

Managementul grupurilor și tehnici de motivare

I. MANAGEMENTUL GRUPURILOR - DELIMITĂRI CONCEPTUALE



grup = doi sau mai mulți oameni care interacționează interdependent pentru a realiza un scop comun (Johns, 1998); interacțiunea și interrelaționarea disting grupul de o simplă colecție de oameni.

Noțiunea de *grup de muncă* este adesea utilizată de psihologi, avându-și originea în cercetările asupra structurii, proceselor și dinamicii grupurilor întreprinse în psihologia socială. Noțiunea de *echipă de muncă* este mai des întâlnită în mediile de afaceri. Pentru unii autori însă cele două sunt sinonime. Perspectivele moderne subliniază că toate echipele de muncă sunt grupuri, dar nu toate grupurile sunt echipe de muncă. Echipa de muncă nu-și poate realiza sarcina fără ceilalți membri ai echipei, dar membrii grupului în schimb pot să lucreze individual (Zlate, 2004).



Luând în considerare aspectele teoretice deja prezentate, cum puteți defini grupul-clasă?

.....

.....

.....

.....

.....

Observații:

- aspectul esențial al grupului: interacțiunea
 - este nevoie de interacțiunea „față în față” ?
- grupurile exercită o influență masivă asupra noastră
- grupurile asigură contextul în care putem să asigurăm influență asupra altora



În ce fel grupul clasă se încadrează în aceste ultime două condiții? Oferiți cel puțin patru exemple pentru fiecare!

.....

.....

.....

.....

.....



dinamica grupului = ansamblul fenomenelor psihosociale care apar, se manifestă și evoluează în cadrul grupurilor mici, împreună cu legile care le guvernează și dirijează. Sensul noțiunii s-a extins atât de mult încât acoperă aproape întregul domeniu al psihologiei sociale.

Grupurile de referință

Sunt grupurile din care individul nu face parte în mod direct, dar care devin atractive prin concordanța dintre normele lor și ale individului. Un bun management al grupului trebuie să identifice atât valorile și normele comportamentale ale grupului de apartenență, cât și ale celui de referință (Zlate, 2004).



Propuneți o modalitate de identificare a existenței unui grup de referință la nivelul persoanelor care fac parte dintr-un grup-clasă. Ce se întâmplă dacă grupul de referință diferă de cel de apartenență? Propuneți două strategii de micșorare a discrepanței dintre ele, dacă este cazul. Folosiți exemple cât mai concrete!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Grupurile de presiune

Sunt grupurile exterioare celui primar, dar care fac parte din mediul său social și care exercită o constrângere morală sau de altă natură asupra acestuia.



Identificați cel puțin cinci grupuri de presiune în relație cu clasa de elevi! Ierarhizați puterea de presiune a acestora și ilustrați posibilele reacții ale elevilor prin două exemple pentru fiecare caz.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Prestația individului și grupul (Radu, 1994)

- interacțiune fără reciprocitate
 - grupul ca „public” tăcut, dar atent – prezența acestuia stânjenește învățarea, dar facilitează performanța – efectul de *facilitare socială*;
 - grupul ca „public” critic sau aprobativ
- situații de co-acțiune – tendința de *nivelare* a performanței
- performanța colectivă



Gândiți-vă la grupul-clasă și găsiți câte două exemple pentru a ilustra fiecare dintre situațiile prezentate.

.....
.....
.....
.....
.....

II. DEZVOLTAREA GRUPURILOR

a. Condiții pentru formarea grupurilor

- a). existența oportunităților de interacțiune
- b). potențialul de realizare a obiectivelor
- c). caracteristicile personale ale membrilor
 - „contrariile se atrag” vs. „cine se aseamănă se-adună”



Cum se formează clasele în învățământul românesc actual? Dacă ați avea posibilitatea de a decide, cum ați forma dvs. clasele?

.....
.....
.....
.....
.....

Cum ați forma un comitet al părinților care să se ocupe de relația acestora cu școala?

.....
.....
.....
.....

Cum ați forma un grup de elevi care să se ocupe de organizarea unui bal al bobocilor?

.....
.....
.....



