



Maturità di un gruppo e percorsi di crescita

Un Team esiste quando...

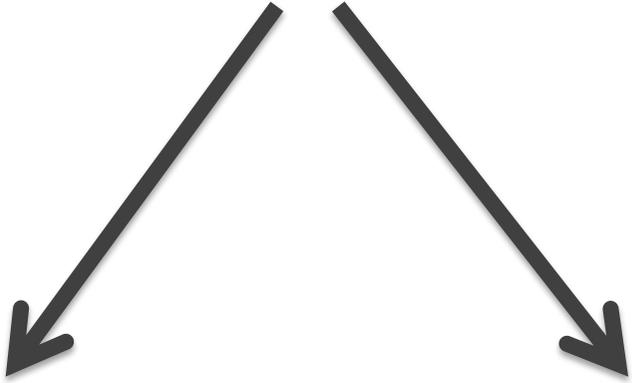
... un certo numero di persone entrano
in **relazione** reciproca rispetto ad un
obiettivo comune

Possiamo considerare il gruppo come
un organismo che dispone di una certa
quantità di energia

Percezione di un obiettivo comune
+
Relazioni tra i membri
=
Generazione di energia

E' questa combinatoria OBIETTIVO / RELAZIONI che permette la trasformazione dell'energia individuale in energia collettiva

