membri: ha un struttura pro[illegible] particolari con gli altri gruppi. Può de[illegible] dinamica (Lewin, 1948).

Lo scopo per cui si forma il gruppo può essere definito e specifico (gruppo di lavoro) – il gruppo può formarsi per il solo scopo di stare insieme

Il Gruppo

un insieme di tre o più individui che interagiscono fra loro, cooperando per il raggiungimento di uno scopo comune e sviluppando la consapevolezza di far parte di una unità socia autonoma. Il gruppo è qualcosa di più e di diverso dalla somma dei suoi membri: ha un struttura propria, fini peculiari e relazioni particolari con gli altri gruppi. Può definirsi come una totalità dinamica (Lewin, 1948).

l'individuo fa riferimento al gruppo di appartenenza nella formazione dei propri atteggiamenti e nell'orientare i propri comportamenti – i gruppi cui l'individuo sente di non appartenere sono identificati come out group

Il Gruppo

un insieme di tre o più

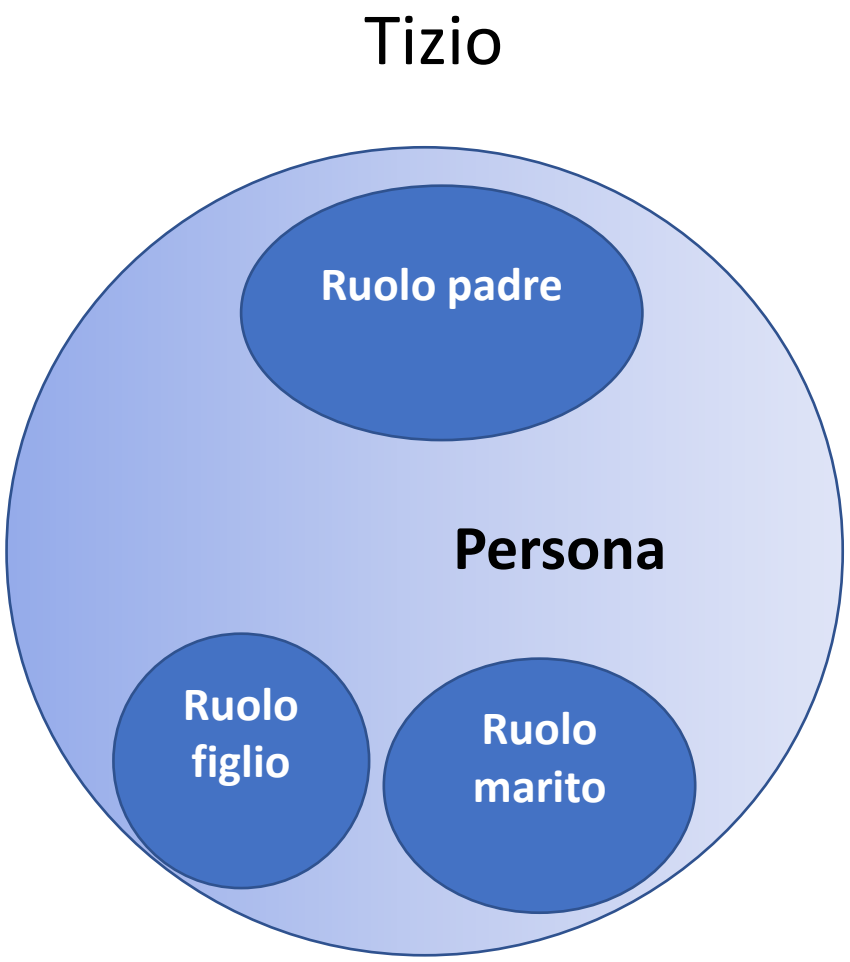
cooperando per il ragg

sviluppando la consape

autonoma. Il gruppo è qualcosa … di diverso dalla somma dei suoi membri: ha un struttura propria, fini peculiari e relazioni particolari con gli altri gruppi. Può definirsi come una totalità dinamica (Lewin, 1948).

Non esistono norme e ruoli specificamente formulati, le regole di interazione permettono il miglior funzionamento del gruppo e possono essere modificate facilmente – Norme, regole e ruoli sono stabiliti allo scopo di perseguire specifici obiettivi

Premessa

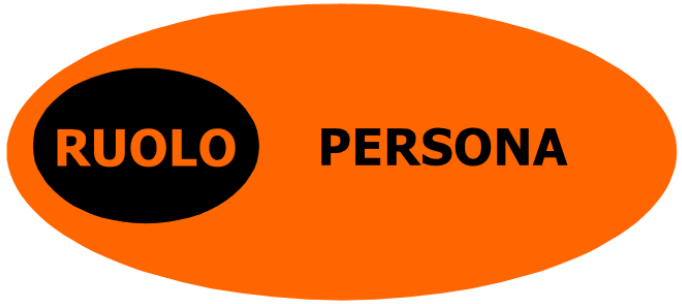


Ruolo:
insieme di aspettative riposte su un individuo da altri individui e da sé stesso, in riferimento ad uno specifico ambito o posizione dell'individuo nella società cui appartiene

IL PROFESSIONISTA TRA RUOLO E PERSONA

"RUOLO" professionale è l'insieme di aspettative riposte su un individuo da altri individui (utenti, parenti, colleghi, società, organizzazioni) e da se stesso.

Il RUOLO professionale può considerarsi come sottoinsieme specializzato della "PERSONA" che guida la relazione.

