



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**Facoltà di Scienze della Comunicazione**  
**Analisi delle dinamiche di gruppo: sociometria, etnografia e**  
**analisi delle competenze**  
**Prof. Domenico De Masi, dr. Giulio Marini**  
**a.a. 2006-07**

Gruppo: Sincreti.com  
Coordinatore: Riccardo Benvenuti («Y»)  
Aiuto coordinatore: Eleonora Busico («X»)

**Tabella delle presenze aggiornata**

<b>Componente</b>	<b>Tot. Presenze alle riunioni</b>
<b>A</b>	53,3%
<b>E</b>	66,6%
<b>C</b>	80%
<b>D</b>	86,6%
<b>M</b>	73,3%
<b>P</b>	46,6%
<b>R</b>	86,6%
<b>N</b>	80%
<b>I</b>	86,6%

## Introduzione

Questo documento nasce come altri ogni anno al fine di rendere indelebile lo sforzo e il desiderio di crescere insieme alla cattedra di "Sociologia del lavoro".

Questo sforzo, corrisponde ad un contratto pedagogico reale, che nel sito della cattedra è brevemente ma esaustivamente così definito :

*" L'attività della cattedra di Sociologia del lavoro ha il dovere di insegnare la disciplina che gli è affidata; gli Allievi hanno il dovere di apprendere. Il Professore, inoltre, ha il dovere di constatare il grado di quest'apprendimento e certificarlo allo Stato tramite il voto finale. Su questo arido ordito burocratico può essere tessuta una trama pedagogica ripetitiva, banale, demotivante o una trama ricca di novità, emozioni e creatività. Il nostro cammino dura nel tempo. Durante il percorso man mano il gruppo si amalgama; la sua dinamica si arricchisce di conflitti e di solidarietà; la sua vitalità cresce o si smorza; il suo sbocco finale è connotato da soddisfazione o delusione."*

Certo è che la qualità delle ricerche e l'approccio al lavoro di gruppo è mutato nel tempo, ma pensando ai "Sincretici" e pensando alle caratteristiche che ogni gruppo dovrebbe avere per definirsi tale, ho appurato che dei buoni risultati sono stati raggiunti.

Sappiamo che le caratteristiche principali di ogni gruppo sono:

- \* L'integrazione (bassa conflittualità)
- \* La socializzazione (apprendimento di regole e comportamenti legati al ruolo sociale)
- \* L'interdipendenza (esprime tensione tra cooperazione e competizione)
- \* La differenziazione (assegnazione di ruoli diversi)

Rapportando questo al gruppo Sincreti.com possiamo dire che la conflittualità è stata gestita in maniera ottimale nel corso dell'anno e non ha mai pregiudicato il raggiungimento degli obiettivi.

E' stato quindi, quello dei "Sincretici" un gruppo maturo che ha saputo regolarsi e definire ruoli in maniera abbastanza rapida e funzionale.

La competizione non è quasi mai appartenuta al metodo di lavoro che il gruppo ha scelto, ma una sana collaborazione ha distinto sicuramente i più volenterosi.

In definitiva possiamo dire che il risultato finale ha corrisposto quasi per tutti ad una soddisfazione, una gioia e non di meno importanza, un lavoro portato a termine, siglato in una ricerca, in un book come ricordo di una attività sicuramente faticosa ma non meno ricca e stimolante.

Il gruppo Sincreti.com è stato un gruppo Demasiano? Sono emersi quegli elementi tipici e distintivi di un gruppo ozioso a metà strada tra gioco e lavoro?

Ebbene sì, molto sembra avvicinare il gruppo dei Sincretici con altri gruppi della tradizione creativa. A loro modo l'affiatamento e l'abnegazione sono stati motori permanenti dell'attività del gruppo ed il gioco ed il lavoro si sono spesso confusi in un piacere di comunione. Certo ci sono stati momenti in cui il gruppo ha ecceduto in gioco e ha peccato di lassismo e questo ha lasciato dei segni importanti per il proseguo del lavoro ma non si può non esprimere una sincera soddisfazione per il clima che molto spesso ha accompagnato il gruppo.

All'inizio l'euforia era forse eccessiva, carica di aspettative e maggiormente orientata al gioco, alla curiosità di conoscersi e di stare insieme, con il tempo, con gli errori, si è capito che il lavoro era il solo e reale luogo dell'appagamento di tutti e si è riusciti a creare un giusto mix tra questi due importanti momenti.

Il gruppo Sincreti.com ha dimostrato se mai ce ne fosse stato bisogno che i metodi fin qui utilizzati per la didattica sono, non solo efficaci, ma soprattutto la migliore via da perseguire per sfuggire dalla spesso demotivante carriera universitaria.

Coordinatore  
Riccardo Benvenuti

## **Gruppo di ricerca Sincreti.com**

**A  
E  
C  
D  
M  
P  
R  
N  
I**

### **Premessa**

Scopo del diario di bordo è evidenziare cosa sia accaduto, durante l'intero periodo di studio, all'interno del gruppo Sincreti.com.

Inizialmente il gruppo si componeva di nove studenti, ma all'indomani del primo step, vale a dire la consegna del progetto nel mese di giugno il ricercatore A, studente erasmus, ha lasciato il gruppo per andare a frequentare la scuola di Ravello e a fine agosto è ritornato nel suo paese di origine, il Brasile, inoltre nella fase finale, cioè da fine settembre anche la ricercatrice P ha lasciato l'Italia per un soggiorno di studio a Londra dal quale tornerà a dicembre, vale a dire dopo la consegna finale della ricerca e dopo la presentazione della stessa.

Ho seguito il percorso di questi studenti osservando le dinamiche dei loro rapporti di gruppo, cercando di evidenziare alcuni atteggiamenti e cercando di capirne il motivo.

Il mio ruolo di ombra, a me stessa all'inizio un po' oscuro, è stato supportato da tre strumenti di rilevazione: osservazione partecipante, rilevazioni sociometriche e psicometriche e test di autovalutazione.

L'osservazione partecipante è consistita nel partecipare alle riunioni del gruppo, osservandone i comportamenti, gli atteggiamenti, il livello di interesse, le interazioni, senza prendere parte attiva e senza intervenire mai all'interno delle conversazioni.

La mia osservazione era finalizzata alla stesura di un verbale per ogni riunione; verbali che si sono modificati nel tempo mano a mano che il lavoro degli studenti proseguiva e io capivo come meglio potevo utilizzare questo strumento di osservazione.

I primi verbali, fino alla presentazione del progetto, apparivano come fedeli ricostruzioni ciò che accadeva in riunione: chi parlava, chi diceva cosa a chi, chi arrivava in ritardo o in anticipo. Appuntavo e riportavo ogni evento, anche il più insignificante.

Ma a metà anno ho decisamente modificato lo stile dei verbali, dietro consiglio del coordinatore, e ho iniziato a elaborare mie interpretazioni sul gruppo alla luce di ciò che si verificava in riunione, avendo così un quadro più completo della situazione di gruppo che non si limitasse unicamente alle due ore di incontri settimanali.

Come già detto, durante le riunioni, la mia era una partecipazione molto sottile e discreta per evitare di influenzare anche minimamente i comportamenti degli studenti.

Un secondo strumento di cui mi sono avvalso è consistito nelle rilevazioni sociometriche e psicometriche al fine di individuare all'interno del gruppo, il leader funzionale e il leader emotivo.

Con questo metodo si può evidenziare la struttura di un gruppo; gli studenti hanno dovuto indicare le loro preferenze individuali rispondendo a due domande per le quali erano previste un massimo di tre preferenze e un minimo di una, numerate per importanza.

La rilevazione sociometrica, finalizzata ad individuare il leader funzionale, è consistita nel porre a ognuno la seguente domanda:

Con chi vorresti lavorare?

La rilevazione psicometrica, finalizzata ad individuare il leader emotivo, è consistita nel domandare a ciascuno:

A chi confideresti un fatto personale?

Le leadership funzionale ed emotiva così individuate, grazie al metodo della sociometria di Moreno, sono state rappresentate graficamente rispettivamente con sociogrammi e psicodrammi.

Terzo e ultimo strumento di rilevazione da me utilizzato è stato il test di autovalutazione che evidenzia la considerazione che ogni singolo componente ha di se stesso, del gruppo e la stima che il gruppo ha per ogni suo componente.

## **Il primo incontro**

Il 28 marzo 2007 alle ore 19:00 in aula B1 si sono riuniti per la prima volta 9 studenti, 6 ragazze e 3 ragazzi, ognuno con le proprie esperienze, il proprio bagaglio culturale, il proprio carattere e le proprie personali motivazioni che li hanno portati alla decisione di imbarcarsi in quest'avventura.

Il gruppo si dimostra fin dall'inizio estremamente composito e la diversità dei membri del gruppo è supportata dalla diversa provenienza del paese di origine: **A** è uno studente erasmus proveniente dal Brasile,

**M** è una ragazza rumena laureatasi nel suo paese e venuta in Italia da un paio d'anni per prendere una seconda laurea in Scienze della comunicazione nel nostro paese, **R** nata e cresciuta in Germania fino ai 19 anni e poi trasferitasi a Roma, **E** è un ragazzo molisano con fiere origini partenopee, **D** è una allegra ragazza pugliese proveniente da Manduria, la città del buon vino rosso, **C**, **I** e **N** sono gli unici romani e infine **P** di Matera, assente alla prima riunione, è entrata a far parte del gruppo dalla terza riunione.

Dalla prima riunione emerge subito come gli studenti abbiano scelto questo gruppo non per orario e giorno a loro congeniali ma perchè già conoscevano di vista gli altri partecipanti e hanno quindi preferito inserirsi in un contesto in cui già conoscessero qualcuno.

Tutti sono sembrati alquanto motivati a realizzare un buon lavoro e ad apprendere qualcosa di nuovo anziché studiare un esame per una sola settimana e poi passare ad altro, e soprattutto molto curiosi di capire cosa li attenderà in questa avventura.

### **Le riunioni successive**

Gli incontri successivi furono contraddistinti da un'atmosfera diversa e via via sempre più informale; aumentava la confidenza tra gli studenti di pari passo con una maggiore familiarità con il progetto che si apprestavano ad affrontare. Stavano instaurando un rapporto confidenziale che andava oltre la semplice attività del gruppo, parlavano molto delle loro vicende personali, si scambiavano opinioni e suggerimenti su corsi da seguire, esami da sostenere, professori a cui chiedere la tesi, libri da leggere, locali da frequentare.

