

MARIO COMOGLIO
MIGUEL ANGEL CARDOSO

INSEGNARE
E
APPRENDERE IN GRUPPO

Il Cooperative Learning

LAS - ROMA

Obiettivo del capitolo: *Descrivere le funzioni dell'insegnante nella conduzione di un gruppo di Cooperative Learning. Esse vengono indicate nella capacità di formare dei gruppi eterogenei, insegnare le competenze sociali, organizzare e valutare l'apprendimento, contribuire al controllo e alla revisione del lavoro di gruppo.*

0. PROBLEMI

Nel capitolo precedente abbiamo focalizzato l'attenzione sul gruppo cooperativo o, meglio, sulle caratteristiche che esso deve possedere per risultare efficace e produttivo. Ritenevamo importante, infatti, distinguere tra lavoro di gruppo genericamente inteso e lavoro di gruppo cooperativo.

In questo capitolo spostiamo l'attenzione sull'insegnante. La domanda che qui si pone è la seguente: se nel *Cooperative Learning* si assume che le risorse per l'apprendimento sono soprattutto quelle del gruppo e degli studenti, che cosa deve saper fare un insegnante per condurre un gruppo? Più precisamente: quali sono le sue responsabilità e il suo ruolo? La risposta non sembra difficile. Egli dovrà far sì che il gruppo diventi sempre più efficace. Ma questa risposta, pur essendo corretta, è un po' semplicistica. È probabile, infatti, che un insegnante interessato ad applicare il *Cooperative Learning* nella propria classe esiga risposte più concrete e precise: come si formano i gruppi? Da quanti membri devono essere composti? Nell'organizzazione del loro lavoro gli studenti devono essere lasciati liberi o è meglio che abbiano la guida dell'insegnante? Come si insegnano e si sviluppano le competenze sociali? Come si svolge o si realizza una valutazione dell'apprendimento? Come si effettua una revisione del lavoro compiuto insieme? Questi sono gli interrogativi a cui cercheremo di dare una risposta.

1. LA FORMAZIONE DEI GRUPPI

Idea principale: Per formare i gruppi l'insegnante tradizionalmente si affida alla tecnica del sociogramma e procede tenendo conto della rete di relazioni espresse e della possibilità che all'interno di ciascun gruppo un membro possa essere il leader. Nel *Cooperative Learning*, pur non essendo esclusa, non è questa la modalità regolare che l'insegnante do-

rebbe seguire. L'obiettivo deve essere quello di costituire ordinariamente gruppi eterogenei, ossia gruppi che siano costituiti da membri con una diversità di risorse.

Riguardo all'ampiezza è bene che i gruppi siano piccoli. Il numero ristretto facilita l'interazione, l'assunzione di responsabilità, la collaborazione, la soluzione di problemi che possono insorgere. I gruppi ideali sembrano essere quelli formati da tre/quattro componenti.

L'insegnante deve curare in modo particolare la formazione dei gruppi perché non tutti hanno le stesse funzionalità e risorse educative.

Il *Cooperative Learning* predilige il *gruppo eterogeneo* e in particolare quello per differenze di capacità. Quest'ultimo è preferito perché offre maggiori possibilità di tutoring, di aiuto reciproco e di integrazione di diversità socio-culturali. Il gruppo eterogeneo è lo strumento operativo funzionale anche ad attività di competizione (si veda per questo il capitolo quarto). I gruppi possono essere formati anche in modo *casuale*. È possibile inoltre formare gruppi *omogenei*, ma solo in casi particolari (disuguaglianze molto forti presenti nella classe, classi unisessuali, differenze linguistiche). Talvolta un gruppo può essere omogeneo per un aspetto e eterogeneo per un altro.

