



4° INCONTRO 24 -01- 2026

Centralità della Parola

Ambito relazione

Le relazioni personali per facilitare la collaborazione e la coesione nei gruppi e tra i parrocchiali:

Abbiamo affrontato il tema della comunicazione e ora avviamo la riflessione sul gruppo e sulle sue dinamiche

Perché?

Perché vi trovate spesso a lavorare con gruppi e perché anche voi appartenete /agite in gruppo

Come lo facciamo?

Impariamo facendo.....

Una definizione di gruppo

Nel corso degli anni sono state date molte definizioni di gruppo:

... un gruppo può essere definito come un insieme formato da due o più persone che interagiscono tra loro e che condividono mete, valori e norme comuni che stanno a capo della loro attività, sviluppando una rete di ruoli e di relazioni affettive

Una definizione di gruppo

O anche.....:

Un gruppo può essere definito come un insieme di persone che interagiscono tra loro con una certa regolarità.

Le interazioni tra i componenti del gruppo si fondano su una serie di aspettative circa il comportamento dei membri, forme di comportamento che non si richiedono a chi non appartiene al gruppo in questione

Una definizione di gruppo

.....e ancora:

“Il gruppo è qualcosa di più, o, per meglio dire, qualcosa di diverso dalla somma dei suoi membri: ha una struttura propria, fini peculiari, e relazioni particolari con altri gruppi.

Quel che ne costituisce l’essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza riscontrabile tra i suoi membri, bensì la loro interdipendenza. Esso può definirsi come una totalità dinamica”.

Una rappresentazione di gruppo



in gruppo si sviluppano tre dinamiche:
Interazione: che consiste nell'azione degli individui del fare insieme e di un processo di adattamento reciproco;
Interdipendenza: condivisione di metodi di lavoro, norme, obiettivi e ruoli;
Integrazione: condivisione e confronto tra i membri del gruppo

Per capire meglio quali sono le dinamiche che si sviluppano all'interno dei gruppi vi propongo una esercitazione

Il problema del nuovo camion

Ci dividiamo in gruppi

- I giocatori
- Gli osservatori

GUIDA PER L'OSSEVAZIONE DEL FUNZIONAMENTO DEL GRUPPO

a) PARTECIPAZIONE

Chi partecipa molto e chi partecipa poco?

Come le persone si comportano nei confronti di chi sta in silenzio?

Chi parla con chi?

Chi alimenta gli scambi verbali?

b) FUNZIONI DI PRODUZIONE

Chi vuole che il lavoro sia fatto?

Chi vuole realizzare lo scopo del gruppo?

Chi gestisce il raggiungimento dello scopo?

c) FUNZIONI DI SOSTEGNO

Chi aiuta gli altri a partecipare?

Chi interrompe o fa ostruzionismo?

Le idee espresse sono utilizzate?

Chi chiede agli altri chiarimenti?

Le idee ritenute improprie vengono accantonate? Come?

La rappresentazione di gruppo

In questi anni il concetto di gruppo, di squadra, di team è stata molto valorizzata!

Il gruppo è stato dipinto come luogo «magico» e «ideale» nel quale tutti i membri si sentono gratificati ed esprimono al meglio le proprie potenzialità!

E' vero

Ma

È molto vero anche il contrario

in un gruppo ci sono spesso conflitti, lotte più o meno evidenti per la supremazia, chiacchiericcio, pettigolezzo,.....

***Per costruire un «vero gruppo» occorre impegno e determinazione
Nulla succede per caso!***

QUALI SONO I GRUPPI EFFICACI?

Molto è stato studiato e scritto per descrivere le dinamiche che si instaurano tra i membri del gruppo e che lo rendono **efficace**

- sono **efficaci** i gruppi nei quali i membri
 - 1. Si fidano uno dell'altro
 - 2. Sono capaci di usare in modo produttivo il conflitto d'idee
 - 3. Si dedicano alle decisioni e agli obiettivi concordati
 - 4. Si ritengono reciprocamente responsabili rispetto ai piani d'azione
 - 5. Si concentrano sul raggiungimento degli obiettivi comuni

Gruppi efficaci

Per mantenere un gruppo efficace è necessario riconoscere ed **evitare le 5 disfunzioni** che possono apparire in un gruppo



Le disfunzioni dei gruppi

1 .Assenza di FIDUCIA

- Il primo presupposto che fa venir meno la fiducia è la **mancanza di conoscenza** tra i membri, in particolar modo **delle vulnerabilità proprie e altrui**. Spesso, infatti, nei gruppi c'è un diffuso desiderio di Invulnerabilità e **la rincorsa a sembrare competenti, forti e possibilmente perfetti**; questo porta ad essere chiusi verso gli altri.

