

Il facilitatore di un lavoro di gruppo non è un super esperto, ma uno del gruppo che pone attenzione ad alcune dimensioni e ad alcuni aspetti, semplici ma spesso non spontaneamente curati, per agevolare un contesto comunicativo accogliente ed efficace.

Aspetti da considerare:

- a. Disposizione di ogni persona nello spazio: i partecipanti si dispongono in cerchio in modo tale che tutti vedano in faccia tutti e siano egualmente disposti in una circonferenza senza posizioni eccentriche, né prime e seconde file.
- b. Il tempo è accompagnato e monitorato in modo tale che vi sia: A) una fase introduttiva grazie alla quale tutti possano avere chiarezza sull'oggetto del lavoro e sull'obiettivo da raggiungere, ciascuno dia riscontro di averlo inteso e/o concorra a definirlo; B) una fase in cui ciascuno possa esporre il suo punto di vista e dare un contributo, è utile cercare di evitare che alcuni consumino troppo tempo di parola a discapito dello spazio per altri (il facilitatore può prestarsi a fare da "timer"); C) una fase in cui si possano ricapitolare i punti condivisi, esplicitandoli, per accompagnare a una conclusione condivisa dell'incontro, rinforzando positivamente i membri sui risultati raggiunti.
- c. Regole di comunicazione nel gruppo. Il facilitatore incoraggia gli interventi, frena gli eccessi, richiama con garbo all'oggetto dell'incontro quando ci si disperde troppo, legittima l'intervento di ciascuno (nessuno può essere considerato tanto incompetente da non poter intervenire): ogni contributo può essere utile e va orientato allo svolgimento del compito. Ciascuno parla a tutti e non solo a qualcuno, tutti ascoltano tutti, non ci si sovrappone né si comunica i sottogruppetti, i dialoghi (o battibecchi) prolungati si stemperano interpellando sulle questioni emergenti altri del gruppo.
- d. Equa partecipazione: intervengono tutti nella stessa misura. Se necessario il facilitatore incoraggia i più silenziosi a dire la loro. Evita di "chiosare" sugli interventi degli altri, non commenta ma sollecita gli altri a intervenire. Il facilitatore **non** è colui che prende più spesso la parola, ma colui che la sa redistribuirla. Se qualcuno tende a monopolizzare, il facilitatore sollecita l'interesse e l'intervento degli altri.
- e. Il facilitatore assume la "leadership", ma è disposto a condividerla se altri prendono efficacemente e correttamente questa funzione. Se il gruppo "gira a vuoto", lo incoraggia a "restare sul pezzo", per produrre un esito soddisfacente, per quanto parziale. Chiede il parere e il consenso dei partecipanti per procedere assieme.

Dimensioni da sostenere:

- A. Comprensione: il facilitatore presta attenzione a chi interviene, mostrando interesse per lui, al contempo concorre a che questa attenzione sia rivolta da parte di tutti; se il contenuto espresso da qualcuno è poco chiaro, non lasca "perdere" ma pone alcune domande e/o sollecita altri a porle, per comprendere meglio e, se necessario, riformula quanto inteso per ottenere conferma di aver capito quanto si voleva dire. E' utile osservare che le persone del gruppo si comprendano reciprocamente e/o mostrino di sentirsi comprese. Cogliere le espressioni dei partecipanti è altrettanto importante che ascoltarne le parole, talora è utile chiedere anche a chi sembra sentirsi "fuori", di esprimere chiaramente ciò che pensa o prova.