Energia disponibile



Energia di produzione

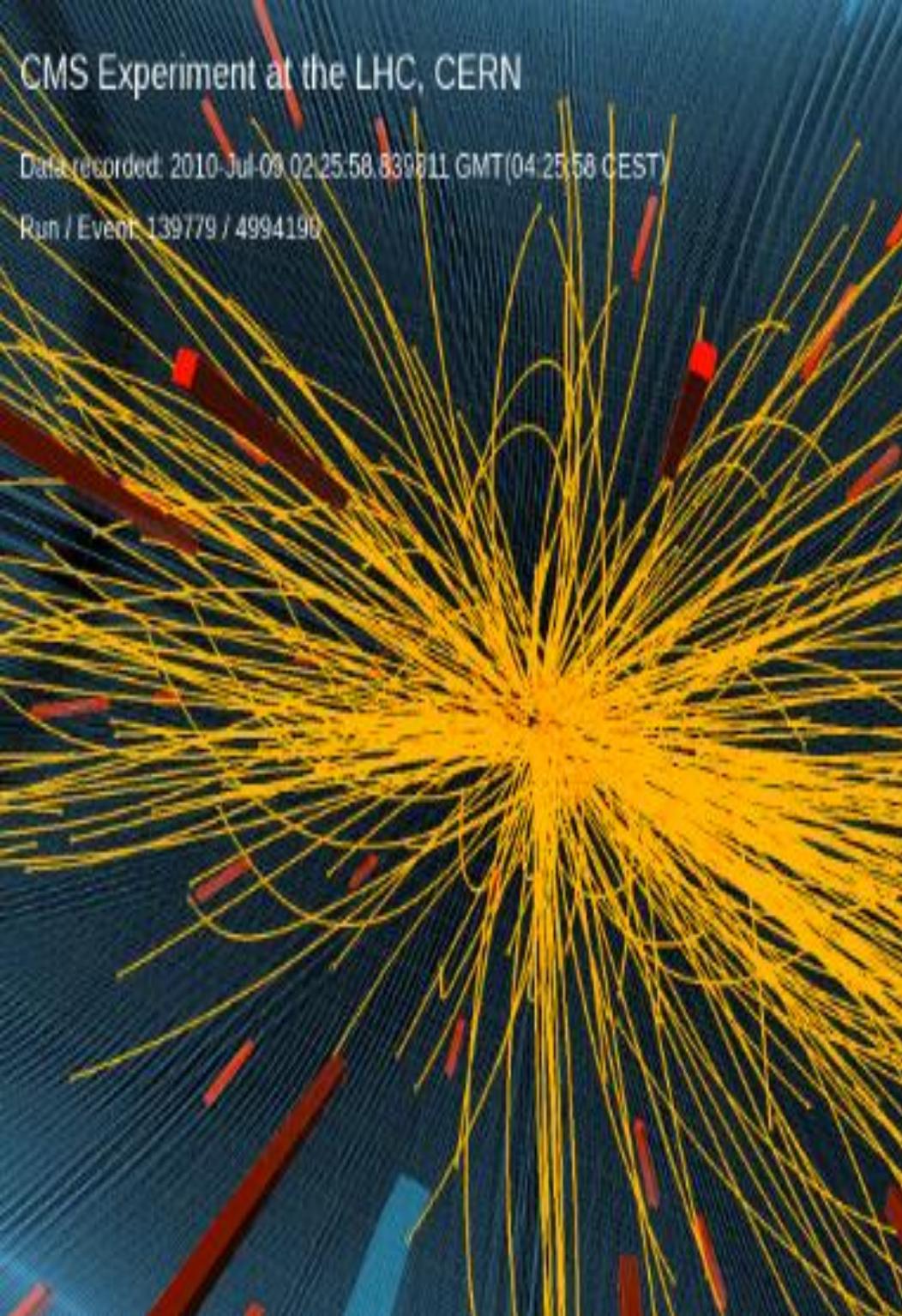
Energia d'interazione

Energia di produzione

- Quando in un gruppo un obiettivo comune capta l'interesse della maggioranza dei componenti del gruppo stesso, la loro energia è spontaneamente convertita nel *sistema-gruppo* in energia di produzione.
- **L'obiettivo comune è sufficiente** in sé per convertire l'energia disponibile in energia di produzione.
- Si tratta di un sistema primario di produzione che supporta il percorso del gruppo verso la ricerca, la definizione, la prosecuzione e il conseguimento di un obiettivo comune.

Energia di produzione e Energia di interazione

- Il gruppo inoltre mantiene la sua armonia nella misura in cui converte una parte della sua energia disponibile in **energia di interazione**



Energia di interazione

- L'energia di interazione riguarda tutte le attività del gruppo che consistono nell'identificare e rimuovere gli ostacoli che impediscono lo sviluppo dei processi primari (processi di produzione e di relazione solidale)
- L'insieme di queste attività costituisce un processo secondario di auto-regolazione

In fisica, con energia di interazione, si indica il contributo all'energia totale apportato da una interazione tra gli oggetti in osservazione.