È convinzione diffusa che sia più facile lavorare in gruppi omogenei che eterogenei. Nella scuola, ad esempio, esiste la tendenza (non sempre esplicitamente dichiarata) di aggregare gli studenti secondo qualche caratteristica comune, e il livello di capacità è una delle più frequenti. D'altra parte è esperienza comune che siano gli stessi studenti a premere per stare in gruppo con compagni con i quali condividono scelte, preferenze, interessi, provenienza socio-ambientale o socio-culturale, o più semplicemente perché appartengono allo stesso sesso. La scelta in favore della costituzione di gruppi di apprendimento eterogenei è uno degli elementi più caratteristici del *Cooperative Learning*. Secondo D. W. Johnson, R. T. Johnson e Holubec (1994a, pp. 25-26), i gruppi che mostrano differenze interne di background, di livello di capacità e di sesso sembrano idonei a stimolare le attività di elaborazione dei contenuti, di memorizzazione a lungo termine, di riflessione e ragionamento, a promuovere l'assunzione e l'esercizio dei ruoli di tutoring e di tuttee, a valorizzare la ricerca di prospettive diverse che favoriscono l'approfondimento dei contenuti da apprendere. Anche Kagan (1994) afferma:

«I gruppi (teams) eterogenei sono abitualmente formati in modo tale da avere al loro interno una persona di buone capacità, due di medie e uno di basse capacità, e in modo da essere sicuri che ognuno di essi sia composto di maschi e femmine e presenti anche differenze culturali. In generale, i gruppi eterogenei sono stati preferiti perché

- 1) producono una maggiore quantità di opportunità di peer tutoring e di sostegno
- 2) migliorano le relazioni interrazziali e intersessuali
- 3) rendono la classe più facilmente gestibile: l'avere uno di buone capacità per ogni gruppo può essere come avere un insegnante in aiuto ogni tre studenti» (Kagan 1994, p. 6:1).

Talvolta può essere utile ricorrere ai gruppi omogenei per i limiti operativi dei gruppi eterogenei. Che sono: scarsità di stimolazioni per chi è dotato di maggiori

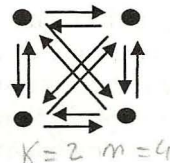
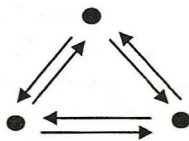
capacità, una certa dipendenza dei soggetti deboli o scarsi dal migliore, difficoltà a comunicare e a superare stereotipi e credenze negative, impegno eccessivo nella conduzione. Ma anche i gruppi omogenei hanno evidenti limiti operativi. Questi gruppi non fanno che rinforzare divisioni, accreditare l'idea di una gerarchia di status nella società, consolidare la tendenza, soprattutto in coloro che sono o credono di essere meno dotati, ad evitare situazioni di confronto, incrementare in alcuni un'alta stima di sé e in altri una bassa stima, e comunque insinuare l'idea che la diversità è un limite e non una ricchezza per tutti. Ad ogni modo, benché non sia esente da problemi, e salvo i casi in cui sia decisamente da escludere ci sembra che l'applicazione dei gruppi eterogenei debba essere preferita.

Fatta la scelta, l'insegnante deve affrontare alcuni problemi concreti: quale deve essere la grandezza dei gruppi? Quali modalità può seguire per la loro formazione? Quanto tempo possono durare i gruppi? Sono del tutto da escludere attività individualistiche e competitive?

1.1. L'ampiezza del gruppo

Non vi è una regola per la determinazione dell'ampiezza del gruppo. Alcune attività potrebbero anche richiedere gruppi di 7 o 8 membri. Tuttavia il *Cooperative Learning* si esprime a favore del "piccolo gruppo". L'operazione di scelta del numero dei componenti non deve essere eseguita in maniera meccanica, ma dovrà tener conto di alcune osservazioni:

- a) Il gruppo dovrà essere tanto più piccolo nella misura in cui gli studenti non possiedono buone qualità comunicative. Non si deve dimenticare infatti che mentre nel gruppo con due componenti sono possibili solo due interazioni, nel gruppo con quattro componenti ne sono possibili dodici.



$$\frac{m!}{(m-k)!} = \frac{4 \cdot 3 \cdot 2}{2 \cdot 1} = 12$$

- b) L'aumento dell'ampiezza del gruppo fa crescere le risorse disponibili, ma non incrementa in modo proporzionale il risultato. Nella psicologia sociale questo fenomeno è indicato come "effetto Ringelmann"¹ o "social loafing"².

¹ Ringelmann (1913) rilevò che la forza fisica espressa da una persona diminuisce in proporzione all'aumento dei componenti del gruppo.

