



ENTRE**COMPEDU**

## Modulo 3: Insegnamento e Formazione

### Approfondimento 3.5 Fasi di apprendimento collaborativo



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



EntreCompEdu is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union. The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Contenuti

## Approfondimento 3.5

Fasi di apprendimento collaborativo ..... Error! Bookmark not defined.



## Fasi di apprendimento collaborativo

Un vecchio proverbio africano dice 'Se vuoi andare veloce, vai da solo. Se vuoi andare lontano, vai in compagnia'.<sup>1</sup> La questione sulla produttività del lavoro individuale o in gruppo è stata dibattuta a lungo. Introversi ed estroversi offrono probabilmente risposte diverse.<sup>2</sup> Ma la stragrande maggioranza delle buone idee che portano all'innovazione coinvolge molte persone che lavorano insieme. Gli studi sulle scoperte più radicali - tra cui la televisione, la radio, la posta elettronica e persino i giochi da tavolo come Monopoli - dimostrano che sono tutte scoperte emerse dalla collaborazione.<sup>3</sup> E anche quando si verificano lampi di intuizione individuali, la realizzazione delle idee è quasi sempre frutto di uno sforzo collettivo. Isaac Newton (1676) disse: "Se ho visto più lontano, è perché stavo sulle spalle di giganti".

Anche se lavorare bene con gli altri è ampiamente riconosciuta come un'importante competenza imprenditoriale, come si sostiene il suo sviluppo tra gli studenti? Più di cinquant'anni fa, lo psicologo Bruce Tuckman (1965) ha presentato una teoria che cercava di spiegare le diverse fasi dello sviluppo del team (Figura 3.5.1). Anche se questa teoria si concentrava sulle organizzazioni aziendali, vale la pena di riflettere sulla sua applicazione all'istruzione.

---

1 In Hemming, H. (2011) *Together*, John Murray, p.63.

2 Ad esempio, Susan Cain's (2012) *Quiet* è una forte controargomentazione a coloro che spingono per la collaborazione come base per il pensiero creativo. Cain era una bambina timida, sostiene che trascuriamo il valore di prenderci del tempo per stare da soli, riflettere con calma ed essere creativi.

3 Sawyer, K. (2007) *Group Genius: The Creative Power of Collaboration*, Jossey Bass.



## Fasi dello sviluppo del team

Forming - quando i membri di un team si incontrano per la prima volta, concordano gli obiettivi e iniziano a sviluppare la fiducia.

Storming - quando si esprimono divergenze di opinione e ci sono questioni di potenza/controllo.

Norming - quando i membri si accordano su ruoli e responsabilità, costruendo il consenso.

Performing - quando si instaura la fiducia e i membri del team si prendono cura l'uno dell'altro lavorando al massimo delle proprie capacità.

Adjourning - quando il team valuta i progressi e i contributi.<sup>4</sup>

L'ultima fase viene talvolta definita come fase di "lutto".



Figura 3.5.1 Il Modello di Sviluppo del Team di Progetto secondo Tuckman

<sup>4</sup> Tuckman, B. W. (1965). 'Developmental sequence in small groups'. Psychological Bulletin, 63(6), 384-399.



L'[Università di Glasgow](#) offre consigli su come sostenere gli studenti nelle fasi di sviluppo del team (Figura 3.5.2)

Forming to Storming	Storming to Norming	Norming to Performing
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilire e comunicare la missione del team</li> <li>• Fissare gli scopi</li> <li>• Individuare i ruoli all'interno del team</li> <li>• Stabilire modi per costruire la fiducia all'interno del team</li> <li>• In questa fase i leader devono essere autoritari e affermare la loro posizione</li> <li>• Unire il team per lavorare a progetti comuni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il leader deve fissare aspettative con il team e aspettarsi che il team gli fornisca i risultati</li> <li>• Il leader dovrebbe sostenere un comportamento positivo del team</li> <li>• Il leader dovrebbe creare un ambiente di lavoro positivo</li> <li>• I risultati devono essere riconosciuti e premiati</li> <li>• I membri del team si rispettano e si ascoltano a vicenda</li> <li>• I membri del team riconoscono i ruoli e le competenze degli altri</li> <li>• Ognuno lavora per creare un ambiente di supporto</li> <li>• Sono richiesti i feedback</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stima reciproca</li> <li>• Condivisione delle responsabilità</li> <li>• Delegare liberamente all'interno del team</li> <li>• Comunicare e tenere ogni membro del team aggiornato</li> <li>• Condividere il successo</li> <li>• Dedicare del tempo al team</li> <li>• Valutare il rendimento dei membri del team e incoraggiarli a raggiungere obiettivi più impegnativi</li> <li>• Condividere la leadership in base alle competenze individuali</li> <li>• Essere selettivi durante il reclutamento di nuovi membri del team</li> <li>• Impegnarsi per mantenere vivo lo spirito di squadra</li> </ul>

Figura 3.5.2 Fasi di sviluppo della collaborazione

Molto probabilmente incontrerai una serie di comportamenti che inibiscono un efficace lavoro di gruppo. La tabella 3.5.1 fornisce alcuni suggerimenti su come affrontare le sfide più comuni, comprese quelle dimostrate dai facilitatori.