Energia di interazione

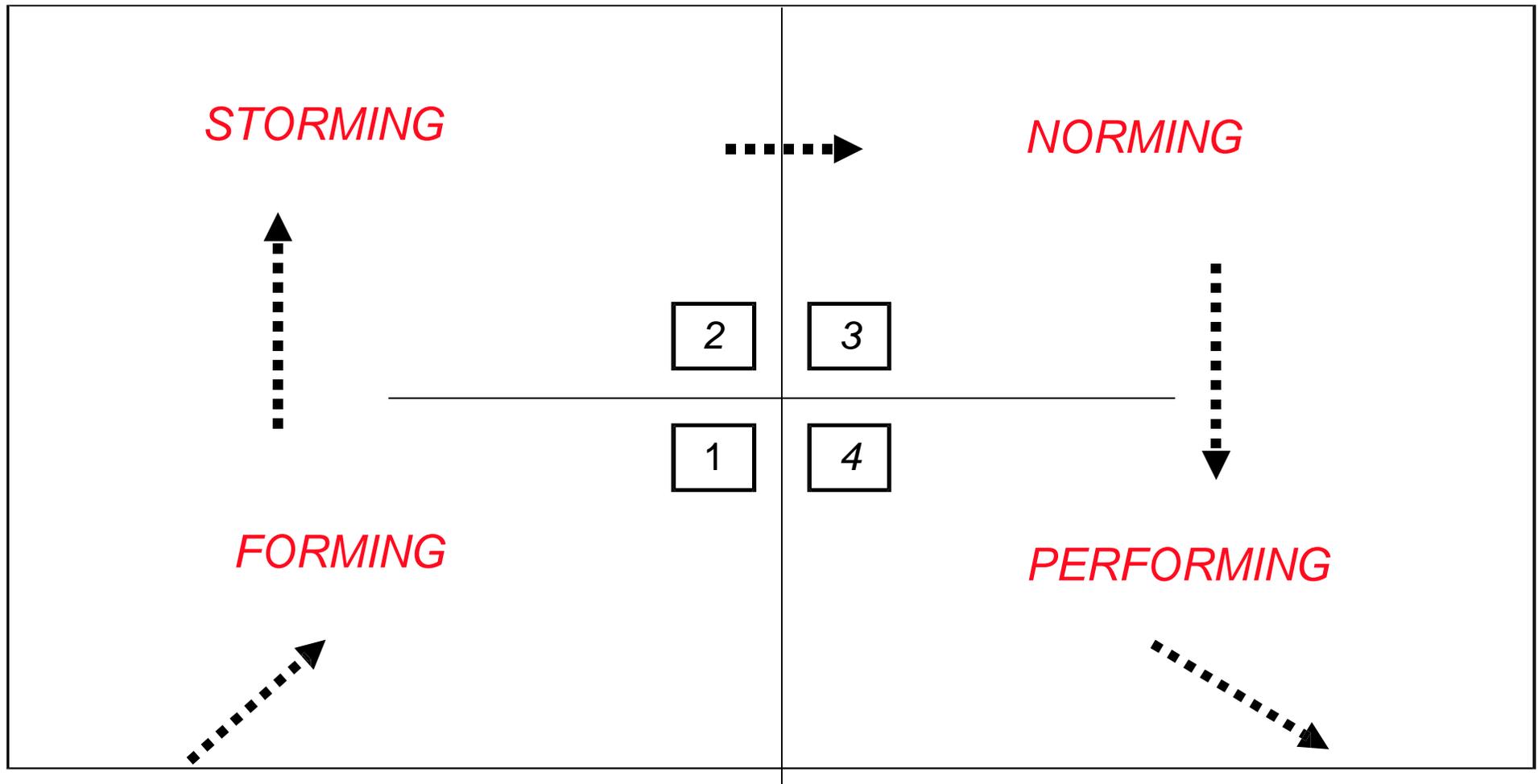
- Per quanto secondario, il processo di autoregolazione è uno degli elementi di sostegno della crescita del gruppo
- L'equilibrio tra i diversi processi costituisce di fatto l'"arte di vivere in gruppo". Le intuizioni, le esperienze dei partecipanti e di coloro che animano il team sono fondamentali alla crescita del gruppo.

La maturità ?

- Risultato dell'integrazione di 3 processi:
 - Processi primari: produzione & solidarietà
 - Processi secondari: auto-regolazione
- La maturità è parziale, raramente definitiva

IL MODELLO DI TUCKMAN

Le fasi di maturazione di un gruppo di lavoro



Forming: Fase individualista

- Definire gli obiettivi
- Imparare a comprendere bene la situazione
- Imparare a conoscere gli altri
- Verificare le regole del gioco
- Definire le regole
- Incertezza e insicurezza
- La confusione

Consapevolezza dell'essere Team

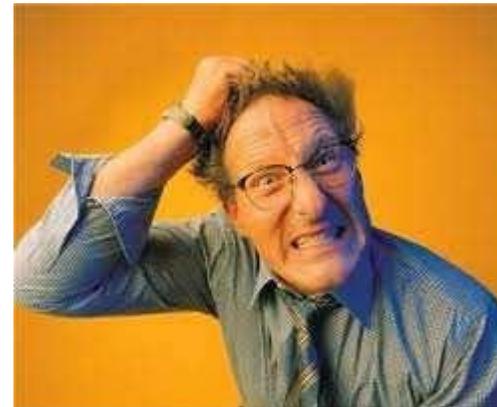
- Debole
- Ognuno è centrato su di sé
 - Soddissfazione dei bisogni personali
- Attitudine al controllo

Storming: Fase di frustrazione

- Disaccordo per quanto riguarda le priorità dei compiti
- Ostilità, tensioni
- Resistenza
- Rimessa in causa della leadership
- Sotto gruppi, cliques