Există o legătură strânsă între structura grupului și dinamica acestuia (Zlate, 2004). De exemplu:

- în *grupurile introvertite* majoritatea membrilor sunt satisfăcuți de propriul grup și doresc să rămână în el;
- *structuri extravertite* (persoanele doresc să se asocieze cu persoane din afara grupului);
- *structuri solitare* (membrii sunt indiferenți unii față de alții și față de persoanele din exterior);
- *structuri echilibrate* (compensarea reciprocă a structurilor introvertite și extravertite);

- *structuri interior-agresive* (tendințele de respingere sunt orientate spre membrii propriului grup);
- *structuri exterior-agresive* (tendințele de respingere sunt orientate spre persoanele din afara grupului).



Identificați câte un exemplu pentru fiecare structură prezentată, apoi identificați în care situație se încadrează grupul vostru (anul 1)!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

b. Stadii tipice ale dezvoltării grupurilor



Modelul stadiilor dezvoltării grupului (Tuckman, 1963; Tuckman și Jensen, 1977)

Premisa: fiecare grup are ceva unic în ceea ce privește modul în care se dezvoltă; în ciuda unicității, există însă și multe asemănări, independent de particularitățile grupului.

- (1) formarea – „Care este scopul nostru?”
- (2) răbufnirea – apariția conflictelor
- (3) normarea – rezolvarea problemelor și stabilirea consensului social; apariția compromisurilor
- (4) funcționarea – îndeplinirea sarcinii / supraviețuirea / eșecul
- (5) destrămarea – mare variabilitate a duratei de viață; rolul ritualilor de încheiere

Critici ale modelului (Zlate, 2004): (a) nu este universal valabil; (2) succesiunea stadiilor nu este obligatorie; (3) caracterul ciclic al modelului poate fi încălcat; (4) fiecare stadiu poate influența pozitiv sau negativ eficiența grupului.



Identificați aceste etape la nivelul grupului-clasă! Ce se întâmplă în fiecare etapă?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Identificați etapele anterioare la nivelul anului vostru de studiu! Câte dintre ele s-au desfășurat deja?

.....

.....

.....



Modelul grupului optimal (Saint-Arnaud, 1978, 1997)

Conform acestui model, grupul trece în evoluția sa prin trei faze:

- (1) nașterea grupului – interacțiunea în scop comun. Elementele importante: ținta comună și interacțiunea membrilor;
- (2) creșterea grupului – reflectă modul de gestiune a energiei de care dispune grupul, după patru principii (apud Zlate, 2004):
 - transformarea energiei individului în energie de grup ca urmare a percepției țintei comune și a interacțiunii cu ceilalți. Această energie se numește *energie disponibilă*, iar cea care rămâne la nivelul individului („închisă”) poartă numele de *energie reziduală*. Dacă energia reziduală este mai mare decât energia disponibilă, grupul nu poate să funcționeze;
 - dezvoltarea grupului ca urmare a creșterii energiei disponibile față de energia reziduală;
 - descompunerea spontană a energiei în *energie de producție* și *energie de solidarizare*;
 - autoreglarea, convertirea energiei disponibile în energie de întreținere
- (3) maturitatea grupului – procesele primare de producție și solidaritate, precum și cel secundar de întreținere, funcționează coordonat și echilibrat. Grupul atinge maturitatea când este capabil de consens asupra aspectelor importante ale creșterii lui.



Propuneți o sarcină pe care un grup trebuie să o îndeplinească. Alegerea grupului vă aparține de asemenea. Identificați și comentați evoluția acestui grup din perspectiva modelului grupului optimal.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c. Ce se întâmplă în cazul grupurilor care au un termen specific de realizare a unei sarcini?

- Faza 1: de la prima întâlnire până la punctul de mijloc al existenței grupului; progresele sunt în general mici;
- Tranziția de mijloc: la jumătatea existenței grupului; marchează o schimbare în abordarea pe care o are grupul;
- Faza 2: sunt transpuse deciziile din tranziția de mijloc; explozie de activitate; preocupare pentru percepția privind produsul grupului.

Sugestii!