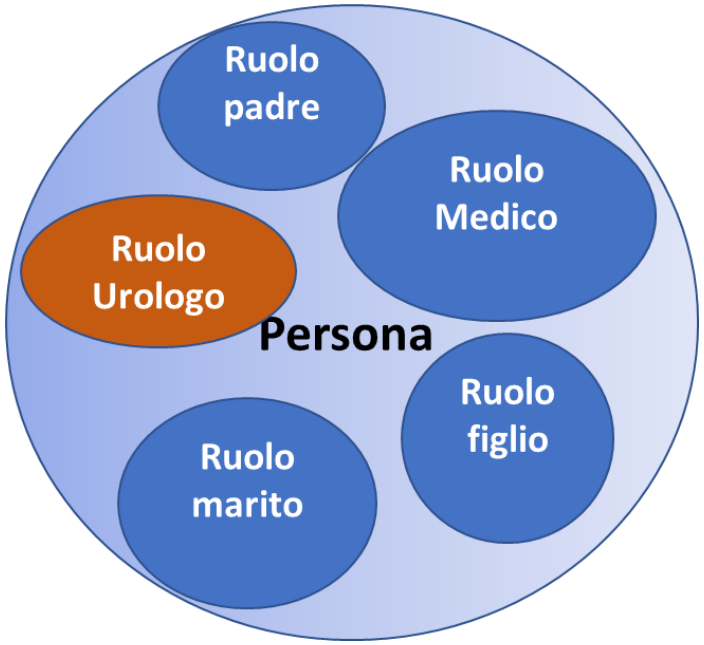


LA COMUNICAZIONE STRATEGICA NELLE PROFESSIONI SANITARIE - © 2012

Premessa

Tizio

Caio

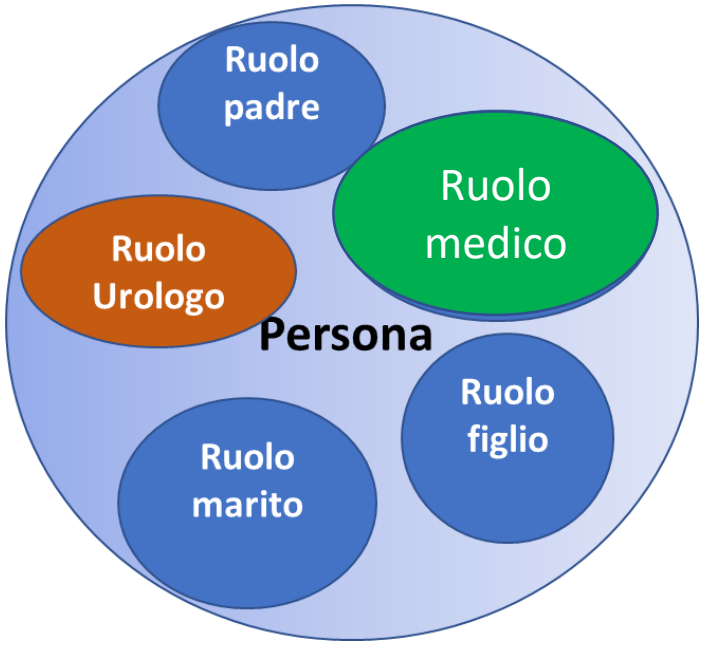


Sempronio

Premessa

Tizio

Caio



Sempronio

Esercitazione

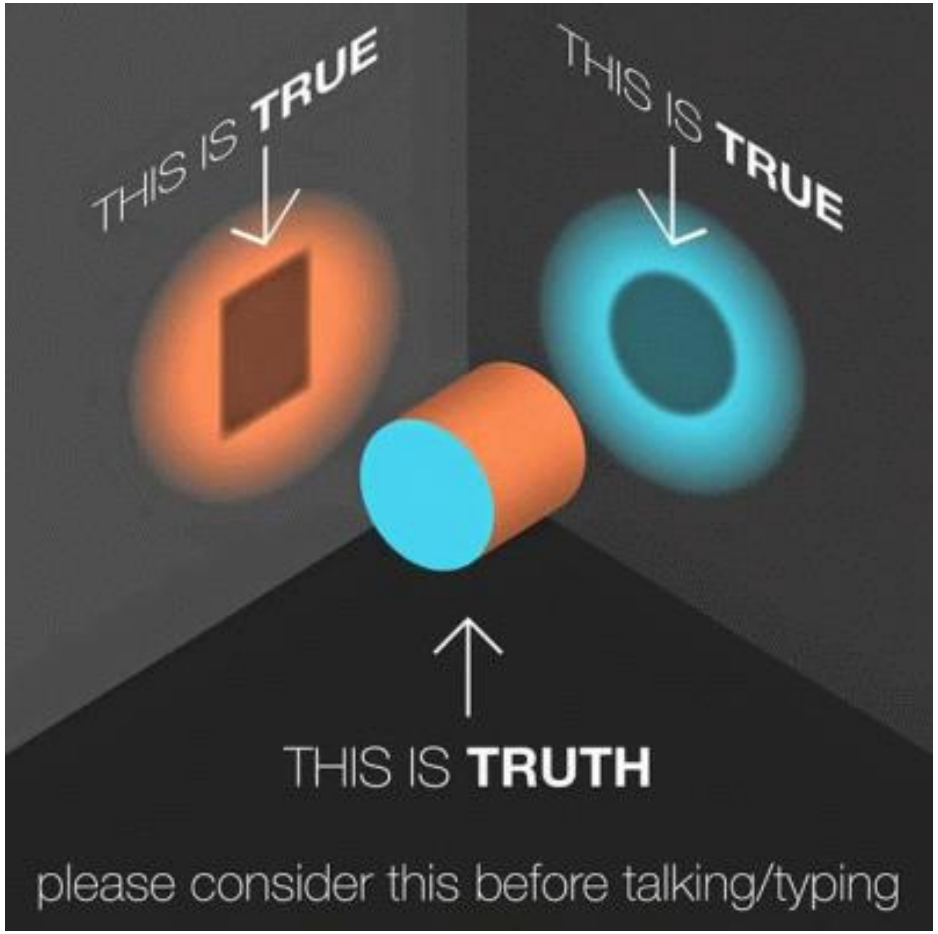
Esercitazione

materiali	ranking	“perché”:
Scatola di fiammiferi	15	Perché sulla luna non esiste ossigeno
Alimento concentrato	4	Necessario alla sopravvivenza
Seta per paracadute	8	Protezione dai raggi del sole
2 pistole calibro 45	11	Possibile fonte di autopropulsione
Cassa di latte in polvere (disidratato)	12	Occorre troppa acqua per reidratarlo, c’è già l’alimento concentrato
2 bombole di ossigeno da 100 litri	1	Semplice sopravvivenza
Elemento riscaldabile portatile	13	Elevatissima temperatura sulla faccia illuminata della luna
50 mt di fune di nylon	6	Trasporto feriti e materiali, collegamento tra astronauti, superamento crateri