Consapevolezza dell'essere Team

- Esistenza di una dualità



Norming: Fase di armonia (norme)

Consapevolezza dell'essere Team

- Atmosfera complessiva e benessere
 - Norme elaborate in funzione delle percezioni e di ciò che viene tenuto in conto
 - Apertura agli altri
 - Rispetto delle differenze
 - Intolleranza agli intergruppi e alle persone esterne
- Consenso
 - Accettazione della Leadership
 - Condivisione, fiducia
 - Sentimento d'appartenenza
 - Ruoli stabili
 - Cooperazione
 - Standardizzazione

Performing: Fase d'integrazione

- Intimità e apertura
- Flessibilità, ruoli pertinenti al compito
- Mutualità
- Buone prestazioni
- Problem solving

Consapevolezza dell'essere Team

- Perseguimento degli obiettivi
 - Inter influenza
 - Interdipendenza
- Sentimento di unità

Atelier: Manteniamo la rotta...



le stagioni di un progetto

Viaggio al Polo Sud



La spedizione !

- State partendo per una spedizione di diversi mesi a bordo della *Endevour*
- Proiettatevi in questo universo e descrivete qual è l'energia e l'umore che percepite nei diversi momenti che avrete identificato e illustrate ciò che avete visto
- Prima tappa: saliamo a bordo!
- Seconda tappa: dopo due mesi...
- Terza tappa: la cucina è chiusa ...il caffè è freddo!
- Quarta tappa: giusto prima di scendere a terra

Lo skipper sei tu!



Che cosa fare perchè ... i conigli salgano a bordo?!



Lo Skipper catastrofico

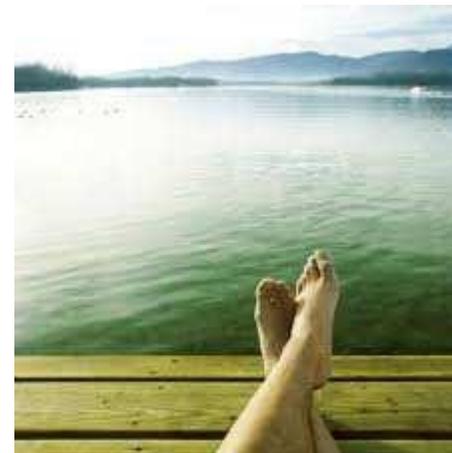
- Che cosa fare per attirare il peggio in ciascuna delle 4 fasi?
- Riferitevi al concetto di energia e di stato d'animo delle 4 fasi (post-it di riflessione individuale)
- Scambio

In realtà sei...



Mettiamo le cose a posto!