- pregătiți cu grijă prima întâlnire;
- nu așteptați progrese radicale în faza 1;
- conduceți cu grijă tranziția de mijloc: evaluați punctele tari și slabe ale ideilor generate anterior; clarificați toate întrebările;

- asigurați resurse pentru faza a doua;
- rezistați la tentativele de schimbare a termenului.



Modelul echilibrului întrerupt

Se referă la dezvoltarea grupului și descrie modul în care grupurile care au termene sunt afectate de prima lor întâlnire și de tranziția crucială din punctul de mijloc (Johns, 1998)

III. STRUCTURA GRUPULUI ȘI CONSECINȚELE ACESTEIA



Structura grupului se referă la caracteristicile organizării sociale a grupului; caracteristicile de bază sunt mărimea grupului și diversitatea membrilor. Alte caracteristici structurale: normele (așteptările membrilor), rolurile („cine ce face”), statutul (prestigiul diverșilor membri), coeziunea (atractivitatea grupului pentru membrii săi).

1. Mărimea grupului



Care sunt limitele mărimii unui grup?

.....

.....

.....

- Mărimea grupului și satisfacția membrilor
 - posibilități de a socializa vs. posibilitatea de a fructifica relațiile făcute; după Zlate (2004), grupul care oferă maxim de satisfacție este format din 5-6 persoane.
- Mărimea grupului și performanța acestuia
 - în general relația dintre aceste variabile depinde de tipul sarcinii de îndeplinit:
 - (1) aditive
 - (2) disjunctive
 - (3) conjunctive



Relația dintre mărimea grupului și performanța acestuia

În *sarcinile aditive* performanța grupului este dependentă de suma performanțelor membrilor individuali ai grupului. În *sarcinile disjunctive* performanța grupului este dependentă de performanța celui mai bun membru al grupului. În *sarcinile conjunctive* performanța grupului este limitată de performanța celui mai slab membru al său. *Pierderile de proces* reunesc dificultățile de funcționare a grupului datorate problemelor legate de motivarea și coordonarea grupurilor mari (Johns, 1998).

Așadar,

$$\underline{\text{Performanța reală}} = \text{performanța potențială} - \text{pierderile de proces}$$

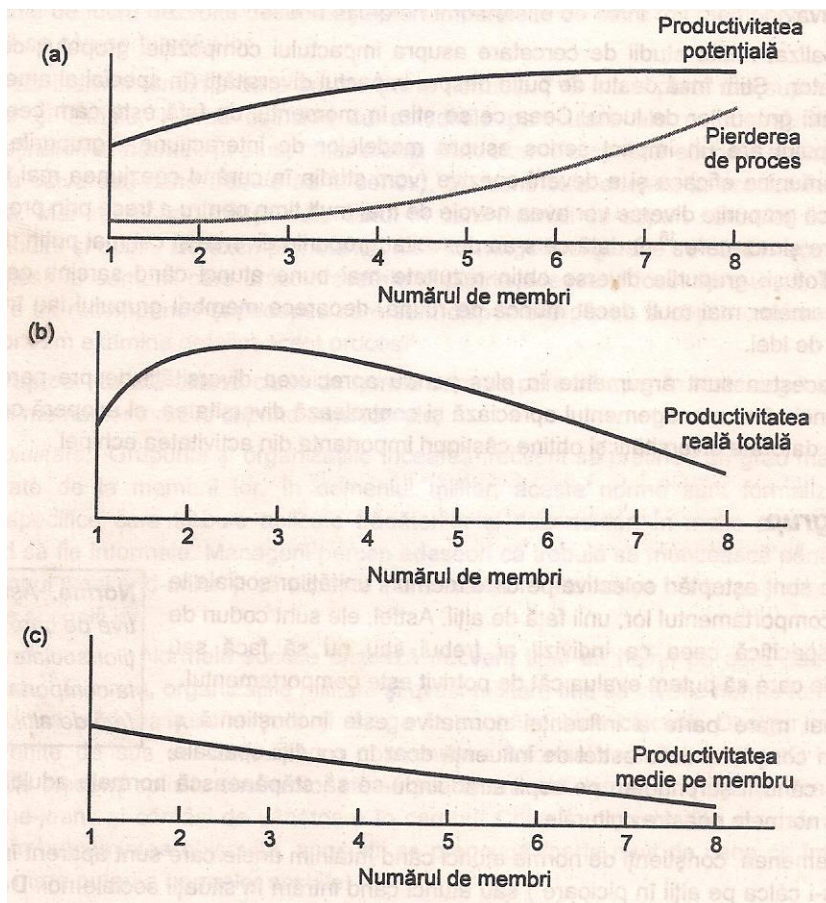


Figura nr. 1. Relația dintre mărimea grupului, productivitate și pierderile de proces (Johns, 1998, p. 229)