Mappa lunare	3	Importante per l’orientamento
Canotto (autogonfiabile)	9	Le bombole CO2 possono essere un mezzo di propulsione
Bussola magnetica	14	Il campo magnetico della luna non è polarizzato
50 litri di acqua	2	Sopravvivenza
Razzi chimici da segnalazione	10	Servono come segnale di soccorso quando si è abbastanza vicini all’atronave madre da essere visti
Cassetta di pronto soccorso con farmaci per uso orale ed iniettabili	7	È possibile iniettare ed ingerire
Apparecchio radio-rice trasmittente a modulazione di frequenza alimentato con batteria solare	5	Può ricevere o trasmettere alla astronave madre quando questa è in vista

L’importanza di avere visioni diverse

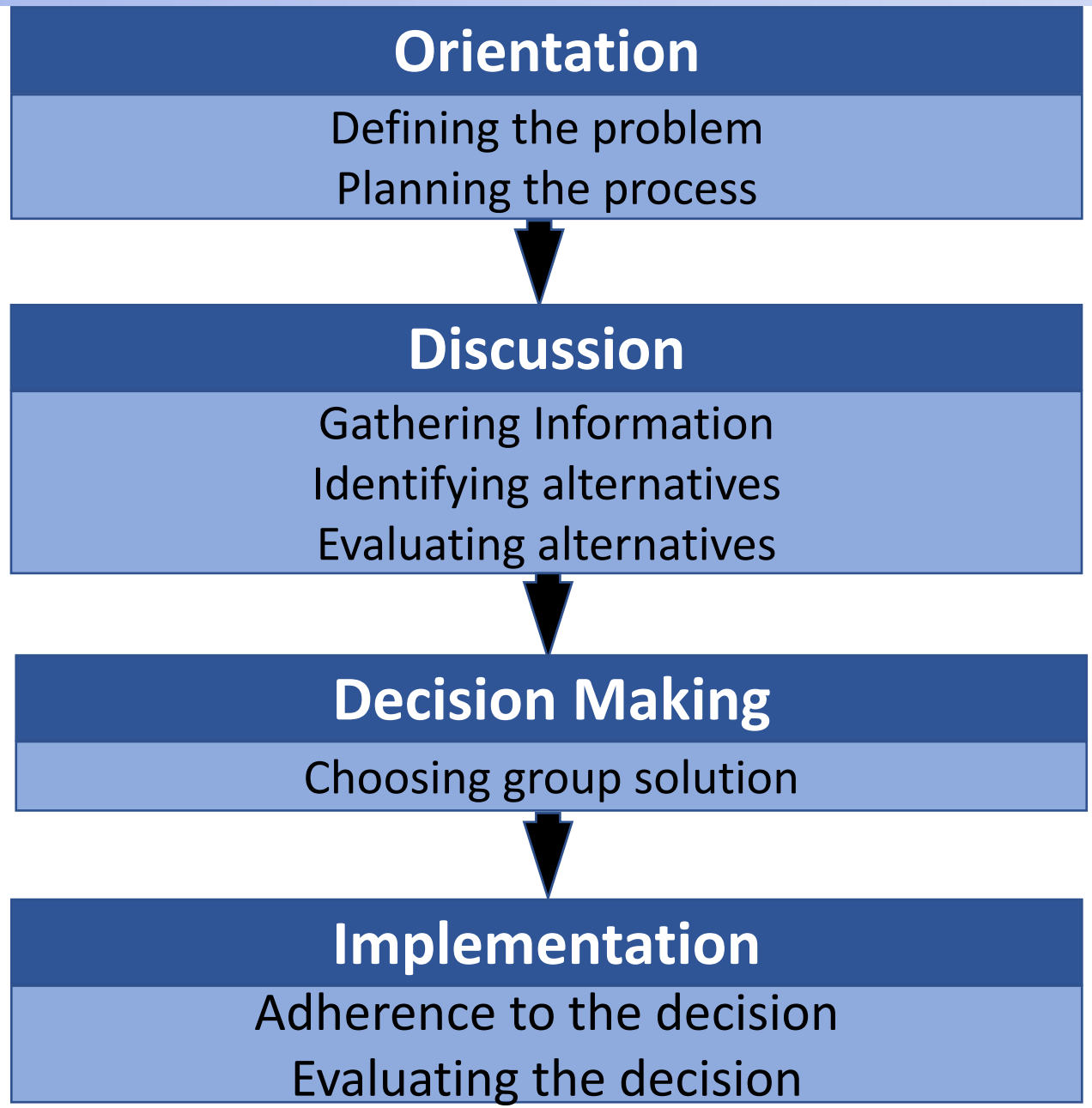
Un gruppo «funziona» meglio, fornisce soluzioni più corrette, rispetto ad un singolo quando vengono presentate più idee derivanti da prospettive diverse

