



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Facoltà di Scienze della Comunicazione
Corso di Laurea Specialistica in Comunicazione d'Impresa
Analisi delle dinamiche di gruppo: sociometria, etnografia e analisi delle competenze
(4CFU)
dr. Giulio Marini a.a. 2006-07

Diario di bordo del gruppo
Nitrocreativina¹⁰

Analisi delle dinamiche di gruppo

a cura di *Maria Laura Borghesi*

Coordinatore del gruppo: dott.ssa Roberta Cristallo
Responsabile dell'attività scientifica e didattica: dott. Giulio MARINI

Prefazione	4
Introduzione	5
La creazione della tavola degli elementi creativi	6
Miscuglio chimico: il primo incontro	6
La prima rilevazione sociometrica (29 marzo 2007)	7
La prima rilevazione psicometrica (29 marzo 2007)	10
Una nuova formula creativa: Nc^{1o}	15
Gli errori iniziali e la giusta formula: la preparazione del progetto di ricerca	16
La seconda rilevazione sociometrica (7 giugno 2007)	21
La seconda rilevazione psicometrica (7 giugno 2007)	26
La prima autovalutazione delle competenze (test del 7 giugno 2007)	29
Pause di ricerca: il gruppo "informale" ed il periodo estivo	36
Le relazioni amicali in Nitrocreativina^{1o}	38
Esplosione chimica creativa	40
La terza rilevazione sociometrica (16 ottobre 2007)	42
La terza rilevazione psicometrica (16 ottobre 2007)	47
La seconda autovalutazione delle competenze (test del 16 ottobre 2007)	50
Elementi chimici indissolubili	59

Prefazione
di Roberta Cristallo

Questa è la storia di 10 studenti di Scienze della Comunicazione che un bel giorno, l'uno all'insaputa dell'altro, guardando l'orario delle lezioni, decisero di frequentare il corso del Prof. De Masi.

Dopo il primo incontro, il loro modo di studiare sarebbe cambiato radicalmente e da essere semplici eleMenti separati si sarebbero uniti in un nuovo composto chimico mai scoperto fino ad allora: "nitrocreativina10", una reazione esplosiva.

Il dove, il come, il quando e il perché sono esaustivamente presentati in questo diario di bordo. Diario di un viaggio lungo e impegnativo ma soprattutto divertente e fatto di amicizia.

Introduzione

La dimensione più interessante del poter analizzare le dinamiche di un gruppo afferente alla cattedra di Sociologia del Lavoro (come i Nitrocreativina¹⁰) è la possibilità di seguire, passo dopo passo, l'evoluzione di un insieme che da somma di singole parti diventa, riprendendo un noto concetto sviluppato da Kurt Lewin, qualcosa di più, qualcosa che va oltre la semplice addizione e arriva ad essere un "soggetto collettivo" unito.

I Nitrocreativina¹⁰, partendo dalla condizione di gruppo, hanno attraversato una serie di fasi che li hanno portati ad assumere le caratteristiche peculiari del gruppo di lavoro.

Questo diario di bordo vuole essere una sintesi dei dati raccolti durante i sette mesi di ricerca che hanno visto impegnati i Nitrocreativina¹⁰ sul campo; lo scopo che mi prefiggo è quello di "far parlare i dati" e far capire al lettore, attraverso un'analisi il più oggettiva possibile, come questi ricercatori abbiano raggiunto contemporaneamente due scopi importanti: la conclusione della ricerca assegnata e, tramite questa, la costituzione di un ottimo gruppo di lavoro, di studio e di amicizia.

La creazione della tavola degli elementi creativi

Periodo di ricerca: marzo – aprile

Miscuglio chimico: il primo incontro

Il primo contatto tra gli elementi del gruppo risale al 29 marzo 2007. Questo incontro iniziale è stato caratterizzato dalla prima presentazione di ogni membro del gruppo agli altri: il coordinatore ha chiesto ad ogni studente di parlare brevemente di sé al resto agli altri studenti.

Caratteristiche generali di questo gruppo sono: un'età media intorno ai 24 anni ed un'equa divisione rispetto al genere (5 maschi e 5 femmine); per quanto riguarda i percorsi accademici dei membri del gruppo soltanto 2 elementi («S» ed «U») sono iscritti ad un corso di laurea specialistica mentre tutti gli altri sono iscritti a corsi di laurea triennali: alcuni di essi sono vicini alla fine del loro percorso di studi.

Sono emersi in questa riunione dati interessanti soprattutto relativamente a due aspetti.

Innanzitutto il motivo della scelta del lavoro di gruppo accomuna la maggioranza dei membri presenti. Sette di essi hanno affermato, infatti, di aver aderito al progetto di ricerca promosso dalla cattedra per la voglia di poter sperimentare qualcosa di nuovo all'interno della formazione accademica; il lavoro di gruppo è visto come un'ottima occasione per lavorare in modo meno "istituzionale" e più attivo.

In secondo luogo quasi tutti i membri del gruppo hanno dimostrato grande curiosità nei confronti del progetto di ricerca anche se non hanno ben chiaro in mente cosa voglia dire, materialmente, affrontare questo compito. Questa mancanza di chiarezza nei confronti dello scopo della ricerca e del come affrontarla permarrà nel gruppo anche a seguito di più riunioni.

Altre informazioni interessanti dal punto di vista delle dinamiche interpersonali sono state le prime forme di relazione che si sono instaurate in quest' occasione.

I soggetti più estroversi hanno fatto prevalere anche in questo momento la loro caratteristica. In particolare «E», «O», «P», «S» ed «U» sono stati i primi, anche di fronte a persone non conosciute, a prendere la parola, presentarsi, intervenire e fare domande agli altri compagni e al coordinatore.

Sono stati rilevati legami di amicizia preesistenti al gruppo di lavoro: «S» ed «U» frequentano la stessa laurea specialistica; «E» ed «I» condividono lo stesso percorso di studi ed anche lo stesso gruppo di amici al di fuori dell'ambito accademico. Il resto del gruppo conferma una semplice conoscenza "di vista" per aver frequentato la prima parte del corso del professor De Masi.

Per utilizzare una metafora chimica (tema che ha caratterizzato il gruppo e che ritornerà anche in questo diario di bordo) si può parlare, per questo primo contatto, di *miscuglio eterogeneo*, ovvero di un insieme di elementi chimici che si incontrano ma che mantengono inalterate e facilmente distinguibili le proprie caratteristiche peculiari.

La prima rilevazione sociometrica (29 marzo 2007)

Nel corso del primo incontro, oltre ai dati emersi dall'osservazione del gruppo, sono state raccolte ulteriori informazioni attraverso la somministrazione di un primo test socio e psicometrico per valutare la situazione iniziale.

La domanda rivolta al singolo membro è stata "Con chi vorresti lavorare?"; quindi è stato chiesto di immaginare di formare un team di lavoro e di scegliere tra le persone presenti 3 soggetti che, in ordine di preferenza, ne avrebbero fatto parte.

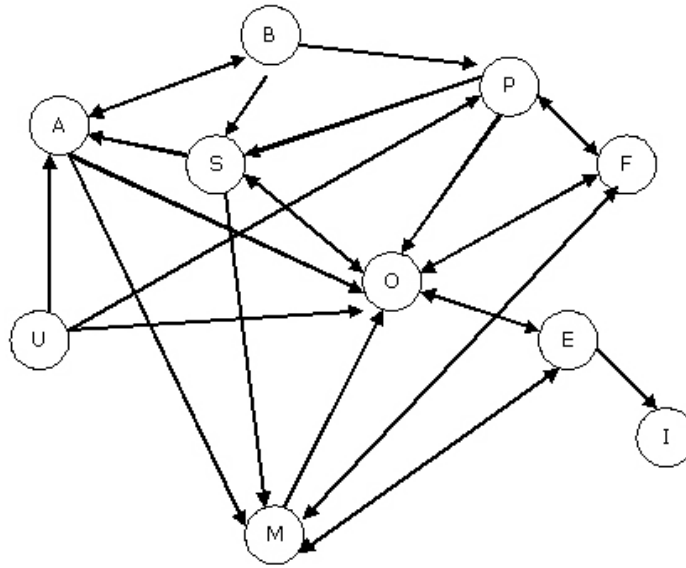
Di seguito i primi dati sociometrici in matrice:

	A	B	E	F	I	M	O	P	S	U	<i>preferenze espresse</i>
A		2				3	1				3
B	1							2	3		3
E					3	1	2				3
F						1	3	2			3
I											
M			3	1			2				3
O			1	2					3		3
P				1			2		3		3
S	1					3	2				3
U	2						3	1			3
<i>totale punteggio</i>	4	2	4	4	3	8	15	5	9		
<i>preferenze ricevute</i>	3	1	2	3	1	4	7	3	3		

Legenda

- 3 = prima scelta
- 2 = seconda scelta
- 1 = terza scelta

Il primo sociogramma:



Le scelte effettuate dal gruppo sono, ovviamente, basate sulle primissime impressioni raccolte durante questa riunione. Gli ipotetici team di lavoro che ogni membro del gruppo ha immaginato si legano esclusivamente alle autopresentazioni e, per coloro che già si conoscevano, ai rapporti antecedenti alla formazione del gruppo.

Il membro «O» raccoglie il maggior numero di preferenze (7) e queste si suddividono in 2 prime scelte, 4 seconde scelte ed una prima scelta.

Durante la propria presentazione «O» racconta dei propri interessi, della tesi di laurea che sta scrivendo; non manca di invitare tutto il gruppo ad incontrarsi anche al di fuori delle riunioni ufficiali; è attento ed interessato durante le presentazioni degli altri. Anche gli altri membri del gruppo mostrano attenzione verso «O» e gli fanno spesso domande. Tutto questo, in aggiunta all'espansività di «O», sono gli elementi che, molto probabilmente, gli fanno guadagnare così tante preferenze.

A seguire, il membro «M» riceve 4 preferenze (di cui 2 prime scelte). «M» non sembra un soggetto particolarmente estroverso, anzi si dichiara (ed è, effettivamente) molto timido ma nonostante ciò, riesce a trasmettere al gruppo sicurezza durante la propria presentazione.

In comparazione con questo membro è da notare la situazione di «S». «S» riceve 3 preferenze ma, a livello qualitativo, sono tutte prime scelte e quindi la forza di questi legami è superiore a quella di «M»

Anche i membri «A» ed «F» ricevono 3 preferenze.

È necessario porre attenzione sul fatto che nonostante il legame preesistente tra i membri «S» ed «U», questi ultimi non si siano scelti nel test sociometrico (lo faranno, invece, in quello psicometrico) e abbiano preferito, nella scelta di potenziali colleghi di lavoro, fare affidamento su nuovi soggetti con cui sono entrati per la prima volta in contatto.

Il membro «I» era assente alla riunione e poiché si trattava della prima rilevazione sociometrica (il cui scopo era fotografare le prime influenze nel gruppo) ho ritenuto più giusto non somministrare ad «I» il test: secondo me, i risultati non sarebbero stati reale manifestazione delle sue impressioni "a caldo". Per questo motivo «I» riceve una sola preferenza (quella di «E» con cui è amico già da tempo) e non ne esprime alcuna.

Tutti i membri del gruppo hanno utilizzato le 3 opzioni di scelta a loro disposizione.

La prima rilevazione psicometrica (29 marzo 2007)

Accanto alla domanda di rilevazione sociometrica, ne è stata affiancata una seconda per rilevare le impressioni del gruppo relativamente ad un ambito personale.

A tutti è stato chiesto di indicare i nomi di tre membri del gruppo che avrebbero potuto essere "confidenti potenziali" di un fatto personale.