Propuneți numărul ideal de membri și identificați tipul sarcinii în următoarele situații:

- (1) un grup care stinge un incendiu;
- (2) un grup de cadre didactice care se ocupă de organizarea serbării școlare de Crăciun;
- (3) un comitet de părinți care trebuie să achiziționeze rechizite la începutul anului școlar;
- (4) un grup de studenți care realizează o cercetare pe tema managementului grupurilor școlare;
- (5) un grup de elevi care propun o pedeapsă pentru un coleg care fumează;
- (6) un grup de cadre didactice care organizează o excursie de două zile în țară;
- (7) un grup de cadre didactice și elevi care organizează „zilele școlii”;
- (8) un grup de copii preșcolari care trebuie să realizeze un dans colectiv;
- (9) un grup de preșcolari care trebuie să participe la o scenetă;
- (10) un grup de elevi care strâng sponsorizări pentru un eveniment școlar.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....

2. Diversitatea membrilor



În general grupurile mai diverse au dificultăți de comunicare și de dezvoltare a coeziunii. Ca urmare, este posibil să aibă nevoie de mai mult timp pentru a trece prin etapele dezvoltării grupului. În grupurile școlare există o mare omogenitate a mai multor parametri (vârstă, gen, nivelul pregătirii etc.).



Când obțin rezultate mai bune grupurile cu componență eterogenă?

.....
.....
.....

Cum ați proceda pentru a facilita integrarea socială a unei persoane cu dizabilități într-un grup-clasă? Dar a unei persoane de etnie romă? În acest din urmă caz, detaliați cum ați proceda dacă persoana respectivă ar fi singura de acest tip din clasă sau ar fi cel puțin cinci cazuri.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Normele de grup



Normele reflectă așteptările colective pe care membrii unităților sociale le au unii față de alții în ceea ce privește comportamentul (Johns, 1998). Ele devin adevărate coduri de conduită care specifică permisiunile și interdicțiile din cadrul grupului. Cea mai mare parte a influenței normelor este inconștientă sau puțin conștientizată.

Influența se face simțită:

- când încercăm să transmitem norme;
- când asistăm la adaptarea străinilor la ele;
- când întâlnim norme aflate în conflict;



Detaliați cum ați proceda pentru a transmite elevilor următoarele norme: (1) trebuie să-ți faci temele; (2) trebuie să fii punctual; (3) trebuie să te îmbraci decent la școală; (4) trebuie să respecti cadrul didactic; (5) trebuie să spunem adevărul.

.....
.....
.....

- normele asigură comportamentului predictibilitate și regularitate (securitate psihologică);
- normele se dezvoltă în legătură cu comportamente considerate importante;
- normele pot să aibă conotație pozitivă, neutră sau negativă. Oferiți patru exemple pentru fiecare!



De ce se conformează indivizii normelor? Oferiți cel puțin două motive!

Tipuri de norme (Johns, 1998)

- (1) de loialitate – adeseori sunt formalizate împreună cu pedepsele de rigoare;
- (2) privind ținuta
- (3) privind alocarea recompenselor (principii: echitatea, egalitatea, reciprocitatea, responsabilitatea socială)
- (4) de performanță.



Identificați la locul dvs. de muncă cel puțin câte o normă din fiecare categorie! Dacă nu lucrați, încercați pentru Universitatea din Oradea!

4. Rolurile



Rolurile se referă la setul de comportamente așteptate de la persoanele care ocupă anumite poziții în grup. Din acest punct de vedere, ele pot fi înțelese ca „pachete de norme”.