In alcune condizioni un gruppo perde la sua efficacia e può funzionare peggio di un singolo quando non vengono messe in gioco le idee e le opinioni di tutti



Condivisione delle idee

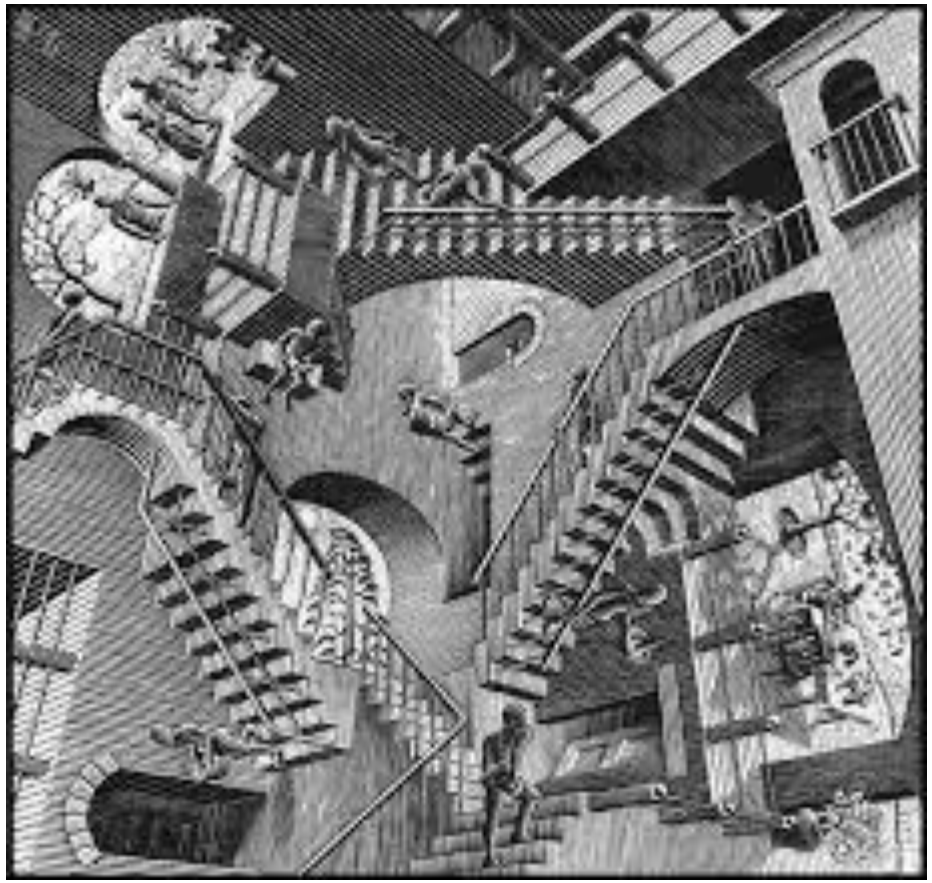
Il gruppo che decide



Donelson R. Forsyth, 1990 – Group Dynamic. Brooks/Cole Publishing Company – Pacific Grove, California. P.286. s

Orientation

Defining the problem
Planning the process



Donelson R. Forsyth, 1990 – Group Dynamic. Brooks/Cole Publishing Company – Pacific Grove, California. P.286. s

Discussion

Gathering Information
Identifying alternatives
Evaluating alternatives

« the exange of information through discussion enhanches group problem solving particuarly when the excange focuses more on evidence rather then hypotheses»

- Vengono condivise le informazioni
- Elaborate le alternative
- Valutate le alternative

Donelson R. Forsyth, 1990 – Group Dynamic. Brooks/Cole Publishing Company – Pacific Grove, California. P.286. s

Discussion

Gathering Information
Identifying alternatives
Evaluating alternatives

« Group members, when faced with a decision are often beset by conflict, doubts, and worry, struggling with incongruous longings, antipathies, and loyalties» (Janis & Mann, 1977)

- Procrastination
- Bolstering
- Avoiding responsibility
- Ignoring alternatives
- Satisficing
- Trivializing the discussion

Donelson R. Forsyth, 1990 – Group Dynamic. Brooks/Cole Publishing Company – Pacific Grove, California. P.286. s

Decision Making

Choosing group solution

- Delega delle decisioni
- Considerare la media delle decisioni singole (ranking)
- Votare (decide la maggioranza)
- Ricerca del consenso

Donelson R. Forsyth, 1990 – Group Dynamic. Brooks/Cole Publishing Company – Pacific Grove, California. P.286. s

