



Chiari G: I GRANDI PERSONAGGI CHE HANNO FATTO IL CLIMA

• MAPPA DEI PRINCIPALI RIFERIMENTI TEORICI

0. IL COSTRUTTIVISMO
1. FIELD THEORY
2. TEORIE MOTIVAZIONALI
3. TEORIE COGNITIVE
4. TEORIE DI ELABORAZIONE COGNITIVA
5. TEORIA DELLE INTELLIGENZE MULTIPLE
6. COMPLEX INSTRUCTION E MULTIPLE ABILITIES
7. INTERACTION LEARNING THEORY
8. SITUATED LEARNING/ON-THE JOB LEARNING

JOHN DEWEY

Livello di 'Ragionamento morale'

Il mio credo pedagogico, Roma, Tip. Unione Ed., 1913. ([1897](#)) La nuova Italia 1976, 1999.

Il mio credo pedagogico. Antologia di scritti sull'educazione, Firenze, La Nuova Italia, 1954.

La scuola e la società, Catania, Battiato, 1915. ([1899](#))

Scuola e società, Firenze, La Nuova Italia, 1949. (1899)

Come pensiamo. Una riformulazione del rapporto fra il pensiero riflessivo e l'educazione, Firenze, La Nuova Italia, 1961. ([1910](#))

Democrazia e educazione, Firenze, La Nuova Italia, 1949. ([1916](#))

KURT LEWIN

(Mogilno in Polonia, 9.9.1890 – Univ. Berlino, 1926; Cornell Univ. Usa, 1933, State Univ. Iowa, 1936, Harvard e MIT, 1944 fino alla morte a Newtonville, 12.2.1947)

- **Teoria di Campo**
- **Leadership e modelli di conduzione della classe**
- **Climi di classe “sperimentalmente indotti”:**
- **Autoritative, Democratica, Laissez Faire**

Nacque nel villaggio di Mogilno (oggi in [Polonia](#)), nella Prussia del [Kaiser Guglielmo II](#). La famiglia era di origine ebraica, e già allora le condizioni di vita degli ebrei tedeschi non erano semplici. Trasferitosi con la famiglia a Berlino, dove frequentò il Ginnasio (Liceo classico), si iscrisse inizialmente a Medicina, salvo poi trasferirsi (dopo un anno) alla facoltà di Filosofia

dell'università di Berlino. Qui entrò in contatto, per tramite del rettore Stumpf, con la filosofia dell'atto di [Franz Brentano](#) (maestro di [Carl Stumpf](#)), da cui trasse alcuni spunti per lo sviluppo del suo pensiero futuro (in particolare la rivalutazione dell'importanza delle emozioni e della volontà nella comprensione dei comportamenti). Prima di poter discutere la tesi Lewin fu chiamato al fronte, condividendo il destino di molti ebrei tedeschi, prima chiamati a combattere per la patria tedesca, e poi da questa sacrificati. Durante questo periodo il giovane Kurt Lewin produsse un breve saggio in cui, anticipando il concetto di "campo", che sarà poi cardine della sua psicologia, descrisse come la percezione dei luoghi e dei paesaggi cambiasse, nella mente dei soldati, a seconda della vicinanza o della distanza dal fronte.

1. Il modello Lewiniano.

Tutto il lavoro didattico-pedagogico del modello 'Cooperative Learning si ispira ai principi del modello "**Democratic**" lewiniano, tuttora centrale e straordinariamente attuale, nella sua lotta morale, pragmatica e scientifica contro l'autoritarismo in ogni contesto sociale.

Un mio secondo obiettivo è quello di incoraggiare gli insegnanti a formare i propri allievi alla costruzione del **clima di classe positivo e collaborativo** e all'apprendimento attivo delle **abilità sociali** richieste nella interazione con gli altri e nel lavoro di gruppo cooperativo strutturato per ruoli (creating a team-work collaborative climate). Quest'attività di vero e proprio addestramento al clima di classe cooperativo, da svolgersi già in gruppi di base strutturati su azioni e ruoli molto semplici, è già un'attività a forte valenza cognitiva oltre che emotiva-relazionale-sociale, di impostazione rigorosamente lewiniana, fondata sul senso del noi (We-ness), sul dare (Giving), sul condividere (Sharing) e sulla responsabilità individuale (Accountability): da un lato un clima di classe caldo e sostenitore [W&S: Warm and Supportive], dall'altra carico di regole e di controllo [R&C: Ruling and Controlling]. Non dimentichiamo che l'attività di creazione del clima di classe cooperativo non è solo altamente prosociale, etica, valoriale e morale ma anche fortemente cognitiva, con stimoli linguistici, logici, epistemologici, filosofici, giuridici.