L'atteggiamento ed i comportamenti difensivi fanno sì che i membri non chiedano aiuto, non si supportino a vicenda e non si scambino le esperienze

“Il Gruppo si costruisce partendo da un clima di fiducia diffusa al suo interno”

Le disfunzioni dei gruppi

1 .Assenza di FIDUCIA – *riflessione!*

Nei nostri gruppi parrocchiali la fiducia reciproca dovrebbe essere una caratteristica dominante!!!

Sappiamo che ciascuno di noi è un dono per il gruppo e che i carismi individuali sono una ricchezza da conoscere e valorizzare

E' per questo che ci preoccupiamo sempre di accogliere e accompagnare l'inserimento di persone nuove nel nostro gruppo!

VERO?

Lo facciamo sempre?? Come facciamo??

Il Gruppo si costruisce partendo da un clima di fiducia diffusa al suo interno”

Le disfunzioni dei gruppi

2. Paura del CONFLITTO

- Il desiderio di **preservare un'armonia artificiale** sopprime i conflitti produttivi e i dibattiti d'idee non filtrati e appassionati
- ***Dialogo aperto, dibattito e condivisione*** devono essere parte integrante dello stare in Gruppo, senza paura di essere critici e senza necessariamente dire sempre di sì.

“Il confronto costruttivo deve essere vissuto come occasione di crescita”

Le disfunzioni dei gruppi

2. Paura del CONFLITTO – riflessione!

Unità nella diversità!!! Questa dovrebbe essere la nostra caratteristica, quello che ci distingue dagli altri gruppi!

Valorizzare la diversità però porta spesso a confronti anche accesi, a confrontarsi con idee diverse dalle proprie, a mettere in discussione il proprio modo di vedere le cose!

Nei nostri gruppi siamo pronti a questo confronto?

Siamo capaci di confrontarci senza esprimere giudizi di valore sulle persone??

“Il confronto costruttivo deve essere vissuto come occasione di crescita”

Le disfunzioni dei gruppi

3. Mancanza di IMPEGNO

- Spesso è generata da una **mancata chiarezza** o dal mancato coinvolgimento nel perseguire risultati comuni derivante dal fatto che ***le persone non hanno espresso apertamente le proprie opinioni.*** Questa disfunzione impedisce ai membri del Gruppo di dedicarsi veramente a portare avanti le decisioni prese negli incontri.
- La mancanza di impegno provoca **Ambiguità**: i gruppi efficaci creano decisioni e piani d'azione chiari e sono certi di avere il supporto di ogni membro del Gruppo.

“C’è impegno quando le regole del gioco sono chiare, condivise e frutto dell’apporto individuale di ognuno”

Le disfunzioni dei gruppi

3. Mancanza di IMPEGNO *riflessione!*

Una casa accogliente e ascolto attento!! L'accoglienza e l'ascolto dovrebbero essere le caratteristiche distintive delle nostre comunità!

Ma a volte ci distraiamo e non cogliamo i **segnali di disagio!!** pettigolezzi, critica non esplicita, scarso impegno, presenza saltuaria.....

Nei nostri gruppi siamo attenti a cogliere segnali di disagio delle persone?

L'abbandono da parte di un membro è occasione di riflessione sulle motivazioni dell'allontanamento?

“C’è impegno quando le regole del gioco sono chiare, condivise e frutto dell’apporto individuale di ognuno»

Le disfunzioni dei gruppi

4. Fuga dalle RESPONSABILITÀ

- ***Senza il coinvolgimento non ci può essere responsabilità***: le persone non si prenderanno responsabilità se non fanno parte integrante del processo di definizione del piano e se non hanno ben chiaro cosa ci si aspetti da loro.
- La mancanza di responsabilità determina ***scarsa attenzione alle azioni*** perché la tendenza è quella di ***scaricare le responsabilità*** proprie agli altri e non ci si occupa di come operano gli altri.
“Deve essere chiaro il piano d’azione: cosa deve essere fatto, da chi e quando”

Le disfunzioni dei gruppi

4. Fuga dalle RESPONSABILITA' riflessione!

La corresponsabilità nella creazione della comunità! ancora un tratto distintivo dei nostri gruppi!

Ciascuno di noi è responsabile e partecipa alla creazione della vita del gruppo!

La responsabilità personale va agita e non demandata a qualcuno!

Se si partecipa e si è coinvolti in un percorso ciascuno farà del suo meglio per apportare il suo contributo all'obiettivo condiviso.

Se notiamo fuga dalle responsabilità allora abbiamo saltato qualcuno dei passi precedenti!!!

“Deve essere chiaro il piano d’azione: cosa deve essere fatto, da chi e quando”

Le disfunzioni dei gruppi

5. Disinteresse verso i RISULTATI

- La mancanza di responsabilità reciproca comporta spesso ***disattenzione ai risultati comuni, poiché a questi sono anteposti gli obiettivi dei singoli.***
L'attenzione allo status-quo personale impedisce di concentrarsi sul raggiungimento del successo collettivo.