Implementation

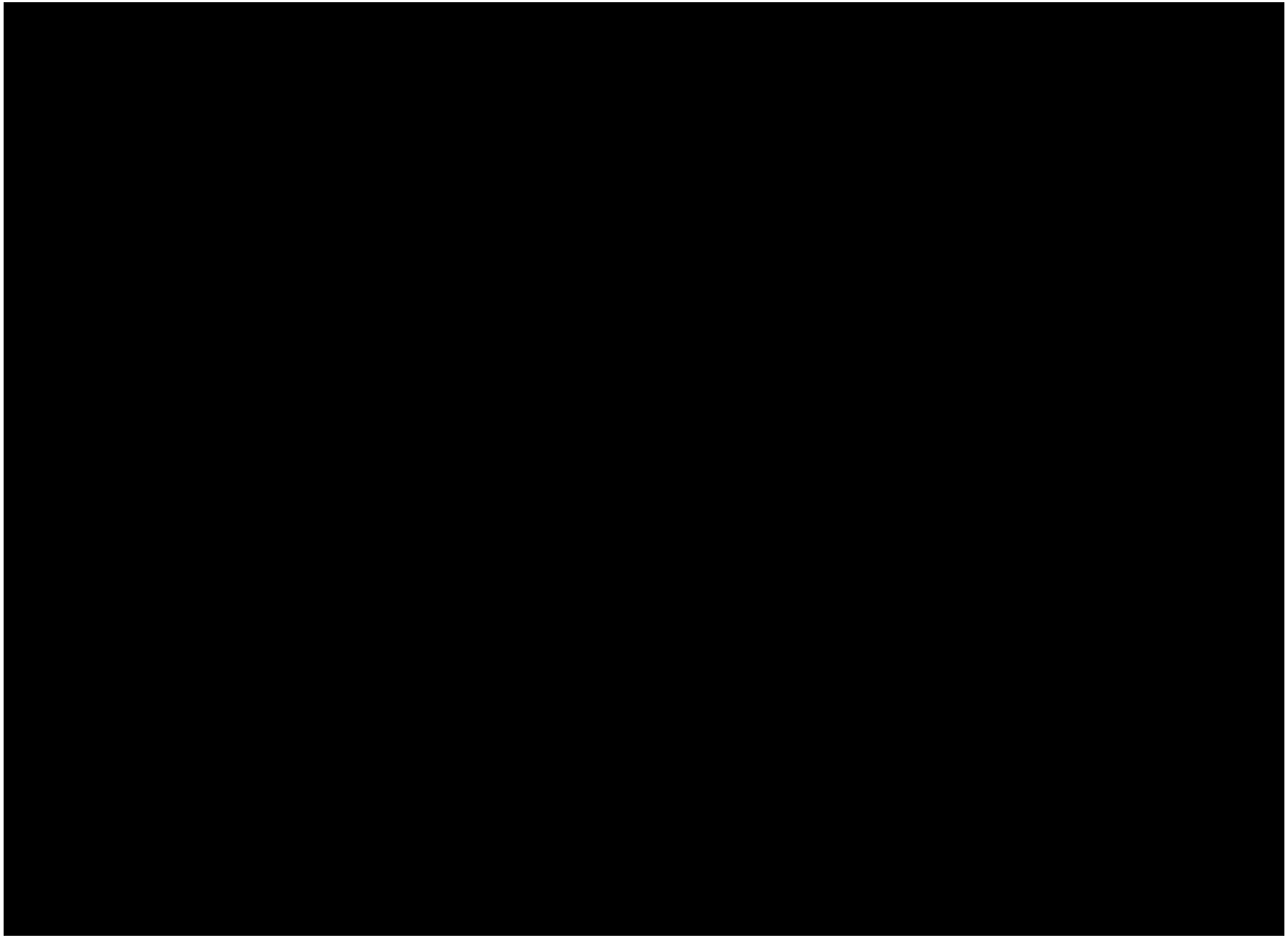
Adherence to the decision
Evaluating the decision

La decisione presa deve essere messa in pratica

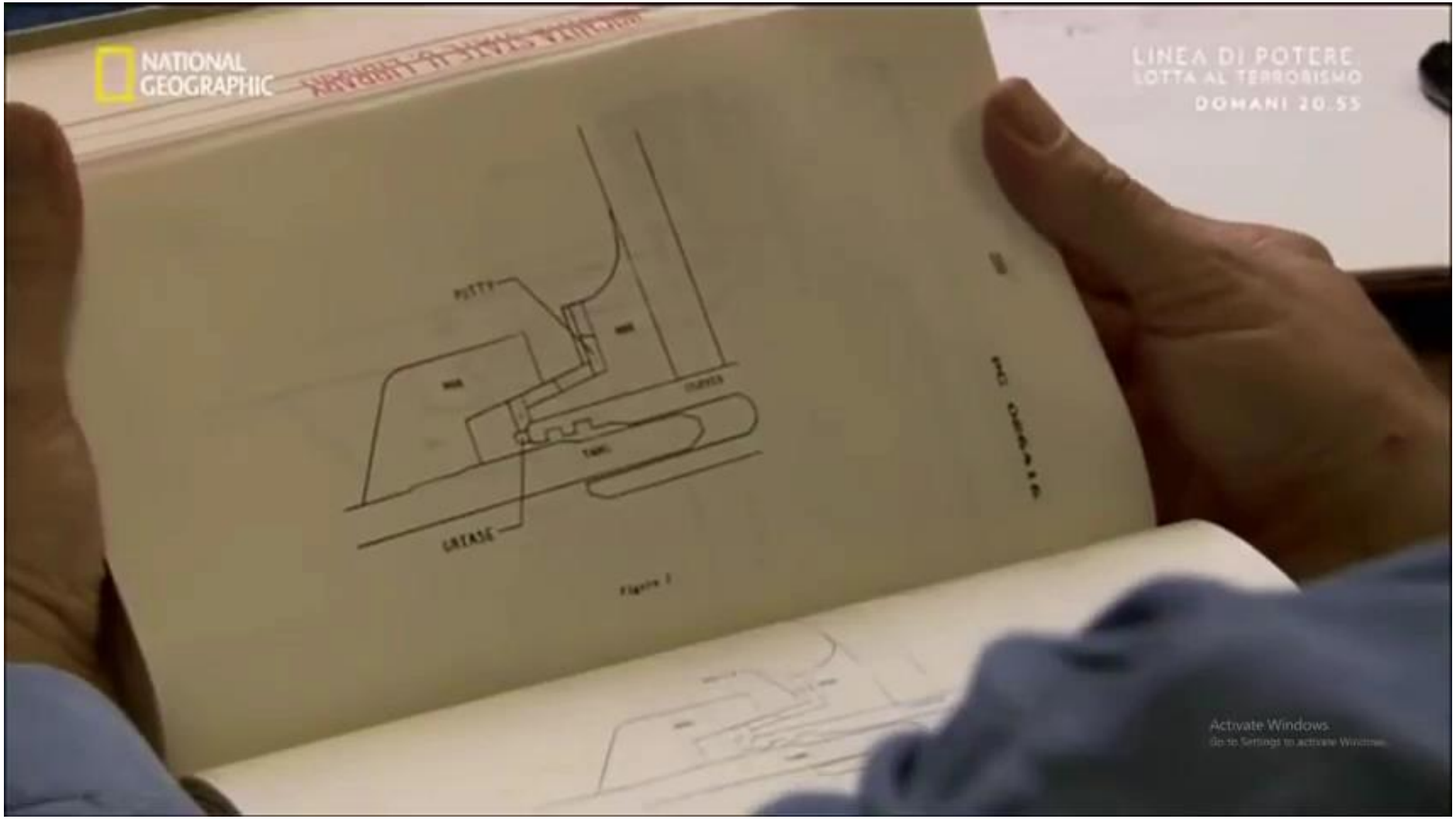
E valutata (appropriatezza, non esito!)