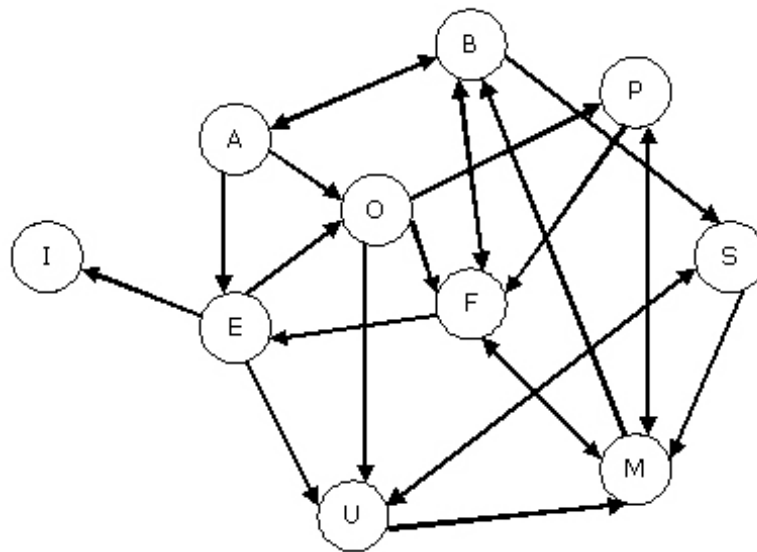
Di seguito la matrice dei dati psicometrici:

	A	B	E	F	I	M	O	P	S	U	<i>preferenze espresse</i>
A		3	1				2				3
B	3			2					1		3
E					3		2			1	3
F		1	2			3					3
I											
M		1		3				2			3
O				1				2		3	3
P				3		2					2
S						2				3	2
U						2			3		2
<i>totale punteggio</i>	3	5	3	9	3	11	4	4	4	7	
<i>preferenze ricevute</i>	1	3	2	4	1	4	2	2	2	3	

Legenda

3 = prima scelta
 2 = seconda scelta
 1 = terza scelta

L'elaborazione grafica dei dati psicometrici:



Caratteristica peculiare del test psicometrico è quella di andare ad indagare, attraverso domande specifiche, dinamiche di relazione che facciano riferimento ad ambiti personali.

Nel nostro caso specifico è stato chiesto al gruppo di esprimersi in merito alle persone cui confidare un fatto personale; il numero delle scelte effettuate, in totale (24), è minore rispetto al sociogramma (27) e questo indica immediatamente gli "ostacoli emotivi" che i soggetti trovano di fronte ad una richiesta di questo tipo. Su questo incide anche il fatto di conoscere da pochissimo tempo le persone alle quali esprimere le proprie preferenze.

«P», «S» ed «U» decidono di esprimere soltanto 2 preferenze, evitando di sbilanciarsi; gli altri utilizzano tutte le scelte a loro disposizione.

A differenza del sociogramma, in cui spiccava subito un leader con 7 preferenze, in questo psicogramma possiamo dire che non c'è una leadership vera e propria anche se è bene fare delle precisazioni.

«M» ed «F» ricevono 4 preferenze ciascuno, si scelgono reciprocamente e la "forza" di questi legami, ovvero la ripartizione tra prime, seconde e terze scelte non indica differenze particolari; «M» riceve una prima scelta (proprio da «F», e poi 3 seconde scelte); «F» riceve 2 prime scelte (di cui una, reciproca, da «M»), una seconda scelta ed una terza scelta.

Se, però, confrontiamo questo psicogramma con la rilevazione sociometrica vediamo subito come «M» riceva anche qui 4 preferenze e che questi legami siano, qualitativamente, notevoli. Possiamo affermare, quindi, che il soggetto «M» abbia catalizzato a sé l'attenzione di numerosi membri del gruppo che lo sceglierebbero sia come collega in un team di lavoro, che come confidente per un fatto personale.

A seguire, il numero di preferenze ricevute dai membri restanti è abbastanza omogeneo: 3 scelte per «U» e «B»; 2 scelte rispettivamente per «E», «O», «P» ed «S»; una scelta per gli altri membri.

Ancora qualche puntualizzazione: se nel sociogramma «U» ed «S» non si erano scelti reciprocamente, in questo test entrambi si accordano una prima preferenza, ad indicare piena fiducia l'uno nell'altro, sotto l'aspetto strettamente personale.

Per quanto riguarda il membro «O», leader del primo sociogramma, in questa rilevazione raccoglie soltanto due seconde scelte ad indicare che forse, l'eccessiva esuberanza, non ispira alla confidenza personale. «O» risulta un catalizzatore di preferenze soprattutto legate all'ambito lavorativo.

Da queste considerazioni possiamo ricavare un ulteriore dato (che dovrà essere verificato successivamente): il gruppo è attento e capace di distinguere lo scopo delle domande e delle scelte che gli viene chiesto di esprimere, preferisce un soggetto attivo, loquace e vivace come compagno

di lavoro; sceglie un soggetto taciturno ma allo stesso tempo sicuro di sé come confidente.

Una nuova formula creativa: Nc¹⁰
(Nitrocreativina¹⁰)

Periodo di ricerca: maggio - luglio

Elemento fondante dell'identità di un soggetto, sia esso una persona singola o un soggetto collettivo come un gruppo, è il nome.

L'essere un gruppo che si occupa di creatività, che cerca di studiare e cogliere la creatività in più situazioni ha influito in modo determinante nelle modalità di ricerca e produzione di questo elemento identificativo.

Il brainstorming è stato utilizzato come metodo di ricerca di un nome che fosse realmente significativo. Tra le numerose opzioni è stato infine privilegiato quello che trasmetteva l'essenza stessa di questo gruppo:

Nitrocreativina 10

Nitrocreativina¹⁰ parla di un insieme di studenti che, unendosi insieme danno vita a qualcosa di più di una semplice somma delle parti.

La metafora chimica creativa racconta come le caratteristiche di ciascuno di loro si leghino in maniera forte ed indissolubile a formare qualcosa di nuovo e realmente "esplosivo".

Il 7 maggio 2007 nasce Nitrocreativina¹⁰ (Nc¹⁰)

Gli errori iniziali e la giusta formula: la preparazione del progetto di ricerca

Il periodo antecedente alla presentazione del progetto di ricerca è caratterizzato da qualche smarrimento: i "nitrocreativini" non riescono ancora a focalizzare bene il proprio obiettivo, alcuni elementi mostrano scarso interesse o comunque scarso coinvolgimento. Per contro, impegno e voglia di lavorare erano mostrati sempre dai soliti soggetti («E», «P», «S» ed «U»). Il gruppo comincia chiaramente ad unificarsi dal punto di vista amicale (comincia ad organizzarsi per uscite informali, sceglie per le riunioni luoghi in cui trattenersi di più magari cenando insieme) ma non da quello più strettamente professionale. O perlomeno il gruppo, quando vuole, riesce ad ottenere buoni risultati (un esempio su tutti: la qualità dei contatti trovati in più agenzie in breve tempo: la direttrice di Lowe Pirella, il responsabile account e reparto creativo per Roncaglia & Wijkander, un art director per Saathi&Saatchi) ma questa volontà di fare un buon lavoro è dimostrata sempre dagli stessi elementi che non trovano appoggio e aiuto in tutto il gruppo.

Al problema dell'impegno di pochi elementi si aggiunge anche quello della comunicazione al di fuori della riunione (settimanale o straordinaria): poche risposte via email, nessuna telefonata, nessuna indicazione/commento/suggerimento agli sforzi dei membri del gruppo che provano ad utilizzare la rete per aggiornare i propri colleghi (nonostante le richieste continue del coordinatore); anche il blog del gruppo, nato come strumento di comunicazione rapida, efficace e poco dispersiva, dopo essere stato creato è rimasto invariato per lungo tempo, senza post né messaggi.

Possiamo dire che i nitrocreativini abbiano allungato un po' troppo la fase dei primi contatti. Hanno mostrato impegno soltanto su richiesta del coordinatore che si è trovato più volte a dover dividere i compiti, spiegare approfonditamente le modalità di ricerca e spronare tutti anche solo per un flusso comunicativo migliore.

Con l'avvicinarsi della consegna del progetto di ricerca il gruppo è stato, in un certo senso, costretto a fare i conti con scadenze e responsabilità. Credo che il ritardo sulla tabella di marcia, le numerose riunioni straordinarie, il lavoro da sviluppare in piccoli gruppi di studio siano stati elementi importanti per avviare i nitrocreativini sulla strada della formazione di un vero e proprio gruppo di lavoro coeso.

La data per la consegna del progetto di ricerca è fissata per il 12 giugno). La stanchezza comincia a farsi sentire anche per la coincidenza con il periodo degli esami (molti elementi del gruppo, essendo laureandi, devono sostenere le ultime prove) e tutto ciò influisce sull'umore dei "nitrocreativini". Si manifesta anche qualche piccolo screzio in cui viene coinvolta «P», membro del gruppo che sollecita attivamente i compagni ma lo fa in un modo giudicato un po' brusco. «P» è, caratterialmente, molto diretta nell'esposizione dei propri pensieri e questo porta altri membri a vederla come una minaccia, a disapprovare il suo lavoro («O», «F» e «B» in particolare). Nonostante tutto però, non si può parlare di un vero e proprio momento conflittuale anche perché «P» è comunque un elemento che lavora molto e, al di là del suo comportamento, l'impegno che mette nel lavoro del gruppo viene riconosciuto da tutti. Inoltre alcuni membri (soprattutto «S») agiscono sempre per riportare il focus dell'attenzione sulla fine e sulla consegna del lavoro, ormai alle porte.

Il gruppo, nonostante il ritardo con cui ha iniziato materialmente a stendere il progetto, è riuscito a scrivere tutto, curando anche la forma estetica di copertina e pagine della ricerca. Gli interventi durante le riunioni sono sempre dei "soliti noti" («E», «S», «U», «P») soprattutto per la timidezza di alcuni membri del gruppo.

La riunione inserita tra la consegna del progetto in S3 Studium e la presentazione al professor De Masi si è svolta, per i Nitrocreativina¹⁰, il 7

giugno 2007. Per l'insieme dei fatti accaduti, per le tensioni e le affermazioni da parte dei membri del gruppo, questo incontro merita un piccolo approfondimento.

La scintilla che ha fatto scatenare la discussione è stata volutamente accesa dal coordinatore che, rendendosi conto della situazione leggermente tesa internamente al gruppo, ha preferito affrontare subito ed in modo diretto il problema per evitare uno scoppio di crisi successivo o, peggio ancora, lo sviluppo di astiosità silenziose tra gli elementi del gruppo.

La discrepanza tra membri che avevano lavorato duramente per sviluppare e consegnare un bel progetto e membri che, invece, non si presentavano alle riunioni, non leggevano le email, non svolgevano i compiti assegnati loro era evidente. Ed era evidente a tutto il gruppo che però, o inconsciamente o con cognizione di causa (per evitare screzi in un momento delicato), evitava di affrontare apertamente il problema. Il coordinatore ha chiesto a tutti di elencare le cose fatte per il gruppo fino ad allora; le differenze sono state palesi fin da subito. Poi, nel momento in cui il coordinatore ha deciso di assegnare ad «A» un compito preciso e questo ha ribadito di non poterlo portare a termine, è nata una discussione accesa.

«A» ha accusato il gruppo di prenderlo in giro; il coordinatore ha ribadito che nessuno lo ha mai in giro, casomai lui, con il suo comportamento scostante e poco interessato a tutto ciò che il gruppo ha fatto, non si è comportato bene nei confronti di tutti gli altri. Alcuni membri del gruppo sono intervenuti («E» e «P»): per ribadire che per tutti è un periodo pieno di cose da fare ma che anche il lavoro di gruppo è importante in quanto parte di un' esame.

«A», subito dopo la presentazione del progetto, dimostrerà anche con i fatti che i pensieri del gruppo erano esatti: non si farà più né sentire, né vedere nonostante i numerosi appelli del coordinatore per reintegrarlo nel lavoro

(tornerà soltanto il 9 ottobre, a poco più di un mese dalla consegna della ricerca).