O clasificare des întâlnită dihotomizează rolurile în

- desemnate (prescrise formal, ca metode de diviziune a responsabilităților);

- emergente (se dezvoltă natural pentru a satisface nevoile socio-emoționale ale membrilor sau pentru a sprijini realizarea sarcinilor formale)



Cum ați proceda pentru a identifica rolurile desemnate și emergente dintr-un grup-clasă? Dar dintr-un colectiv de cadre didactice angajate ale unui liceu?

.....

.....

.....

.....

.....



Uneori scopurile activității desfășurate sau metodele de realizare sunt neclare; în acest sens, **ambiguitatea rolurilor** este confuzia membrilor grupului cu privire la modul în care trebuie realizată activitatea, a modului în care va fi evaluată, a ceea ce înseamnă performanța ridicată sau în ceea ce privește limitele responsabilității.

Factori care pot crea sau amplifica ambiguitatea:

- factori organizaționali – poziția în organizații / grupuri împiedică privirea de ansamblu asupra situației;
- emițătorul rolului – așteptările neclare, comunicarea inefficientă;
- persoana vizată – lipsa de experiență.



Identificați cel puțin patru consecințe ale ambiguității de rol în mediul școlar. Detaliați unul dintre cazuri și construiți un program de reducere a ambiguității (obiectiv/e, participanți, metodologie, procedură, rezultate așteptate, concluzii)!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Conflictul legat de rol apare când persoana este pusă în fața unor așteptări incompatibile cu rolul. Se deosebește de ambiguitatea rolurilor prin faptul că așteptările sunt foarte clare, dar sunt incompatibile, se exclud reciproc, nu pot fi satisfăcute simultan sau nu se potrivesc ocupantului rolului (Johns, 1998).

Tipuri de conflicte de rol:

- intraemițător – un singur emițător de roluri emite așteptări incompatibile pentru cel care ocupă rolul;
- interemițători – doi sau mai mulți emițători de roluri diferă în ceea ce privește așteptările lor cu privire la ocupantul unui rol;

- între roluri – când o persoană deține mai multe roluri, între cerințele acestora pot să apară nepotriviri;
- persoană-rol – prescripțiile rolului solicită comportamente care nu se potrivesc cu personalitatea celui care ocupă rolul.



Identificați câte două exemple pentru fiecare tip de conflict. Detaliați unul dintre cazuri și construiți un program de reducere / eliminare a conflictului de rol (obiectiv/e, participanți, metodologie, procedură, rezultate așteptate, concluzii)!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Statutul



Reflectă rangul, poziția sau prestigiul acordat membrilor grupului. Cu alte cuvinte, statutul reprezintă aprecierea grupului pentru unul dintre membrii săi.

Sistemul de statut formal condensează încercările managerului grupului de a reliefa public persoanele cu statut ridicat din cadrul grupului. Identificarea este implementată prin simboluri ale statutului (pachet salarial, mărimea și poziția biroului etc.)

Sistemul de statut informal poate opera la fel de eficace și condensează încercările membrilor organizației.



Printre consecințele barierelor de statut se numără adesea apariția unor bariere de comunicare / cooperare etc. Imaginați un scenariu într-o clasă de elevi în care este necesară eliminarea unor astfel de bariere. Cum ați proceda?

.....

.....

.....

.....

.....

6. Coeziunea grupului



Urmare a gradului ridicat de unitate, grupurile devin foarte atractive pentru membrii lor; aceștia doresc să rămână în cadrul grupului și tind să îl descrie în termeni favorabili. Coeziunea este o proprietate relativă a grupului.

a. *Factori care influențează coeziunea*

- amenințările externe la adresa grupului propriu
- competiția cu alte grupuri

- succesul grupului propriu
- diversitatea membrilor
- mărimea grupului
- duritatea inițierii (cât de dificil este să devii membru al unui grup valorizat)



Imaginați un „ritual de inițiere” pentru studenții specializării Psihologie din Oradea. Cine va implementa ritualul și cum se va desfășura? Care vor fi efectele acestuia?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

b. Consecințele coeziunii

Identificarea și discutarea consecințelor coeziunii ar trebui să pornească de la următoarea întrebare: Ce dorim de la un grup, mai multă sau mai puțină coeziune?

