

TRAINER SENZA CORPO M. Vittoria Sardella

Golden Goc, Gruppi Organizzazioni Comunità (a cura di G. Contessa) marzo-aprile 2000, n.10-11 anno VI edizioni Arcipelago

1. La fase preparatoria

In questi venti anni di vita all'Arips ci siamo occupati di gruppi e di fenomeni collettivi. E' venuto, quindi, naturale decidere di sperimentare che cosa avviene in un gruppo *virtuale* nel, momento in cui Internet è divenuto un fenomeno collettivo.

Già dai tempi di *Videotel*¹, a metà degli anni ottanta, alcuni di noi avevano sperimentato, da utenti, quanto fosse strana e misteriosa questa comunicazione che avveniva, mediante un video ed una tastiera, con personaggi assolutamente sconosciuti che potevano raccontare tutto ciò che volevano senza che l'interlocutore potesse esercitare alcuna forma di verifica, nemmeno banale, quale, ad esempio, il sesso o il colore di capelli. Queste "conversazioni" si configuravano come una specie di gioco dei ruoli elevato a potenza. Tutti gli interlocutori, compresi noi stessi, potevano inventare le proprie caratteristiche, oppure descrivere quelle reali a cominciare dal nome, che doveva essere rigorosamente uno pseudonimo ma poteva essere anche il nome anagrafico spacciato per pseudonimo!

Fenomeni psicologici, quali ad esempio la proiezione, venivano amplificati dal mezzo di comunicazione. Lo schermo "nero", che è uno dei dispositivi fondanti delle esperienze autocentrate, esisteva veramente e su di esso potevano prendere corpo tutte le fantasie e le immaginazioni che la conversazione digitata evocava.

Questi scambi potevano avvenire tra più persone, ma erano unicamente di coppia. In altri termini, alfa poteva parlare con beta e con gamma e beta, a sua volta, con gamma e con delta ma non simultaneamente, per cui i fenomeni relazionali che si potevano studiare non riguardavano il gruppo.

Con l'avvento di Internet, e quindi delle chat, delle video conferenze e dei software che gestiscono conversazioni collettive ci è venuta la curiosità personal/professionale di sperimentare che tipo di dinamiche si vengono a creare in gruppi che non sono "faccia a faccia" ma "video a video".

Il mondo anglosassone si è mosso, naturalmente, in anticipo in questa ricerca ma si è limitato ai gruppi cosiddetti *eterocentrati*, cioè di compito; a noi, invece, interessava soprattutto studiare i fenomeni e le dinamiche di un gruppo *autocentrato*, cioè quel gruppo che ha per obiettivo sperimentare e simultaneamente comprendere e modificare ciò che nel gruppo sta avvenendo nel momento in cui avviene.

Abbiamo, quindi, pensato di promuovere, in occasione dei festeggiamenti per i venti anni di vita dell'Arips, un T-group virtuale (Cyber T-group) in modo da poter ragionare, anche insieme ad altri colleghi che lavorano con i gruppi, su un'esperienza realmente vissuta e non soltanto sulle supposizioni o le ipotesi che ciascuno di noi poteva fare immaginando l'esperienza.

L'esperienza, di cui a breve presenteremo i risultati, ha avuto la durata di un giorno (5 unità di lavoro di 1.30' ciascuna) ma ha richiesto, per la sua messa a punto, oltre sei mesi di

¹ Videotel è (o era) il corrispondente italiano del Minitel francese, una specie di precursore di Internet gestito dalle compagnie telefoniche nazionali, che consentiva comunicazioni tra utenti via terminale. E' ormai caduto in disuso per gli alti costi e per le difficoltà di collegamento.

lavoro. In particolare, nel comitato organizzatore del Ventennale si è discusso sul senso dell'esperimento, sono state esplorate in senso generale le ipotesi di ricerca e si è dato mandato ad alcuni Soci² di metterlo a punto e condurlo.

Il gruppo incaricato, prima di varare l'esperimento, ha utilizzato se stesso come "cavia" per delineare ulteriormente le piste di ricerca, scegliere il software da utilizzare e decidere tempi, ruoli, strumenti di verifica e modalità di conduzione.