Donelson R. Forsyth, 1990 – Group Dynamic. Brooks/Cole Publishing Company – Pacific Grove, California. P.286. s

Groupthink



Groupthink


NATIONAL GEOGRAPHIC
LINEA DI POTERE
LOTTA AL TERRORISMO
DOMANI 20.55
Activate Windows

Groupthink

Protezione dell'armonia nel gruppo; far partire il Challenger per permettere a Reagan di parlarne in una trasmissione

Far progredire le missioni spaziali; far partire il Challenger in sicurezza

Groupthink

The desire for harmony or conformity in the group results in irrational or dysfunctional decision making outcome

Caratteristiche favorenti il Groupthink

- Alta coesione tra i membri del gruppo

- Auto isolan[illegible]l gruppo,
- Stile
- Presenza di condizioni di stress

Il timore di compromettere la coesione del gruppo trattiene dalla espressione di idee contrastanti e dall'aperta disapprovazione e dubbi per le decisioni prese

Janis (1972, 1982)

Caratteristiche favorenti il Groupthink

- Alta coesione tra i membri del gruppo
- Auto isolamento del gruppo

- Stil
- Pre

Mancanza di confronto con esperti portatori di idee diverse che possano far cambiare idea ai membri del gruppo e omogeneità del background sociale ed ideologico degli stessi

Janis (1972, 1982)

Caratteristiche favorenti il Groupthink

- Alta coesione tra i membri del gruppo
- Auto
- Stile della leadership
- Presenza di condizioni di stress

Un leader direttivo con una chiara preferenza per un preciso orientamento della decisione

Janis (1972, 1982)

Caratteristiche favorenti il Groupthink

- Alta coesione tra i membri del gruppo
- Auto isolamento del gruppo
- Stile della leadership
- Presenza di condizioni di stress

Forte pressione a raggiungere una decisione

Janis (1972, 1982)

L’esempio della riunione di definizione di uno studio clinico:

- **Obiettivi**
- **Endpoints**
- **Target minimo di rilevanza clinica**
- **Dimensionamento campionario**

Presenza di gran parte delle condizioni favorenti il Groupthink

The Groupthink-Polythink Continuum

The Polythink Syndrome and Elite Group Decision-Making

Advances in Political Psychology, Vol. 37, Suppl. 1, 2016 doi: 10.1111/pops.12319

Alex Mintz
IDC Herzliya

Carly Wayne
University of Michigan

Caratteristiche favorenti il Polythink

- Plurality of opinions and views leads to disagreement between group members.

- Disjointed decision-making where the level of dissention makes it difficult, if not impossible, for group members to reach consensus regarding (1) the problem they are facing and (2) the best solution to the problem,

- willful lack of communication, mixed messages

Mintz & Wayne, 2016

Caratteristiche favorenti il Polythink

- Plurality of opinions and views leads to disagreement between group members.

- Disjointed decision-making where the level of dissention makes it difficult, if not impossible, for group members to reach consensus regarding the problem they are facing and the best solution to the problem,

- willful lack of communication, mixed messages

Mintz & Wayne, 2016

Caratteristiche favorenti il Polythink

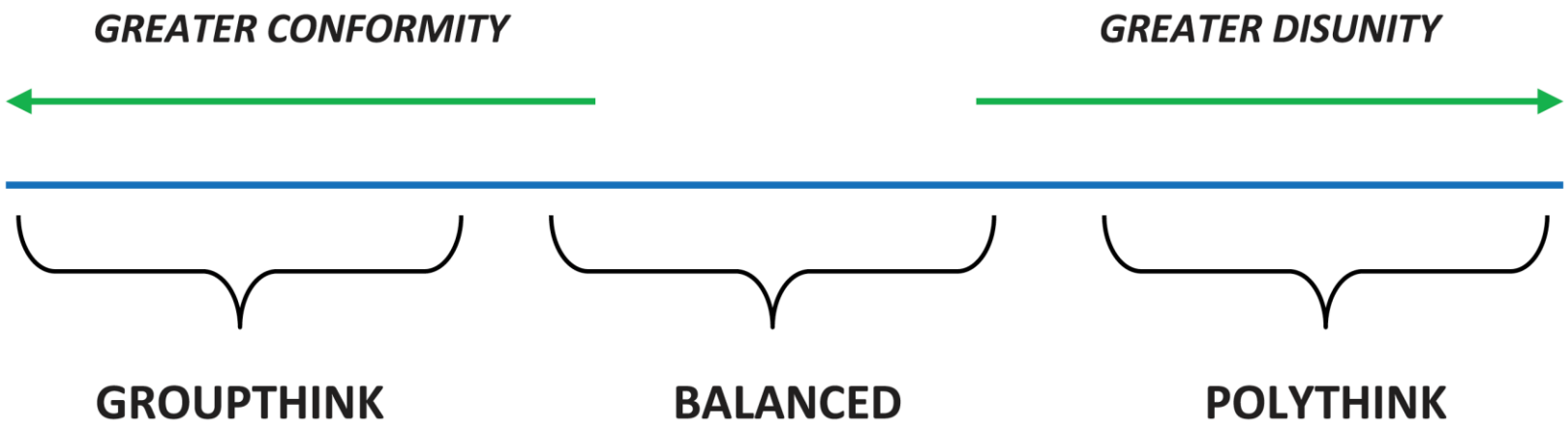
- Plurality of opinions and views leads to disagreement between group members.
- Disjointed decision-making where the level of dissention makes it difficult, if not impossible, for group members to reach consensus regarding (1) the problem they are facing and (2) the best solution to the problem,
- willful lack of communication, mixed messages