L'iniziale affiatamento e la voglia di fare si convogliava nella scelta del nome del gruppo, che indichi la loro identità; su questo argomento si sviluppa un confronto disteso e costruttivo non soltanto in sede di riunioni ma anche via e-mail.

Il fine è quello di scegliere un nome che metta in risalto le diverse componenti culturali che costituiscono il gruppo: da nove ragazzi pieni di risorse, nove caratteristiche diverse, nove influenze culturali, nasce Sincreti.com.

Il nome Sincreti.com è nato dall'unione di un concetto, SINCRETICO, e un suffisso, COM, divisi da un punto che rinvia a un tipo particolare di comunicazione, quella che si serve, che contatta e ricerca sul web.

Studi di antropologia culturale individuano il concetto Sincretico come parola chiave per capire la trasformazione che sta avvenendo nel processo di globalizzazione-localizzazione in atto che coinvolge, sconvolge e travolge i tradizionali modi di produrre cultura, consumo e comunicazione.

Tale termine sottolinea un modello di contaminazione, commistione e rimasticatura che, come un grande frullatore, investe e rimodella culture, codici, livelli alieni e familiari, che arrivano da ogni parte geografica.

Un altro senso, culturale, a cui gli studenti hanno fatto riferimento parlando di sincretismo emerge dall'incontro di popoli diversi che, portatori di differenti trame etnoculturali, venendo in contatto creavano una cultura mulatta e interetnica frutto della conciliazione, miscelazione e giustapposizione di elementi.

Il suffisso COM si riferisce alla comunicazione attraverso il web, allo scorrere simultaneo di codici, icone, grafismi, linkaggi, passaggi logici e linguistici e al loro assemblaggio disordinante che ne favorisce un uso multilinguistico, multilineare e multiprospettico.

Quindi identità del gruppo, identità sincretica.

L'utilizzo di tali termini per il nome del gruppo di ricerca deriva dalla particolare circostanza di essere un gruppo che si avvale dell'apporto di culture diverse essendone i componenti provenienti dal Brasile, dalla Romania, avendo origini tedesche, e naturalmente italiane, salentine e romane in particolare.

Roma il contesto della ricerca e la sede della Sapienza, l'università che la ospita.

Data questa particolare circostanza, sarebbe possibile parlare sei lingue differenti, o addirittura otto contandone i dialetti sicuramente rilevanti parlando di discriminanti culturali.

La commistione si è verificata anche naturalmente tra inclinazioni, visioni, approcci e competenze differenti, che si sono tradotti nei vari contributi e stimoli che ciascuno dei membri ha apportato nel lavoro in gruppo.

Ognuno dei compiti, dalla gestione dei contatti, della veste grafica, dei testi, al coordinamento e alla supervisione, è stato ripartito tra le persone del team, che nel frattempo si è ritrovato a prendere contatto diretto con il mondo delle imprese che andava a studiare e a imparare a svolgere un lavoro di tesi e soprattutto di vera e propria ricerca.

Con questi presupposti, il gruppo si trova ad affrontare la prima importante fase della ricerca: la scelta dell'oggetto d'indagine con il relativo campo d'indagine.

La cattedra di Sociologia del lavoro ha messo i gruppi, da poco costituiti, di fronte ad uno studio comparativo della creatività nelle agenzie pubblicitarie.

Dopo una prima fase di raccolta d'informazioni sulle maggiori agenzie pubblicitarie in Italia e sul loro livello di uso della creatività nello svolgimento del loro lavoro sono state scelte le agenzie Leo Burnett e l'agenzia Mignani Pintér Galbiati s.r.l

La ricerca ha avuto come obiettivo quello di studiare gli aspetti organizzativi di suddette agenzie. Un particolare riferimento alla sfera della creatività che da anni occupa un posto centrale negli studi e nelle ricerche del professor De Masi. gli oggetti dello studio.

Gli studenti si sono impegnati a ricoprire il ruolo di un vero e proprio team di ricerca, scendendo sul campo e confrontandosi con gli attori reali del mercato pubblicitario.

In seguito ad un'attenta analisi delle agenzie presenti sul mercato e operanti sul territorio italiano, la scelta si è focalizzata sui due oggetti di studio che meglio potevano soddisfare le esigenze di creatività e concretezza.

Fin dall'inizio è emerso come gli studenti mancassero di un'adeguata preparazione metodologica così il coordinatore ha deciso, a tale proposito, di partire dall'abc della metodologia, descrivendo e spiegando loro ogni singolo elemento procedurale: cos'è un oggetto d'indagine, cos'è un campo d'indagine, cos'è e come si costruisce un paradigma di riferimento, cos'è un'ipotesi e come si costruisce, cosa sono un modello descrittivo ed esplicativo, quali gli strumenti di ricerca e come essi vanno utilizzati. Per dare inizio al lavoro di approfondimento delle conoscenze del gruppo, in merito all'oggetto d'indagine scelto dalla Cattedra, per far vedere loro cos'è una ricerca e come costruire il loro paradigma di riferimento, il coordinatore ha invitato il gruppo alla lettura di alcuni testi.

## **Il progetto di ricerca**

Scelte le agenzie su cui concentrare lo studio, il gruppo avvia la fase di raccolta di materiale.

Nella fase di scouting si sono attraversati i seguenti step di lavoro:

1. Durante i primi incontri si è discusso principalmente delle lezioni del prof. De Masi che si sono svolte nei mesi precedenti e contestualmente al lavoro di gruppo; in questa fase iniziale infatti sono state chiarite le teorie che hanno accompagnato gli studenti durante il nostro percorso.
2. Il concetto di creatività in seguito è stato approfondito rispetto all'esperienza di alcuni gruppi creativi (es. il gruppo Fermi). Il gruppo ha approfondito la conoscenza del paradigma post-industriale, considerato la base di partenza per la ricerca.

3. Successivamente il coordinatore ha indicato alcuni libri da leggere singolarmente in merito alla tematica della pubblicità e sono state fatte ricerche su internet sul tema in questione. In seguito l'attenzione si è focalizzata sulla scelta del campo d'indagine. Dopo una rapida raccolta di dati e materiali relativi alle varie agenzie pubblicitarie la preferenza si è indirizzata sulla Leo Burnett e sulla Mignani Pinter Galbiati.
4. La fase di scouting ha visto gli studenti impegnati nel cercare dati e materiali riguardanti le due agenzie. In particolare hanno puntato l'attenzione verso la situazione italiana, i pareri in merito dei maggiori esperti di pubblicità e le ricerche in merito allo stato di salute della creatività pubblicitaria italiana.
5. Dopodiché hanno stabilito i contatti con agenzie e hanno inoltrato delle interviste libere a dei responsabili delle rispettive organizzazioni.
6. All'interno del progetto sono state tracciate le ipotesi guida e le ipotesi di lavoro, sulla base delle quali è avvenuta la costruzione dei modelli.

Questo periodo iniziale si conclude a giugno con la consegna e presentazione del progetto di ricerca.

### **La ricerca**

La fase successiva della ricerca è stata svolta attraverso uno studio degli studenti alle diverse attività in cui sono impegnate le due agenzie, ad una somministrazione di questionari ai dipendenti e a due interviste a Marco Mignani, direttore della Mignani Pinter Galbiati e a Franco Moretti, chief art director della Leo Burnett.

Tale stadio di rilevazione e osservazione del campo d'indagine, per la convalida o meno delle ipotesi iniziali di lavoro, termina a settembre quando due studentesse si recano a Milano per la realizzazione delle interviste e per la somministrazione dei questionari. La fase finale della ricerca, nel mese di ottobre è servita all'interpretazione dei dati raccolti e alla stesura del rapporto finale, nel quale sono stati presentati i risultati ottenuti e la validità delle ipotesi formulate all'inizio della ricerca.

Ho voluto esporre le fasi di realizzazione della ricerca per poter stabilire una relazione tra esse e le dinamiche di gruppo che si sono venute strutturando. Ho analizzato tali rapporti attraverso due rilevazioni socio-psicometriche e una di autovalutazione nella fase di progettazione della ricerca e, un'altra

rilevazione socio-psicometrica e un'altra di autovalutazione nella fase di interpretazione dei dati e stesura del rapporto finale della ricerca stessa.

## **Le dinamiche di gruppo**

Perché un gruppo funzioni bene è necessario che siano presenti due tipi di leadership, quella socio-emozionale e quella centrata sul compito o funzionale. Il leader socioemozionale è centrato sulle relazioni e mostra molta considerazione per i bisogni emotivi dei membri del gruppo; allenta le tensioni se vi sono conflitti; chiede opinioni e suggerimenti; è amicale; fornisce spiegazioni; cerca di mostrarsi d'accordo con i singoli, creando così un clima armonioso e di cooperazione nel gruppo. Il leader centrato sul compito o funzionale ha come costante preoccupazione il raggiungimento da parte del gruppo dei suoi scopi e, sa portare avanti con successo il lavoro richiesto dal compito sul quale è centrato l'interesse del gruppo.

Ha conoscenze specifiche per la realizzazione del compito; emette molti comandi; spinge i membri del gruppo a rispettare regole e procedure, che spesso è lui stesso a proporre; riceve richieste di indicazioni. Gli altri membri possono sia accettare la sua leadership, sia manifestare nei suoi confronti tensione e antagonismo, che può creare un clima di ostilità.

In pratica, il leader socio-emozionale si caratterizza per una leadership democratica; quello funzionale si contraddistingue per una leadership autoritaria.