² Latané, Williams e Harkins (1979) hanno osservato che i comportamenti di un gruppo di persone a cui è richiesto di battere le mani o ridere quanto più forte possono, si riducono del 29% se il gruppo è composto da due persone, del 49% se composto da quattro e del 60% se composto da sei (per una visione aggiornata sull'argomento si veda: Karau & Williams, 1993).

$$D_{m,k} = \frac{m!}{(m-k)!}$$

$$\frac{3!}{1!} = 3 \cdot 2 = 6$$

- c) L'aumento dell'ampiezza del gruppo introduce però anche fattori che possono influire negativamente sulla qualità dei rapporti interpersonali dei componenti e, quindi, sulla dinamica generale del gruppo stesso. L'allungamento dei tempi di lavoro, problemi emotivi di varia natura e l'aumento dell'impegno della funzione di coordinamento, possono infatti portare ad una diminuzione della conoscenza diretta, della familiarità e amicizia fra i componenti, minando in tal modo la compattezza del gruppo e l'impegno comune a conseguire il successo.

D'altra parte non bisogna trascurare il fatto che quanto più numeroso è il gruppo, tanto più diventa importante dare la possibilità ad ognuno di esprimersi, di coordinare le azioni, di raggiungere il consenso, di elaborare e assimilare il materiale che deve essere appreso.

Nella decisione sulla grandezza del gruppo influiscono anche i materiali che si hanno a disposizione o la natura specifica del compito da eseguire.

Quanto più breve è il periodo di tempo disponibile, tanto più piccoli devono essere i gruppi. Quanto meno gli studenti possiedono competenze sociali tanto più i gruppi devono essere piccoli (due o tre per gruppo). I gruppi piccoli hanno maggiore possibilità di essere efficaci.

- d) D. W. Johnson, R. T. Johnson e Holubec (1994a) affermano:

«Più piccolo è il gruppo, più è difficile per gli studenti farsi sostituire e non contribuire condividendo il lavoro. I piccoli gruppi aumentano la visibilità degli sforzi degli studenti e rendono gli studenti più responsabili, assicurando così un attivo coinvolgimento di tutti.

Più piccolo è il gruppo, più facile è identificare le difficoltà che gli studenti potrebbero incontrare lavorando insieme. Lotte di leadership, conflitti non risolti fra i membri del gruppo, problemi di potere e di controllo e altri problemi che sono talvolta associati agli studenti che lavorano insieme sono più visibili e più facilmente risolvibili in piccoli gruppi» (D. W. Johnson, R. T. Johnson, & Holubec, 1994a, p. 25).

Data la quantità e qualità di competenze necessarie per collaborare, in genere si consiglia l'insegnante di cominciare con gruppi di due o tre studenti e allargare questo numero nella misura in cui si acquisiscono le competenze collaborative per lavorare in gruppo. Il limite è di sei membri. Oltre questo numero è difficile che tutti partecipino con intensità alle discussioni mentre si realizza l'apprendimento.

Molto concretamente Kagan (1994) afferma che il gruppo di quattro componenti è il migliore perché nel gruppo di due raddoppia la quantità di partecipazione, ma non sono disponibili le risorse offerte dalla diversità, mentre nei gruppi di tre è molto facile che si formi una coppia e uno dei componenti rimanga emarginato.

«Il gruppo di quattro raddoppia la probabilità di un ottimo livello di disuguaglianza cognitiva e linguistica. La ricerca sia sullo sviluppo morale piagetiano che sullo sviluppo linguistico indica che impariamo bene da qualcuno soltanto se questi si trova ad un livello di sviluppo un poco differente dal nostro. In un gruppo di tre ci sono tre possibili coppie; in un gruppo di quattro ce ne sono sei» (Kagan, 1994, p. 6:2).

Pur volendo formare dei gruppi di quattro componenti, non sempre la classe risulta un multiplo di quattro o la differenza fra maschi e femmine è tale da permettere un equilibrio di presenze. Che fare in questi casi? L'insegnante deve scegliere se formare dei gruppi di tre o avere una maggioranza di gruppi di quattro e qualche gruppo di cinque. La decisione dipenderà dagli obiettivi che si vogliono conseguire e dal materiale che dovrà essere appreso o dalla modalità di apprendimento (si veda il capitolo successivo) che viene scelta. Se vi è un numero diseguale di maschi e femmine, Kagan (1994) suggerisce che è preferibile formare gruppi con una presenza equilibrata di elementi di sesso diverso e un gruppo con componenti dello stesso sesso che avere una maggioranza di persone dello stesso sesso e un'esigua minoranza di sesso diverso.