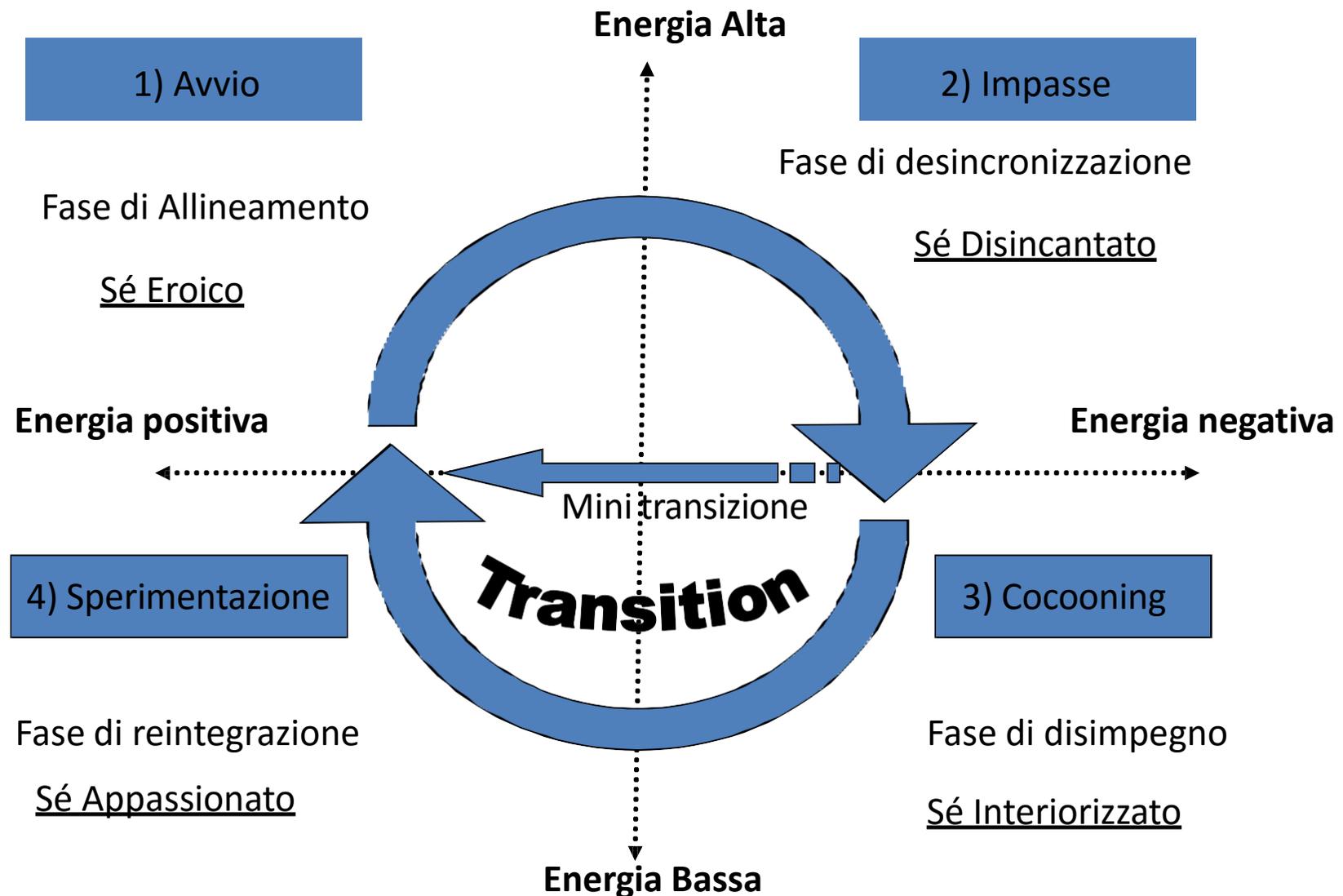
- Ora mettiamo invece in positivo l'intervento del Team Leader per ciascuna delle 4 tappe:
- Quali frasi / azioni rivolgere al Team per far evolvere le cose?