Ogni gruppo è caratterizzato da dinamiche di gruppo, ovvero il modo in cui il gruppo stesso, inteso come insieme di personalità diverse e a volte contrapposte, è strutturato e funziona sulla base delle interazioni tra i singoli membri. Durante un'attività lavorativa, tali dinamiche si concretizzano in rapporti di simpatia e antipatia e nel lavorare bene insieme ad alcune persone rispetto ad altre. Tali processi consentono di rilevare e comprendere i rapporti di leadership, di conflitto; di incidere sulla percezione di se stessi rispetto ad altri; di valutare la propria e altrui attività di lavoro. Arrivati a questo punto del diario, saranno illustrate le dinamiche che hanno caratterizzato il gruppo Sincreti.com, scaturite dall'analisi dei dati rilevati dalla somministrazione di sociogrammi, psicogrammi e test di autovalutazione. La somministrazione dei test socio-psicometrici è avvenuta in tre momenti cruciali per l'attività svolta dai gruppi demasiani: marzo (loro primo incontro); giugno (consegna del progetto di ricerca); ottobre (consegna del report). La rilevazione tramite test di autovalutazione è avvenuta solo in due momenti: giugno e ottobre. Nel rappresentare i risultati delle varie rilevazioni, effettuate nel corso dell'anno, non utilizzerò i nomi dei

ricercatori, ma delle lettere dell'alfabeto. La scelta dei simboli non è stata del tutto casuale, poiché ho deciso di utilizzare le vocali per rappresentare i membri maschili del gruppo e, le consonanti per la parte femminile.

### La prima rilevazione sociometrica: marzo

Questa prima rilevazione è stata effettuata durante il primo incontro: 28 marzo 2007.

All'inizio gli studenti si sono mostrati un po' disorientati dal momento che non possedevano elementi che potessero guidarli nell'esprimere una scelta ragionata e in più non ricordando reciprocamente i propri nomi si sono aiutati consultando l'elenco con i nominativi del gruppo. Durante questa prima rilevazione **P** risulta assente ragion per cui non ha ricevuto nessuna scelta.

*La struttura di gruppo presentata è stata rilevata con il sociogramma somministrato durante la prima riunione il 28 marzo 2007*

	A	E	C	D	M	P	R	N	I	tot scelte effettuate
A					3		1	2		3
E			2		3			1		3
C		3		2				1		3
D	3				1		2			3
M				3			1		2	3
P				2			3	1		3
R	2	3		1						3
N	2	3	1							3
I	1		2					3		3
Tot scelte ricevute	4	3	3	4	3	0	4	5	1	
tot in prima	1	0	1	1	1	0	2	3	0	
tot in seconda	2	0	1	2	0	0	1	1	1	
tot in terza	1	3	1	1	2	0	1	1	0	

legenda	
1	prima scelta
2	seconda scelta
3	terza scelta



M. C'è da sottolineare il fatto che essendo stata assente alla prima riunione, P non ha ricevuto nessuna preferenza.

E, C ed M hanno ricevuto un totale di 3 preferenze ma con delle differenze notevoli:

E le ha ricevute tutte in terza;

C ne ha ricevuta 1 per ogni ordine;

M ne ha ricevute 1 in prima e 2 in terza.

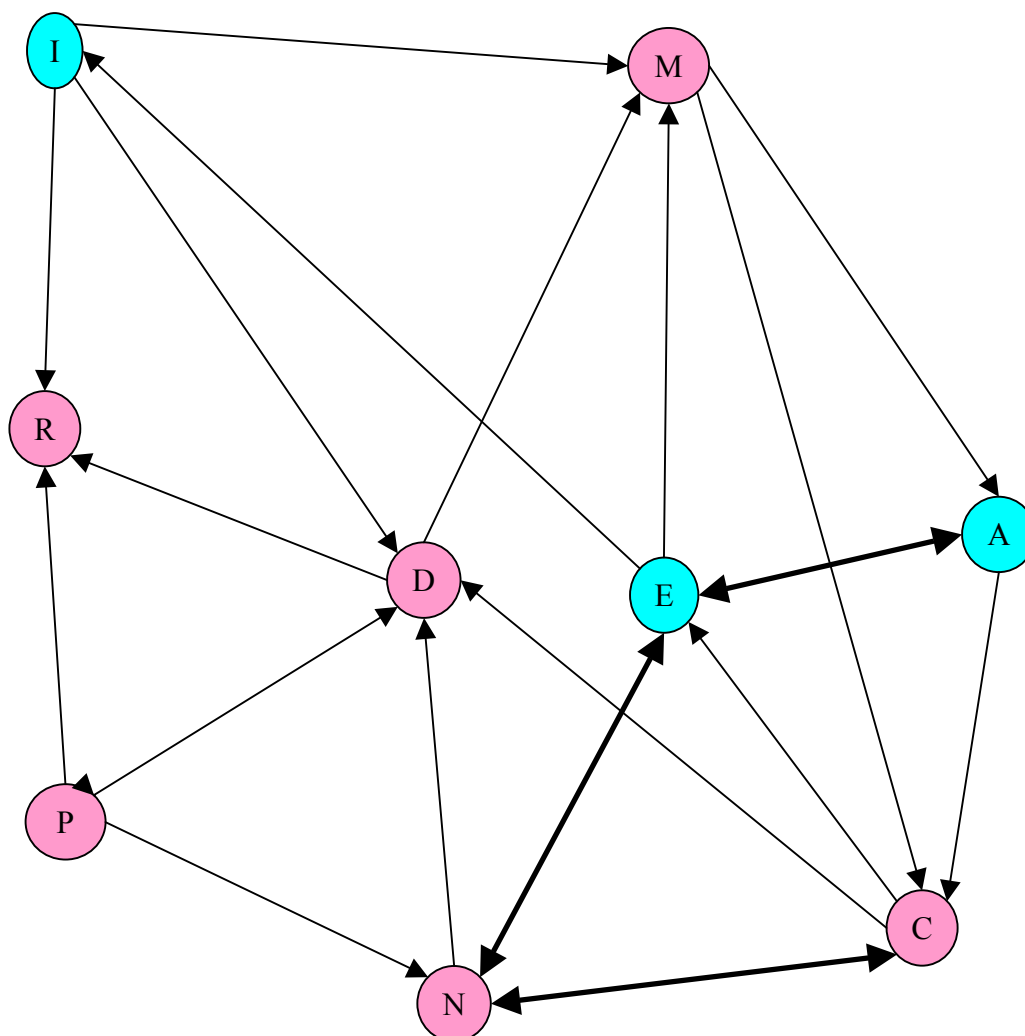
### La prima rilevazione psicometrica: marzo

*La struttura di gruppo presentata è stata rilevata con lo psicogramma somministrato durante la prima riunione il 28 marzo 2007*

	A	E	C	D	M	P	R	N	I	tot scelte effettuate
A		2						1		2
E	3		2						1	3
C		3		2				1		3
D					1		2			2
M	3	1						2		3
P				1			3	2		3
R										0
N		1	2	3						3
I				2	3		1			3
Tot scelte ricevute	2	4	2	4	2	0	3	4	1	
tot in prima	0	2	0	1	1	0	1	2	1	
tot in seconda	0	1	2	2	0	0	1	2	0	
tot in terza	2	1	0	1	1	0	1	0	0	

legenda	
1	prima scelta
2	seconda scelta
3	terza scelta

*A chi confideresti un fatto personale?*



La rilevazione psicométrica evidenzia le scelte di carattere affettivo; ed è indubbio che le caratteristiche richieste nel lavoro non sono le stesse richieste nei rapporti affettivi.

Così si delineano delle differenze rispetto alla configurazione che il gruppo aveva assunto in merito alla rilevazione sociometrica.

Da notare come in questo caso **A** e **D** si sono avvalsi dalla facoltà di esprimere meno di 3 scelte; mentre addirittura **R** si è rifiutata di scegliere.

Tre sono i leader emotivi che emergono con 4 preferenze seppur con debite differenze:

**E** ottiene rispettivamente 2 scelte in prima, 1 in seconda e 1 in terza;

**D** riscuote 1 una in prima, 2 in seconda e 1 in terza;

**N**, che si è rivelata essere il leader funzionale così come si evince dal sociogramma con ben 5 preferenze, riscuote anch'essa 4 preferenze, di cui 2 in prima e 2 in seconda.

In questo caso le scelte reciproche sono solo 3: **N** e **E**, **E** e **A**, **N** e **C**.

Anche nello psicogramma **I** riceve una sola preferenza.

**P** non ne riceve nessuna perché assente alla riunione.

Ricevono 2 scelte:

**A** con entrambe in terza;

**C** con entrambe in seconda;

**M** ne riceve 1 in prima e 1 in terza.

Infine **R** ne riceve 3, una per ogni ordine.

## La seconda rilevazione sociometrica: giugno

Questa seconda rilevazione è stata effettuata all'indomani della consegna del progetto e della relativa discussione. In questo periodo gli studenti hanno avuto modo di stare molto a contatto gli uni con gli altri e quindi di conoscersi meglio; hanno dovuto affrontare varie problematiche connesse all'elaborazione del progetto e alla realizzazione del loro sito web.

Si sono trovati per la prima volta ad affrontare temi e questioni totalmente nuovi e per di più si sono trovati ad affrontare la necessità non solo di fare un buon lavoro individuale ma e soprattutto un buon lavoro di gruppo.