- participarea la activitățile grupului – ce tipuri de participare puteți să identificați?
.....
.....
- conformismul / nonconformismul – membrii se angajează în acțiuni care cresc sau mențin coeziunea grupului; grupurile foarte unite induc conformismul pentru membrii lor. Ce se întâmplă dacă una sau mai multe persoane din grup se abat de la normele grupului unit?
.....
.....
- succesul / insuccesul – în grupurile foarte unite, productivitatea membrilor individuali tinde să fie similară cu a celorlalți membri; variabilitatea productivității grupurilor unite provine din modul în care ele impun conformismul și tipul sarcinii căreia trebuie să-i facă față. Identificați câte un exemplu pentru a ilustra situațiile descrise anterior la acest subpunct.
.....
.....
.....
.....
.....



Creditarea de idiosincrazie se referă la faptul că uneori grupul permite fără a pedepsi abaterea de la normele sale unor persoane care anterior au câștigat capital de încredere. În ce mod credeți că afectează acest fenomen coeziunea grupului? Oferiți

cel puțin două exemple pentru a vă susține punctul de vedere!

.....

.....

.....

.....

7. Chiulul social



Se referă la acel set de comportamente care au ca scop evitarea efortului fizic sau intelectual în condițiile realizării unei sarcini în grup. Cu alte cuvinte, performanța din grup este semnificativ mai scăzută decât performanța potențială în condițiile activității individuale.

a. Forme ale chiulului social (Johns, 1998)

- „efectul blatistului” – oamenii își reduc efortul pentru a se bucura pe gratis de efortul celorlalți și de recompensele asociate;
- „efectul fraieritului” – oamenii își reduc efortul datorită sentimentului că alții chiulesc (sursă de restabilire a echității).

b. Factori care pot contracara chiulul social

- vizibilitatea activității individuale;
- responsabilizarea membrilor;
- atractivitatea sarcinii;
- calitatea feed-back-ului;
- recompensele acordate grupului.



Cum ați proceda la o clasă de elevi pentru a evita fenomenul chiulului social? În ce fel de sarcini merită investit efort în acest sens? Cum ați proceda în cazul unui grup de cadre didactice care trebuie să lucreze împreună într-un proiect finanțat?

.....

.....

.....

.....

.....

IV. RELAȚII DE COMUNICARE



Noile tehnologii de comunicare au modificat spectaculos modul de desfășurare a comunicării, la toate nivelurile interacțiunii intragrup.

1. Comunicarea formală

ste cea în care informația circulă înăuntrul lanțului de comandă sau al responsabilităților pe linie de sarcină (Zlate, 2004). Ca urmare, modul de desfășurare este adesea reglementat prin norme bine precizate.

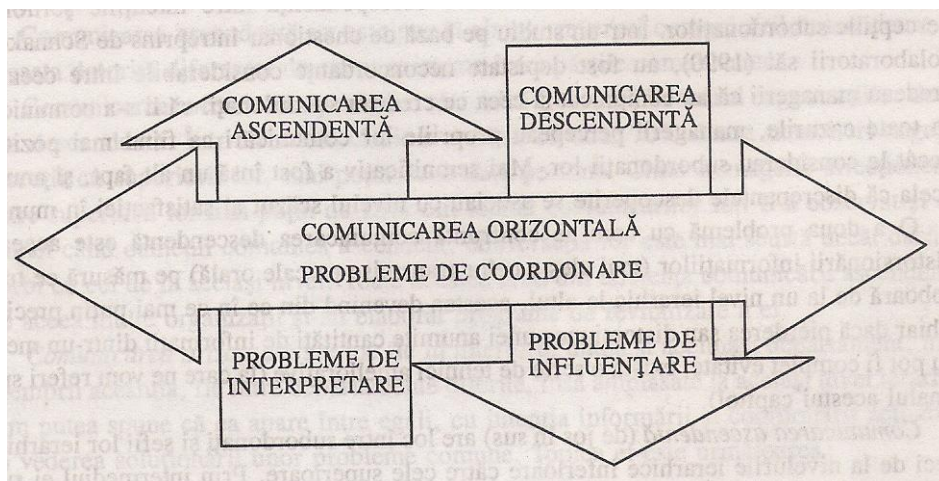


Figura nr. 2. Tipurile comunicării formale (Zlate, 2004, p. 501)

2. Comunicarea informală

are în prim plan nevoile psihologice ale oamenilor. Structurile informale de comunicare sunt uneori mult mai extinse și mai puternice decât cele rigide ale comunicării formale.