In questa occasione, ed in generale, in questa parte centrale del periodo di crescita del gruppo, si sono delineate con chiarezza le posizioni di molti membri del gruppo: «E» e «P» svolgono, in un certo senso, le mansioni di leader: si preoccupano del raggiungimento dei compiti e cercano di portare l'attenzione del gruppo verso la realizzazione dei compiti. «E» e «P» sono anche coloro che si occuperanno materialmente della presentazione: faranno da portavoce del gruppo dal professor De Masi.

Questi due membri, affiancati da «S» ed «U», impegnati "materialmente" nella raccolta delle informazioni all'interno dell'agenzia di pubblicità oggetto di studio per portare avanti il lavoro, si confermano parte di quel "nocciolo duro" che costituisce l'essenza stessa dei Nitrocreativina 10. Dovessimo rappresentare graficamente questo gruppo l'immagine migliore sarebbe quella di due cerchi concentrici: nel cerchio più interno i membri «E», «S», «P» ed «U». Sono loro la vera anima del gruppo sia per quanto riguarda il lato professionale (sono coinvolti nel progetto fino in fondo, hanno tanta voglia di fare, hanno volontà di fare bella figura alla presentazione con il professore: nessuno di loro si pone problemi se c'è da ritrovarsi in via eccezionale per preparare le slides, se c'è da provare l'esposizione del discorso una volta in più), sia per quanto riguarda l'aspetto più "informale": le uscite serali, le cene e le riunioni a casa di «E», etc.

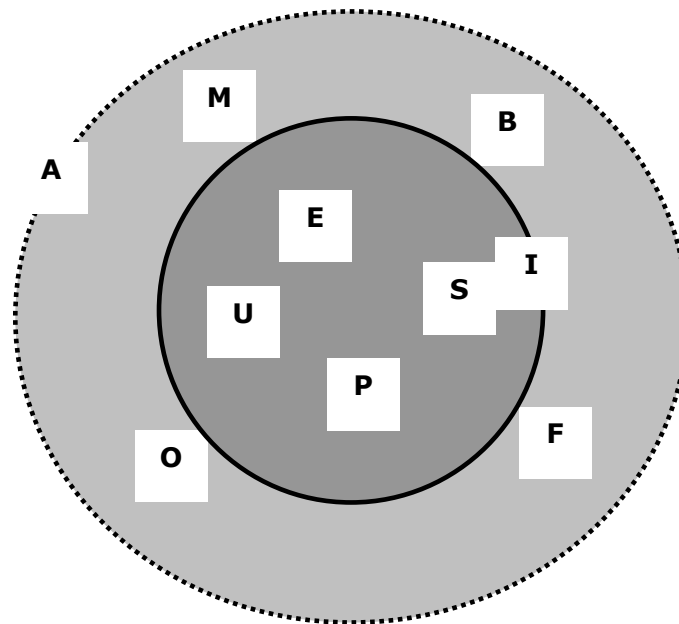
Nel cerchio più esterno si collocano, invece, «M», «B», «F» ed «O». I primi tre elementi, timidi per carattere, partecipano alle riunioni, anche se alcuni di loro intervengono raramente, ma presentano scarso spirito d'iniziativa e, seppur interessati alla ricerca, svolgono soltanto i compiti che vengono assegnati loro dal coordinatore senza mai proporsi in prima persona. «O» che inizialmente sembrava far parte del primo sottogruppo di elementi, pare aver perso, con lo scorrere delle settimane, l'interesse e l'entusiasmo per la ricerca. Partecipa meno spesso alle riunioni e soprattutto, quando è

presente, non partecipa attivamente come aveva fatto nella prima parte del lavoro.

Sui bordi dei due cerchi si collocano «I» ed «A»: il primo si interpone tra il primo ed il secondo cerchio; si impegna nella ricerca, lavora (soprattutto perché molto legato ad «E») ma soprattutto è promotore di tanti incontri informali in cui è al centro come protagonista più che per i momenti strettamente legati al lavoro.

«A» invece si colloca sul bordo del cerchio più esterno: non è integrato nel gruppo, mostra scarsissimo interesse, il gruppo sospetta che sia più interessato alla verbalizzazione dell'esame piuttosto che all'esame vero e proprio.

Di seguito la rappresentazione grafica:



La seconda rilevazione sociometrica (7 giugno 2007)

Sempre nel corso di questa riunione, è stata fatta anche la seconda rilevazione con i test moreniani per capire le evoluzioni intercorse tra gli elementi dopo questi primi mesi di ricerca.

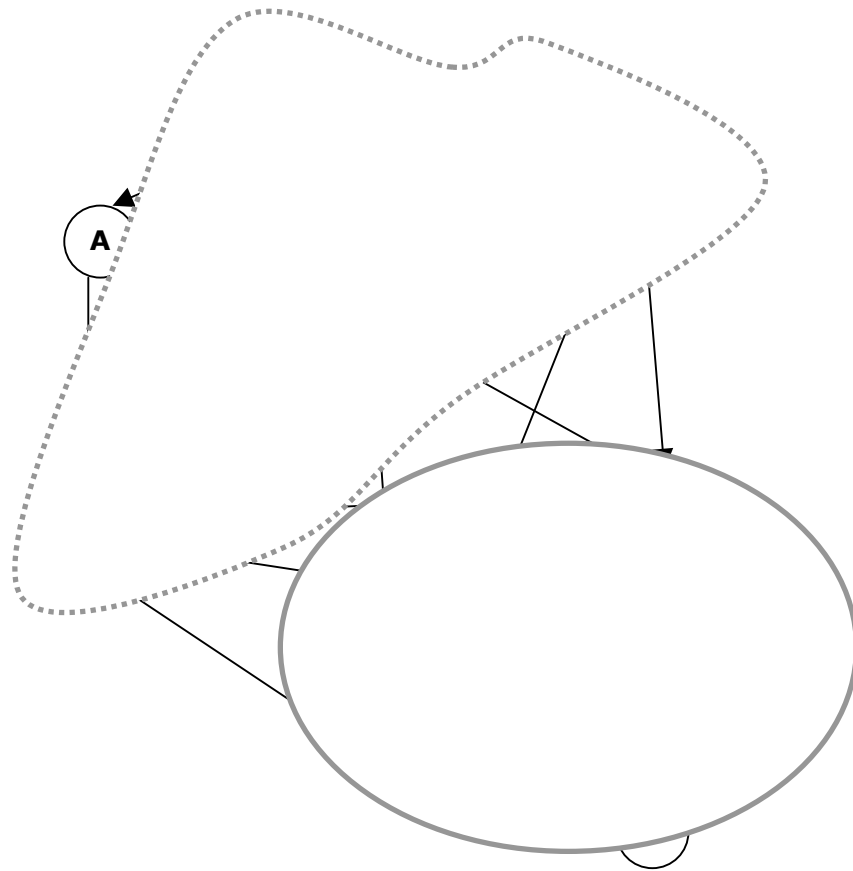
Di seguito la matrice sociometrica:

	A	B	E	F	I	M	O	P	S	U	<i>preferenze espresse</i>
A				2		3	1				3
B	1			3		2					3
E					3			1		2	3
F			1			3			2		3
I			2					3		1	3
M				3					2	1	3
O			3						1	2	3
P			1						3	2	3
S			2					3		1	3
U			3					2	1		3
<i>totale punteggio</i>	1		12	8	3	8	1	9	9	9	
<i>preferenze ricevute</i>	1		6	3	1	3	1	4	5	6	

Legenda

3 = prima scelta
 2 = seconda scelta
 1 = terza scelta

L'elaborazione grafica della seconda rilevazione sociometrica:



Il sociogramma aiuta a capire come si sono sviluppate le relazioni tra i nitrocreativini. Prima di affrontare l'analisi, però, è necessario tenere ben presenti due fatti. Entrambi sono legati alla riunione appena svolta, quella in cui sono stati elencati i compiti già svolti da ogni membro, quella in cui «E» e «P» si sono offerti, sollecitati da tutto il gruppo, a fare da portavoce per la presentazione del progetto di ricerca; quella, ancora, in cui il gruppo ha espresso disapprovazione per il comportamento del membro «A». È bene quindi ricordare sia la posizione del membro «A» che il modello del gruppo che ho disegnato sopra (v. pag. 16).

Innanzitutto, ho evidenziato come il gruppo sia suddiviso in due sottogruppi: il primo, quello composto dai membri «E», «S», «P», «U»,

definito dal contorno continuo è il sottogruppo degli elementi che hanno lavorato di più per la il progetto e la ricerca. La maggioranza delle preferenze di tutto il gruppo confluisce qui e non solo; i 4 elementi si scambiano tutti scelte reciproche, a dimostrazione del fatto che il loro team di lavoro "perfetto" è già stato definito ed è composto da loro stessi. Ma al sottogruppo arrivano anche scelte esterne.

Vediamo le situazioni nel particolare.

«E» ed «U» raccolgono entrambi 6 preferenze, quelle degli altri membri del sottogruppo, quella di «I» (che resta sul bordo del gruppo, legato ad esso per l'amicizia con «E» ma non pienamente integrato in esso), quelle di due membri esterni (rispettivamente «O» ed «F» scelgono «E» e «O» ed «M» scelgono «U»). Analizzando qualitativamente le 6 preferenze raccolte, però, possiamo concludere che il vero leader di questo sociogramma è «E» che raccoglie 2 prime scelte, 2 seconde scelte e 2 terze scelte (la "forza" di questi legami è pari a 12); per quanto riguarda «U» si tratta, in questo caso, di seconde e terze scelte tali per cui, la forza totale di questi legami è pari a 9.

All'interno di questo sottogruppo troviamo poi «S» (che riceve 5 preferenze) e «P» con 4 preferenze.

Per quanto riguarda «S» è da notare il fatto che è questo l'elemento che riceve un numero maggiore di preferenze dall'esterno del sottogruppo (3, anche se seconde e terze scelte).

Mi preme precisare che non si tratta di due sottogruppi staccati ma piuttosto di un sottogruppo più forte cui gira intorno, come un satellite, il sottogruppo più debole.

Detto questo, è possibile considerare «S» come l'elemento di maggior raccordo tra i due sottogruppi (dato il numero di preferenze che riceve dal sottogruppo "satellite"). Merita sottolineare anche alcune differenze tra la

situazione di «S» in questo sociogramma e nel primo. Mentre nella rilevazione precedente «U», legato ad «S» da una amicizia preesistente, non sceglieva quest'ultimo elemento come potenziale collega di lavoro ma soltanto come confidente, oggi la situazione è cambiata. Tra i due elementi si è stabilita anche fiducia per l'ambito professionale (anche se entrambi si scelgono come terza opzione) dovuta al fatto di aver lavorato a stretto contatto per alcuni mesi e di aver raggiunto, insieme, buoni risultati.

Per quanto riguarda «P», questo elemento si scambia scelte reciproche con gli altri 3 appartenenti al sottogruppo principale (2 di queste sono prime scelte) e riceve una preferenza anche da «I». Credo che il fatto di essersi offerta come portavoce del gruppo abbia giocato un ruolo determinante; credo anche che l'atteggiamento un po' da "prima della classe" avuto da «P» in questi primi mesi di ricerca (in particolare nei momenti di maggior tensione) sia stato messo da parte da tutti gli altri membri del gruppo nel momento della scelta del team di lavoro. Un ultimo dato da sottolineare per quanto riguarda questo elemento. Può essere significativo anche il fatto che nessun elemento esterno a questo sottogruppo abbia accordato il proprio voto a «P»: probabilmente soltanto coloro che hanno lavorato di più («E», «U» ed «S») e che quindi hanno avuto modo di occuparsi della ricerca stando a stretto contatto con «P», hanno colto le reali potenzialità di questo soggetto in ambito lavorativo.