1.2. Le modalità di formazione dei gruppi e loro durata

L'insegnante cerca per lo più di formare dei *gruppi eterogenei* allo scopo di migliorare la qualità dell'apprendimento. Studenti di alta, media e bassa abilità possono infatti integrarsi tra loro oppure stimolarsi a vicenda con una maggiore ricchezza di situazioni, esigenze, punti di vista in modo da rendere l'attività del gruppo eccitante ed efficace. Alcune volte, invece, l'insegnante può ritenere necessario utilizzare gruppi omogenei per far acquisire specifiche competenze o per raggiungere obiettivi didattici molto precisi e definiti. Ma la scelta di ricorrere ai gruppi omogenei costituisce più un'eccezione che una regola, perché in genere la situazione di eterogeneità promuove una più intensa attività di pensiero elaborativo, offre maggiori opportunità di dare e ricevere spiegazioni e di fare uso di maggiori quantità e qualità di punti di vista nella discussione sui contenuti da studiare.

D. W. Johnson, R. T. Johnson e Holubec (1994a, pp. 26-29; cfr. anche R. T. Johnson & D. W. Johnson, 1985, pp. 12-17) parlano di quattro procedure fondamentali per formare gruppi eterogenei:

a) Per scelta casuale

Si basa sul principio che l'estrazione casuale da un universo è rappresentativa della varietà in esso presente. Se è la totalità della classe a costituire l'universo, la procedura dovrebbe assicurare la presenza di tutti gli elementi che la caratterizzano.

Vi è una forma molto semplice di scelta casuale: attribuire a ciascuno studente un numero. Gli studenti con lo stesso numero formano un gruppo. Ad esempio se si volesse avere gruppi di 4 allievi in una classe di 20, si divide la classe per 4 (cioè $20 : 4 = 5$). Quindi si contano tutti gli allievi da 1 a 5. Quelli che hanno ricevuto lo stesso numero si riuniscono insieme³ (la procedura è rappresentata nella figura sotto riportata).

³ Altre variazioni divertenti e utilizzabili soprattutto all'inizio dell'anno quando gli studenti non si conoscono ancora sono:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

b) Per scelta casuale secondo un criterio di stratificazione

Si collocano gli studenti su un elenco dal migliore al peggiore rispetto ad una valutazione scolastica. Ciò può essere fatto attraverso un pre-test significativo oppure prendendo in considerazione le valutazioni di compiti precedenti. L'elenco non deve però essere assunto in modo rigido e definitivo. Risultati successivi potranno modificare l'ordine. Per formare gruppi di quattro elementi si sceglieranno, in successione, gli studenti che occupano la prima posizione, l'ultima e le due centrali (nel documento 3.1. è riportato un esempio).

c) Per scelta dell'insegnante

L'insegnante forma i gruppi cercando di collocare i soggetti più isolati o più bisognosi di aiuto o meno motivati o più inclini a creare tensione, con i compagni più aperti e disposti alla collaborazione. Le modalità di somministrazione di un test sociometrico sono illustrate al documento 3.2. alla fine del capitolo.

Stati e capitali. Si divide il numero totale degli studenti dell'intera classe secondo il numero dei componenti che si vogliono in un gruppo. Si fanno delle "carte" con sopra scritto su ogni carta il nome di uno stato e la sua capitale (se si vogliono gruppi di due), o si aggiunge un'altra città importante di quello stato (se si vogliono gruppi di tre) o con qualche altra caratteristica geografica (se si vogliono i gruppi di 4), ecc. Si mescolano le carte e le si distribuisce. Gli studenti con le carte dello stesso stato formano un gruppo.

Figure storiche. Si distribuiscono delle carte con sopra indicato il nome di personaggi storici. Il numero di questi personaggi è scelto in modo da corrispondere al numero necessario per la composizione di un gruppo: ad esempio 4 se si vogliono gruppi di 4, 3 se si vogliono gruppi di 3, ecc. Distribuite le carte, i personaggi appartenenti allo stesso periodo storico formeranno un gruppo.

