

Guidare un gruppo

Sapere come comportarsi con un gruppo fa parte dei compiti centrali di un monitor di sport per gli adulti. Ogni gruppo ha un proprio carattere, si tratta di una struttura complessa, per cui a volte è difficile capirne il comportamento. Le caratteristiche del gruppo sono date dall'interazione fra i singoli componenti e da altri fattori.

Un gruppo si forma perché i singoli componenti hanno un comune denominatore; a volte questo elemento unificante può derivare dalla biografia di ciascuno (ad esempio una stessa malattia o la comune provenienza), oppure tutti hanno lo stesso livello di pratica di un determinato sport (principianti nello sci di fondo) o tutti hanno gli stessi orari per la pratica dello sport (durante la pausa del mezzogiorno in una ditta). Quello che unisce il gruppo alla lunga è l'obiettivo comune, come ad esempio curare i contatti, fare qualcosa per la salute o l'aspetto fisico, distrarsi e rilassarsi etc. ed una chiara comunicazione.

Un gruppo è composto da più persone, che comunicano ed interagiscono fra loro per un certo periodo di tempo, per poter raggiungere un obiettivo comune¹.

Il tutto è più della somma dei singoli elementi

Da un comune denominatore ad un obiettivo comune

Grandezza, durata, obiettivo

Fasi dell'evoluzione di un gruppo

Il cammino che va dal primo incontro del gruppo al perseguitamento di un obiettivo comune non è sempre scevro di ostacoli. Pertanto è utile disporre di conoscenze in merito alle diverse fasi dell'evoluzione di un gruppo:

1. Saggiare il terreno

La situazione in un gruppo appena costituito non è chiara, per cui si tratta ora di conoscersi a vicenda, orientarsi rispetto ai comportamenti da tenere e scoprire come funzionano le cose.

Orientarsi – Forming

- Chi sono gli altri?
- Quali norme e regole valgono?
- Dove mi posiziono in questa struttura?

Quel che si chiede al monitor

- Consentire di fare conoscenza
- Guidare in modo chiaro e aperto, definire le intenzioni e dare una struttura
- Chiarire in che modo si possono apportare esigenze e richieste
- Stabilire un sistema di regole comuni (ad es. ci si da del tu o del lei, come annunciare le assenze, rituali, etc.)

¹Thomann, 2008, S. 115

Confrontarsi – Storming

2. Conflitto

I singoli membri del gruppo cercano il proprio posto, il proprio compito e il proprio ruolo all'interno della struttura e lottano per affermare la propria appartenenza e contribuire alle decisioni. Spesso si mettono in discussione gli obiettivi e si assiste a ostilità reciproca, rifiuto del compito e resistenze avverse alla formazione del gruppo.

- Ho lo status che desideravo?
- Come posso influenzare le cose e chi mi influenza?
- Qual è il senso del compito?

Quel che si chiede al monitor

- Essere vicino al gruppo pur lasciando spazio a eventuali lotte per definire le posizioni al suo interno
- Non lasciarsi coinvolgere in tali lotte
- Se del caso offrire degli aiuti concreti o proporre alternative

3. Strutturazione

Periodo normativo – Norming

Il gruppo si conferisce un ordinamento: si chiariscono i ruoli, si elaborano obiettivi e regole, si riconoscono limiti e possibilità. Si crea un clima di fiducia e ci si dedica allo svolgimento dei compiti. Si afferma un clima positivo e si sviluppa lo spirito di gruppo.

- Di quali compiti mi occupo?
- Quali regole dobbiamo rispettare?
- Che cosa possiamo fare insieme e cosa riusciamo a raggiungere?

Quel che si chiede al monitor

- Strutturare le situazioni poco chiare
- Aiutare a chiarire i rapporti

4. Attività

Produrre – Performing

I rapporti fra i membri del gruppo sono ormai assestati e stabili, il gruppo ha una sua identità e può lavorare in modo mirato alla soluzione del compito.

- Cosa si deve fare per raggiungere l'obiettivo?

Quel che si chiede al monitor

- Porre sempre nuovi obiettivi comuni che soddisfino le esigenze dei membri del gruppo
- Creare un ambiente piacevole e che favorisca l'apprendimento
- Garantire un equilibrio fra la libertà dei singoli e il benessere del gruppo

5. Aggiornamento e congedo

Sospensione – Adjourning

È la fase della conclusione, in cui il coinvolgimento dei singoli va scemando e si affronta lo scioglimento del gruppo. Non è detto che un gruppo attraversi tutte le fasi di cui sopra o lo faccia con la stessa velocità. Un gruppo non raggiunge mai la fase successiva, un altro la salta e passa a quella ancora dopo. Se si dovesse arrivare all'ultima fase dell'aggiornamento, vale la pena di organizzare in modo mirato il congedo².

Se si tratta di un gruppo di nuova composizione o se si verificano delle difficoltà nel processo vitale del gruppo è utile per il monitor riflettere sulle varie fasi ed intervenire in modo mirato.

²Tuckman, 1965