Per quanto riguarda «I» non posso che confermare, guardando il sociogramma, ciò che avevo ipotizzato nella costruzione del modello del gruppo: questo elemento non è pienamente integrato nel sottogruppo principale ma in un certo senso, ne fa parte, dato il legame di amicizia con «E», membro centrale del gruppo.

Il gruppo "satellite" è invece composto dagli altri elementi che, per motivi caratteriali o per ragioni legate strettamente alla ricerca, non hanno

partecipato attivamente al lavoro e, quindi, nella rilevazione sociografica ricevono poche preferenze.

In particolare «A» e «B» sono abbastanza isolati rispetto al resto del gruppo: hanno fatto numerose assenze, soprattutto nei momenti cruciali precedenti alla consegna del progetto, non hanno mostrato entusiasmo o forte interesse per il lavoro. Tutto questo ha fatto sì che «A» ricevesse una sola preferenza (da «B», appunto) e che quest'ultimo non ne ricevesse neanche una.

Differente è il caso dei membri «M» ed «F»: entrambi questi soggetti raccolgono 3 preferenze (da «A», «B» e si scelgono reciprocamente) e in più utilizzano le proprie preferenze per scegliere 2 membri del gruppo «E» - «S» - «P» - «U», confermando il buon lavoro svolto da questi ultimi nei primi mesi di ricerca e rendendoli potenziali buoni colleghi per un ipotetico team.

Infine «O». Nel primo sociogramma era stato sicuramente premiato per l'espansività e la disinvoltura con le quali si era presentato al gruppo. A lungo termine però, le scelte del gruppo non sono state riconfermate. In questo ha inciso sicuramente il numero maggiore di assenze fatte da «O» e, probabilmente il calo di impegno (anche se non di interesse) dovuto al tempo dedicato da «O» alla tesi ormai imminente.

Tranne «A» (che però è comunque un membro isolato) nessun' altro ha scelto «O», nessuno vorrebbe lui come potenziale collega di lavoro forse per non imbattersi in un soggetto estroverso ma poco affidabile dei momenti di maggior tensione.

Una precisazione di carattere generale: tutti i nitrocreativini hanno utilizzato le 3 opzioni di scelta a loro disposizione.

Nitrocreativina 10 non si può considerare, fin da adesso, un gruppo di lavoro ben formato: non tutti si impegnano o si interessano in modo uguale alla ricerca. Nonostante questo però, non ci sono divisioni nette, i rapporti di tipo amicale coinvolgono più o meno tutti. Nell'ambito professionale c'è ancora da lavorare.

La seconda rilevazione psicometrica (7 giugno 2007)

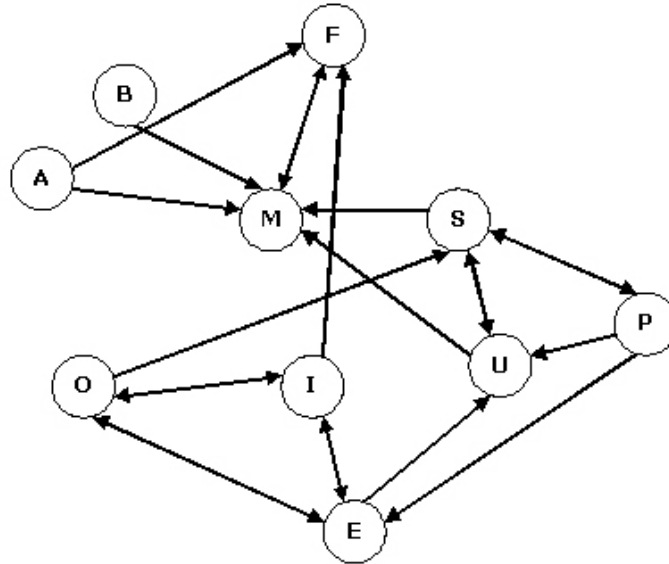
	A	B	E	F	I	M	O	P	S	U	<i>preferenze espresse</i>
A				2		3	1				3
B				3		2					2
E					3		2			1	3
F						3					1
I			3	1			2				3
M				3							1
O			3		1				2		3
P			1						3	2	3
S				2		3				1	3
U			1			2			3		3
<i>totale punteggio</i>			8	11	4	13	5		8	4	
<i>preferenze ricevute</i>			4	5	2	5	3		3	4	

<p>Legenda 3 = prima scelta 2 = seconda scelta 1 = terza scelta</p>

Come era già successo a marzo, anche in questa seconda rilevazione è stato sottoposto un test psicometrico per rilevare a chi, ogni membro del

gruppo, avrebbe confidato un fatto personale (le scelte a disposizione erano 3)

Di seguito l'elaborazione grafica dei risultati ottenuti:



Il fatto che Nitrocreativina¹⁰ sia un gruppo in cui i legami di amicizia sono già forti e diffusi dopo alcuni mesi di lavoro insieme è confermato da questo psicogramma.

Sicuramente «B» ed «F» sono i membri del gruppo che ricevono più preferenze, questo ci indica 2 cose. La prima è che sociogramma e psicogramma sono molto diversi tra loro, quindi il gruppo è capace di distinguere bene tra ambito lavorativo ed ambito personale.

La seconda particolarità da notare è lo spostamento netto delle preferenze: se nel sociogramma «E», «P», «S», ed «U» si spartivano la maggioranza delle preferenze, in questa seconda rilevazione questa si concentra su due membri, «P» ed «F», timidi ed introversi ma proprio per queste loro

caratteristiche, considerati dal resto dei Nitrocreativini migliori per confidenze legate al personale.

L'aspetto qualitativo indica che la maggioranza delle preferenze raccolte da «M» ed «F» è formata da prime e seconde scelte: segno, questo, di notevole fiducia del gruppo nei loro confronti.

Da notare ancora che non tutti i membri del gruppo hanno espresso le opzioni a loro disposizione. Gli stessi elementi che raccolgono più preferenze ne esprimono, dal canto loro, una sola; e per l'appunto esprimono 1 preferenza reciproca tra loro stessi.

Anche «B» non indica più di 2 persone alle quali confiderebbe i suoi segreti (credo che anche in questo caso la timidezza di «B» sia determinante).

Per quanto riguarda «E», anche in questo caso, riceve numerose preferenze (4). Le due prime scelte sono, rispettivamente, di «I» (sempre per il motivo affettivo) e di «O» la cui fiducia nei confronti di «E» è aumentata, durante questi mesi, sia dal punto di vista professionale che di amicizia.

È interessante notare che ben 3 nitrocreativini non hanno avuto nessuna preferenza. «A» e «B» sicuramente sono mancati e hanno lasciato il gruppo nei momenti cruciali; questo, oltre ad aver influito sul sociogramma, ha pesato anche in questo caso psicometrico. «P» invece, sebbene apprezzata come collega di lavoro, non riceve la stima dei compagni dal punto di vista affettivo. Ha un carattere molto forte e diretto nei confronti degli altri e non tutti possono apprezzare queste caratteristiche.

Lo psicogramma suggerisce anche che gli esponenti di genere maschile (in particolare «E», «I», «O» ed «U») hanno instaurato buoni rapporti tra di loro; effettuano numerose scelte reciproche e il clima "cameratesco" che si si percepisce anche durante tutte le riunioni lo conferma.

La prima autovalutazione delle competenze (test del 7 giugno 2007)

Nel corso della riunione del 7 giugno è stato chiesto ai nitrocreativini di compilare, oltre ai test moreniani, anche un test di autovalutazione delle competenze. I dati raccolti ed inseriti in una matrice, sono stati trattati per poter disporre di informazioni approfondite su come si percepisce il gruppo in generale, su come ogni membro vede il gruppo, su come il gruppo giudica ogni membro, ed infine, su come ogni membro giudichi tutti gli altri. Il test era composto da 10 item di valutazione; al gruppo è stato chiesto di dare un voto compreso tra 1 (negativo) e 6 (positivo) per tutti gli item per tutti i membri del gruppo (compresi se stessi).

A) Il gruppo valuta se stesso

La prima informazione importante che ho calcolato riguarda la media di voto del gruppo che valuta se stesso:

Media di voto	Totale
Totale	4,6

Il dato conferma che la media totale del voto che il gruppo si dà è abbastanza elevata, se consideriamo che il massimo disponibile era 6. Il risultato mostra che, nonostante le difficoltà di coordinamento e di tempistica avute in questi primi mesi di ricerca, il gruppo si considera nel complesso, capace di portare avanti bene il lavoro assegnato. Tra i nitrocreativini c'è stata una tendenza prevalente ad utilizzare sempre voti abbastanza alti: 6 membri del gruppo non sono mai scesi sotto il voto 3 e questo ha inciso sul risultato generale.

Il totale complessivo di 4,6 è frutto di medie ponderate per ogni singolo item.

B) Il gruppo si valuta per ogni item

Media di voto	
Item	Totale
capacità d'ascolto	5,1
capacità di collaborazione in team	5,0
capacità di mettersi in discussione	4,4
capacità di riuscire nei compiti	4,9
capacità di stabilire regole interne per il gruppo	3,9
capacità nelle ICT	4,6
preparazione teorica e metodologica	4,4
puntualità (nelle riunioni e nelle scadenze)	4,6
volontà di fare ricerca sociale	4,5
Totale complessivo	4,6

Superiori al voto 5 sono il primo ed il secondo item: capacità d'ascolto e capacità di collaborazione in team indicano un insieme di elementi che nutre profonda fiducia nelle proprie capacità di gruppo. I nitrocreativini valutano sopra la media anche la propria capacità di riuscire nei compiti: sono riusciti comunque a consegnare tutto il materiale in tempo e la qualità non ne ha risentito. Questo ha funzionato sicuramente da incentivo per l'umore del gruppo, nonostante qualche momento di tensione. Leggermente sotto la media l'item relativo alla preparazione teorica e metodologica: gli elementi del gruppo più volte hanno dovuto far riferimento alla coordinatrice per gli aspetti più tecnici della ricerca e questo ha sicuramente influito su questa valutazione.

Sicuramente la "capacità di stabilire regole interne al gruppo" non ha caratterizzato il gruppo, almeno in questa prima fase della ricerca. Per tante riunioni il gruppo ha fatto pieno affidamento sulla leadership formale della coordinatrice. Soltanto quando ormai la scadenza di consegna del progetto era imminente, «E» e «P» hanno sollecitato gli altri membri del gruppo. Ma questo è ancora lontano dal trovare una personalità forte capace di stabilire regole e, soprattutto, che i nitrocreativini rispettino come tale.

C) Ogni membro valuta il gruppo

Media di voto attore	
P	4,6
A	4,6
F	4,8
E	5,6
S	4,8
O	3,9
U	4,1
I	4,1
M	5,0
B	4,4
Totale complessivo	4,6

È facile vedere, dai dati, come 4 membri in totale indichino un voto superiore alla media nella loro valutazione del gruppo. «E» è sicuramente l'elemento che ripone maggiore fiducia nelle potenzialità dei nitrocreativini, addirittura assegna un voto superiore di 1 punto alla media e molto vicino al massimo (6). Anche «M», «S» ed «F» restano al di sopra della media. All'estremo opposto troviamo invece «U», «I» ed «O»; quest'ultimo, addirittura, assegna al gruppo 3,9.

D) Il gruppo valuta ogni membro

Media di voto	
attante	Totale
P	5,0
A	3,4
F	4,6
E	5,2
S	5,3
O	4,7
U	4,8
I	4,4
M	4,5
B	3,9
Totale complessivo	4,6

Queste valutazioni rispecchiano bene la situazione contemporanea a questa rilevazione: sicuramente «A» e «B» hanno dimostrato scarso interesse nei confronti del gruppo e del lavoro che i nitrocreativini stanno svolgendo: i loro voti, molto al di sotto della media, confermano che il gruppo ha percepito gli atteggiamenti di questi due membri verso l'impegno preso.