E' considerato uno dei padri della **psicologia sociale**.

9 Settembre del 1890: Nasce a Mogilno in Polonia, da famiglia ebrea.

Kurt Lewin (1890-1947), psicologo americano di origine tedesca formatore nell'ambiente gestaltista berlinese, è stato uno dei principali protagonisti della psicologia sociale contemporanea, di cui si può considerare un vero e proprio fondatore. La sua eredità in campo psicologico è ancora oggi enorme, ed è affidata a tre concetti: la soggettività del campo, che sottolinea la matrice psicologica dei gruppi e delle loro dinamiche; la natura fisiologica del conflitto di forze, non solo intrapsichiche (come già Freud aveva stabilito), ma interpersonali e sociali; infine, la preferenza per i fenomeni dinamici piuttosto che per le strutture statiche, come chiave per la comprensione dei comportamenti.

Kurt Lewin ci ha lasciato due momenti per la pratica sociale del cambiamento, l'Action Research e il T-group: due strumenti basati sul principio del superamento della frattura fra Soggetto e Oggetto, con pochi rivali, in quanto a efficacia, nel panorama delle scienze umane e sociali.

MC CLELLAND D. C.

I 3 Bisogni fondamentali dell'individuo:

Need for Achievement

Need for Affiliation

Need for Success

(1961), *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.

(1973), "Testing for Competence rather than Intelligence." *American Psychologist*, 28, 1.

ELTON G. MAYO

(Adelaide, 26 dicembre 1880 – 7 settembre 1949)

Effetto 'Ricerca' o Effetto 'Hawthorne' dalle ricerche sulla “La fabbrica illuminata” presso gli stabilimenti Hawthorne della *Western Electric* (Chicago), negli anni 1933-45.

Quando il Clima è fondamentale per la Performance: gestione delle Human Relations armonia fra i vari elementi dell'azienda: personale, clienti esterni, anche i muri, gli arredi e gli spazi AZIONI E RELAZIONI

ACTIONS & RELATIONS: Building and communications

[Social Skills: (rust, communication, leadership, problem solving, decision making, conflict resolution]

Presso gli stabilimenti Hawthorne della *Western Electric*, Chicago, Mayo iniziò infatti ad eseguire delle ricerche sperimentali sul grado di connessione esistente tra l'illuminazione del luogo di lavoro ed il rendimento dei lavoratori, e notò che modificando le condizioni dell'illuminazione degli ambienti di lavoro, i dipendenti rispondevano in maniera favorevole ed aumentavano la produttività. Ma, inaspettatamente, la variabile maggiormente significativa in tale incremento non si dimostrò essere il mero tasso di illuminazione, bensì i fattori motivazionali secondari, connessi con il sentirsi coinvolti nella sperimentazione da parte dei lavoratori. Tale fenomeno ancora oggi viene chiamato appunto *effetto Hawthorne*.

E. G. Mayo, fondatore dello *Human Relations Movement*: Mayo, a differenza di Taylor, motivato prevalentemente da interessi economici, sviluppa un'immagine di "uomo sociale", cioè in relazione con gli altri uomini, e ritiene che sia proprio la dimensione sociale a rappresentare il punto fondamentale della condizione lavorativa. Pertanto, l'uomo al lavoro, secondo Mayo, tende a pensare e ad agire sulla base di un concetto relazionale. Dal soddisfacimento dei bisogni di natura sociale deriva la motivazione dei lavoratori. L'organizzazione, quindi, deve investire sui rapporti sociali dei lavoratori, perché è quello che determina in maniera diretta la loro motivazione e quindi la loro efficacia sul lavoro.

In particolare, a seguito di queste prime ricerche, Mayo evidenziò l'importanza dei seguenti fattori per aumentare la motivazione dei lavoratori:

l'incremento della motivazione attraverso l'inserimento in gruppi di lavoro con task specifici e privilegiati;

- l'interattività del management con i gruppi di lavoro creati;
- la creazione di un ambiente di lavoro amichevole;
- una supervisione differente, meno invasiva e stressante;
- la naturale predisposizione dei gruppi a creare mutua assistenza fra i lavoratori;
- l'attenzione all'immediata alienazione di individui o gruppi che volevano creare sistemi di controllo paralleli della produttività.