Personaggi letterari. Su delle "carte" si collocheranno i personaggi di qualche racconto o libro noto agli studenti. Il numero dei personaggi della stessa storia o libro dipende dall'ampiezza del gruppo scelto dall'insegnante. Distribuite le carte, quelli che hanno ricevuto i personaggi appartenenti alla stessa storia si uniranno a formare un solo gruppo.

Preferenze personali. Gli studenti scrivono su dei pezzi di carta il loro sport, oppure il loro cantante o giocatore preferito, ecc. Quelli che riportano lo stesso nome si uniranno a formare un gruppo.

A queste modalità se ne possono aggiungere molte altre. L'insegnante però dovrà attentamente valutarle perché non tutte consentono di conseguire nello stesso modo il risultato che si propone o sono pratiche in misura uguale. Ad esempio, il metodo delle preferenze personali potrebbe portare ad avere gruppi troppo diseguali se troppe persone esprimono la stessa preferenza. Alcune modalità potrebbero essere suggerite per i gruppi "informali" (si veda il paragrafo primo del capitolo successivo), ma non sarebbero certamente da consigliare per gruppi nei quali è invece importante la predisposizione di gruppi eterogenei per abilità e capacità.

d) Per auto-selezione degli studenti

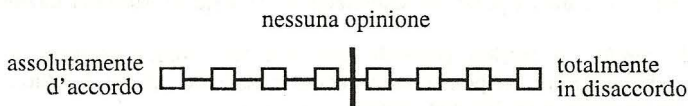
La formazione dei gruppi non è guidata dall'insegnante, ma dagli stessi studenti attraverso il processo di auto-selezione. In questo caso esiste il pericolo che si formino dei gruppi omogenei o per status sociale o per capacità e rendimento scolastico o per sesso. Nel caso in cui ciò avvenisse, è necessario l'intervento dell'insegnante. Egli lascerà agli studenti la scelta di un membro del gruppo e a se stesso quella, ad esempio, degli altri due (nel caso in cui i gruppi sono costituiti da tre elementi).

Fin qui le proposte di D. W. Johnson, R. T. Johnson e Holubec. Kagan (1994, p. 6: 3-16) ripropone la formazione dei gruppi in modo leggermente diverso. Egli parla di gruppi:

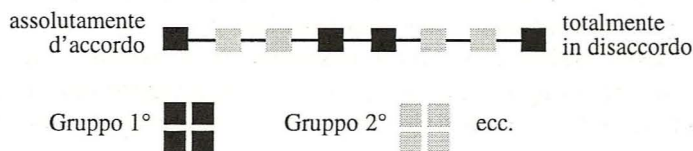
a) Eterogenei stabiliti dall'insegnante

L'insegnante forma gruppi caratterizzati da differenze interne di capacità o di background culturale o di sesso. La formazione può avvenire:

- Secondo una selezione da un elenco dal migliore al peggiore. Questo metodo è simile a quello descritto alla precedente lettera b).
- Secondo un approccio sociometrico. La formazione dei gruppi viene eseguita con l'aiuto di una griglia sociometrica ottenuta attraverso un questionario. (Si veda nel documento 3.2. il modo in cui si preparano e si analizzano i dati sociometrici della classe e come da essi si formino i gruppi).
- Per scelta del leader. L'insegnante sceglie gli studenti migliori e spiega loro che i risultati che i gruppi conseguiranno dipenderanno dal livello della loro diversità interna. Quanto più eterogenei essi saranno per la presenza di elementi dotati di differenti capacità sia in relazione a compiti di apprendimento che di tipo collaborativo, tanto più elevata sarà la qualità dei risultati. Fatta questa premessa, a turno gli studenti scelgono tra i compagni.
- Secondo la posizione espressa su un argomento specifico. Si supponga che l'insegnante desideri formare dei gruppi eterogenei secondo la posizione che i membri del gruppo hanno verso un certo argomento. In questo caso si può disporre gli studenti su una linea immaginaria di 8 sfumature (o 12 per una classe di 24 studenti, ma anche in questo caso si può scegliere una linea immaginaria di 8) tra l'essere pienamente d'accordo con... e nell'essere totalmente contrari a... Il numero 8 o 12 va scelto in rapporto al numero degli alunni nella classe per avere dei gruppi di 4 membri. Se la classe è di 24 studenti si possono formare tre serie di questo genere:



Quando tutti gli studenti sono collocati, gli incerti (cioè i mediani) formeranno il gruppo con gli estremi, gli altri formeranno un secondo gruppo.



b) *Per scelta casuale*

- Secondo ruoli sociali. L'insegnante prepara dei foglietti con sopra riportati dei ruoli di leadership. Ai foglietti che riportano lo stesso ruolo pone un numero da 1 a 4 (se la classe è di 16 persone; si sceglieranno 5 ruoli assegnando un numero da 1 a 5, se la classe è di 20 studenti e si vogliono ottenere gruppi di 4 membri). Poi distribuisce tra gli studenti della classe i foglietti come se fossero un mazzo di carte. Quelli che ottengono lo stesso numero formeranno un gruppo e svolgeranno il ruolo indicato sul foglietto (a seconda dei casi si potrà dire di rendere pubblico il ruolo che uno svolgerà nel gruppo oppure di tenerlo segreto fino al momento in cui ci sarà la revisione finale del lavoro di gruppo).⁴

c) *Per interesse*

Per qualche compito particolare o per qualche struttura di *Cooperative Learning* specifica (ad esempio il *Group Investigation* o il *Co-op co-op* di cui si parlerà nel capitolo successivo) può essere necessario formare i gruppi in base all'interesse suscitato dall'argomento). In questo caso l'insegnante presenta l'argomento in generale e in relazione ad una suddivisione di tematiche gli studenti si suddividono in gruppi.

⁴ Altre variazioni possibili con ragazzi più piccoli possono essere:

Puzzle. Si spezzano in quattro delle cartoline e i pezzi vengono distribuiti agli studenti. Ognuno di essi gira per la classe e scambia il proprio pezzo con i compagni. Ad un certo punto l'insegnante ferma il gioco e quelli che hanno i pezzi che appartengono alla stessa cartolina faranno parte dello stesso gruppo.

Dentro-fuori del cerchio. Si distribuiscono gli studenti su due cerchi concentrici in modo che ad uno studente nel cerchio esterno corrisponda uno studente nel cerchio interno. Le due coppie che sono vicine formano un gruppo poi le altre due coppie... e così via.

d) Per omogeneità di lingua

In una situazione multiculturale con presenza nella classe di diversi gruppi linguistici, può essere utile talvolta la formazione di gruppi per omogeneità di lingua.

È importante, secondo Kagan, che l'insegnante abbia una buona conoscenza delle diverse modalità di formazione dei gruppi per individuare i limiti che ciascuna di esse possiede. Ad esempio, se si formano sempre gruppi eterogenei, gli studenti di alto rendimento non potranno mai interagire tra di loro (perdendo stimolazioni importanti), oppure gli studenti di basso rendimento non potranno mai avere l'opportunità di esercitarsi in certe competenze sociali di gruppo. D'altra parte, lo scarso uso dei gruppi eterogenei potrebbe limitare importanti opportunità di tutoring e ridurre il potenziale educativo di gruppi bilanciati (si veda una sintesi dei vantaggi e svantaggi dei gruppi omogenei ed eterogenei nella figura 3.1.)

Non si può dare una regola precisa sulla durata dei gruppi. Alcuni insegnanti li fanno durare alcuni mesi o un anno, altri poco tempo. Una regola è quella di tenere insieme i membri di un gruppo per il tempo necessario a raggiungere un successo. Non sembra opportuno tenerli insieme quando c'è il rischio che vadano incontro ad un fallimento. È controproducente avere gruppi che non funzionano senza insegnare loro le competenze per superare le difficoltà. È invece molto utile che gli studenti abbiano l'opportunità di lavorare con tutti i compagni; per questo in molte classi si preferisce optare per una grande varietà di gruppi durante il corso dell'anno.