«S», «P» ed «E» hanno dimostrato chiaro interesse e dedizione verso la ricerca. In un'ottica di valutazione oggettiva del loro lavoro essi non potevano che ricevere voti al di sopra della media. «P» ed «E» si sono anche offerti come portavoce del gruppo in occasione della presentazione del progetto. A questi 3 elementi si aggiunge anche «U» con una valutazione leggermente inferiore agli altri ma comunque superiore alla media totale.

Il test delle competenze, così come era già accaduto con la rilevazione sociometrica, conferma le ipotesi esplicitate precedentemente: «S», «E», «P» ed «U» sono il reale gruppo che traina tutti i Nitrocreativina; le capacità di questi elementi sono valutate, a ragione, superiori alla media totale.

E) Ogni membro valuta se stesso ed il gruppo

Media di voto	attante											
	attore	P	A	F	E	S	O	U	I	M	B	Totale
P		5,1	3,0	4,8	5,3	5,6	4,3	5,2	3,9	4,4	4,1	4,6
A		4,4	4,8	4,6	4,7	4,7	4,9	4,7	4,4	4,6	4,3	4,6
F		5,3	3,4	4,4	5,7	5,8	4,9	4,8	4,4	5,1	4,0	4,8
E		5,9	5,3	5,6	5,7	5,8	5,6	5,7	5,7	5,3	5,4	5,6
S		5,6	1,9	5,3	5,4	5,8	4,9	5,4	4,9	5,0	3,7	4,8
O		4,3	2,3	3,8	4,7	5,6	3,8	4,3	3,7	3,7	2,9	3,9
U		4,6	2,3	3,9	5,4	4,8	4,9	4,1	4,0	3,9	3,2	4,1
I		4,2	3,6	4,2	4,3	4,4	4,3	4,4	4,3	4,4	3,1	4,1
M		5,4	3,7	5,1	5,8	5,8	5,4	4,9	5,0	3,9	4,8	5,0
B		4,9	4,1	4,4	4,8	5,0	4,2	4,9	3,8	4,6	3,8	4,4
Totale		5,0	3,4	4,6	5,2	5,3	4,7	4,8	4,4	4,5	3,9	4,6

In questa tabella riassuntiva possiamo comparare tutti i dati necessari a comprendere il metro di valutazione utilizzato da ogni membro per questo test.

«P» ha valutato se stessa positivamente, assegnandosi un voto totale superiore a 5. Assieme a lei, ha valutato degni di tale voto anche «E», «U», «S». ha utilizzato, invece, voti particolarmente bassi per «A» (verso il quale non ha mai nascosto di nutrire non troppa stima a causa del comportamento di quest'ultimo verso il gruppo) a per «I».

«A» non ha mai utilizzato per nessun membro del gruppo una valutazione complessiva minore o maggiore di 4. Le competenze di tutti i nitrocreativini oscillano tra un massimo di 4,9 ed un minimo di 4,3, avvicinandosi abbastanza alla media totale di tutte le valutazioni pari a 4,6. Il fatto che

colpisce di più è sicuramente che «A» si sia assegnato il secondo valore più alto dopo «O». Credo che questo confermi di nuovo che le numerose assenze di «A», il suo scarso impegno e la superficialità che hanno caratterizzato il suo apporto al gruppo non gli permettano di valutare oggettivamente né se stesso, né gli altri.

«F» ha assegnato voti che risultano molto vicini al totale del gruppo per ogni membro. È stata particolarmente generosa rispetto al gruppo con i membri «P», «E», «O» ed «M»; la valutazione di quest'ultimo membro appare la meno oggettiva (+ 0,6 punti rispetto alla valutazione del gruppo) e credo che questo sia dovuto al rapporto di amicizia che si è instaurato tra «F» ed «M» in questi mesi di ricerca.

Anche «E», come abbiamo già visto per «A», ha utilizzato il solo range di voti compreso tra 5,3 e 5,9. Il voto totale più basso è andato ad «A» (per i motivi che abbiamo già citato) e ad «M». A «P», elemento che ha accompagnato «E» come portavoce del gruppo durante la presentazione del progetto, è andata la valutazione migliore.

Gli altri membri si attestano, all'incirca, sui valori centrali. Da notare, in ultima analisi, che le valutazioni complessive di «E» sono quelle con medie di voto più alte di tutto il gruppo: «E» valuta positivamente le capacità di tutti i membri.

Guardando le valutazioni complessive assegnate dal membro «S» notiamo subito un netto distacco tra «A» e «B» ed il resto del gruppo. «S» ha ritenuto opportuno sottolineare la mancanza di impegno e di rispetto nei confronti del gruppo mostrata da questi due membri, in particolare nel periodo subito precedente questo test. Inoltre è interessante vedere come «S» valuti se stessa con il valore più alto rispetto a tutto il gruppo: credo che questo sia frutto di una migliore conoscenza di se stessa rispetto agli

altri. «S» conoscendo le proprie capacità è riuscita, probabilmente, a sbilanciarsi di più nella valutazione di alcuni item rispetto alle votazioni date ai compagni.

Il distacco delle valutazioni complessive dei membri «A» e «B» viene sottolineato anche da «O», che assegna a questi due elementi un voto inferiore a 3. Buone valutazioni vanno soprattutto ad «E» e, in particolare, ad «S» che riceve un voto complessivo di 5,6.

«O» valuta se stesso molto al di sotto della media del gruppo (3,8 contro una media di 4,6).

Per quanto riguarda le valutazioni fatte da «U» soltanto 4 elementi su 10 ricevono un voto complessivo maggiore o uguale alla media del gruppo. «E» è, secondo «U» il membro che merita il voto migliore, seguito da «O».

La visione, da parte di «U», delle proprie competenze è pari alla media dei voti utilizzati per valutare il resto del gruppo (4,1) ma resta al di sotto della media complessiva di tutto il gruppo (4,6).

«I» utilizza, per valutare se stesso ed il gruppo, voti che restano al di sotto della media complessiva di tutti i voti assegnati da tutto il gruppo: «S», «U» ed «M», coloro che vengono valutati nel modo migliore ricevono un voto complessivo pari a 4,4; al di sotto del voto 4 si posizionano «A» e «B», rispettivamente con 3,6 e 3,1 (soltanto «I» considera «B» degna di una votazione complessiva minore di «A», rispetto a tutto il gruppo).

Per quanto riguarda «M» è interessante notare che questo elemento del gruppo ha riservato ha se stessa e ad «A» le due votazioni complessive più basse (3,9 per se stessa, 3,7 per «A»); tutti gli altri, anche il membro «B» ricevono voti complessivi maggiori di 4.

In particolare, le votazioni migliori sono per «P», «E» ed «S» (gli ultimi due ricevono quasi il massimo disponibile).

Infine le valutazioni di «B». Questo elemento giudica «E», «P», «S» ed «U» come i membri del gruppo più competenti per il lavoro di ricerca portato avanti. «B» si riserva, assieme ad «I», la votazione più bassa.

Pause di ricerca: il gruppo "informale" ed il periodo estivo

La nascita di Nitrocreativina 10 come gruppo di lavoro (che comincerà a dare i propri frutti al rientro dalla pausa estiva) è un evento che deve essere analizzato alla luce anche di altri elementi.

In primis, le dinamiche di relazione che hanno caratterizzato i Nitrocreativina 10 dal punto di vista professionale sono legate in modo indissolubile anche al gruppo di amici che, fin da subito, ha cercato di creare occasioni per incontrarsi al di fuori del tempo di ricerca in senso stretto.

Tutti gli elementi, a partire dal primo incontro, non hanno nascosto il loro entusiasmo sia per l'occasione di poter affrontare un lavoro accademico in modo diverso dal solito, sia per l'opportunità di poter conoscere nuovi compagni di studi.

Ho voluto inserire adesso questo piccolo commento sul gruppo perché l'evoluzione dei Nitrocreativina 10 da gruppo a gruppo di lavoro è da collocare proprio in questo momento, alla fine del primo periodo di ricerca.

Gli elementi che hanno contribuito a ciò sono sostanzialmente 3: l'intensificarsi del lavoro e le scadenze imminenti alla consegna del progetto di ricerca, la valutazione positiva avuta a seguito della presentazione avvenuta all' S3 Studium in giugno, le uscite informali che hanno unito ancora di più tutti i membri del gruppo.

Il clima e la spinta positiva generati da questi eventi hanno influito più che positivamente sul gruppo: alla fine di luglio, dopo la festa sulla spiaggia di Ostia organizzata dai nitrocreativini, un vero e proprio gruppo di lavoro, si è dato l'arrivederci a settembre, più determinato a raggiungere i propri obiettivi di ricerca.

Le relazioni amicali in Nitrocreativina¹⁰

di Roberta Cristallo

La priorità del gruppo è stata quella di diventare un insieme informale, di vivere liberamente durante il periodo della ricerca mettendosi a proprio agio, pur con la consapevolezza di affrontare un esame. Questa è l'impostazione e il "valore" che si è voluto imprimere, creando un clima amicale con tutto ciò che questo implica, compreso il rispetto per gli altri.

Gli elementi nitrocreativinici ben si sono prestati a questo processo, venutosi a creare in maniera quasi del tutto naturale, frutto della complementarietà caratteriale, dell'assenza di una predominanza singolare e, al contrario, motivata dai diversi membri, compatti da principio.

Sicuramente l'introversione di alcuni, l'estroversione di altri, e ancora, il coinvolgimento versus il disinteressamento, sono stati i poli intorno ai quali hanno gravitato i membri del gruppo durante questi mesi.

In generale, però, la partecipazione attiva rappresenta la componente principale: si tratta di un gruppo che c'è, che esiste grazie alla ricerca ma anche al di fuori di essa. Quindi, se è pur vero che l'esperienza della cattedra comporta anche questo, per i nitrocreativina¹⁰ l'amicizia ne è la parte principale. Infatti, mentre l'impegno profuso per lo studio è attribuibile solo ad alcuni, differendo da elemento a elemento, la presenza personale è sempre stata maggiormente attiva.

L'armonia del gruppo si è, ad ogni modo, riflessa sulla ricerca determinando un clima socievole di continua condivisione, di momenti di creatività e di serenità nel prendere decisioni. A questo proposito, la conduzione delle riunioni è stata molto democratica, basata sulle proposte dei membri e sempre condivisa da tutti.

In definitiva, siamo in presenza di un gruppo coeso, un gruppo composto da elementi direttamente coinvolti, piuttosto che da semplici studenti; un

gruppo che al termine del suo percorso di studio ha saputo creare un indubbio valore aggiunto che rimarrà tale anche nei mesi a venire. Dunque, se è vero che "chi trova un amico trova un tesoro", chi ne trova dieci è a posto per tutta la vita.

Esplosione chimica creativa

Periodo di ricerca: settembre – ottobre

A partire dal rientro dalle vacanze inizia, per il gruppo, il periodo di lavoro più intenso. Uno scambio intenso di comunicazioni via e-mail, i momenti di riunione più lunghi e più frequenti, una maggiore interazione tra tutti i membri ed il coordinatore, sono elementi che confermano la determinazione del gruppo nell'affrontare la ricerca.

La parte più importante del lavoro è stata svolta proprio a partire da settembre, quando l'atteggiamento del gruppo nei confronti della ricerca da completare è cambiato. Non per tutti, però.

L'intensificarsi del lavoro non ha interessato il gruppo nel suo insieme; anzi, alcune situazioni confermano che l'interesse nei confronti del lavoro ha coinvolto alcuni elementi più, altri meno.

La situazione più eclatante è sicuramente quella dell'elemento «A».

A seguito della riunione del 7 giugno, quella più tesa dall'inizio del lavoro, e a seguito della presentazione del progetto, «A» non si è più presentato, né ha più risposto alle mail del gruppo.