Mintz & Wayne, 2016

I diversi componenti del gruppo hanno obiettivi diversi, in particolare tendono a salvaguardare la propria identità, cultura.

Le informazioni non sono condivise in modo produttivo ma solo per favorire il proprio obiettivo

The Groupthink-Polythink Continuum



The Polythink Syndrome and Elite Group Decision-Making

Advances in Political Psychology, Vol. 37, Suppl. 1, 2016 doi: 10.1111/pops.12319

Alex Mintz
IDC Herzliya

Carly Wayne
University of Michigan

Balanced

Le regole fondamentali

Efficient, open and equitable communication

Our initial definition was: ''all members of a team offer their opinion, constructively challenge one another and mutually resolve disagreements, regardless of perceived professional status, and each member's contribution is given due consideration. Teams use aids to communication such as meetings, shared patient records and protocols for resolving conflicts. Free and efficient flow of information within teams helps avoid error, builds trust, and allows ideas and decisions to be rigorously debated''.

Gillian Hewitt[1], Sarah Sims[2] and Ruth Harris[2]
J Interprof Care, 2015; 29(2): 100–105
© 2015 Informa UK Ltd. DOI: 10.3109/13561820.2014.941458

Le regole fondamentali

Efficient, open and equitable communication

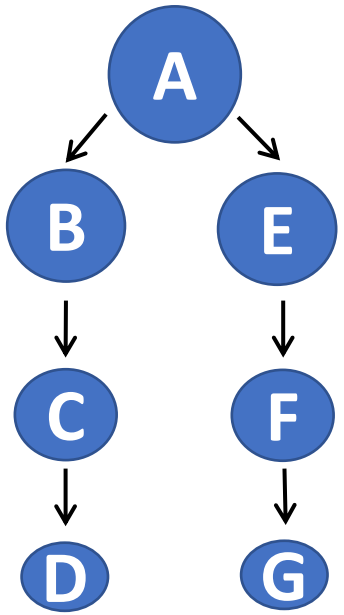
Our initial definition was: ''all members of a team offer their opinion, constructively challenge one another and mutually resolve disagreements, regardless of perceived professional status, and each member's contribution is given due consideration. Teams use aids to communication such as meetings, shared patient records. Free and efficient flow of information avoid error, builds trust rigorously debated''.

i membri del team comunicano in modo simmetrico

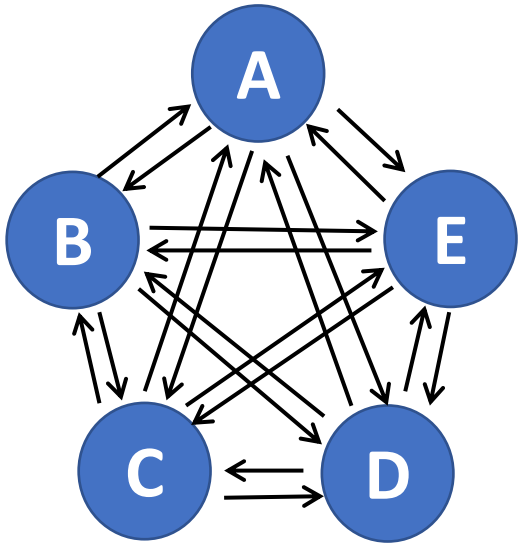
Gillian Hewitt[1], Sarah Sims[2] and Ruth Harris[2]
J Interprof Care, 2015; 29(2): 100–105
© 2015 Informa UK Ltd. DOI: 10.3109/13561820.2014.941458