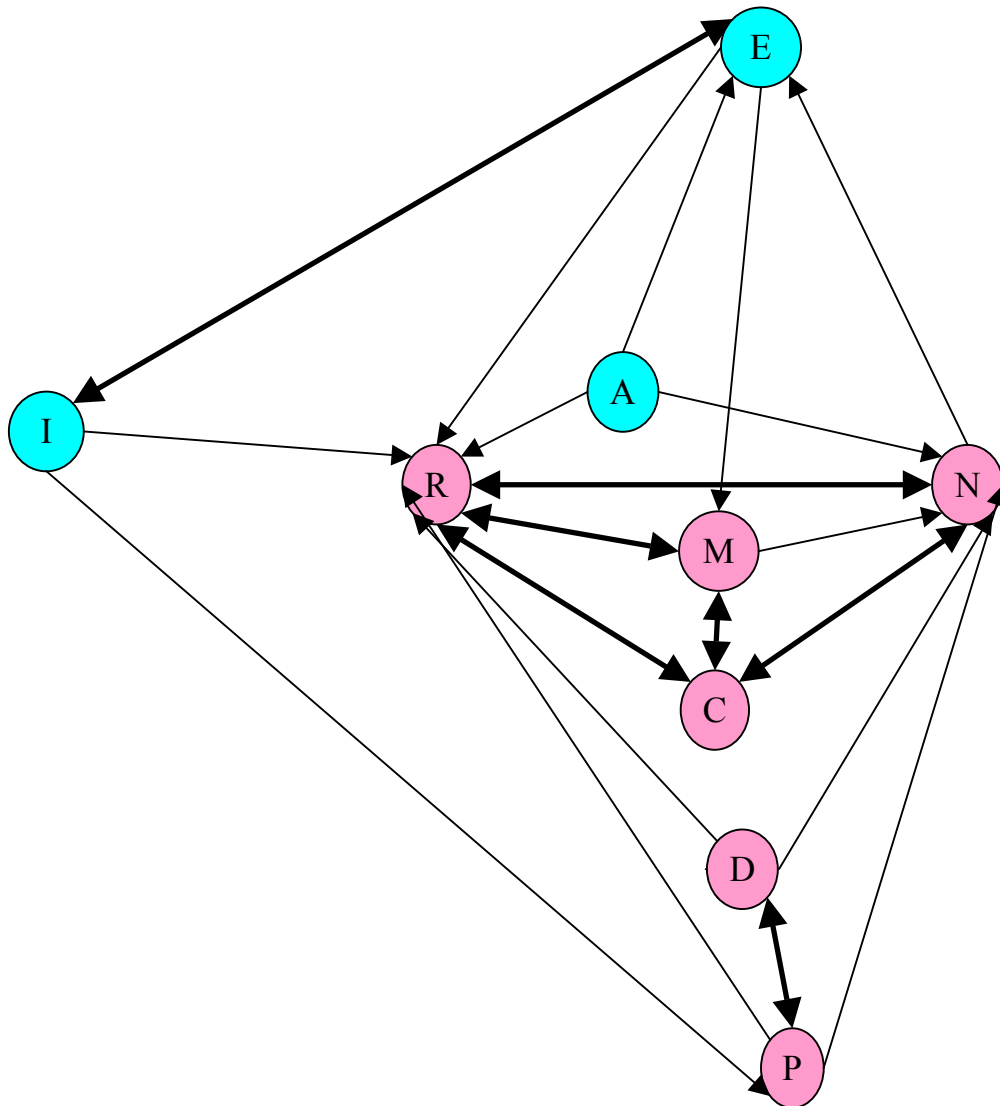
In questa fase sono emerse le capacità e la volontà di ognuno di apportare il proprio contributo al progetto di ricerca; e sulla base di tali osservazioni gli studenti hanno elaborato scelte sicuramente più oculate e mirate rispetto alle prime rilevazioni.

*La struttura di gruppo presentata è stata rilevata con il sociogramma somministrato il 22 giugno 2007*

	A	E	C	D	M	P	R	N	I	Tot scelte effettuate
A		2					3	1		3
E					3		1		2	3
C					3		1	2		3
D						1	2	3		3
M			2				1	3		3
P				3			2	1		3
R			2		3			1		3
N		3	2				1			3
I		1				3	2			3
Tot scelte ricevute	0	3	3	1	3	2	8	6	1	
tot ir prima	0	1	0	0	0	1	4	3	0	
tot ir seconda	0	1	3	0	0	0	3	1	1	
tot ir terza	0	1	0	1	3	1	1	2	0	

legenda	
1	prima scelta
2	seconda scelta

*Con chi vorresti lavorare?*



Tante sono le differenze che emergono rispetto alla prima rilevazione di marzo.

In primi il ruolo di leadership che è precedentemente era occupato da **N** con 5 preferenze e ora viene invece ricoperto da **R** con il massimo numero di preferenze, cioè ben 8, di cui a in prima 3 in seconda e 1 in terza.

Ovviamente questo dato è stato ottenuto da una scelta più ragionata degli studenti che in questi mesi lavorando fianco a fianco hanno potuto notare le reciproche qualità nonché i reciproci difetti che hanno ripercussione diretta sul lavoro da svolgere.

In virtù di ciò, è da notare comunque la buona posizione conservata da **N** che se nella prima rilevazione si era posizionata come leader, ora viene subito dopo **R**, con 6 preferenze e cioè una in più rispetto alla prima rilevazione; di cui 3 sono in prima, 1 in seconda e 2 in terza. Così come accaduto a marzo anche adesso **E**, **C** e **M** totalizzano 3 preferenze anche se cambiano i posizionamenti; **E** che a marzo aveva ottenuto 3 scelte in terza, ora ne ottiene 1 per ogni ordine; **C** aveva ottenuto 3 scelte equamente distribuite per ogni ordine, mentre ora le riceve tutte in seconda; **M** passa da 1 scelta in prima e 2 in seconda a 3 scelte in terza. **P**, che nella prima rilevazione non aveva ricevuto nessuna preferenza a causa della sua assenza, ottiene 1 scelta in prima e 1 in terza. Totalmente cambiata in negativo è situazione di **D** che se a marzo aveva ricevuto 4 scelte, ora ne ottiene solo 1 in terza. Immutata invece la situazione di **I** che riscuote sempre 1 sola scelta stavolta però non da **M** ma da **E**. Infine **A**, fanalino di coda, senza preferenza alcuna, diversamente dalla prima rilevazione in cui aveva ottenuto 4 scelte.

### La seconda rilevazione psicometrica: giugno

Anche in questo caso le valutazioni che gli studenti hanno espresso relativamente all'aspetto emotivo sono mutate.

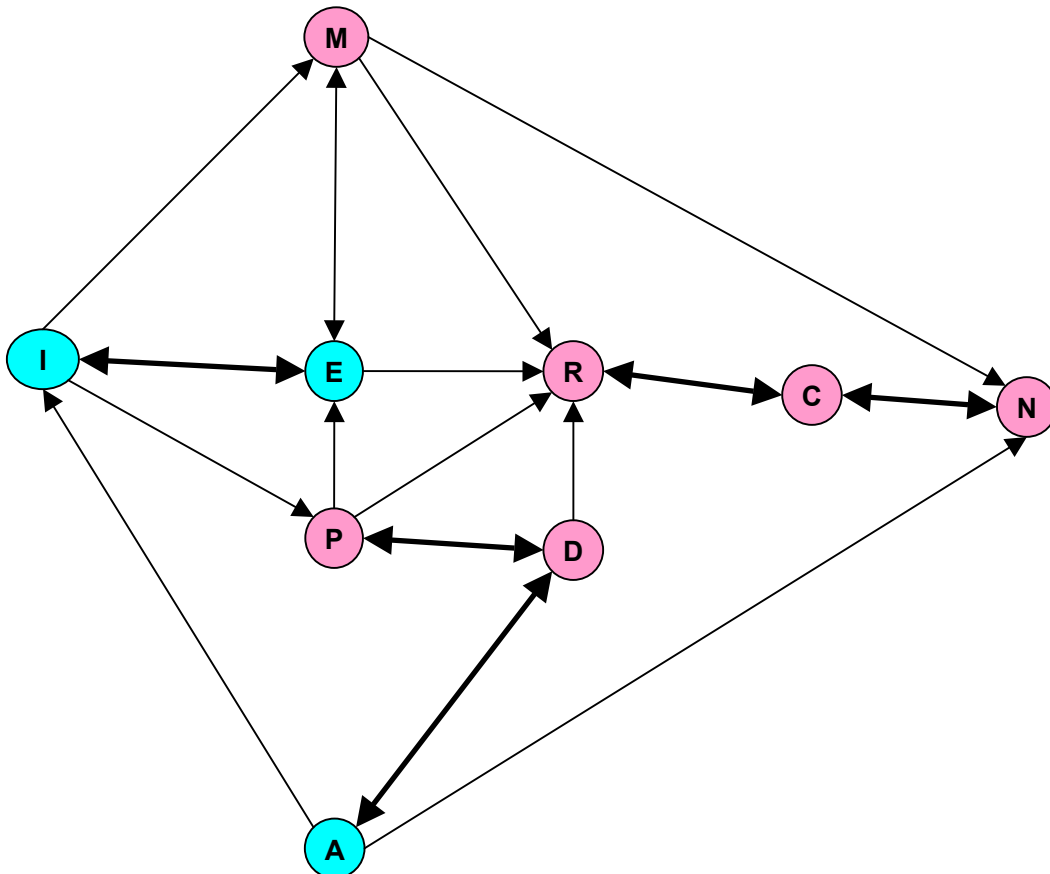
*La struttura di gruppo presentata è stata rilevata con lo psicogramma somministrato il 22 giugno 2007*

	A	E	C	D	M	P	R	N	I	Tot. scelte effettuate
A				2				1	3	3
E					2		3		1	3
C							2	1		2
D	3					2	1			3
M		3					1	2		3
P		3		1			2			3
R			1							1
N			1							1
I		1			2	3				3
Tot scelte ricevute	1	3	2	2	2	2	5	3	2	
tot i i prima	0	1	2	1	0	0	2	2	1	

tot in seconda	0	0	0	1	2	1	2	1	0
tot in terza	1	2	0	0	0	1	1	0	3

legenda	
1	prima scelta
2	seconda scelta
3	terza scelta

*A chi confideresti un fatto personale?*



Anche in questo caso le carte in tavola sono cambiate ad iniziare dalla leadership: ruolo che ora è ricoperto, così come nel sociogramma, da **R** con 5 preferenze, di cui 2 in prima, 2 in seconda e 2 in terza.

Questo dato si presta ad interessanti valutazioni: il gruppo ha espresso una preferenza all'unanimità su **R** decretandola la persona migliore con cui lavorare, in più con 5 scelte la designata anche come leader emotivo.

Nella precedente rilevazione tale ruolo era ripartito tra **E**, **D** e **N** con 4 scelte ciascuno, mentre **R** aveva ricevuto 3 preferenze.

Ora invece **E** riporta 3 scelte di cui 1 in prima e 2 in terza; **D** ne riceve 2, 1 in prima e 1 in seconda; e **N** ne ottiene 3 di cui 2 in prima e 1 in seconda.

**A** che aveva ricevuto 2 scelte in terza, ora ne ottiene 1 reciproca con **D**.

Interessante la triade **R**, **N** e **C**: infatti **C** ha deciso di esprimere solo due preferenze al leader **R** e a **N**, che si sono rivelate ricambiate; In più sia **R** che **N** hanno espresso una sola preferenza appunto verso **C**.

**I** ottiene due preferenze, e così come nel sociogramma ritroviamo la reciprocità con **E** in prima.

Quindi le scelte reciproche sono **I** e **E**, **D** e **P**, **D** e **A**, **R** e **C**, **C** e **N**.

da notare come nello psicogramma **R** e **N** hanno in comune la reciproca scelta di **C** e diversamente dal sociogramma non si sono scelte a vicenda.