«A» è rimasto irrintracciabile anche quando il coordinatore ha provato a chiamarlo sul telefonino, a contattarlo via e-mail. Tutto ciò è avvenuto dopo che «A» aveva già verbalizzato l'esame di sociologia del lavoro in anticipo e il gruppo non ha preso bene questo fatto.

Il coordinatore si era raccomandato fin dal primo incontro, aveva chiesto serietà e responsabilità da parte di tutti. In modo particolare aveva chiesto a coloro che avrebbero verbalizzato prima a causa della tesi di laurea imminente, di non abbandonare il gruppo a metà strada.

Nel momento in cui «A» si è comportato proprio in questo modo, il gruppo si è sentito preso in giro da un elemento di loro. «A» non si è fatto vivo fino ad ottobre e, quando ormai tutti non lo consideravano più parte del gruppo,

si è ripresentato ad una riunione, a ridosso del completamento della ricerca. Ormai, gran parte del lavoro era stato svolto, i problemi incontrati lungo il percorso di ricerca erano stati già risolti.

Il gruppo, a partire dal momento del suo rientro, ha tollerato male «A»; i nitrocreativini non hanno risparmiato battute e commenti negativi sul suo comportamento, non hanno accettato il fatto che «A» li abbia abbandonati nel momento più difficile e lo hanno escluso. «A» è stato lasciato fuori da qualsiasi attività, sia legata alla ricerca sia legata ad uscite "informali", è stato estromesso da qualsiasi discorso.

Si può affermare che questo elemento non sia affatto integrato nel gruppo. Anche le ultime rilevazioni socio e psicometriche confermeranno questa esclusione.

Le assenze nei momenti cruciali del lavoro fatte da «B» hanno avuto come conseguenza, anche per questo elemento, valutazioni in parte negative da parte del resto del gruppo.

«B» è riuscita comunque a legarsi ad alcuni elementi (in modo particolare a quelli più timidi ed introversi, caratteristiche che anche «B» rispecchia) per cui non si può parlare per lei di una vera e propria esclusione dal gruppo. Ovviamente le valutazioni di «B» da parte di coloro che hanno investito più tempo e lavoro nella ricerca non sono state positive.

Nel corso di questo ultimo periodo di lavoro, dal punto di vista delle dinamiche di gruppo, ho potuto osservare anche il consolidamento di legami tra elementi dei Nitrocreativina 10. Questo consolidamento è legato sia alla ricerca vera e propria, che alle relazioni amicali e credo sia importante da sottolineare perché le ultime rilevazioni (test moreniani e test di autovautazione delle competenze somministrati subito prima la consegna definitiva della ricerca) hanno confermato questi fatti.

Sicuramente si è rafforzato il gruppo maschile del gruppo: «E» ed «U», trascinatori dei Nitrocreativina 10 hanno avuto influenza positiva anche sul resto della parte maschile, coinvolgendo gli altri nel lavoro e stimolando l'impegno di tutti.

«P» ed «S», elementi femminili di importanza cruciale per tutta la ricerca, hanno rafforzato il loro legame (soprattutto per la parte professionale) e la stima reciproca.

Anche l'amicizia tra «B» ed «F» è cresciuta nel corso di questi mesi di ricerca; entrambe hanno influito sul gruppo ma a differenza di «P» ed «S», la loro presenza ha agito soprattutto sulla rilevazione psicometrica.

Infine qualche parola per l'elemento «O»; prima delle vacanze estive e a seguito della presentazione del progetto di ricerca, la presenza di questo elemento alle riunioni del gruppo e alle attività in generale, si è diradata molto. «O» era impegnato con la tesi di laurea ed ha trascurato i Nitrocreativina 10.

Al rientro a settembre però, la sua presenza e l'impegno sono aumentati di nuovo; ma nonostante ciò, le reazioni nei confronti di questo elemento del gruppo non sono state le stesse da parte di tutti. Alcuni studenti hanno tralasciato facilmente le mancanze di «O»; altri («P» in modo particolare) non hanno mancato occasione per ricordare al gruppo il comportamento di «O» nei loro confronti.

A questo punto non resta che osservare i dati più da vicino.

La terza rilevazione sociometrica (16 ottobre 2007)

Nel corso dell'ultima settimana precedente alla consegna del lavoro di ricerca, i Nitrocreativina 10 si sono incontrati più volte.

Il 16 ottobre, in particolare, si sono riuniti a casa di «E» e qui hanno completato il lavoro rimanendo insieme fino alle 4 di notte.

In questa occasione ho somministrato i test moreniani ed il test di autovalutazione delle competenze per rilevare lo stato delle relazioni di gruppo al termine del periodo di ricerca.

Ancora una volta ogni elemento del gruppo disponeva di 3 opzioni per scegliere tra i compagni i potenziali colleghi di lavoro.

Di seguito in matrice sociometrica.

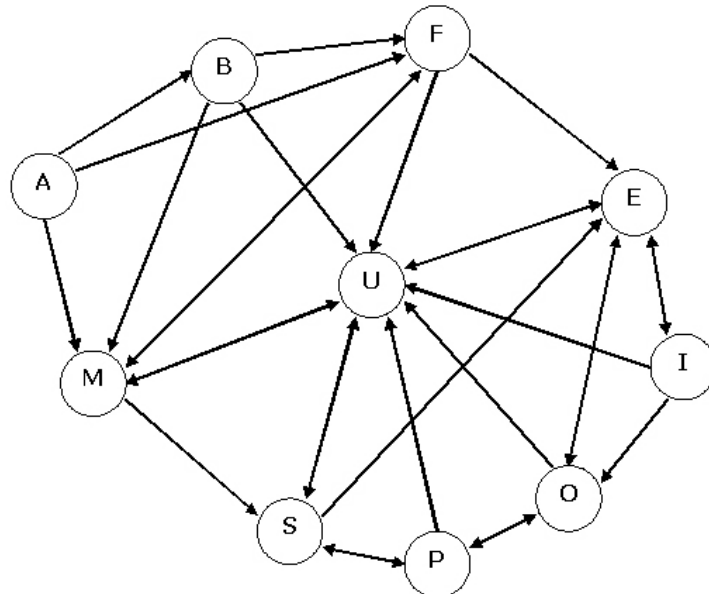
	A	B	E	F	I	M	O	P	S	U	<i>preferenze espresse</i>
A		1		2		3					3
B				1		2				3	3
E					2		3			1	3
F			2			3				1	3
I			1				2			3	3
M				3					2	1	3
O			2					1		3	3
P							1		3	2	3
S			1					3		2	3
U			3			2			1		3
<i>totale punteggio</i>		1	9	6	2	10	6	4	6	16	
<i>preferenze ricevute</i>		1	5	3	1	4	3	2	3	8	

Legenda

- 3 = prima scelta
- 2 = seconda scelta
- 1 = terza scelta

Tutti i membri del gruppo hanno utilizzato tutte le scelte a loro disposizione: al termine del periodo di ricerca ciascuno dei nitrocreativini dispone degli elementi necessari a scegliere il team di lavoro ideale.

Di seguito l'elaborazione sociometrica:



Il gruppo di lavoro, rispetto alla rilevazione di giugno, ruota attorno ai membri «E» ed «U». Si è persa la divisione in due sottogruppi che caratterizzava i nitrocreativini prima dell'ultimo periodo di ricerca.

«U» riceve 8 preferenze; dal punto di vista qualitativo, rispetto al sociogramma di giugno «U» riceve anche prime scelte dal resto del gruppo. In particolare 3 studenti danno ad «U» la propria prima scelta; inoltre 2 preferenze sono seconde scelte e 3 terze scelte. Tutti gli elementi del gruppo accordano almeno una preferenza a questo elemento per cui possiamo dire che «U» sia il leader, dal punto di vista sociometrico, di questo gruppo. La sua leadership non è evidente a primo impatto: nel corso delle riunioni «U» non sovrasta nessun altro membro del gruppo, non impone decisioni e nemmeno si occupa di sottolineare scadenze o assegnare compiti ma è sempre presente, il suo apporto alla ricerca è

evidente, viene percepito dal resto del gruppo come una sorta di punto fermo del gruppo.

Soltanto «A» non sceglie «U» ma le assenze di «A», la sua totale mancanza di partecipazione ed impegno al lavoro di gruppo credo abbiano inciso sulle sue capacità di giudizio: nel momento in cui tutto i Nitrocreativina¹⁰ ed «U» in particolare) si incontravano, lavorando e scrivendo parti della ricerca, lui non c'era e non può aver colto la reale essenza di questo gruppo.

Credo che «E» possa essere considerato leader di questo gruppo, al pari con «U». Condivide, assieme ad «U» numerose preferenze da parte del gruppo. Ne riceve 5: di queste 1 prima scelta, proprio da parte di «U», 2 seconde scelte ed 2 terze scelte. La prima scelta che «E» riceve dal «U» conferma la stima professionale reciproca che passa tra questi due elementi. Credo che anche per «E» si possa parlare di leadership poiché è proprio grazie a lui che il gruppo ha lavorato con costanza: «E» si preoccupava sempre, durante le riunioni, di ribadire gli impegni, riepilogare le suddivisioni dei compiti, ricordare le scadenze. Riusciva a portare ordine nel corso di riunioni più "confusionarie". Rispetto al sociogramma di giugno «E» ha perso una preferenza, quella di «P» che probabilmente aveva scelto «E», a giugno, poiché suo compagno durante la presentazione del progetto di ricerca al professor De Masi.

Di seguito, «M» ed riceve 4 scelte. Queste sono 2 prime scelte e 2 seconde scelte. «F» sceglie «M» come primo collega di lavoro: questo fatto, che verrà poi ribadito anche nello psicogramma, sottolinea il rafforzamento del legame di amicizia e professionale tra questi due elementi del gruppo durante il periodo di ricerca.

Tre elementi del gruppo ricevono 3 preferenze: «S», «F» ed «O».

«S» a differenza del sociogramma di giugno, ha perso 2 scelte («O» ed «F» non l'hanno votata). L'unica prima scelta che viene data ad «S» arriva dall'elemento «P» (a sua volta scelto come preferito da «S»). Durante questi mesi di ricerca e nell'ultimo periodo in particolare, la stima tra questi due elementi è aumentata, soprattutto dal punto di vista professionale. «S» e «P» hanno trovato molti elementi in comune tra di loro, età compresa, e tutti questi hanno giocato a favore del rafforzamento di questo rapporto. Anche «F» riceve 3 preferenze. La più importante arriva da «M»; le altre due arrivano da «A» e «B», ovvero dagli elementi del gruppo che, oggettivamente, si sono impegnati meno nel lavoro di ricerca. Per quanto riguarda «O», è l'elemento «E» a sceglierlo come collega di lavoro preferito. Il maggiore impegno e la partecipazione più frequente di «O» al lavoro di gruppo in questo ultimo periodo sono stati subito apprezzati e notati dal resto del gruppo. «O» ha guadagnato 2 preferenze rispetto alla rilevazione di giugno.

«P» invece, perde due preferenze rispetto a giugno. Il fatto che sia «F» che «M» non l'abbiamo votata nuovamente credo sia da collegare al carattere di «P»; molte volte questo elemento ha voluto sottolineare come nel gruppo ci fossero elementi sempre attivi e sempre pronti a lavorare (lei compresa) ed altri che, terminata la riunione, non sembravano impegnarsi più di tanto. Probabilmente il riferimento a «F», «B», «M» ed «O» era evidente. Mentre «O» è tornato ad impegnarsi dopo l'estate e ha riconosciuto anche l'impegno di «P» nel lavoro (confermandole il suo voto), gli altri non l'hanno fatto.

Infine, «I» e «B» ricevono 1 sola preferenza. Le capacità professionali di «I» non credo si siano espresse a pieno in questi mesi di lavoro. I membri del gruppo non lo vorrebbero come collega e soltanto «E», che conosce «I»

da più tempo, lo sceglie poiché, forse, dispone di più elementi per giudicarlo come buon collega di lavoro.