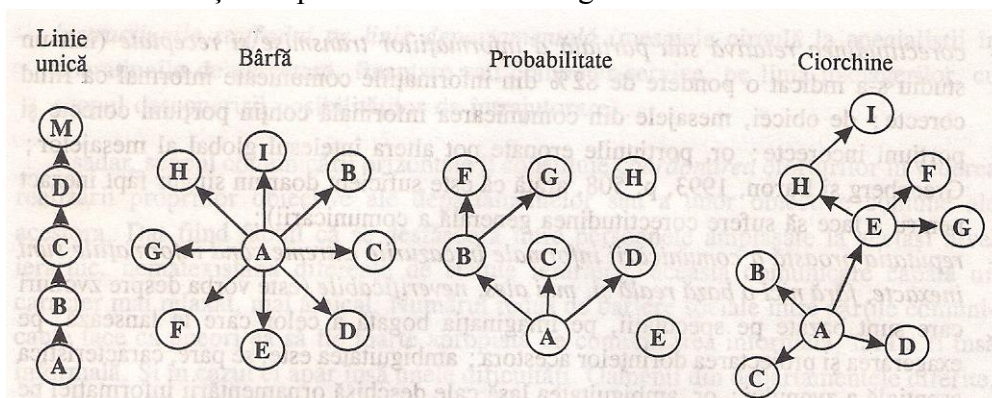


Figura nr. 3. Tipuri de comunicări informale (Zlate, 2004, p. 506)



Comparați avantajele și dezavantajele metodelor moderne de comunicare. Identificați cel puțin patru astfel de metode și ierarhizați-le în funcție de balanța avantaje – dezavantaje!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Ameliorarea comunicării în grup

- crearea climatului suportiv;
- folosirea tehnicilor de ascultare eficientă;
- facilitarea transpunerii empaticе;
- utilizarea zvonurilor.

Dimensiunile climatului defensiv		Dimensiunile climatului suportiv	
EVALUARE	laudă, blamează, numește anumite comportamente	furnizează și cere informații	DESCRIERE
CONTROL	încearcă să-i convingă pe alții prin impunerea atitudinilor personale asupra celorlalți	se implică în definirea și soluționarea problemelor	ORIENTARE SPRE PROBLEMĂ
STRATEGIE	manipularea altora	se comportă onest cu alții și fără a decepționa	SPONTANEITATE
NEUTRALITATE	arată lipsa de preocupare pentru alții	se identifică cu pozițiile sau problemele altora	EMPATIE
SUPERIORITATE	îi domină pe alții	îi respectă pe alții, nu accentuează diferențele de statut și putere	EGALITATE
SIGURANȚĂ	dogmatism, dorința mai curând de a învinge decât de a rezolva o problemă	deschiderea spre noi informații și interpretări	PROVIZORAT

Figura nr. 4. Climatul afectiv și suportiv al comunicării (Zlate, 2004, p. 536)



Descrieți cum ați proceda pentru a implementa la nivelul grupului cadrelor didactice ale unui liceu un program de dezvoltare a unui climat suportiv de comunicare (obiective, participanți, procedură, rezultate așteptate, concluzii).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Formațiuni eficiente de tipul discuției (Radu, 1994)

- grupul de discuție – dezbateri – solicită uneori anumite caracteristici ale participanților și mai ales ale moderatorului
 - expunerea părerilor cu privire la tema discutată;
 - elaborarea unui plan de muncă;
 - discuția colectivă pe baza punctelor din plan;
 - sinteza finală, care să aibă acordul grupului.