Anche **M** sceglie **R** e **N** ma non viene da loro contraccambiata; diversamente da **E** con cui c'è reciprocità di scelta.

In posizione sempre più marginale rispetto al gruppo resta **A** che nel sociogramma era risultato totalmente isolato e ora riporta una sola preferenza, benché reciproca da parte di **D**.

### La terza rilevazione sociometrica: ottobre

Siamo giunti all'ultima rilevazione socio-psicometrica. Nel corso dell'anno, con la somministrazione dei vari test, sono emersi significativi cambiamenti nelle dinamiche di gruppo. Innanzi tutto è da sottolineare che il gruppo è giunto a questa fase con 7 componenti: due sono stati gli abbandoni.

Prima quello di **A** che ha terminato il suo periodo di soggiorno in Italia per il progetto erasmus e all'indomani della presentazione del progetto a giugno è subito partito per la scuola estiva di Ravello e poi a fine agosto a definitivamente lasciato il nostro paese, quindi non abbiamo più avuto occasione di vederlo dopo la presentazione del progetto.

Poi c'è stato l'abbandono di **P** che all'indomani dell'intervista a Milano è partita per un soggiorno di studio di tre mesi a Londra.

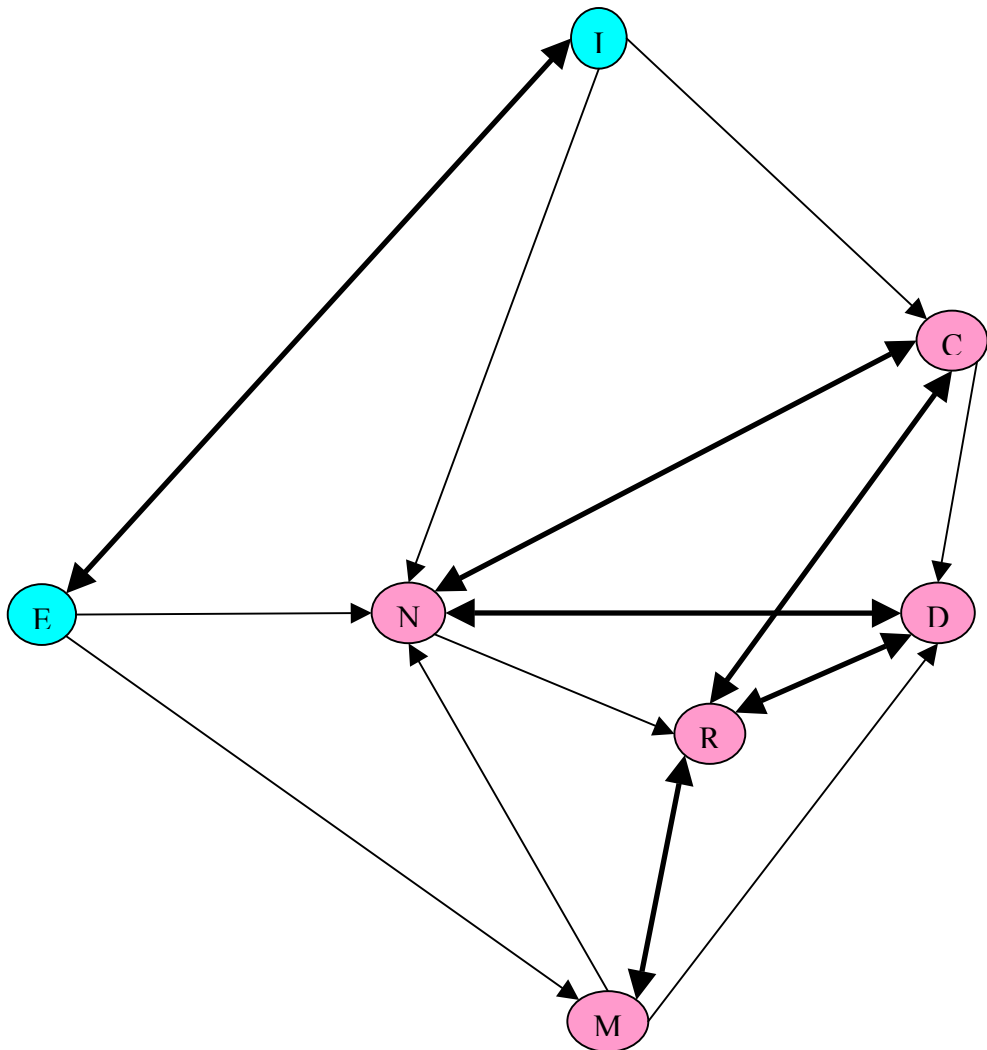
È da sottolineare come **P** abbia partecipato in maniera attiva e proficua alla stesura delle domande dei questionari e delle interviste. Ha infatti preso parte all'ultima riunione svoltasi un paio di giorni prima della partenza delle delegate **D** e **C** per le interviste a Milano. Quindi **P** ha assolto un compito molto importante in una fase cruciale della ricerca ma essendo stata assente nella fase di elaborazione dei dati e stesura finale del report non l'ho presa in considerazione nella somministrazione dei test socio e psicometrici e dei test di autovalutazione

*La struttura di gruppo presentata è stata rilevata con il sociogramma somministrato l'11 ottobre 2007*

	E	C	D	M	R	N	I	Tot scelte effettuate
E				2		3	1	3
C			3		1	2		3
D					1	2		2
M			3		1	2		3
R		1	2	3				3
N		3	2		1			3
I	1	3				2		3
Tot scelte ricevute	1	2	4	2	4	5	1	
Tot i i prima	1	1	0	0	4	0	1	
Tot i i seconda	0	0	2	1	0	4	0	
Tot i i terza	0	2	2	1	0	1	0	

legenda	
1	prima scelta
2	seconda scelta
3	terza scelta

*Con chi vorresti lavorare?*



Dall'analisi di quest'ultimo sociogramma, somministrato nella fase conclusiva della ricerca, emerge una situazione diversa rispetto alla precedente soprattutto perché adesso i componenti del gruppo sono 7 e non più 9.

In primis è da metter in evidenza un cambiamento nell'ambito della leadership che nel sociogramma di giugno era rivestita da **R** che era stata scelta da tutti i membri del gruppo con ben la metà delle preferenze in prima, seguita a ruota da **N** che aveva riportato 6 preferenze di cui 3 in prima: 2 erano state le scelte reciproche con **R** e **C** e una sola preferenza non ricambiata verso **E**.

**E** a giugno aveva ottenuto 3 preferenze di cui una sola reciproca con **I** e cosa importante era stato scelto anche se solo in terza da **N** che risultava avere un ottimo posizionamento del gruppo.

Ora la situazione è radicalmente cambiata.

Riporta il più alto numero di preferenze, ben 5, **N** ma si tratta di 4 in seconda e 1 in terza: le scelte reciproche sono con **C** e **D**, mentre **R** che è stata la scelta in prima di **N** non ha ricambiato il voto.

**R** ha invece riportato 4 preferenze tutte in prima da parte di tutta la componente femminile cioè **C**, **D** e **M**, con cui c'è stata reciproca scelta rispettivamente dalla prima alla terza posizione e **N** che come ho già evidenziato non è stata ricambiata.

Quindi si può affermare che ci sono due leader funzionali collegati tra loro soprattutto dalle preferenze degli altri componenti.

Più isolata la componente maschile: **E** ed **I** si sono scelti reciprocamente in prima formando un sottogruppo considerando anche i loro rapporti con il resto del gruppo.

Soprattutto **E** dopo la presentazione di giugno e la verbalizzazione dell'esame si è totalmente affrancato dall'attività del gruppo senza rispettare impegni, scadenze e consegne e senza partecipare con assiduità alle riunioni soprattutto quelle che si sono svolte dopo l'intervista a Milano in cui si dava inizio alla fase finale e più impegnativa.

A giugno sia **E** sia **I** avevano scelto **R** rispettivamente in prima e in seconda, ora invece **E** conferma la sua preferenza per **M** ma stavolta in seconda e non in terza e quasi in sostituzione di **R**, scelta a giugno in prima, predilige **N**.

**I** cambia le sue scelte: a giugno aveva scelto **R** in seconda e **P** in terza senza essere contraccambiato; ora invece sceglie nelle medesime posizioni **N** e **C** senza essere comunque ricambiato.

Totalmente modificata rispetto a giugno è la posizione di **D** che aveva scelto dalla prima alla terza **P**, **R**, **N** ricambiata solo da **P** ma in terza.

Ora invece riporta ben 4 preferenze, 2 in seconda da parte di **R** e **N** che ha a sua volta rispettivamente ricambiato in prima e seconda (sue due uniche scelte) e 2 in terza da parte di **M** e **C**.

A giugno **C** aveva riportato 3 preferenze in seconda da **R**, **N** e **M** ricambiandole rispettivamente dalla prima alla terza scelta.

Ora invece conferma le scelte verso **R** e **N** ma in terza sostituisce **M** con **D** con la quale ha avuto modo di collaborare molto a partire da luglio.

**C** riporta in totale 3 preferenze: da sottolineare la scelta in prima di **R** che a giugno l'aveva scelta in seconda e le due scelte in terza da **N** e **I**.

Per quanto riguarda **M**, a giugno aveva scelto dalla prima alla terza **R**, **C** e **N**. Ora fa le stesse scelte di **C** cioè dalla prima alla terza **R**, **N** e **D**; quindi risulta confermata la scelta fatta a giugno verso **R** che è anche l'unica ricambiata, mentre **N** che prima era in terza ora è in seconda e al posto di **C** ora la preferenza cade su **D** in terza.

Molte sono quindi le scelte reciproche, ma a mio avviso la più emblematica è quella tra **E** ed **I** che appaiono un po' esclusi dal resto del gruppo in quanto non ricevono nessuna preferenza a parte la loro e sono inoltre accomunati dalla preferenza che accordano a **N** che risulta leader funzionale insieme a **R**.