Infine «A» che, come ovvio, non riceve nessuna preferenza. Il gruppo, a seguito di come questi si è comportato nei suoi confronti, non lo sceglie assolutamente e, anzi, lo esclude da qualsiasi tipo di decisione in merito alla ricerca. Si può dire che i nitrocreativini abbiano lavorato e agito come un gruppo di 9 persone anziché 10 e sociogramma e psicogramma lo confermano pienamente.

La terza rilevazione psicometrica (16 ottobre 2007)

Anche in questa occasione, è stato chiesto al gruppo di indicare al massimo 3 elementi del gruppo cui confiderebbero un fatto personale.

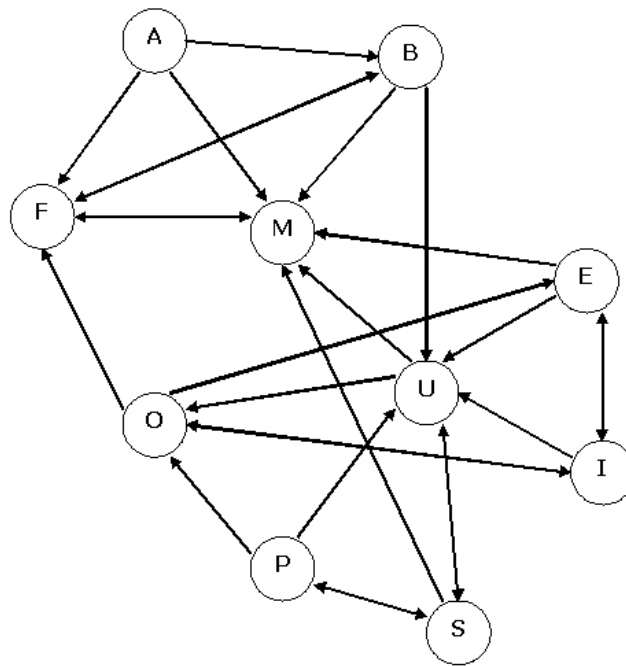
Di seguito i dati riportati in matrice:

	A	B	E	F	I	M	O	P	S	U	<i>preferenze espresse</i>
A		1		2		3					3
B				2		3				1	3
E					3	2				1	3
F		2				3					2
I			3				2			1	3
M				3							1
O			3	1	2						3
P							2		3	1	3
S						2		3		1	3
U						2	1		3		3
<i>totale punteggio</i>		3	6	8	5	15	5	3	6	5	
<i>preferenze ricevute</i>		2	2	4	2	6	3	1	2	5	

Legenda

3 = prima scelta
 2 = seconda scelta
 1 = terza scelta

Così come era già accaduto durante la rilevazione di giugno, sia «F» che «B» non hanno espresso tutte le preferenze a loro disposizione.
Di seguito l'elaborazione grafica dei dati:



È «M» il membro del gruppo che riceve, in assoluto, più preferenze nella rilevazione psicometrica. Dal punto di vista qualitativo 3 sono prime preferenze e 3 seconde preferenze. Questo indica innanzitutto che i piani professionale e personale sono ben scissi per ogni elemento del gruppo. In secondo luogo i dati ci mostrano che la timidezza e l'essere introversa di

questo elemento sono giudicati positivamente dal gruppo. Una delle prime scelte arriva ad «M» dall'elemento «B» (il quale a sua volta riceverà la prima scelta di «M») a conferma del forte legame di amicizia nato tra questi elementi del gruppo nel corso della ricerca.

A livello di numero di preferenze, secondo ad «M» è «U» che però riceve soltanto terze scelte. La "forza" di questi legami non è molto alta e soprattutto «U» non riceve più la seconda scelta del membro «S» con cui ha rapporti di amicizia precedenti la formazione del gruppo di lavoro.

Analoga alla situazione di «M», anche se con un numero inferiore di scelte, è la situazione di «F». Di nuovo ci troviamo di fronte ad uno degli elementi che non ha investito tutto se stesso nel lavoro di gruppo ma che comunque era sempre presente. Questo, in aggiunta al temperamento pacato di «F» hanno fatto sì che ben 4 elementi dei Nitrocreativina¹⁰ lo scegliessero come potenziale confidente di fatti personali.

Anche per «F» la prima scelta è reciproca con l'elemento «M».

L'elemento «O» riceve, come nella rilevazione di giugno, 3 preferenze (2 prime scelte, 1 seconda scelta) ma cambiano gli elementi che privilegiano «O» dal punto di vista amicale. «E» ed «A» non lo votano più mentre «P» lo sceglie come seconda opzione. Questo, credo sia frutto del rafforzamento del rapporto tra «O» e «P» seguito all'accusa di quest'ultima nei confronti del primo. Al rientro dalle vacanze estive «P», sempre molto diretta nelle sue affermazioni, aveva fatto notare ad «O» il suo disinteressamento nei confronti del gruppo a seguito della presentazione del progetto di ricerca. A questo era seguita una breve discussione tra i due che però si era risolta e chiarita subito. In seguito «O» ha messo di nuovo l'impegno iniziale nel proprio lavoro e questo gli è sicuramente valso la stima di «P» e degli altri.

A seguire troviamo gli elementi «B», «E», «I» ed «S» tutti con due preferenze ricevute ciascuno. Qualche riga su ognuno di loro.

Il piccolo gruppo interno ai Nitrocreativina¹⁰ composto da «B», «F» ed «M», che sono anche gli elementi più timidi, si conferma anche in questo psicogramma: «B» sceglie gli altri 2 elementi riceve reciprocamente la scelta di «F».

«E», a differenza delle numerose scelte avute nel sociogramma, qui ottiene soltanto 2 scelte, anche se si tratta, in entrambi i casi delle scelte preferenziali di «I» (per il loro legame di amicizia forte) e di «U» che conferma ad «E» la propria stima amicale oltre che professionale.

Anche «S» riceve due prime scelte ed entrambe confermano i legami forti che questo elemento ha instaurato con «U» e «P». Per quanto riguarda «U», il legame di amicizia preesistente è stato fondamentale, ma il rapporto amicale tra questi due elementi è andato rafforzandosi nel corso della ricerca: infatti «U», in giugno, non aveva dato ad «S» la propria prima scelta.

«I» riceve la prima scelta di «E» e la seconda scelta di «O».

Riguardando la gerarchia e la reciprocità delle scelte fatte dai membri «E», «I», «O» ed «U» possiamo confermare anche l'ipotesi per cui il piccolo gruppo maschile dei nitrocreativini abbia legato maggiormente e rafforzato i propri rapporti nel corso del periodo di ricerca.

Ovviamente, «A» non riceve, anche in questo caso, alcuna preferenza.

La seconda autovalutazione delle competenze (test del 16 ottobre 2007)

Come già accaduto in giugno, anche in occasione di questa ultima rilevazione, è stato chiesto ai membri del gruppo di valutare le proprie

competenze e quelle degli altri elementi, attribuendo un voto da 1 (negativo) a 6 (positivo) per 10 item assegnati.

A) Il gruppo valuta se stesso

Media di voto	Totale
Totale	4,5

La media totali dei voti di questa seconda valutazione è di poco inferiore alla prima: 4,5 contro 4,6.

Ancora una volta i nitrocreativini si danno una valutazione abbastanza elevata nel complesso (considerando il fatto che il massimo a loro disposizione era 6)

B) Il gruppo si valuta su ogni item

Media di voto	
item	Totale
capacità d'ascolto	4,6
capacità di collaborazione in team	4,6
capacità di mettersi in discussione	4,4
capacità di riuscire nei compiti	4,7
capacità di stabilire regole interne per il gruppo	3,9
capacità nelle ICT	4,5
preparazione teorica e metodologica	4,4
puntualità (nelle riunioni e nelle scadenze)	5,0
volontà di fare ricerca sociale	4,4
Totale complessivo	4,5

Guardando il dettaglio di ogni singolo item possiamo confrontare i dati raccolti in questa rilevazione con quelli di giugno e alla luce dei fatti

accaduti in questi mesi di ricerca, capire più approfonditamente le dinamiche del gruppo.

Per quanto riguarda i primi due item, entrambi leggermente superiori alla media generale (4,6), vediamo come il gruppo si autovaluti peggiorato rispetto a giugno. Nella prima valutazione, infatti, sia la "capacità di ascolto" che la "capacità di collaborazione in team" avevano una media complessiva maggiore di 5.

È interessante notare come la diminuzione della valutazione del secondo item sia frutto di capacità di dare voti più oggettivi da parte di tutti i nitrocreativini. In giugno, il periodo di maggior lavoro era ancora lontano e, probabilmente, le valutazioni degli studenti non avevano elementi sufficienti su cui appoggiarsi. Per questa rilevazione, invece, i nitrocreativina¹⁰ hanno avuto modo di lavorare più a stretto contatto e hanno capito che alcuni elementi non rientrano a pieno nel gruppo (come, ad esempio, «A» e «B»).

Per quanto riguarda i tre item successivi, non c'è differenza sostanziale (a parte un -0,2) per la "capacità di riuscire nei compiti". Di nuovo, l'item che ottiene la peggior votazione è la "capacità di stabilire regole interne al gruppo"; effettivamente tutto il gruppo si è sempre appoggiato alla leadership formale del coordinatore. I nitrocreativini hanno sempre coinvolto molto il coordinatore in tutte le loro attività, l'hanno sempre guardato come un punto di riferimento per ogni passo del loro lavoro.

Per il resto le valutazioni complessive restano molto simili a giugno (con qualche leggera flessione qua e là) a parte l'item "puntualità nelle riunioni e nelle scadenze", l'unico con un incremento notevole: da 4,5 a 5. La capacità dei nitrocreativini di riuscire, pur con periodi di grande impegno e lavoro, a consegnare sempre il materiale in tempo ha effettivamente influito sulla valutazione di tutti su questo item.

C) Ogni membro valuta il gruppo

Media di voto		
attore		Totale
A		4,5
B		4,8
E		4,5
F		4,4
I		3,8
M		4,5
O		4,9
P		4,3
S		4,8
U		4,5
Totale complessivo		4,5

Rispetto alla valutazione di giugno possiamo notare, da questi dati, un sostanziale livellamento delle valutazioni degli studenti. Tutte sono molto vicine alla media complessiva.

Sono 3 gli elementi che nel corso di quest' ultimo periodo di ricerca hanno migliorato la loro opinione nei confronti delle capacità e delle possibilità del gruppo. «B», «U» ma soprattutto «O» che da una votazione pari a 3,9, è arrivato in questo test a migliorare la propria opinione sul gruppo fino a 4,9. Un punto netto in più al gruppo nel suo insieme.

Dall'altra parte, alcuni membri che avevano valutato molto positivamente le capacità del gruppo di ricerca nel primo periodo, in questa rilevazione hanno cambiato la loro opinione e hanno assegnato valori minori.

Il caso più eclatante è «E» che da una votazione pari a 5,6 data in giugno, in ottobre assegna alle capacità del gruppo una media di 4,5. Quindi 1,1 punti in più frutto, secondo me, non tanto di minore fiducia di «E» nei confronti del gruppo quanto, di una sua capacità più oggettiva di assegnare valutazioni al gruppo.

Merita attenzione anche a valutazione di «I», la più bassa in assoluto rispetto alle altre. Anche in questo caso credo che questo sia il risultato di una valutazione più oggettiva di «I» nei confronti del gruppo. Mentre nella valutazione di giugno «I» aveva utilizzato tutti valori che oscillavano tra 4,1 e 4,9 in questo test ha assegnato anche valutazioni più basse per gli elementi valutati in modo peggiore.