1.3. Fattori che condizionano l'efficacia dei gruppi cooperativi

Come vi sono elementi per valutare l'efficacia di un gruppo cooperativo, così ve ne sono anche per verificare la sua inefficacia. È molto importante che l'insegnante sappia riconoscerli per intervenire al momento opportuno e con appropriate correzioni. Secondo D. W. Johnson e R. T. Johnson (1989a, p. 28-29), si può ritenere che la cooperazione all'interno di un gruppo non è efficace, quando:

- a) Alcuni non lavorano e lasciano a uno o a pochi il peso del lavoro da svolgere. Questo accade soprattutto quando i membri non hanno modo di conoscere i contributi di ciascuno, quando non c'è tra loro coesione, quando esiste la probabilità di doversi sottoporre a impegni faticosi, e quando la responsabilità per il risultato finale tende a diminuire.
- b) Non ci si dà a vicenda aiuto o assistenza necessari per eseguire il compito e raggiungere l'obiettivo per mancanza di responsabilità o di motivazione ad aiutare l'altro.
- c) Ci si insulta, ci si critica reciprocamente o si interagisce in modo negativo e dirompente.
- d) Non si possiedono le necessarie competenze interpersonali e sociali, ossia non si sa comunicare efficacemente, non si ha fiducia né si sa suscitare reciproca fiducia, si gestiscono i conflitti in modo distruttivo.

Figura 3.1.

VANTAGGI E SVANTAGGI DELLE VARIE MODALITÀ DI GRUPPO

Kagan (1994, p. 6:11) ha presentato un quadro riassuntivo dei vantaggi e svantaggi che possono avere i gruppi formati "intenzionalmente" in modo eterogeneo e casuale. È importante per l'insegnante esaminare questi aspetti prima di decidere quale modalità scegliere per la formazione del gruppo. Riprendiamo qui quanto Kagan dice completandolo con riferimento anche ai gruppi omogenei.

| | Gruppi eterogenei | Gruppi casuali | Gruppi omogenei |
|------------------|--|--|---|
| Vantaggi | <ul style="list-style-type: none"> • Equilibrati • Il più alto livello di interazione razziale, sessuale e di capacità • Elevate possibilità per gli studenti con difficoltà di essere seguiti da un tutor • Opportunità di formare gruppi con diversa abilità linguistica • Organizzazione (uno studente in aiuto di tre) • Uno studente migliore per ogni gruppo | <ul style="list-style-type: none"> • Modo non ordinario di fare gruppi • Costruzione nella classe di reti interpersonali • Ruoli e team non precostituiti • Veloci e facili • Si possono formare i gruppi senza conoscere il loro status sociale • Varietà, stimolazione di novità, divertimento • Percezione di mancanza di secondi fini, bassa resistenza • Elevate possibilità di transfer • Opportunità di leadership | <ul style="list-style-type: none"> • Alta possibilità di interazione tra i migliori • Basso livello di conflittualità • Alta possibilità di un lavoro più efficiente nei gruppi di buone capacità |
| Svantaggi | <ul style="list-style-type: none"> • Impiego di tempo non indifferente da parte dell'insegnante • Poche opportunità di transfer • Mancanza di interazioni tra studenti bravi e scarsi • Possibilità di alta dipendenza dai compagni di gruppo • Implicita imitazione dell'altro • Stereotipi negativi • Meta-comunicazione negativa (non possiamo lavorare con tutti) | <ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di gruppi nei quali nessuno sa più di altri • Possibilità di alta conflittualità • Incompatibilità di linguaggio • Possibilità di gruppi dello stesso sesso o razza • Limitate opportunità di legami; debole identità del gruppo • Limitate opportunità di apprendere come si apprende • Sbilanciamento verso gruppi "vincitori o perdenti" | <ul style="list-style-type: none"> • Basso livello di interazione tra membri di scarse capacità • Stimolazione di alta stima di sé per i migliori e di bassa stima di sé per gli scarsi • Ridotte possibilità di buoni risultati tra gli insufficienti • Possibilità di competizione • Frattura fra i gruppi dei migliori e di quelli più scarsi • Possibilità di demotivazione fra i meno dotati |

Adattamento da: S. KAGAN (1994). *Cooperative Learning*. San Juan Capistrano, CA: Kagan Cooperative Learning, p. 6:11.