Elton Mayo integrò il concetto di "fattore umano" (*human factor*) al concetto di "produzione" (*Achievement, Outcome*) in perfetta antitesi allo "*Scientific Management*" che, secondo l'assunto di Taylor, si rappresentava il lavoratore solo come un automa inserito in una catena di produzione, senza in alcun modo poter partecipare al processo produttivo con iniziative di tipo personale.

Con le nuove teorie di Mayo, invece, il soggetto lavoratore è inteso come persona con proprie capacità ed esigenze, che soddisfa i bisogni sociali nel posto di lavoro, tramite l'inserimento in gruppi in cui si verifica un interscambio di informazioni, un confronto attivo ed una crescita professionale.

Grazie alle sperimentazioni di Mayo è divenuto possibile comprendere come l'aumento della produzione non è solo legato all'aspetto retributivo, ma all'insieme delle condizioni del contesto lavorativo. L'azienda dovrebbe dunque comprendere che, prestando maggiore attenzione alle esigenze psicologiche dei lavoratori,

ed in particolare all'ambiente microsociale in cui lavora, aumenta anche il rendimento produttivo, raggiungendo più agevolmente gli obiettivi aziendali predeterminati.

Effetto Hawthorne: gli individui, sentendosi oggetto di una speciale osservazione, tendono ad incrementare il loro impegno e la loro produttività indipendentemente dalle loro condizioni lavorative. L'ipotesi che aumentando l'illuminazione dei capannoni di lavoro la produzione sarebbe aumentata venne invalidata proprio dalla struttura del disegno sperimentale classico: Misura 'Prima' vs. Misura 'Dopo' per i due gruppi 'sperimentale' (con fabbrica illuminata) e gruppo di 'controllo' (senza fabbrica illuminata). Le differenze riscontrate nei due sottogruppi non risultarono significative: entrambi i gruppi risultavano migliorati (maggior numero di pezzi prodotti, minor numero di rotture o di scarti, ecc.): non era la migliore illuminazione che migliorava la produzione bensì il sentirsi osservati e quindi oggetto di attenzione.

ROSENTHAL & JACOBSON

Effetto Pigmalione (*self-fulfilling Prophecy*) ovvero, del pregiudizio operante.

L'effetto Pigmalione, noto anche come effetto Rosenthal, deriva dagli studi classici sulla **“profezia che si autorealizza”** il cui assunto di base può essere così sintetizzato: se gli insegnanti credono che un bambino sia meno dotato lo tratteranno, anche inconsciamente, in modo diverso dagli altri; il bambino interiorizzerà il giudizio e si comporterà di conseguenza; si instaura così un circolo vizioso per cui il bambino tenderà a divenire nel tempo proprio come l'insegnante lo aveva immaginato.

In un clima di lavoro competitivo, selettivo, elitaristico, individualistico e distruttivo, questo effetto tende ad essere massimizzato.

Va specificato che questo comportamento può essere attribuito al fatto che il bambino, in maniera inconscia, creda che il giudizio negativo del proprio insegnante svaluterà i suoi eventuali risultati; quindi appartenendo ad un contesto sociale dove viene valutato in base al suo rendimento, il fatto che ad un uguale risultato per lui corrisponda una valutazione differente, lo può portare a giudicare il suo lavoro dispersivo.

Inoltre il fatto che l'insegnante stesso dia più credito ad un alunno in particolare facilita il lavoro di quello specifico alunno, in quanto giustifica verso le altre persone (sia compagni che genitori) il suo impegno allo studio. Una discriminazione da parte dell'insegnante, quindi, potrebbe potenzialmente diffondersi a tutte le persone che ne sono a conoscenza.

PIAGET - WYGOTSKY

Piaget, J. (1926), *The Language and Thought of the Child*. New York, Harcourt, Brace.

Vygotskij L. S. (1962), *Thought and Language*. Cambridge, Mass.

Vygotsky L. (1978), *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge (Mass.), Harvard University Press.

URIE BRONFENBRENNER

Mosca (29.4.1917); Ithaca (Stato di New York, Usa) Stati Uniti, 25.9.2005 **studia l'interazione individuo-ambiente**

Ecologia dello sviluppo umano. Un libro che ha rivoluzionato i rapporti tra esperienza di laboratorio e indagine sul campo, tra scienza e politica sociale.