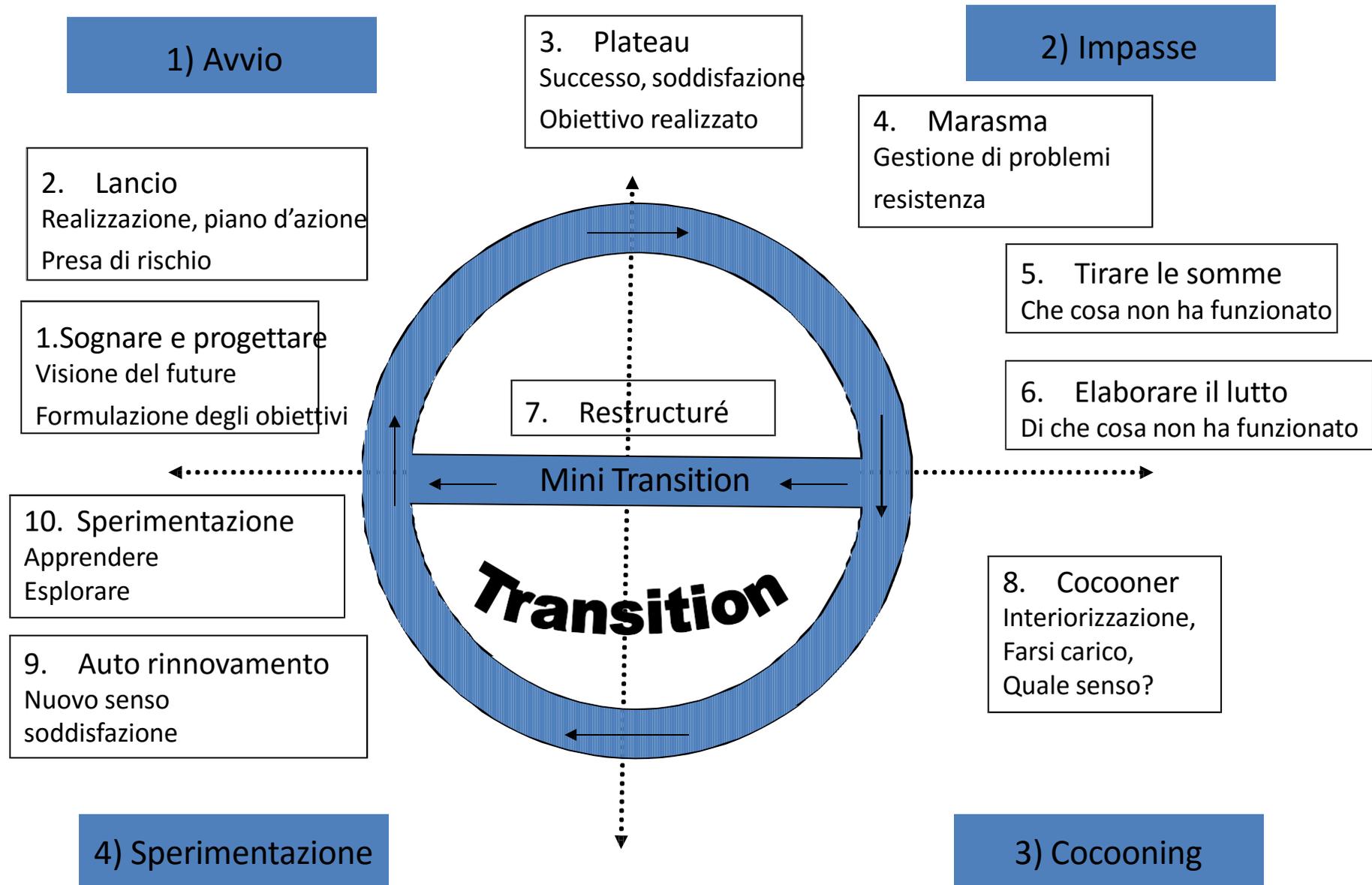
Zoom sulla cambusa

- Dal vostro punto di vista , di che cosa ha bisogno JO in questi momenti difficili?
 - Quali domande gli vorresti fare ?
 - Che tipo di supporto gli puoi portare?
 - Cosa astenersi dal fare o dal dire?
 - Per finire, quali sono le tre leve che useresti?

Lo sviluppo ciclico di un progetto



Lo sviluppo ciclico di un progetto



- Frederic Hudson, PHD
 - Autore di « the handbook of coaching » nel 1999, « the adult years » e di altre opere
 - Fondatore dell' Istituto HUDSON di SANTA BARBARA
 - Pioniere nella gestione del cambiamento
 - All'origine del lavoro sui cambi di paradigma e dei 6 poli di energia (forza personale, riuscita, intimità, gioco, pace dei sensi, contribuzione)

Qualche spunto complementare utile nel management

- La fase 1 sebbene galvanizzante può richiedere un utili temporeggiamento
 - Gestire i tempi, il riposo, gli altri ambiti della vita
- La fase 2 è ancora una fase in cui la persona o il team può fare una mini transizione verso la fase 1
 - La collera è un segno di interesse
 - Aiutare a pensare dei piani B, C, D e una via di fuga
 - Aiutare le persone a trovare delle altre opzioni all'interno dello stesso sistema
- In fase 3, consolare o galvanizzare è contro produttivo
 - È un momento privilegiato per sapere che cosa è importante, che cosa conta e che cosa no. L'ascolto è fondamentale
- La fase 4 è una fase creativa
- Una persona emotiva nella fase 2 sembra essere nella fase 3.