### La terza rilevazione psicometrica: ottobre

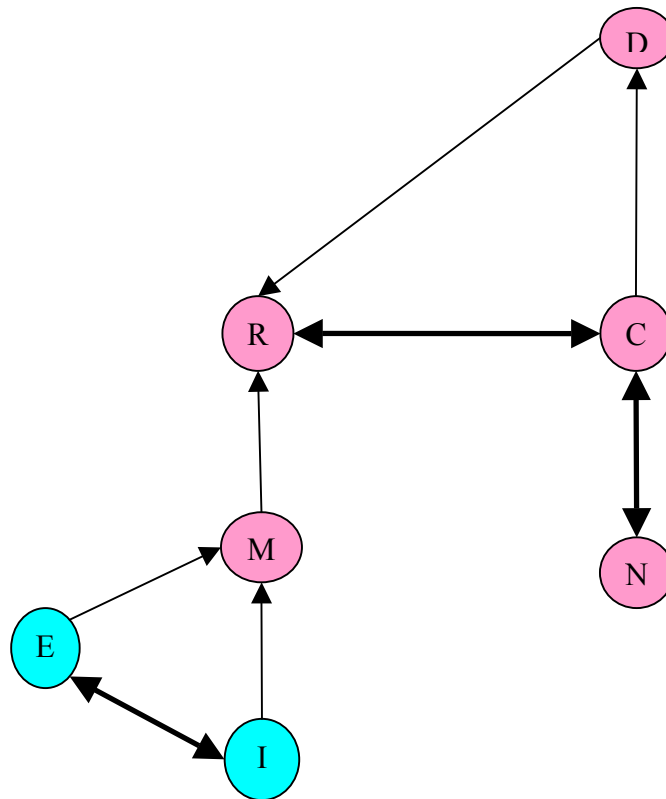
*La struttura di gruppo presentata è stata rilevata con lo psicogramma somministrato l'11 ottobre 2007*

	E	C	D	M	R	N	I	Tot scelte effettuate
E				2			1	2
C			3		2	1		3
D					1			1
M					1			1
R		1						1
N		1						1
I	1			2				2
Tot scelte ricevute	1	2	1	1	3	1	1	
Tot in prima	1	2	0	0	2	1	1	
Tot in seconda	0	0	0	2	1	0	0	
Tot in terza	0	0	1	0	0	0	0	

legenda

1	prima scelta
2	seconda scelta
3	terza scelta

*A chi confideresti un fatto personale?*



Leader emotivo è confermata **R** che però stavolta riporta 3 scelte rispetto alle 5 della precedente rilevazione: interessante notare che le 3 scelte sono state effettuate nella stessa posizione e dalle stesse persone anche a giugno cioè 2 in prima da parte di **M** e **D** e 1 in seconda da parte di **C**.

Le altre due scelte riportate a giugno erano state quella di **P** e quella in terza di **E**.

A questo punto è giusto spendere qualche parola sul rapporto tra **E** ed **R** che si è venuto a logorare nel corso del tempo soprattutto all'indomani della presentazione del progetto a tutt'oggi.

Tale cambiamento si evince mettendo a confronto i test socio e psicometrici di giugno e ottobre.

Nel sociogramma di giugno **E** aveva scelto **R** in prima, mentre nello psicogramma l'aveva scelta in terza. A ottobre invece **E** non dà alcuna preferenza a **R** in nessuno dei test.

C'è da dire che i test di giugno sono stati somministrati prima della presentazione del progetto; poi la situazione si è modificata già all'indomani della presentazione in cui **E** ha dato scarsa dimostrazione di preparazione riguardo alla parte che doveva presentare e ciò ha contribuito a peggiorare l'esposizione già compromessa da alcuni problemi tecnici e dall'emozione e dal nervosismo che hanno attanagliato **M**. **E** non aveva accuratamente imparato la sua parte, così ciò che diceva non corrispondeva allo scorrere delle slide e ciò ha molto innervosito **R**.

**R** è una ragazza molto precisa e ha notato subito come gli errori di **E** fossero dovuti alla sua totale mancanza di preparazione.

A ciò c'è da aggiungere che il rendimento di **E** già lasciava a desiderare e ciò ha contribuito ad accrescere l'attrito tra due personalità molto diverse quali **R** ed **E**.

**R** ci teneva che il lavoro di mesi fosse adeguatamente presentato, mentre **E** ha sottovalutato l'importanza della presentazione.

La situazione è peggiorata dopo che **E** ha verbalizzato l'esame: da lì in poi il suo disinteresse nei confronti della ricerca è balzato all'attenzione anche di altri componenti del gruppo in particolare **C**, **D** e **N**.

Da evidenziare le scelte reciproche di **E** ed **I** che non hanno ottenuto altre preferenze a parte le loro.

Inoltre entrambi hanno espresso la loro preferenza in seconda per **M** che ha espresso la sua unica preferenza per **R** ricoprendo così il ruolo di trait d'union tra la componente maschile e il resto del gruppo.

Importante è la posizione ricoperta da **C** che riceve le preferenze dei due leader funzionali **R** e **N**, che hanno espresso un'unica scelta.

A sua volta **C** è stata l'unica a esprimere 3 preferenze ricambiando **N** in prima e **R** in seconda e scegliendo in terza **D**, che a sua volta ha fatto una sola scelta verso **R**.

**N** pur essendo leader funzionale, riceve una sola preferenza da parte di **C**.

## **Il test di autovalutazione**

Il test di autovalutazione permette di stabilire il rapporto tra la considerazione che il singolo componente ha del gruppo, del gruppo verso il singolo e del singolo verso se stesso. L'obiettivo di questi test è quello di capire la stima reciproca dei componenti di un gruppo, la percezione delle loro capacità come team. Poiché l'attività di gruppo si svolge in modo più volontario che obbligatorio, la corrispondenza dell'autostima personale con il livello di stima che il gruppo manifesta verso questa stessa persona è fondamentale per tenere alta la motivazione all'attività di gruppo e alla membership. Non sussistendo altra ricompensa che il voto finale e la soddisfazione di aver contribuito nel miglior modo possibile al risultato, i membri di un gruppo rimangono frustrati soprattutto dalla mancata corrispondenza di questa stima. La compilazione del test di autovalutazione ha richiesto a ciascun componente del gruppo di esprimere un punteggio compreso tra 1 (negativo) e 6 (positivo) per ciascuno dei nove item proposti:

- puntualità nelle riunioni e nelle scadenze;
- preparazione teorica e metodologica
- capacità nelle ICT
- capacità di riuscire nei compiti
- capacità d'ascolto
- capacità di mettersi in discussione
- capacità di stabilire regole interne per il gruppo
- volontà di fare ricerca sociale
- capacità di collaborazione in team

Il voto doveva essere espresso sia per ciascun collega, sia per se stessi. Tale rilevazione è avvenuta in due momenti cruciali per il gruppo: giugno (dopo la presentazione del progetto di ricerca) e ottobre (la settimana precedente la consegna del report).

### *Il primo test di autovalutazione: giugno*

	X--G	G--X	X--X
<b>A</b>	4,79	4,92	4,44
<b>E</b>	5,35	4,4	5,55
<b>C</b>	5,02	5,4	5,44
<b>D</b>	5,12	4,92	5,33
<b>M</b>	4,75	5,2	4,55
<b>P</b>	5,48	5,06	5,44
<b>R</b>	5,01	5,63	5,66
<b>N</b>	4,77	5,63	4,88
<b>I</b>	5,5	4,64	5,44
<b>Tot complessivo</b>	<b>5,09</b>	<b>5,09</b>	<b>5,19</b>

più alto
più basso

Il primo test di autovalutazione ha permesso di avere le prime informazioni relative alle percezioni sulle attitudini personali e di gruppo.

La media generale della valutazione che il gruppo riceve dai singoli membri è alquanto positiva e misura 5,09 su un massimo di 6. Analizzando la media della considerazione che i singoli membri danno al gruppo, emerge che è **I** ad avere la più alta stima del gruppo con un punteggio pari a 5,5; seguito da **P** con 5,48 ed **E** con 5,35. E' invece **M** a valutare in maniera più negativa il gruppo con 4,75, in posizione vicina sono anche **N** con 4,77 e **A** con 4,79. Nonostante la rilevazione sia stata eseguita all'indomani della presentazione del progetto, andata male, la fiducia e la stima che i singoli nutrono per il gruppo non si è scalfita; a sostegno di tale teoria c'è da registrare il continuo scambio di e-mail avvenuto tra gli studenti con reciproche parole di sostegno e inviti a non abbattersi ma a proseguire più grintosi di prima nonostante l'accaduto. Anche il gruppo giudica i singoli con medie alquanto elevate. A pari merito spiccano le votazioni più alte di **R** e **N**, che sono state anche decretate leader funzionali, con 5,63 di media. Il voto più basso è stato quello di **E** che forse in questa votazione ha scontato il fatto di non essersi ben preparato per la presentazione, causandone così, insieme ad altri fattori, la cattiva riuscita. Emerge anche un elevato livello di autostima per ogni

componente: la votazione più alta è stata quella di **R** che si giudica solo di 0,03 punti in più rispetto al giudizio che le da il gruppo con 5,66. Il voto più basso risulta quello di **A** con 4,44 rispetto al 4,79 che gli da il gruppo.

***Il secondo test di autovalutazione: ottobre***

	X--G	G--X	X--X
<b>E</b>	4,62	3,38	4,44
<b>C</b>	5,06	5,11	5,44
<b>D</b>	4,25	4,97	5,44
<b>M</b>	4,11	4,52	3,44
<b>R</b>	4,95	5,4	5,77
<b>N</b>	4,14	5,24	5,33
<b>I</b>	5,51	4,03	5,55
<b>Tot complessivo</b>	<b>4,66</b>	<b>4,66</b>	<b>5,06</b>

più alto
più basso

Il primo cambiamento che salta subito all'attenzione rispetto alle autovalutazioni di giugno è l'abbassamento della media generale del gruppo che passa da 5,09 a 4,66. Analizzando la media della considerazione che i singoli membri danno al gruppo, emerge, come accaduto già a giugno, che la votazione più alta è quella di **I** con 5,51 rispetto al 5,5 di giugno: sostanzialmente identica.

Cala di più invece la considerazione di **M** che passa da 4,75 a 4,11 e quella di **N** che se precedentemente aveva valutato il gruppo con 4,77 ora esprime una media di 4,14.

Tali dati vanno analizzati: **I** continua a mantenere alta la sua stima nei confronti del gruppo, così come la sua autovalutazione che è aumentata di 0,11 punti rispetto a giugno perché, a mio parere, non ha ben capito cosa dovesse fare per collaborare al lavoro di ricerca né se ne è mai posto il problema; è stato più che altro uno spettatore poco partecipativo e non pensava di dover far di più e quindi in fin dei conti la situazione per lui si è rivelata ottimale. Ciò ha giustificato le votazioni alte in ambedue i sensi.