Punto d'incontro tra le discipline biologiche, psicologiche e sociali, l'ecologia dello sviluppo umano studia l'interazione individuo-ambiente e, in particolare, il progressivo adattamento tra un organismo umano che cresce e l'ambiente umano circostante.

GARDNER, GOLEMAN, STERNBERG

Studi sulle intelligenze multiple

Gli studi sulle intelligenze multiple forniscono definizioni nuove dell'essere umano come organismo non totalmente composto da caratteristiche genetiche, fisiologiche emotive, cognitive e sociali che funzionano in modo diverso a seconda del contesto sociale più ampio.

esistono categorie non strettamente cognitive: sociali, affettive, creative e relazionali che sono sempre presenti nell'agire umano e fortemente dipendenti dall'ambiente sociale.

Il valore della diversità Gardner, Goleman e Sternberg, prezioso per la valorizzazione del team di lavoro, delle risorse umane negli ambienti di lavoro e di studio

Gardner, Sternberg: diversi tipi di intelligenza (pratica, creativa, analitica), diversi stili di pensiero. Il nostro 'uomo nuovo', uomo non entità umana che svolge funzioni fine a se stesse ma insieme multifattoriale di numerosi fattori definiti dalla sua fisiologia genetica + ambiente + interazione

Goleman pensiero/ intelligenza affettiva/ creativa

Bronfenbrenner: creatività espressione necessaria umana per unbuono lavoro

THORSTEIN VEBLEN

Consumismo vistoso (alla ricerca dei quarti di nobiltà)

Thorstein Bunde Veblen (Cato, 30 luglio 1857 – Menlo Park, 3 agosto 1929) è stato un economista e sociologo statunitense, uno dei principali esponenti dell'istituzionalismo economico.

Figlio di immigrati norvegesi, studiò a Baltimora ed a Yale ed insegnò all'Università di Chicago ed a quella del Missouri.

La teoria della classe agiata, 1899 Thorstein Bunde Veblen, *Theory of the Leisure Class*, London, Allen & Unwin, 1924.

I beni Veblen sono quelle merci per cui il desiderio di acquistarle da parte dei consumatori aumenta al crescere del loro prezzo. Il nome deriva dall'economista Thorstein Veblen, che ne teorizzò le proprietà nel saggio *La teoria della classe agiata* (1899)

L'espressione **nuovi ricchi** (o il sinonimo parvenu[1]) si riferisce ai protagonisti di quei fenomeni di affluenza sociale che portano alcune persone ad acquisire rapidamente uno status di opulenza e ricchezza materiale affrancandosi dalle

ristrettezze derivanti dalla precedente appartenenza a classi sociali modeste. Caratteristica di tale categoria è l'ostentazione del nuovo status attraverso consumi orientati alla "vistosità" e alla visibilità sociale, anche attraverso l'emulazione dei costumi delle classi elevate di più antica esistenza.

Il fenomeno sociologico è noto almeno fin dalla remota antichità della Grecia arcaica, ai secoli tra l'VIII e VII a. C., quando già si manifesta l'irritazione del ceto aristocratico nei confronti dell'appropriazione dei nuovi ricchi[2] Nel sesto secolo a.C. il poeta lirico e aristocratico Teognide di Megara assiste impotente alla crisi sociale della polis, alla decadenza e al crollo del proprio mondo aristocratico sotto la spinta del popolo e della borghesia, e si lamenta dell'usurpazione del potere da parte dei nuovi ricchi, ineducati ed estranei ai principi dell'aristocrazia. Una chiara enunciazione del fenomeno, e dei costumi emulativi dei nuovi ricchi, è presente in Aristotele (Retorica, II). Nella Repubblica romana, il termine "Homo novus" riassumeva connotazioni simili. Un esempio noto di nuovo ricco di quest'epoca è fornita dalla figura di Trimalcione del Satyricon di Petronio.

DUESENBERY

Effetto dimostrativo dei consumi (alla ricerca di modelli di riferimento)

Duesenberry (1949), in un ottica non dissimile da quella di Veblen, ha evidenziato l'esistenza di un *effetto dimostrativo*: poiché il consumo è un fenomeno sociale le scelte di consumo dei vario individui non sono indipendenti le une dalle altre, e l'utilità che una persona può avere dai propri consumi è in buona parte condizionata dal livello di vita delle persone con le quali si instaurano rapporti sociali.