«Ogni membro deve contribuire al successo del Gruppo e anteporlo a quello personale»

Le disfunzioni dei gruppi

5. Disinteresse verso i RISULTATI *riflessione!*

Solo chi non agisce non sbaglia!! Ma cerchiamo di non perseverare nell'errore!!

L'impegno di una comunità è quello di analizzare le cause dei fallimenti con onestà e trasparenza per individuare le cause di un insuccesso, ma senza cercare il capro espiatorio o giustificazioni!!!

Un gruppo per raggiungere le sue finalità ha bisogno dell'apporto irripetibile della singola persona

«Ogni membro deve contribuire al successo del Gruppo e anteporlo a quello personale»

Una funzione importante per un gruppo è
LA LEADERSHIP

Cosa vi viene in mente quando pensiamo alla
leadership?

Una funzione importante per un gruppo è **LA LEADERSHIP**



Rappresenta la capacità di motivare le persone a realizzare un obiettivo comune, è una relazione sociale composta di tre elementi fondamentali:

Il/i
LEADER

IL GRUPPO

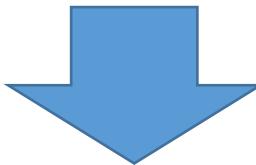
IL CONTESTO NEL
QUALE
INTERAGISCONO

A cosa serve la leadership?



Gli stili di leadership

negli anni 60, Likert, ha individuato 4 stili di leadership:



- **l'autoritario minaccioso** che prende tutte le decisioni autonomamente per quanto riguarda gli scopi, modalità di attuazione e tempi, per poi comunicarle al gruppo;
- **il consultativo** che aumenta la partecipazione del gruppo grazie ad una comunicazione bidirezionale;
- **l'autoritario benevole** che incoraggia il gruppo attraverso ricompense e lo coinvolge nel processo decisionale, anche se spetta a lui l'ultima parola;
- **il partecipativo** che si avvale di una rete di comunicazione efficace che si basa sulla collaborazione e sul prendere le decisioni in maniera democratica;

Le teorie su leader e leadership

Le teorie dei tratti

Gli studiosi ipotizzano che la leadership si basa su **caratteristiche personali di singoli individui** inseriti in un gruppo (carisma, responsabilità, capacità di comunicare e relazionarsi con gli altri);

Le teorie degli stili

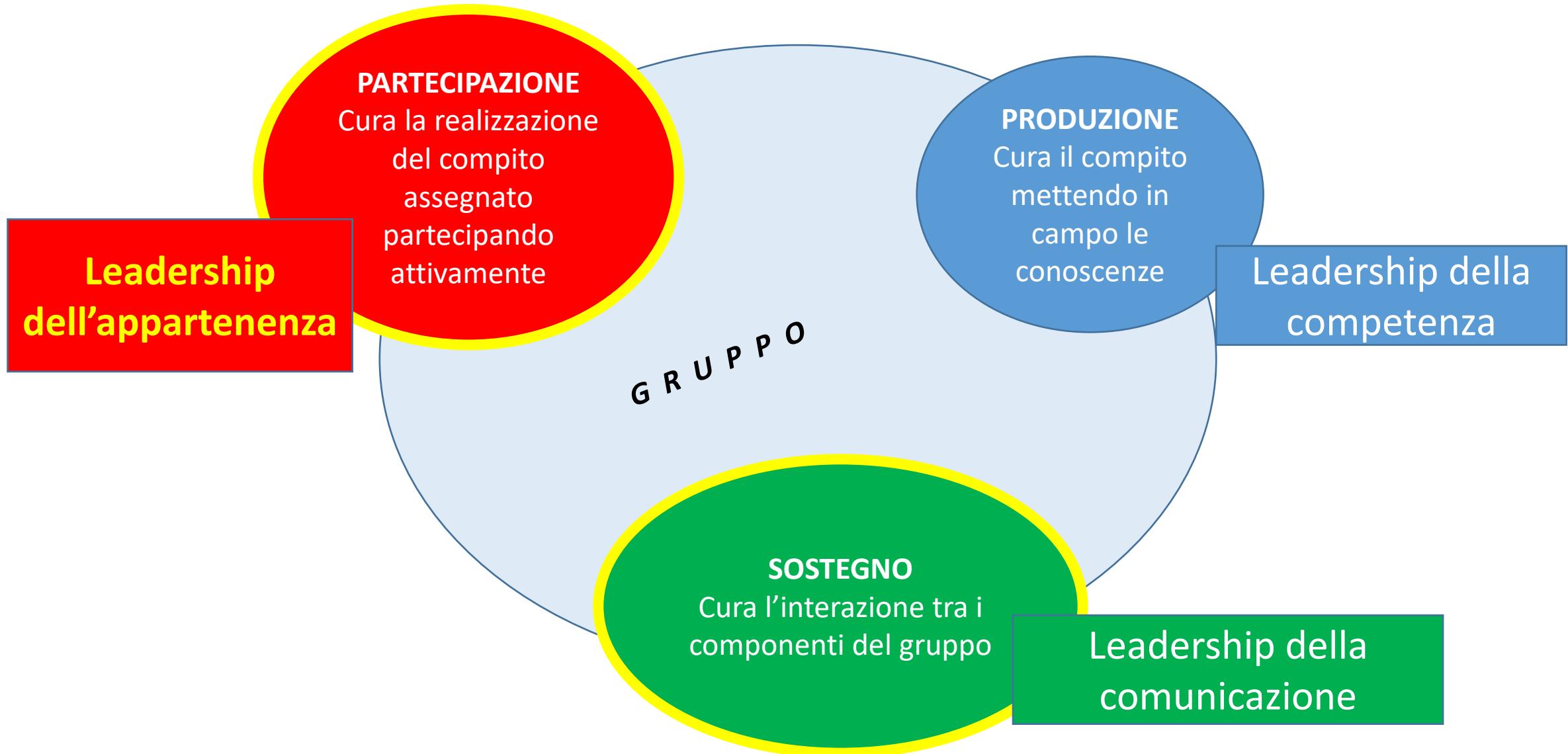
Non esiste un solo tipo di leadership, ma diversi stili con i quali si può condurre un gruppo; non si tratta di caratteristiche o tratti di personalità, ma di **comportamenti tipici che concorrono nel creare uno stile**