- B. Autenticità: significa poter essere ed esprimere liberamente ciò che si è. Questa dimensione è frenata se si sperimenta un contesto giudicante (o percepito così). Il timore di dire qualcosa che venga giudicato dagli altri come “fuori luogo” o non adeguato, non all'altezza, non conforme alle attese, riduce l'autenticità. Il facilitatore “dà cittadinanza” a ogni intervento (cioè a ogni persona che interviene) perché comunque ha un valore. Assodato questo, può chiedere a ciascuno di orientarsi all'obiettivo comune.
- C. Stima: una parte delle comunicazioni servono a chi interviene per confermare se stesso e gli altri del proprio valore. Quanto più l'apprezzamento è “garantito” e confermato, tanto minori energie (e tempo) verranno consumate in questo. Mostrare attenzione a chiunque parli, riprendere di tanto in tanto quanto detto da altri, per proseguire, richiamare parti dei contributi di ciascuno per fare il punto, evitare che il contributo di alcuni “cada nel vuoto”, sono atteggiamenti che manifestano quanto le persone ascoltate “sono importanti”. Chi si sente stimato, più facilmente assume la responsabilità di un apporto costruttivo.
- A. Accettazione: questa dimensione attiene all'apertura all'originalità, a ciò che, di ogni altra persona, non è già previsto e omologato. Un clima accettante è dato da un atteggiamento non-giudicante, carente di pregiudizi, incuriosito dalla originalità dell'“altro”. Il facilitatore cerca di mantenere un clima di attenzione curiosa a ogni persona e a quanto sta per dire. Se chi interviene sa di godere di questo clima, non sprecherà troppe energie per attirare l'attenzione su di sé e conquistare l'approvazione, potendosi dedicare piuttosto al confronto sui contenuti.
- B. Conflitto: come si sa, le divergenze di opinione e di prospettiva nei contesti comunicativi sono un arricchimento, sino a che non diventino distruttive, di negazione o di sopraffazione degli uni sugli altri. Spesso il conflitto si accende quanto più è percepita la distanza e la diversità tra la propria prospettiva e la prospettiva dell'altro. Si tratta di una distanza che spaventa, talora fa soffrire, che si vorrebbe evitare. L'esprimersi del conflitto è liberante se consente di comunicare con maggior forza la propria posizione e anche di lasciar comunicare la prospettiva dell'altro, sino al superamento del conflitto collocandosi entrambi in una nuova prospettiva; al contrario, diviene sterile se lascia ciascuno in una posizione difensiva e sorda alla diversità. Il facilitatore può accompagnare il superamento dei conflitti legittimando la necessità di esprimersi (anche sul piano emotivo) in una alternanza (anche cronologica) tra espressione e ascolto, implicando ciascuno nella sessa regola comunicativa.

Questa volta, però, nel gruppo sarà presente **un facilitatore** (direi di sceglierlo tra coloro che hanno già svolto il compito di osservatore, forse avendolo già allertato) che accompagnerà le dinamiche strutturando maggiormente la comunicazione, in relazione agli aspetti e alle dimensioni a cui gli osservatori hanno posto attenzione nella prima esperienza (quanto è stato osservato risulterà ora utile come suggerimento operativo)

Il facilitatore non è un super esperto, ma uno del gruppo che pone attenzione ad alcune dimensioni e ad alcuni aspetti, semplici ma spesso non spontaneamente curati, per agevolare un contesto comunicativo accogliente ed efficace.

Aspetti da considerare:

- f. Disposizione di ogni persona nello spazio: i partecipanti si dispongono in cerchio in modo tale che tutti vedano in faccia tutti e siano egualmente disposti in una circonferenza senza posizioni eccentriche, né prime e seconde file.
- g. Il tempo è accompagnato e monitorato in modo tale che vi sia: A) una fase introduttiva grazie alla quale tutti possano avere chiarezza sull'oggetto del lavoro e sull'obiettivo da raggiungere, ciascuno dia riscontro di averlo inteso e/o concorra a definirlo; B) una fase in cui ciascuno possa esporre il suo punto di vista e dare un contributo, è utile cercare di evitare che alcuni consumino troppo tempo di parola a discapito dello spazio per altri (il facilitatore può prestarsi a fare da "timer"); C) una fase in cui si possano ricapitolare i punti condivisi, esplicitandoli, per accompagnare a una conclusione condivisa dell'incontro, rinforzando positivamente i membri sui risultati raggiunti.
- h. Regole di comunicazione nel gruppo. Il facilitatore incoraggia gli interventi, frena gli eccessi, richiama con garbo all'oggetto dell'incontro quando ci si disperde troppo, legittima l'intervento di ciascuno (nessuno può essere considerato tanto incompetente da non poter intervenire): ogni contributo può essere utile e va orientato allo svolgimento del compito. Ciascuno parla a tutti e non solo a qualcuno, tutti ascoltano tutti, non ci si sovrappone né si comunica i sottogruppetti, i dialoghi (o battibecchi) prolungati si stemperano interpellando sulle questioni emergenti altri del gruppo.
- i. Equa partecipazione: intervengono tutti nella stessa misura. Se necessario il facilitatore incoraggia i più silenziosi a dire la loro. Evita di "chiosare" sugli interventi degli altri, non commenta ma sollecita gli altri a intervenire. Il facilitatore **non** è colui che prende più spesso la parola, ma colui che la sa redistribuirla. Se qualcuno tende a monopolizzare, il facilitatore sollecita l'interesse e l'intervento degli altri.
- j. Il facilitatore assume la "leadership", ma è disposto a condividerla se altri prendono efficacemente e correttamente questa funzione. Se il gruppo "gira a vuoto", lo incoraggia a "restare sul pezzo", per produrre un esito soddisfacente, per quanto parziale. Chiede il parere e il consenso dei partecipanti per procedere assieme.

