

Processi di gruppo

Curare il team di monitori



Come coach sono conscio che un team di monitori può funzionare in diversi modi, in quanto ogni gruppo si trova in una fase diversa del processo interno.

Di seguito riportiamo un modello che illustra sommariamente tali processi interni al gruppo. Alla voce «Compito del coach» si trovano suggerimenti su come appoggiare nel migliore dei modi il team di monitori nella fase del processo in cui si trova.

<p>Forming –</p> <p>Fase di avvio o di studio reciproco</p>	<p>Caratteristiche: la fase iniziale è caratterizzata da una notevole incertezza dei partecipanti, che si orientano e conoscono gli altri e le loro idee. Preferenze e caratteristiche personali portano a diverse strategie.</p> <p>Obiettivi del gruppo: creare sicurezza con un intenso scambio di valori, opinioni, esperienze e desideri. L'amicizia iniziale è meramente finalizzata.</p> <p>Questioni importanti per i singoli membri: chi fa parte del gruppo per quale motivo? Cosa posso ottenere per me in questo gruppo? Che cosa mi può succedere in un gruppo del genere?</p> <p>Durata: 1-2 giornate (di lavoro).</p> <p>Compito del coach: presentare i partecipanti, consentire esperienze positive dando consegne facili (giochi), inserire feedback, chiudere le sedute con una valutazione (che cosa è stato positivo, cosa non è riuscito?), moderazione chiara (scopi, compiti, responsabilità, scadenze), elaborare le regole del gioco.</p>
<p>Storming –</p> <p>Fase della tracciatura dei confini, delle lotte di potere</p>	<p>Caratteristiche: consentire lotte di potere nell'ambito di conflitti e confronti → alcuni si fanno avanti, altri passano in secondo piano.</p> <p>Obiettivi del gruppo: chiarire i ruoli.</p> <p>Questioni importanti per i singoli membri: in cosa consiste la sfida per il gruppo? Qual è il vantaggio concreto per il singolo e per la società sportiva? Quali compiti vanno svolti in concreto per vincere la sfida? Il responsabile è in grado di guidare il team?</p> <p>Durata: 3-5 giornate (di lavoro).</p> <p>Compito del coach: incoraggiare a tener duro, consentire il feedback (rilevare l'umore), controllare il raggiungimento degli obiettivi e la consapevolezza delle regole, evidenziare i punti conflittuali, presentare i fatti (non i rapporti personali), lodare e festeggiare.</p>
<p>Norming –</p> <p>Fase della cooperazione e dell'orientamento</p>	<p>Caratteristiche: i componenti del gruppo si organizzano; si definiscono obiettivi (se non sono predefiniti), norme e metodi. In altre parole si stabiliscono le strategie e si suggella la suddivisione dei ruoli.</p> <p>Obiettivi del gruppo: stabilire regole di gioco comuni.</p> <p>Questioni importanti per i singoli membri: quali regole valgono per la collaborazione nel gruppo? Come si presenta in concreto la suddivisione dei compiti? Quali valori comuni vengono rappresentati verso l'esterno dal team nel suo complesso (creazione dell'identità)?</p> <p>Durata: 1-2 settimane, nell'attività con volontari diverse settimane.</p> <p>Compito del coach: garantire il perfezionamento, colmare deficit con misure mirate, eseguire esercizi per favorire la comunicazione e superare i conflitti.</p>

<p>Performing –</p> <p>Fase dell'azione, della produzione</p>	<p>Caratteristiche: il team è al meglio della propria condizione. Si raggiungono gli obiettivi, il gruppo fa esperienze positive, i rapporti interpersonali sono naturali e spontanei. Il gruppo viene recepito come un tutto unico.</p> <p>Obiettivi del gruppo: svolgere il proprio lavoro nel migliore dei modi.</p> <p>Questioni importanti per i singoli membri: chi si occupa di quali lavori? Quali risultati sono stati raggiunti?</p> <p>Durata: dopo 2-4 settimane, nel lavoro con i volontari può durare diversi mesi.</p> <p>Compito del coach: far crescere pretendendo (dare compiti nuovi), curare la cultura collettiva (cene dei monitori), far documentare i risultati.</p>
<p>Mourning –</p> <p>Fase della separazione, dello scioglimento, del riorientamento</p>	<p>Caratteristiche: la composizione del gruppo cambia, si creano conflitti insanabili, i componenti del team si mostrano svogliati a collaborare, interessi e strade si dividono.</p> <p>Obiettivi del gruppo: scioglimento e nuova composizione.</p> <p>Questioni importanti per i singoli membri: non è meglio interrompere la collaborazione?</p> <p>Durata: a scelta.</p> <p>Compito del coach: nessun team è eterno, per cui preparare tale fase a lunga scadenza, chiarire i conflitti, consentire di separarsi in pace, trovare nuovi compiti per i componenti del gruppo (nell'ambito della società), mostrare nuove opportunità.</p>

Bibliografia

Gellert, M. e Novak, C. (2007): Teamarbeit – Teamentwicklung – Team Beratung. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen: Verlag Limmer