**M** invece si è un po' staccata dal gruppo dopo la presentazione ragion per cui ha continuato a lavorare ma pur sempre da sola e senza interagire.

Più obiettivo, secondo me, l'abbassamento della valutazione di **N** che ha giudicato l'intero gruppo per la sua capacità di coordinazione, collaborazione e produttività e ovviamente le votazioni più basse espresse per alcuni

elementi hanno contribuito ad abbassare la media totale. Per quanto riguarda le valutazioni del gruppo verso i singoli viene confermata come votazione più alta quella di **R** anche se calata rispetto a giugno da 5,63 a 5,4 seguita da **N** che passa da 5,63 a 5,24, in ogni caso il loro ruolo portante all'interno del gruppo viene confermato anche dai relativi test socio-psicometrici..

Ancora una volta risulta essere **E** il componente che riporta minore fiducia dal gruppo ma stavolta con un calo vertiginoso di ben 1,02 punti (da 4,4 a 3,38): questa votazione è emblematica di come il gruppo sia rimasto deluso dal disinteresse di **E** e dal suo totale distacco dall'attività di ricerca.

Per quanto riguarda il livello di autostima il più alto resta quella di **R** aumentato rispetto al precedente di 0,11 punti (da 5,66 a 5,77) forse perché in questa seconda fase **R** ha lavorato molto e forse anche di più per supplire alla mancanza di alcuni elementi e ovviamente ha ritenuto opportuno riconoscersene i meriti. Va notato comunque che il distacco tra la valutazione del gruppo e la propria è a ottobre è di 0,37 punti mentre a giugno era di soli 0,03 punti: insomma stavolta la differenza c'è e si nota anche ma dovuta più che altro alle basse votazioni date da **I** e da **E** che forse mancano un po' di obiettività.

L'autostima più bassa registrata è quella di **M** che come ha già spiegato ha perso molta fiducia in se stessa.

Interessante è l'autovalutazione di **E** che è calata molto rispetto a giugno (da 5,55 a 4,44) ma che comunque risulta molto elevata rispetto alla valutazione del gruppo.

## **Conclusioni**

Fin dal primo giorno gli studenti hanno dimostrato un notevole interesse nei confronti della ricerca; nel corso del tempo tale interesse ha subito dei cambiamenti assumendo caratteri particolari. Durante le riunioni i ragazzi hanno dimostrato entusiasmo, sono stati pieni di idee, pieni di energia; energia che però non ha avuto per tutti il correlativo riscontro all'atto pratico. Il motivo di tale atteggiamento è da rintracciare nel fatto che il gruppo è composto da persone che hanno sempre offerto stimoli che però non venivano adeguatamente raccolti dalla parte più passiva del gruppo.

Il mio giudizio sul gruppo Sincreti.com non può essere generalizzato: ci sono persone che hanno sempre lavorato e persone che hanno avuto un atteggiamento di disinteresse nei confronti della ricerca che il resto del gruppo stava portando avanti. Fortunatamente la parte forte è risultata essere quella volenterosa, la quale non ha ceduto al disinteresse della componente svogliata, anzi in alcuni casi è anche riuscita a coinvolgerla.

C'è poi da sottolineare come il gruppo, raccolto intorno alla leadership di **R**, sia molto maturato nel corso del tempo, così quando **R** si è dovuta assentare ad alcune riunioni di settembre a causa di problemi di salute, non si è bloccato anzi ha continuato a lavorare con la stessa intensità serietà di sempre. A questo punto, mi sembra opportuno analizzare il cambiamento che si è riscontrato nel modo di lavorare dei singoli studenti nel corso dell'anno.

#### **A**

è stato presente e partecipativo fin dalla prima riunione. Tuttavia ciò non ha contribuito molto a integrarlo all'interno del gruppo come si evince dai test socio-psicometrici e dalle autovalutazioni di marzo e giugno. Infatti nel sociogramma di marzo ha riportato ben 4 preferenze, un ottimo risultato considerando che il più alto numero di scelte è stato quello totalizzato da **R** con 5, mentre a giugno la situazione si è modificata radicalmente non riuscendo a ottenere preferenza alcuna.

Meno drastico il cambiamento nello psicogramma: si è passati da 2 preferenze di marzo ad 1 di giugno.

Il suo periodo di collaborazione con il gruppo si è concluso subito dopo la consegna del progetto a giugno quando ha lasciato Roma per frequentare la scuola di Ravello e poi a fine agosto ha fatto rientro nel suo paese di origine, il Brasile. Nell'arco della sua permanenza all'interno del gruppo non si è rivelato un elemento fondamentale o portante; infatti il gruppo non ha risentito della sua assenza dal punto di vista lavorativo, solo forse un po' di più dal punto di vista emotivo, perché come ho avuto modo di verificare **A** è una persona simpatica ed estroversa che riusciva a trasmettere la sua positività e la sua allegria alle persone che lo circondano. Se fosse rimasto con il gruppo fino alla fine del lavoro sarebbe stato possibile, a mio avviso, ricoprire per lui una più significativa presenza a livello socio-emotivo.

#### **E**

è stato uno studente dall'andamento alquanto incostante. Alla prima riunione ha conquistato molti dei suoi colleghi con la sua spontaneità e il suo atteggiamento risoluto riportando un buon numero di preferenze soprattutto nello psicogramma, così da porsi come una dei tre leader socio-emotivi emersi nella rilevazione. A giugno la sua posizione migliora nel sociogramma dove riporta lo stesso numero di preferenze di marzo, cioè 3, ma ognuna per ogni ordine di risposta e non tutte in terza come accaduto alla prima rilevazione. Invece nello psicogramma si registra un calo di preferenze (da 4 a 3). Ma si tratta fino a giugno di cambiamenti minimi, quasi irrilevanti; il vero cambiamento si ha con le rilevazioni di ottobre: qui, totalmente sfiduciato dal gruppo riporta in entrambi i test la sola preferenza

di **I**. Con il suo comportamento incostante e inaffidabile **E** ha perso la possibilità di integrarsi più a fondo nel gruppo e magari di essere riconosciuto come leader, dal momento che i presupposti iniziali per tale riconoscimento c'erano tutti; sarebbe bastato solo un sincero impegno e volontà di lavorare.

Infatti nella fase che ha preceduto la consegna del progetto **E** ha rispettato poco le scadenze di consegna dei compiti assegnatigli. Tale inaffidabilità, se prima era passata inosservata, è emersa il giorno della presentazione del progetto: insieme a **N** e a **M** anche a **E** era stata affidata la presentazione, segno emblematico di quanto godesse ancora della stima del gruppo.

Ma contrariamente a **M** e a **N**, che si erano preparate a dovere, **E**, come da lui stesso confermato, non si è impegnato nello studio se non in una lettura sommaria delle slide e con tali presupposti la sua presentazione non è stata soddisfacente.

Le cose non sono migliorate in seguito: **E** non ha sentito il senso di colpa o di responsabilità nei confronti del gruppo e quando di lì a pochi giorni ha verbalizzato l'esame, la sua già debole partecipazione è andata via via diminuendo fino a giungere a una totale disaffezione da settembre fino alla consegna del report. Dovendo sostenere gli ultimi esami prima della discussione della tesi prevista a novembre, **E** si è distaccato ancora di più dal lavoro di gruppo, non si è assunto impegni ed è venuto meno a quelli precedentemente assegnatigli, ha partecipato a una sola riunione all'indomani delle interviste fatte alle agenzie quindi non ha collaborato alla fase di elaborazione dei dati e stesura finale del report.

Ovviamente tale comportamento è balzato all'attenzione dei suoi colleghi che hanno negato la precedente fiducia e stima accordatagli come si evince raffrontando le rilevazioni, con la sola eccezione di **I**, che ha stretto con **E** un forte legame d'amicizia, e la cui preferenza prescinde totalmente dal comportamento di quest'ultimo all'interno del gruppo.

## **C**

è stata una studentessa sempre molto costante nello svolgere i compiti con attenzione, impegno e assiduità. Pur avendo verbalizzato l'esame e pur essendosi laureata a luglio, non ha abbandonato il gruppo e persino una settimana prima della discussione della sua tesi era presente alla riunione.

Il suo impegno e la sua costanza non si sono scalfite, tutt'altro sono aumentate. Infatti **C** ha teso a sottolineare che voleva che il gruppo realizzasse un ottimo lavoro e un'altrettanta ottima presentazione al fine di evitare che si ripetesse la stessa incresciosa situazione verificatasi a giugno.

Con questi buoni propositi, da quando sono riprese le riunioni a luglio, dopo una pausa post-presentazione, si è dimostrata molto determinata nel fare

pressioni ai suoi colleghi affinché si definissero precise scadenze e si suddividessero chiaramente i compiti al fine di evitare di giungere agli ultimi giorni con l'acqua alla gola.

**C** si è dimostrata un esempio da seguire in quanto a dedizione, serietà e senso di responsabilità nei confronti del gruppo.

## **D**

è stata la persona che più di tutti è cresciuta ed è maturata molto da marzo a ottobre. Inizialmente ha riportato ottime votazioni nei test di marzo grazie alla sua allegria e alla sua simpatia ha conquistato la fiducia di un parte consistente del gruppo che l'ha decretata, insieme ad altri, leader funzionale e socio-emotivo. La situazione è drasticamente peggiorata a giugno quando il numero delle preferenze in entrambi i test è vertiginosamente diminuito.

Forse tale inversione di tendenza è stata dovuto al fatto che nei mesi da marzo a giugno **D** ha molto legato con **P**, che è riuscita a inserirsi poco nel gruppo, formando con lei un sottogruppo che lavorava seppur in modo parallelo ma comunque distaccato.

C'è anche da dire che il vero ruolo di **D** è emerso da quando ha preso i contatti con l'agenzia MGP a inizio maggio, quindi troppo a ridosso della consegna del progetto perché il gruppo la valutasse con più attenzione nelle rilevazioni di metà anno.

Poi da giugno fino alla fine del lavoro di ricerca il suo ruolo è stato fondamentale e ha lavorato alacremenente e con serietà è infatti i risultati si notano tutti nel sociogramma di ottobre dove ha riportato ben 4 preferenze da parte della componente femminile che è poi stata quella più attiva e dinamica e il vero motore di questo gruppo.