Dimensioni da sostenere:

- D. Comprensione: il facilitatore presta attenzione a chi interviene, mostrando interesse per lui, al contempo concorre a che questa attenzione sia rivolta da parte di tutti; se il contenuto espresso da qualcuno è poco chiaro, non lasca "perdere" ma pone alcune domande e/o sollecita altri a porle, per comprendere meglio e, se necessario, riformula quanto inteso per ottenere conferma di aver capito quanto si voleva dire. E' utile osservare che le persone del gruppo si comprendano reciprocamente e/o mostrino di sentirsi comprese. Cogliere le espressioni dei partecipanti è altrettanto importante che ascoltarne le parole, talora è utile chiedere anche a chi sembra sentirsi "fuori", di esprimere chiaramente ciò che pensa o prova.
- E. Autenticità: significa poter essere ed esprimere liberamente ciò che si è. Questa dimensione è frenata se si sperimenta un contesto giudicante (o percepito così). Il timore di dire qualcosa che venga giudicato dagli altri come "fuori luogo" o non adeguato, non all'altezza, non conforme alle attese, riduce l'autenticità. Il facilitatore "dà cittadinanza" a ogni intervento (cioè a ogni persona che interviene) perché

comunque ha un valore. Assodato questo, può chiedere a ciascuno di orientarsi all'obiettivo comune.

- F. Stima: una parte delle comunicazioni servono a chi interviene per confermare se stesso e gli altri del proprio valore. Quanto più l'apprezzamento è "garantito" e confermato, tanto minori energie (e tempo) verranno consumate in questo. Mostrare attenzione a chiunque parli, riprendere di tanto in tanto quanto detto da altri, per proseguire, richiamare parti dei contributi di ciascuno per fare il punto, evitare che il contributo di alcuni "cada nel vuoto", sono atteggiamenti che manifestano quanto le persone ascoltate "sono importanti". Chi si sente stimato, più facilmente assume la responsabilità di un apporto costruttivo.
- C. Accettazione: questa dimensione attiene all'apertura all'originalità, a ciò che, di ogni altra persona, non è già previsto e omologato. Un clima accettante è dato da un atteggiamento non-giudicante, carente di pregiudizi, incuriosito dalla originalità dell'"altro". Il facilitatore cerca di mantenere un clima di attenzione curiosa a ogni persona e a quanto sta per dire. Se chi interviene sa di godere di questo clima, non sprecherà troppe energie per attirare l'attenzione su di sé e conquistare l'approvazione, potendosi dedicare piuttosto al confronto sui contenuti.
- D. Conflitto: come si sa, le divergenze di opinione e di prospettiva nei contesti comunicativi sono un arricchimento, sino a che non diventino distruttive, di negazione o di sopraffazione degli uni sugli altri. Spesso il conflitto si accende quanto più è percepita la distanza e la diversità tra la propria prospettiva e la prospettiva dell'altro. Si tratta di una distanza che spaventa, talora fa soffrire, che si vorrebbe evitare. L'esprimersi del conflitto è liberante se consente di comunicare con maggior forza la propria posizione e anche di lasciar comunicare la prospettiva dell'altro, sino al superamento del conflitto collocandosi entrambi in una nuova prospettiva; al contrario, diviene sterile se lascia ciascuno in una posizione difensiva e sorda alla diversità. Il facilitatore può accompagnare il superamento dei conflitti legittimando la necessità di esprimersi (anche sul piano emotivo) in una alternanza (anche cronologica) tra espressione e ascolto, implicando ciascuno nella sessa regola comunicativa.