Una premessa importante

Spesso di parla di leader: una persona singola che guida un gruppo, una persona capace di rispondere a tutte le esigenze di un gruppo

In realtà si dovrebbe parlare di funzione di leadership: che può essere esercitata in momenti diversi da persone diverse all'interno dello stesso gruppo

Le Funzioni di Leadership da presidiare nei gruppi



Oggi si parla di Leadership **AUTENTICA**/ basata sulla fiducia



I leader autentici **condividono le informazioni**, incoraggiano la comunicazione e non tradiscono i propri ideali.

La condotta è caratterizzata da **trasparenza, correttezza, autostima e consapevolezza di sé** in tutti gli ambiti

Così facendo le persone si fidano di loro: la **fiducia** risulta essere la caratteristica principale che contraddistingue questo stile di leadership.

Infonde fiducia.....

E' la capacità di costruire **relazioni di fiducia**
con il proprio gruppo al fine di guidare, condurre, le persone verso obiettivi
condivisi , costruendo occasioni di apprendimento e di crescita,

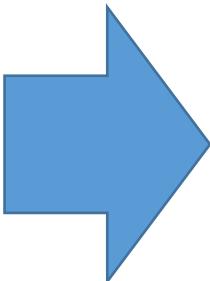
***LA LEADERSHIP é prima di tutto una relazione di reciprocità
che si fonda su CREDIBILITÀ E FIDUCIA***

(Quaglino)

Il prerequisito per sviluppare la fiducia

La CREDIBILITÀ si basa su:

- Chiarezza
- Unità di azione
- Intensità d'impegno



LE SEI pratiche per costruire la credibilità:

- SCOPRIRE SE STESSI
- STIMARE I COMPONENTI DEL GRUPPO
- AFFERMARE I VALORI CONDIVISI
- SVILUPPARE LE CAPACITA'
- METTERSI AL SERVIZIO DEI RISULTATI
- SOSTENERE LA SPERANZA

la leadership fondata sulla fiducia

La fiducia rappresenta la condizione base a partire dalla quale i gruppi possono svilupparsi e l'essere umano esercitare tutte le sue capacità

I valori su cui si fonda la FIDUCIA

- **ONESTA'**
- **COMPETENZA**
- **COERENZA**
- **LEALTA'**
- **TRASPARENZA**

I comportamenti del saper agire la fiducia

- **ESSERE RISOLUTI**
- **PORTARE A TERMINE GLI IMPEGNI**
- **RENDERSI DISPONIBILE ALL'ASCOLTO**
- **ESSERE TEMPESTIVI NELLE DECISIONI**
- **RICONOSCERE IL VALORE DELLE IDEE ALTRUI
(RECIPROCITA')**
- **ASSUMERSI LE RESPONSABILITA'**

**ESISTE UN FATTORE FONDAMENTALE CHE STA ALLA BASE DI UN
GRUPPO EFFICACE E DI UNA LEADERSHIP FONDATA SULLA FIDUCIA:**

LA CAPACITA' DI COMUNICARE