D) Il gruppo valuta ogni membro

Media di voto	
attante	Totale
A	2,4
B	4,0
E	5,1
F	4,5
I	4,4
M	4,4
O	4,7
P	5,0
S	5,3
U	5,3
Totale complessivo	4,5

«A»: la valutazione complessiva per questo membro rispecchia il clima negativo di tutti il gruppo nei confronti di «A». Come ho cercato di sottolineare più volte in questo diario, «A» è stato l'elemento che ha disturbato di più i clima positivo del gruppo. Inoltre il gruppo ha percepito una mancanza di rispetto del soggetto nei confronti dell'insieme degli elementi. Le valutazioni di tutti nei confronti di «A» sono state particolarmente negative, come era prevedibile.

La valutazione di «B» è rimasta sostanzialmente uguale, recupera leggermente ma resta al di sotto della media complessiva del gruppo (4 per «B» contro 4,5 di media)

«E», «P», «S» ed «U» restano i membri che ottengono medie complessive di valutazione molto sopra la media generale. Questo conferma che il piccolo gruppo di nitrocreativini, oltre ad aver dimostrato più impegno e voglia di lavorare rispetto ad altri, viene riconosciuto da questi ultimi come in possesso delle reali capacità necessarie a portare avanti il lavoro di ricerca.

Le votazioni degli altri membri restano, sostanzialmente, invariate.

E) Ogni membro valuta se stesso ed il gruppo

Media di voto	attante										
attore	A	B	E	F	I	M	O	P	S	U	Totale complessivo
A	4,0	4,3	4,7	4,4	4,6	4,4	4,1	4,9	5,0	4,9	4,5
B	3,6	3,8	5,2	4,9	4,8	5,2	4,6	5,1	5,3	5,8	4,8
E	2,0	4,2	4,8	4,7	4,8	4,3	4,8	5,0	5,0	5,0	4,5
F	2,3	3,6	5,2	4,4	3,9	4,7	4,7	5,1	5,6	4,8	4,4
I	2,4	3,2	4,2	3,6	4,2	3,6	4,2	3,8	4,0	4,3	3,8
M	2,3	3,6	5,3	4,7	4,4	3,9	4,8	5,3	5,9	5,1	4,5
O	1,0	5,6	5,8	4,6	4,9	4,6	5,3	5,4	6,0	5,9	4,9
P	1,9	3,9	5,1	4,1	3,0	4,0	5,2	5,0	5,7	5,6	4,3
S	2,3	4,1	5,7	4,8	4,6	4,8	4,6	5,8	5,9	5,9	4,8
U	2,2	4,2	5,3	4,4	4,7	4,4	4,9	4,7	5,0	5,3	4,5
Totale complessivo	2,4	4,0	5,1	4,5	4,4	4,4	4,7	5,0	5,3	5,3	4,5

«A» ha, all'incirca, confermato le votazioni date in giugno. Fanno eccezione le votazioni complessive data ad «O», «P», «U» ed «S»; per il primo una valutazione peggiorata rispetto a giugno (4,1 contro 4,9). A tutti gli altri, invece, viene riconosciuto l'impegno speso in questi mesi di ricerca con un incremento positivo nelle valutazioni complessive.

Anche la propria valutazione è peggiorata anche se resta comunque molto alta rispetto alle medie assegnata ad «A» dal resto del gruppo (Anche la propria valutazione è peggiorata anche se resta comunque molto alta rispetto alle medie assegnata ad «A» dal resto del gruppo (si autovaluta

con una media di 4, i nitrocreativini non risparmiano voti anche molto inferiori).

«B» valuta invece il gruppo positivamente; tutti i membri del gruppo presentano capacità migliori rispetto al test fatto a giugno. Soltanto «A» (che viene valutato peggio rispetto alla prima rilevazione) ed esse stessa (voto complessivo uguale) sembrano essere i membri che non sono riusciti ad implementare le proprie capacità durante questi mesi di ricerca.

Anche le valutazioni di «E» seguono la tendenza di voto già indicata in precedenza: valutazione particolarmente negativa per «A», valutazioni molto positive per «P», «S», «U» e per se stesso ovvero, per coloro che hanno investito di più nel lavoro.

«E» comunque, assegna valutazioni molto alte anche per il resto del gruppo ed in particolare, le differenze fra tutti (eccetto «A») non sono molto ampie, quasi ad indicare che il gruppo ha buone capacità ed è, all'incirca allo stesso livello.

Rispetto al test fatto a giugno però, «E» non utilizza valutazioni maggiori di 5 mentre, nella prima rilevazione, lo stesso voto era tra i più bassi. Credo che questo indichi una capacità maggiore di «E» di assegnare valutazioni più oggettive, relativamente alle capacità dei nitrocreativini, rispetto a quattro mesi precedenti.

Anche per «F» si può fare dire lo stesso che per «E»: le capacità di valutazione del gruppo e delle sue capacità sono migliorate. Anche per questo elemento «A» merita una valutazione negativa, molto al di sotto della media generale, «E», «P» ed «S» superano, invece, la media generale. Unica differenza rispetto alle situazioni valutate fino ad ora: «I» che viene valutato non molto positivamente rispetto alla media generale. Il

3,9 assegnato da «F» assieme al 3,0 assegnato da «P» sono le valutazioni peggiori date a questo elemento.

Per quanto riguarda «I», anche in questo caso, come già avvenuto a giugno, le sue valutazioni non superano mai la soglia del 4,2; quindi al di sotto della media complessiva. A suo giudizio, i membri che possiedono le migliori capacità all'interno del gruppo sono «E», «O», «U» ed «S». A questi aggiunge se stesso, pareggiando il proprio voto complessivo a quello di «E».

L'impegno maggiore nel lavoro di ricerca dei 4 membri già citati viene riconosciuto anche da «M» che assegna a questi elementi votazioni complessive molto alte. In particolare, secondo «M» è «S» l'elemento con le capacità migliori per fare da traino al gruppo di ricerca.

A differenza delle valutazioni di giugno, questa volta «M» assegna a tutti i membri (eccetto «S», appunto) voti complessivi minori.

Il membro «O» è sicuramente il più "estremo" nella valutazione dei nitrocreativini: assegna il voto più basso in assoluto (1 ad «A») così come assegna voti molto alti a coloro che, effettivamente, hanno lavorato sulla ricerca in modo determinante: «S» riceve un 6 pieno complessivo, «U» leggermente sotto (5,9), 5,8 per «E». Anche la propria valutazione è molto alta e molto al di sopra della media («O» si autovaluta nel modo migliore rispetto a tutte le valutazioni che riceve).

«P» al contrario di «O» utilizza votazioni molto basse, in generale, rispetto alla media complessiva del gruppo e rispetto anche alle valutazioni utilizzate a giugno. Valutazioni assolutamente negative per «A» (1,9) e per «I» (3). La stima per il membro «S» viene confermata anche in questa sede:

l'elemento ottiene la valutazione complessiva migliore rispetto a tutto il gruppo.

La stima reciproca tra «P» ed «S» viene confermata anche da quest'ultimo elemento che assegna a «P» le valutazioni migliori assieme a se stessa, ad «U» e ad «E»; viene di nuovo confermato il voto molto basso ottenuto da «A».

Infine anche per «U» vale, in generale, lo stesso discorso fatto per gli altri elementi: per se stesso, «P», «S», «E» voti superiori rispetto alla media generale; a questo gruppo «U» aggiunge anche «O» ed «I», considerati parimenti in grado di sfruttare le proprie buone qualità a vantaggio della ricerca.

Nel complesso le valutazioni dei nitrocreativini rispecchiano a pieno la condizione contemporanea al momento di rilevazione e quindi anche al periodo conclusivo della ricerca.

Elementi chimici indissolubili

Pensieri "in ombra"

Al termine di questo percorso di ricerca ci troviamo di fronte ad un gruppo di validi ricercatori che sono riusciti a diventare tali coltivando, contemporaneamente, un prezioso rapporto di amicizia.

Gli elementi che a marzo formavano un *miscuglio chimico eterogeneo*, oggi, dopo quasi 8 mesi di lavoro hanno dato vita ad una formula nuova, capace di creare ma soprattutto capace di unirsi indissolubilmente: Nitrocreativina¹⁰ (Nc¹⁰), un insieme in cui le caratteristiche dei singoli elementi non sono più distinguibili ma si mischiano per originare vera *chimica creativa*.

«A» purtroppo, è l'unico elemento che "stona" di fronte alla filosofia dei nitrocreativini; non è riuscito a cogliere lo spirito di Nc¹⁰ e soprattutto non è riuscito a cogliere tutte le qualità positive che questo gruppo ha originato e che hanno arricchito ogni singolo elemento.

«B», ha fatto prevalere la propria timidezza di fronte al gruppo. Per questo non è riuscita ad esprimere a pieno le proprie capacità e non ha permesso agli altri di cogliere le proprie peculiarità; non si è dedicata costantemente alla ricerca e a Nc¹⁰.

«E» è stato una delle colonne portanti, un elemento senza il quale la reazione chimica da cui è nata Nc¹⁰ non sarebbe stata possibile. Tutto il gruppo gli ha riconosciuto, fin da subito, le capacità di organizzare il gruppo, di lavorare per raggiungere i propri obiettivi.

«F» è l'elemento che non riesco, ancora oggi, a definire in modo chiaro. Si è impegnata, non ha mai fatto assenze, né ritardi e questo ha giovato anche a tutto il gruppo. Ma nel momento in cui c'era da assumersi maggiori

responsabilità, da impegnarsi un po' di più, da lavorare anche oltre la riunione settimanale non si è mai esposta più di tanto. Nonostante ciò e nonostante il carattere timido, è riuscita lo stesso a fare da elemento di legame (amicale) per molti altri nitrocreativini. Per questo risulta ugualmente ben integrata.

«I» ha fatto un buon lavoro sia per le proprie doti personali, sia perché ha affrontato il lavoro assieme ad «E». Il loro legame di amicizia (che preesisteva al gruppo di ricerca) esce più forte da questo periodo di lavoro.

Anche «M» è riuscita rendere la propria personalità indispensabile al gruppo (come hanno fatto del resto tutti gli altri, a parte qualche eccezione). Questo elemento, introverso a primo impatto, è riuscito a guadagnarsi, forse anche per il suo carattere timido, la fiducia implicita di tutti gli elementi di Nc¹⁰.

«O» con il suo carattere estroverso ha conquistato il gruppo fin dalla prima riunione. Nonostante il periodo precedente all' estate, quando ha trascurato parte del lavoro di ricerca e dei nitrocreativini, è riuscito a guadagnarsi tutta la fiducia del gruppo sia dal punto di vista professionale che da quello amicale.

«P» ha legato la sua centralità nel gruppo alla presentazione del progetto di ricerca. In seguito, il suo carattere molto estroverso ed il suo essere molto diretta nell' esposizione dei propri pensieri non le hanno fatto guadagnare le simpatie di tutti. I nitrocreativini però, hanno saputo valutare oggettivamente le capacità di «P» e le hanno riconosciuto il merito di essere stata elemento indispensabile alla conclusione della ricerca.

«S» è parte delle colonne portanti di questo gruppo. Ha lavorato moltissimo per riuscire a portare a termine il lavoro nel migliore dei modi in ogni sua parte. Possiede realmente le capacità per accompagnare tutto il gruppo di ricerca verso il raggiungimento dei propri obiettivi.

«U» è la vera sorpresa di Nc¹⁰. È uno di quegli elementi che, inizialmente timido, riesce poi a far esplodere le proprie capacità, la propria voglia di fare gruppo e di stare in mezzo ad esso. Tutto il gruppo l'ha riconosciuto come elemento prezioso, sia in termini professionali, sia in termini personali.

Appendice 1

Tabella totale presenze

Elemento	% totale presenze
<i>A</i>	53,5 %
<i>B</i>	79,5 %
<i>E</i>	84 %
<i>F</i>	100 %
<i>I</i>	79 %
<i>M</i>	74 %
<i>O</i>	89 %
<i>P</i>	92 %
<i>S</i>	88,5 %
<i>U</i>	78 %