Comunicazione all'interno del gruppo

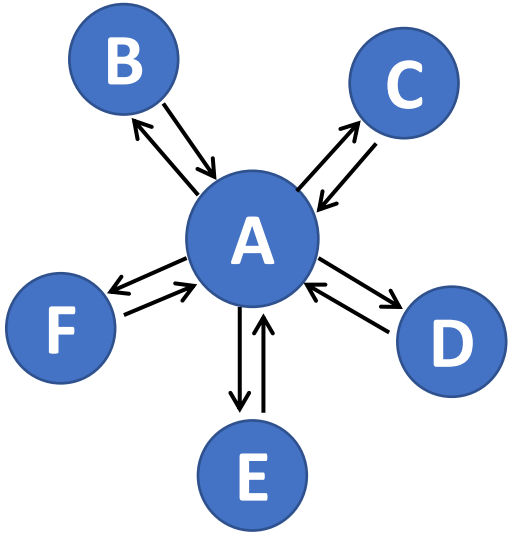
Chain



Star



Wheel



Le regole fondamentali

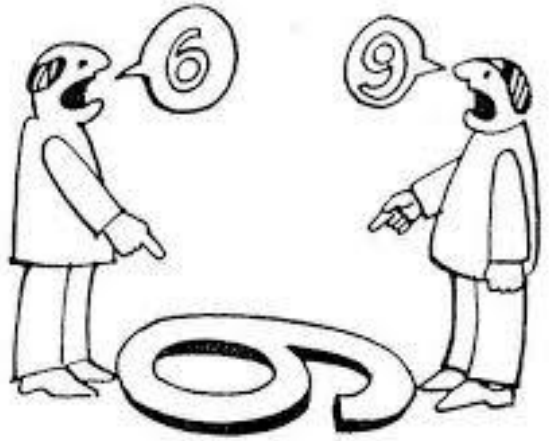
Le idee diverse sono dibattute e i conflitti sono liberamente espressi e risolti

offer their
d mutually
professional
status, and each member's contrib given due consider-
ation. Teams use aids to communication su as meetings, shared
patient records and protocols for resolving conflicts. Free and
efficient flow of information within teams helps avoid error,
builds trust, and allows ideas and decisions to be rigorously
debated''.

Gillian Hewitt[1], Sarah Sims[2] and Ruth Harris[2]
J Interprof Care, 2015; 29(2): 100–105
© 2015 Informa UK Ltd. DOI: 10.3109/13561820.2014.941458

Il Conflitto

- Conflitto sul compito



Tony L. Simons and Randall S. Peterson, 2000

Journal of SOCIAL ISSUES

Conflict and Creativity in Groups

Lisa Troyer*

Department of Sociology, University of Connecticut

Reef Youngreen

Department of Sociology, University of Massachusetts, Boston

Table 1. Mean Number of Ideas Given by Participants and Mean Idea Innovativeness by Condition

	No Evaluation	Evaluation of Idea	Evaluation of Source
Number of ideas	9.45_a (2.37)	8.35_a (2.64)	6.50_b (1.89)
Idea innovativeness	27.32_a (3.72)	35.98_b (9.97)	19.93_c (3.49)

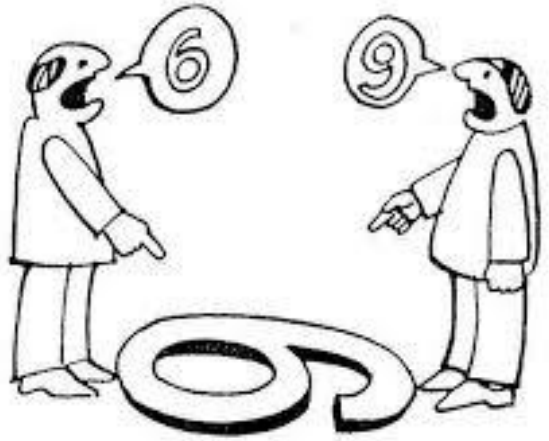
Note: Means in the same row with different subscripts di ...iled *t* test at $p < .01$. Values in parenth

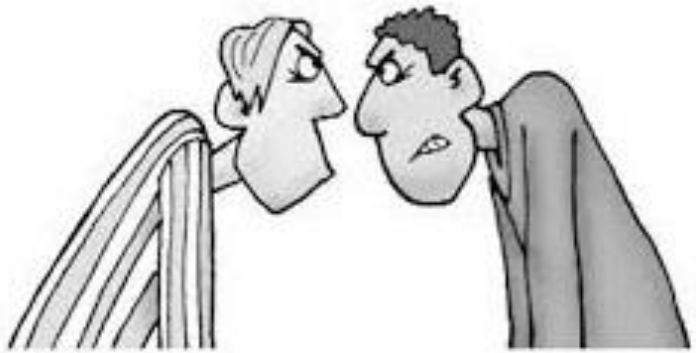
Quando il conflitto è sul compito (confronto di idee) le idee prodotte sono più innovative

Journal of Social Issues, Vol. 65, No. 2, 2009, pp. 409–427

Il Conflitto

- Conflitto sul compito





- Conflitto sulla relazione

Tony L. Simons and Randall S. Peterson, 2000

Journal of SOCIAL ISSUES

Conflict and Creativity in Groups

Lisa Troyer*

Department of Sociology, University of Connecticut

Reef Youngreen

Department of Sociology, University of Massachusetts, Boston

Quando il conflitto è sulla relazione vengono prodotte meno idee

Table 1. Mean Numb

Number of ideas	9.45_a (2.37)	8.35_a (2.64)	6.50_b (1.89)
Idea innovativeness	27.32_a (3.72)	35.98_b (9.97)	19.93_c (3.49)

Note: Means in the same row with different subscripts differ on one-tailed t test at $p < .01$. Values in parentheses represents standard deviation.

Journal of Social Issues, Vol. 65, No. 2, 2009, pp. 409–427

La motivazione

- Comunicare in modo efficace tra due persone non è semplice
- Figuriamoci all'interno di un gruppo!
- Definire le regole per lavorare in gruppo è un passaggio fondamentale (e complesso)
- E' richiesto un impegno consapevole

La motivazione

Conclusioni

- Compiti complessi vengono risolti meglio da gruppi in cui tutti i membri collaborano tra loro perchè entrano in gioco più punti di vista
- Il conflitto che sorge all'interno del gruppo quando riferito al compito è positivo perchè favorisce il confronto su idee diverse, quando riferito alla relazione può essere distruttivo
- Meccanismi quali «polithink» e «groupthink» impediscono un reale confronto di idee e per questo rendono meno efficace il gruppo nella soluzione di problemi complessi
- Fondamentale è la motivazione ad impegnarsi in una comunicazione efficace