DAVID RIESMAN

(D. Riesman, *La folla solitaria*. Bo, Il Mulino, 2009)

La folla solitaria

Individuo eterodiretto

Nei contesti urbani metropolitani, in cui la folla solitaria (Riesman), il **gruppo** (vero, eterogeneo e strutturato) e il **teamwork** funzionano come antidoti all'isolamento e alla mancanza di identità, che nei soggetti più deboli, isolati e eterodiretti tende a creare dipendenza (da droghe, farmaci, TV, consumi vistosi) e avidità (bisogno compulsivo e dipendenza dai consumi, della massa e del gruppo dei pari informale). Consumo come scorciatoia inefficace alla ricerca di identità. Conosumismo come risposta al need for belonging a una comunità 'virtuale' di consumatori dello stesso prodotto della stessa marca.

Francesco Alberoni

EFFETTO DIMOSTRATIVO E STRUTTURA SOCIALE

Studi di Sociologia

Anno 1, Fasc. 4 (Ottobre • Dicembre 1963), pp. 334-362

C I R C L E

Work Climate Research and Training Center

mail: staff@circle-edu.eu

web: www.circle-edu.eu.com

Il fallimento dei brainstorming groups

perché non sono gruppi 'veri', non sono strutturati, eterogeni “democratici” in senso lewiniano; hanno inoltre dei residui gerarchici, autoritari e permissivi che tendono alla regressione di alcuni (o di tutti) per bisogno più di autorevolezza che di autorità (leadership autoritative e non autocratic).

Annette Krueger

Counseling sull'educare al non mugugno, seminari per vietare il mugugno trasformando l'energia che in esso viene consumata in qualcosa di utile, secondo strategie che permettono di superare il mugugno e la sua improduttività in PENSIERO POSITIVO, rendendo disponibili nuove energie, che vengono liberate in modo effettivo

CHIARI - PALMISANO

CLIMA CERTIFICATO (2013-15)

E' la risultante di diverse componenti genetiche e ambientali, sociale, affettivo e cognitivo.

Un ambiente sbagliato fa sentire l'uomo stupido o inefficace, inibisce la formazione di autostima e eterostima.

Pensiero divergente, metacognizione: contribuito a definire l'immagine di un uomo vero e non astratto, virtuale, che non esiste

Clima è un concetto nuovo e diverso, nato non a caso agli inizi del Novecento, nel cuore della rivoluzione industriale, dove la componente relazionale delle risorse umane incomincia a farsi strada negli ambienti con maggiore sviluppo industriale.

Clima è un concetto che dà informazione e risposta pratica a qualcosa di necessario

-ambienti giusti

-comportamenti giusti

-risposta umanistica, ecologica (ecology of mind) alla ecologia biologica, biochimica, organica, alimentare.

-Tecnologia di ecologia della mente: permette una ottimizzazione energetica delle risorse umane.

-Essere un buon capo/leader permette un risparmio energetico per la propria azienda, per la propria scuola, il proprio ospedale, il proprio ufficio, gruppo di lavoro.

CLIMA: bilancio energetico dell'azienda, delle risorse: libera energia. La produzione è una conseguenza di queste ottimizzazioni di risorse - esempio dei cattivi maestri che puniscono i

bambini vivaci negando loro l'intervallo, momento per loro prezioso di ristabilimento di equilibrio emotivo e affettivo.

L'”uomo nuovo” nasce dalla teoria e dalla tecnologia del '900 in ambienti scientifici e lavorativi evoluti, che iniziano a valorizzare, accanto all'ossessione della performance e dell'autoaffermazione il mondo delle relazioni umane, interpersonali, delle reti, del team.

Perché Clima? Per ottimizzare le risorse umane, trasportando l'ecologia delle risorse umane nel bilancio aziendale. In un buon clima di lavoro non vengono sprecate le migliori energie in inefficienze e disfunzioni che derivano dalla mancanza di conoscenza, di consapevolezza di elementi trascurati nei precedenti periodi di fine secolo XIX e inizio XX della società industriale, orientata prevalentemente al profitto, alla performance, al materiale, al cognitivo, al quantitativo.

Dato un certo ambiente, Il CLIMA tende a ottimizzare le risorse attraverso la definizione e gestione delle risorse umane e della loro interazione interna ed esterna (con l'ambiente)

RISORSE (T₁) ===== RISORSE (T₂) ==> PRODUZIONE
AMBIENTE (T₁) ==> RELAZIONI UMANE ==> AMBIENTE (T₂) ==> PRODUZIONE
(PERSONALE ==> INTERAZIONE)