Studiu de caz. Formați un astfel de grup pentru a analiza contestația înaintată de prof. univ. dr. G. Ionescu cu privire la dreptul candidatului prof. univ. dr. C. Antal de a se înscrie la alegerile pentru funcția de rector. Documentele se găsesc pe site-ul Universității din Oradea, www.uoradea.ro. Dacă tema nu vă este familiară puteți să propuneți alta.

- brainstorming și tehnicile derivate – principiul de lucru în brainstorming este separarea producerii ideilor de evaluarea critică a acestora;
- discuția-panel – pune în contact un grup de specialiști cu un public mai larg.

5. *Analiza de conținut a mesajelor*

- similară ca mod de lucru cu grila de observație;
- propunerea itemilor;
- validarea grilei de grupuri de experți (probă pe baza unui material standardizat);
- aplicarea grilei.

Posibile categorii (Radu, 1994):

- orientare – comunicare (se oferă sau se cer informații)
- evaluare (se emit păreri proprii sau se cer opinii din exterior)
- influență (se dau ori se cer sugestii)
- decizie (se exprimă acordul sau dezacordul)
- climatul emoțional (se manifestă tensiune sau scăderea tensiunii)
- integrare (se manifestă solidaritate sau antagonism)



Creați o grilă pentru a analiza conținutul unui talk-show televizat (la alegere). Comentați rezultatele la care ați ajuns. Care este aplicabilitatea unor astfel de grile în mediul școlar?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. **RELAȚII DE AFILIERE ȘI RELAȚII PREFERENȚIALE**



Testul sociometric cere membrilor unui grup având limite bine precizate să indice colegii cu care ar dori să se asocieze în vederea unei acțiuni concrete sau în cazul unei acțiuni viitoare.

Se acordă punctajele mari în ordinea preferințelor (de exemplu dacă am cerut numele a patru colegi preferați pentru o activitate, atunci locul întâi primește 4 puncte; în cazul respingerilor se procedează la fel). Similar se poate lucra pentru a determina modul în care subiecții își reprezintă propria lor situație socio-afectivă în grup („De cine crezi că vei fi ales / respins?”). Rezultatele se trec de obicei în *matrici sociometrice* și se interpretează.

Sociogramele evidențiază relațiile preferențiale existente la un moment dat, în funcție de concentrarea alegerilor.

Subiec	Nr.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AL.	1		2	2	3	3		1		1	
Ba.	2	1		1		3	2	3			2
Cu. S.	3		3		2	3			1	1	1
Da. M.	4	3		2			3	2	1	1	
El.	5	3	3		1		2	1	2		
Fe. E.	6	1			2	2			3	3	1
Ce. R.	7		1	3		2	2		1		3
Ho. N.	8	2	3		3		1	1			2
Il.	9		1	2	3		1		2		3
Ka.	10	1	2	2			3	3		1	
Total alegeri		4/7	6/12	0	6/14	1/2	0	5/10	4/8	1/1	3/6
Total respingeri		2/4	1/3	6/12	0	4/11	7/14	1/1	2/2	4/7	3/6

Figura nr. 5. Matrice sociometrică (Radu, 1994, p. 219)

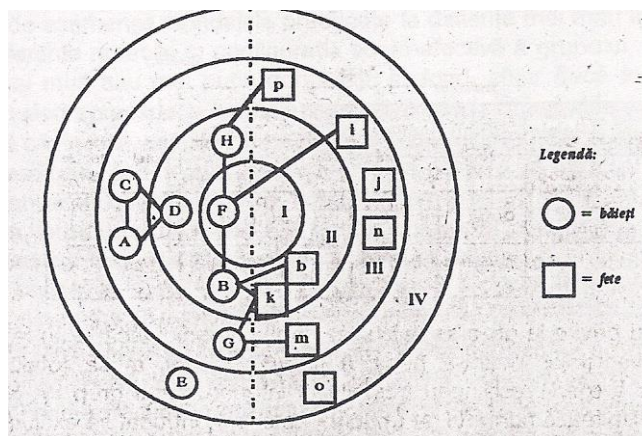


Figura nr. 6. Sociogramă



Utilizați cele două tehnici descrise anterior pentru a studia relațiile preferențiale dintr-un grup (alegerea grupului și a sarcinii este liberă).

.....

.....

.....

.....