Sfida	Possibili soluzioni
Studenti che non partecipano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricordare a tutto il gruppo i vantaggi di una partecipazione paritaria.</li> <li>• Chiarire il briefing di apprendimento di gruppo.</li> <li>• Considerare di rendere più esplicita la valutazione del contributo al lavoro del gruppo.</li> <li>• Affrontare direttamente chi non partecipa</li> <li>• Cercare di scoprire se c'è una buona ragione per non partecipare.</li> <li>• Esplorare se la mancata partecipazione potrebbe essere un grido d'aiuto.</li> <li>• Verificare, con cura, se il problema sia dovuto piuttosto al lavoro che al gruppo.</li> <li>• Verificare se la mancanza di partecipazione sia una reazione contro il facilitatore.</li> </ul>
Studente che domina il gruppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parlare con il dominatore tranquillamente.</li> <li>• Portare l'intero gruppo a fare una revisione del processo.</li> <li>• Fare attenzione al motivo per cui si vuole dominare.</li> </ul>
Facilitator troppo didattico o controlla troppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non cercare di affrettare l'apprendimento di gruppo.</li> <li>• A volte bisogna nascondere le proprie conoscenze e saggezza.</li> <li>• Permettere ai gruppi di studenti di imparare dagli errori.</li> <li>• Elaborazione del piano piuttosto che dei risultati.</li> <li>• Fare domande agli studenti.</li> <li>• Imparare da alcuni colleghi.</li> </ul>
Facilitatore mostra mancanza di sensibilità culturale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informarsi sul tema attraverso la lettura.</li> <li>• Guardare gli altri facilitatori per l'apprendimento di gruppo con questo programma in mente.</li> <li>• Non fare supposizioni.</li> <li>• Parlare con i membri del gruppo individualmente.</li> <li>• A volte bisogna chiedere direttamente.</li> </ul>
Facilitatore parla troppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricordare che la maggior parte dell'apprendimento avviene attraverso la pratica.</li> <li>• Non lasciarsi tentare di riempire ogni attimo di silenzio.</li> <li>• Esprimere soltanto alcuni dei propri pensieri.</li> <li>• Non permettere loro di parlare troppo!</li> <li>• Presentare in stampa alcuni dei propri pensieri (soprattutto quelli più lunghi).</li> </ul>

Tabella 3.5.1. Sfide comuni nel lavoro di gruppo e possibili soluzioni<sup>5</sup>

<sup>5</sup> <https://www2.le.ac.uk/offices/lli/developing-learning-and-teaching/enhance/strategies/small-group/facilitator-behaviour>



La Education Endowment Foundation (EEF, 2018) definisce l'apprendimento collaborativo come un "approccio che coinvolge gli alunni che lavorano insieme su attività e compiti di apprendimento in gruppi abbastanza piccoli da permettere a tutti di partecipare al compito collettivo assegnato. Gli alunni possono lavorare su compiti separati che contribuiscono a un risultato complessivo o lavorare insieme su un compito condiviso".<sup>6</sup> L'EEF sostiene che l'impatto dell'apprendimento collaborativo è costantemente positivo, anche se ammette che la dimensione del gruppo e la scarsa pianificazione possono influire su di esso. L'apprendimento più impattante si verifica quando i compiti sono ben progettati e vi è tempo sufficiente per parlare e interagire.

### Attività

Leggi [qui](#) le linee guida disponibili per promuovere un efficace lavoro di gruppo basato sull'evidenza. In che modo queste linee guida aiutano gli studenti in difficoltà che non contribuiscono come dovrebbero?



---

<sup>6</sup> EEF (2018) Teaching and Learning Toolkit – apprendimento collaborativo. The Collaborative Learning project (2018) è una rete di insegnanti che condivide le risorse per sostenere un efficace lavoro di gruppo e "parlare per l'apprendimento" [www.collaborativelearning.org](http://www.collaborativelearning.org)