## **M**

è una ragazza molto silenziosa e schiva, ma nonostante ciò ha lavorato molto e bene nel corso nella fase di preparazione del progetto.

Una battuta d'arresto si è verificata a causa della presentazione del progetto andata male, di cui si è assunta, a torto, tutte le responsabilità.

In realtà la presentazione non è andata a buon fine per imprevisti problemi tecnici, per la mancanza di auto-organizzazione imputabile al gruppo intero, per il nervosismo e l'emozione che hanno attanagliato **M**, che non è così riuscita a esprimere tutto il suo livello di preparazione e impegno fino ad allora profuso e per la mancanza di preparazione di **E**.

In ogni caso questo episodio ha avuto pesanti ripercussioni sul suo livello di autostima e nonostante tutti i componenti del gruppo, in particolare **E**, abbiano speso più di una parola per confortarla e per convincerla che non aveva colpa di nulla e le hanno fatto notare che gli inconvenienti occorsi non

erano di certo a lei imputabili e che avendo fatto del suo meglio non aveva nulla da rimproverarsi, **M** si è molto colpevolizzata, ha chiesto scusa a tutti per la sua incapacità di gestire una situazione d'emergenza. In più ha espresso chiaramente la volontà di non voler più svolgere compiti, che se non ben realizzati, avrebbero potuto danneggiare molto il gruppo. Devo dire che il senso di responsabilità di **M** mi ha molto colpita: la sua maggiore preoccupazione era quella di aver commesso un errore che si sarebbe ripercosso su tutto il gruppo. Di certo il fallimento della presentazione non è ascrivibile unicamente a lei che in ogni caso con il suo comportamento molto umile ha dimostrato di avere un gran rispetto nei confronti dei suoi colleghi. Dopo questa battuta d'arresto **M** si è un po' staccata dal gruppo mentre il gruppo a sua volta non è stato in grado di coinvolgerla e aiutarla, impegnato a rimettersi in piedi dopo la brutta riuscita della presentazione.

Così in tutti i mesi restanti **M** si è tenuta un po' in disparte continuando comunque a lavorare e a svolgere i compiti ma senza esprimere pareri e opinioni. Forse ha temuto che le sue idee non sarebbero state accettate, ma in realtà penso che fosse lei stessa a non giudicare sufficiente ogni suo lavoro e che quindi per riflesso e conseguenza non sarebbe stato apprezzato neanche da parte dei suoi colleghi.

Solo nelle ultime tre settimane ha recuperato maggiore sicurezza e si è resa disponibile a svolgere i compiti più disparati: insomma tutto il possibile e anche di più per il gruppo.

Nonostante ciò penso che comunque **M** non si sia più sentita veramente parte di questo gruppo, soprattutto a livello emotivo, all'indomani della presentazione fino alla elaborazione del report.

Credo che sia importante sottolineare che sia a giugno sia a ottobre **M** abbia ricevuto la preferenza di **R**, leader funzionale e socio-emotivo, nel sociogramma: dato da non sottovalutare, se il leader le riconosce delle capacità forse è perché davvero **M** le possiede, ha solo qualche problema a metterle in risalto.

## **P**

è stata una presenza incostante fin dall'inizio. Ha iniziato a partecipare alle attività dalla terza riunione perché si trovava a Londra ragion per cui non ha ricevuto preferenza alcuna nelle rilevazioni di marzo.

Essendo ritornata a Londra a fine settembre, il giorno prima dell'intervista alle agenzie, e non avendo quindi partecipato alla stesura del report, non ho ritenuto opportuno coinvolgerla nei test di ottobre, quindi le uniche rilevazioni su di lei sono quelle di giugno.

Come già accennato, **P** ha formato un sottogruppo con **D** e non si è inserita molto nel gruppo e questo non le ha comunque impedito di svolgere tutti i

compiti assegnatili. A tal proposito c'è da sottolineare come abbia proficuamente partecipato alla stesura delle domande delle interviste e dei questionari immediatamente prima della sua partenza per Londra. In conclusione il suo lavoro è stato eccellente e se fosse stata maggiormente presente non è da escludere che forse si sarebbe inserita maggiormente nel gruppo.

## **R**

è stata senza dubbio una delle colonne portanti del gruppo. Fin dall'inizio è emersa la sua personalità forte, decisa e precisa tanto da ottenere già ottime votazioni nei test di marzo. In effetti le impressioni del gruppo non si sono rivelate erranee, anzi proprio in virtù del suo senso del dovere, degli ottimi risultati conseguiti e del grande contributo apportato al lavoro di gruppo, tali votazioni sono state più che confermate nei test successivi.

In particolare a giugno è emersa la sua incontrastata leadership funzionale riportando il massimo numero di preferenze, cioè 8, di cui ben la metà in prima, non solo, ma anche nello psicogramma è stata decretata quale leader socio-emotivo. A mio avviso tale scelta del gruppo è stata assolutamente obbiettiva e giusta: **R** si è dimostrata da subito una studentessa molto determinata a voler realizzare un ottimo lavoro, spronando all'occorrenza anche i suoi colleghi.

Il suo impegno e la sua serietà non sono mai venute meno in tutto l'arco della ricerca, infatti anche nelle ultime rilevazioni di ottobre è stata confermata la sua leadership funzionale con 4 scelte in prima ad esclusione di **E** ed **I** che non hanno confermato la fiducia precedentemente accordata. Questo dato va a mio avviso analizzato: ho già ampiamente descritto le dinamiche che si sono innescate nel rapporto con **E** e penso che per riflesso e conseguenza si sia verificata la stessa reazione anche da parte di **I**. Questo significa che **I** si è schierato con **E**, con cui ha stretto un legame d'amicizia. Come risultato la parte più svogliata e meno integrata nel gruppo, vale a dire la componente maschile, non ha confermato la leadership funzionale di **R** ma più per disparità caratteriali e differente senso del dovere e di responsabilità nei confronti del gruppo che non per reali capacità e competenze che di fatto **R** possiede. Nonostante ciò **R** è stata riconosciuta anche come leader socio-emotivo dal resto del gruppo. Sempre disponibile e in grado di auto-organizzarsi, è riuscita a infondere e trasmettere fiducia e vigore anche al gruppo: insomma un vero leader.

## **N**

è una studentessa dal grande senso pratico secondo solo al suo senso creativo: è riuscita abilmente a miscelare queste due caratteristiche e a impegnarsi a fondo per la buona riuscita del lavoro di ricerca.

Già a marzo era stata decretata sia leader funzionale sia leader socio-emotivo e con il suo impegno e la sua serietà è riuscita a migliorare la sua posizione come si evince dalle votazioni di giugno: seconda a **R** quale leader funzionale e sostanzialmente invariata la sua posizione nello psicogramma rispetto a marzo. **N** non si è mai tirata indietro dinnanzi a nessun impegno e quando c'era un compito da svolgere si è sempre resa disponibile. Anche quando per motivi di lavoro e di studio è mancata qualche riunione, né ha sempre data debita e tempestiva comunicazione e questo non si è di certo rivelato una scusante per non svolgere e consegnare i compiti a lei affidati: **N** aveva allora la premura di consegnare per tempo i suoi lavori tramite e-mail. Tale assiduità e serietà stata premiata e nel sociogramma di ottobre ha ottenuto ben 5 preferenze tra le quali sono da rilevare quelle di **E** ed **I** che se precedentemente avevano preferito **R**, ora si sono orientati verso **N**.

Questo significa che la componente maschile ha preferito scegliere chi ha delle evidenti capacità ma che diversamente da **R** non ha fatto notare loro la mancanza di serietà e di continuità nello svolgere i compiti.

**I** è stato uno studente che fin dall'inizio non è riuscito ad inserirsi nel gruppo: in tutte le rilevazioni ha ricevuto preferenze solo dalla componente maschile e quando **A** ha lasciato il gruppo, non sono rimaste che le uniche preferenze di **E** seppur in prima. La sua partecipazione alla vita del gruppo è stata scarsa. Ha partecipato in maniera abbastanza costante agli incontri, ma non dando nessun contributo al gruppo: era presente alle riunioni, ma era come se non fosse lì con la testa. Poca è stata l'integrazione con i suoi colleghi, scarso l'interesse ad interagire. Pochissimi gli interventi, le proposte, tanto il disinteresse nei confronti dell'operato.

Il suo atteggiamento all'interno del gruppo si è contraddistinto per una scarsa autonomia e una limitata capacità nella gestione del lavoro a cui avrebbe dovuto assolvere singolarmente.

Ma a ragion del vero c'è da dire che pur avendo verbalizzato l'esame e pur essendosi laureato a luglio, non ha comunque abbandonato il gruppo e ha continuato a partecipare alle riunioni seppur con lo stesso andamento.

Solo nelle ultime tre settimane **I** ha mostrato un maggiore interesse nei confronti del lavoro che il gruppo stava portando avanti a causa di un episodio di cui fornisco debita narrazione.

Ad una delle ultime riunioni mancava ancora la sbobinatura di una delle interviste realizzate a Milano, di cui peraltro **E** si era assunto spontaneamente il compito senza poi né realizzarlo né scusandosi per la

mancata realizzazione né fornendo spiegazione alcuna: è semplicemente sparito. A quel punto **I** si offrì di seguire la sbobinatura nell'arco delle 48 ore successive. Purtroppo i suoi buoni propositi non hanno trovato riscontro all'atto pratico e trascorsa l'intera settimana non aveva ancora consegnato nulla. Allora **R** ha autonomamente deciso di realizzare da sola la sbobinatura una domenica mattina dal momento che nel pomeriggio si sarebbe incontrata con **N**, **C** e **D** per l'elaborazione dei dati e la sbobinatura era indispensabile. Proprio durante quello stesso pomeriggio **I** ha telefonato ad **R** per informarla di aver realizzato il compito ma di non averlo potuto inviare via e-mail avendo il modem rotto e rendendosi disponibile a portarlo a casa sua quello stesso giorno; ma oramai non ce ne era più bisogno.

**I** si è sinceramente mortificato per l'accaduto, ragion per cui si è impegnato molto nelle analisi socio-psicometriche dei questionari e ha partecipato con impegno all'ultima riunione in cui il gruppo ha ultimato il report lavorando fino alle 4:00 del mattino.