MODELUL GRUPULUI OPTIMAL

Prof. pt. înv. primar Andrei Romica

Școala Gimnazială Nr. 11 Buzău

Acest model a fost creat de Yves Saint-Arnaud (psiholog canadian la Universitatea din Sherbrooke). El l-a prezentat în lucrarea „*Les petits groupes. Participation et communication*", apărută în 1978 (ediţia I) şi, respectiv, în anul 1997 (ediţia a II-a).

În literatura română de specialitate, Mielu Zlate în lucrarea sa „*Tratat de psihologie organizaţional-managerială*" (vol. I), apărută la Ed. Polirom, Iaşi, în anul 2004. [1]

După Saint-Arnaud, grupul optimal este un grup real (opus grupului de laborator), cu cea mai bună funcţionare (în opoziţie cu grupul cu o funcţionare deficitară). Acest grup are o evoluţie în trei stadii: *naşterea, creşterea şi maturitatea.*

Naşterea grupului se produce atunci când membrii unui grup *interacţionează* în vederea realizării unui *scop* comun. Sant-Arnaud insistă pe importanţa acestor două elemente esenţiale ale grupului: *interacţiunea* şi *scopul comun*, subliniind, totodată, faptul că nu orice scop este definitoriu pentru naşterea grupului, ci doar acela care este *căutat, urmărit şi valorizat* de membrii grupului. Este evidenţiat astfel caracterul progresiv şi reglator al scopului în naşterea grupului. Cel de-al doilea element definitoriu al grupului, interacţiunea reală, directă a membrilor (conform lui Sant-Arnaud), este considerat o condiţie sine qua non a naşterii grupului.

Prin perspectiva celor spuse mai sus, Saint-Arnaud defineşte grupul ca fiind „câmpul psihologic produs de interacţiunea a trei sau mai multe persoane reunite printr-o relaţie directă în căutarea, definirea sau urmărirea unei ţinte comune: interacţiunea fiecăreia dintre aceste persoane cu ţintă comună şi interacţiunea persoanelor între ele."[2]

Creşterea grupului se produce ca urmare a modului în care energia de care dispune grupul. Yves Saint-Arnaud precizează că valorificarea energiei grupului nu se face la întâmplare, ci conform cu nişte principii ce dirijează dezvoltarea sistemului-grup.[3] Acestea sunt:

1. *Principiul transformării energiei individuale în energie de grup ca urmare a perceperii ţintei comune şi a interacţiunilor dintre membri*. Energia generată de relaţiile interpersonale şi de interacţiunea fiecărui membru cu scopul comun reprezintă *energia disponibilă a grupului.* Energia proprie fiecărei persoane, care rămâne neafectată de transformările produse de grup asupra membrilor săi reprezintă *energia reziduală*. Conform acestui principiu, o mulţime de persoane care nu au un scop comun şi nu relaţionează nu pot forma un grup deoarece nu există energia disponibilă necesară, ori pentru că energia reziduală este mai mare decât cea disponibilă

2. *Principiul dezvoltării grupului a urmare a creşterii energiei disponibile faţă de energia reziduală.* Conforma acestui principiu, daca mediul în care activează

[1] Zlate, Mielu – *Tratat de psihologie organizaţional-managerială.* Vol. I, Ed. Polirom, Iaşi, 2004, p. 486-489

[2] Saint-Arnaud, Yves – *Les petits groupes. Participation et communication, Gaëtan Morin Editéur, Paris, France*, 2001, p. 272

[3] Truţă, Elena; Mardar, Sorin – *Relaţia profesor-elevi: blocaje şi deblocaje*, Ed. Aramis, Bucureşti, 2005, p. 69

grupul este favorizant pentru atingerea ţintei urmărite, iar membrii grupului participă activ la realizarea ei, atunci grupul este unul viabil. Daca, dimpotrivă, energia reziduală este în creştere, în detrimentul energiei disponibile, atunci grupul este pasibil de destrămare. Acest ultim fenomen se manifestă, mai ales, în grupurile în care indivizii manifestă indiferenţă, neimplicare, timiditate, teamă, reticenţă la normele şi aşteptările grupului. Toate aceste fenomene au ca şi consecinţă creşterea energiei reziduale în defavoarea energiei disponibile.

3. *Principiul descompunerii spontane a energiei în două tipuri: energie de producţie şi energie de solidarizare.* Primul tip de energie este cel necesar atingerii ţintelor comune pe care şi le propun membrii grupului: luarea deciziilor, rezolvarea problemelor ivite, asigurarea bunăstării membrilor, etc. Cel de-al doilea tip rezidă din tot ceea ce înseamnă interacţiune între membrii grupului şi cuprinde aproape toate procesele de grup cu o puternică încărcătură afectivă: comunicare, consens, interiorizare normelor grupului, etc.

4. *Principiul autoreglării, al convertirii energiei disponibile în energie de întreţinere.* Toate activităţile care presupun identificarea şi înlăturarea obstacolelor ce împiedică progresul grupului sunt susţinute de energia de întreţinere. Această energie are ca sursă energia disponibilă şi este foarte importantă pentru creşterea grupului.

Maturizare grupului când cele două procese primare (de producţie şi solidaritate) şi procesul secundar (al întreținerii) acţionează coordonat şi echilibrat, „aşa cum trei capete ale aceleiaşi frânghii se înlănţuie pentru a-şi da consistenţă şi tărie. Dacă unul dintre aceste procese este temporar deficient şi frânghia se <<slăbeşte>>, ea rezistă graţie dinamismului celorlalte procese, când acestea funcţionează normal”[4]. Coeziunea şi productivitatea grupului sunt indici ai maturităţii acestuia. Deşi grupul poate dovedi o bună funcţionare şi se manifestă ca un grup *matur*, procesul de maturizare nu este niciodată definitiv încheiat şi nici nu se poate stabili cu certitudine un moment anume când se poate afirma că grupul a suferit schimbări care îi conferă maturitate. În evoluţia unui grup există o anumită ciclicitate, cu perioade de progres, alternate cu perioade de stagnare sau reveniri la faze depăşite.

Pentru a răspunde la întrebarea *când se poate spune că un grup a ajuns stadiul maturităţii,* Saint-Arnaud introduce un al cincilea principiu al dezvoltării grupului, pe care îl formulează astfel: *sistemul-grup atinge maturitatea atunci când este capabil de consens asupra aspectelor importante ale creşterii lui.* Cu alte cuvinte, grupul ajunge la maturitate atunci când membrii lui sunt solidari şi ajung la un consens în ceea ce priveşte stabilirea, urmărirea şi atingerea ţintelor comune, iar obstacolele ivite în calea dezvoltării grupului, a realizării obiectivelor propuse şi a solidarităţii sunt înlăturate prin efortul comun al indivizilor ce formează respectivul grup.

Autorul teoriei spunea „…noţiunea de consens permite acumularea unei mari cantităţi de indici de maturitate – tot ceea ce este obiect de acord între persoane – şi analizarea lor ulterioară în funcţie de dimensiunile importante ale sistemului-grup.”[5]

Modelul grupului optimal, prezentat de Yves Saint-Arnaud reuşeşte să prezinte un exemplu reuşit de legare a teorie cu practica, depăşind astfel alte modele bazate mai ales pe explicaţii teoretice.

---

[4] Saint-Arnaud, Yves – *Les petits groupes. Participation et communication, Gaëtan Morin Editéur, Paris, France*, 2001, p.288

[5] Idem, p. 297