Scartata a priori l'ipotesi di utilizzare strumentazioni sofisticate quali telecamera e microfono, perché non sono in possesso della maggior parte degli utilizzatori di Internet, il gruppo si è incontrato più volte *virtualmente*, cioè on line, sia nella stessa sede fisica, utilizzando differenti terminali posti in stanze diverse e collegati mediante un software appositamente creato; sia dalle sedi di residenza.

Le prove effettuate hanno prodotto le seguenti decisioni:

1. Obiettivi da perseguire

Esplorare:

- a. Come si costruisce un gruppo "virtuale", cioè in che modo degli individui che comunicano attraverso un video e una tastiera entrano in contatto, costruiscono relazioni, definiscono una struttura;
- b. Se è vero che l'"anonimato" totale, cioè senza nemmeno presenza fisica, facilita lo sviluppo di un gruppo;
- c. Che cosa succede quando alle relazioni si "tolgono i corpi", come si può percepire il *clima* e l'affettività in assenza di presenza fisica;
- d. Attraverso quali processi si definiscono i ruoli, la leadership, si sviluppano conflitti e regole;
- e. Che stabilità, durata, capacità di contenimento ha un gruppo "virtuale";
- f. Che differenza/somiglianza c'è tra un T-group e un Cyber T-group;
- g. Qual è il ruolo dello staff e, soprattutto, del trainer.

2. Modalità di collegamento e sede

Collegamento mediante la rete Internet tra computer collocati nelle città di residenza dei partecipanti e dei membri dello staff, utilizzando il software Netmeeting[®] di Microsoft[®]. Nelle fasi di messa a punto dell'esperimento abbiamo verificato che Netmeeting[®] era il software più utilizzato e di maggiore accessibilità. Abbiamo inoltre deciso di scartare l'ipotesi di convocare tutti i soggetti dell'esperimento nella stessa sede per due ordini di motivi: pur lavorando in stanze diverse gli individui avrebbero sentito i commenti verbali o sonori e, comunque, sarebbe esistito un controllo reciproco maggiore a scapito dei processi fantasmatici di ognuno; questo non avrebbe consentito di verificare l'ipotesi che l'anonimato faciliti la nascita del gruppo. Inoltre, ci sembrava che non avesse molto senso fare spostare i partecipanti per poi collegarci in rete. Sarebbe venuto a mancare uno degli indubbi vantaggi dei collegamenti telematici: quello di rimanere ognuno a casa propria. Per gli stessi motivi anche i membri dello staff avrebbero partecipato all'esperienza in sedi separate.

² Il gruppo di sperimentazione è stato formato da Luca Bacchetta, Cristina Bertazzoni, Ignazio Drudi e Maria Vittoria Sardella, preciseremo in seguito i ruoli ricoperti.

3. Tempi

Una domenica dalle 9 alle 19.30, cioè 5 unità di lavoro da 1.30' intervallate da 30' di pausa. Come si vede la struttura oraria è identica, come cadenza temporale, a quella del T-group; ma il lavoro è ridotto ad una giornata. Abbiamo valutato che un collegamento di ore 7.30', con un impegno complessivo di oltre 10 ore sarebbe stato sufficiente a simulare la compressione spazio-temporale che è uno dei dispositivi del T-group e, quindi, a verificare le ipotesi di ricerca. Inoltre pensavamo che il rientro obbligatorio nell'ambiente familiare, non potendo prevedere una residenzialità virtuale, avrebbe vanificato l'immersione psicologica.

4. Partecipanti

Massimo 6 persone che dichiarassero interesse, volontà di mettersi in gioco, minima competenza informatica.

Un numero superiore di partecipanti avrebbe reso quasi impossibile la comunicazione per un problema di messaggi sullo schermo. Non abbiamo posto vincoli sulla professione dei partecipanti perché, nelle esperienze autocentrate, quello che conta è la competenza del soggetto in quanto persona e non in relazione al ruolo professionale. L'abitudine all'uso del computer e della navigazione in rete ci è parsa invece indispensabile per fronteggiare "incidenti" telematici.

5. Staff

Trainer, Co-trainer, Osservatore (on line, come i partecipanti); responsabile della ricerca esterno al collegamento³.

E' evidente che i ruoli sono mutuati dal T-group classico, anche se il numero di membri di staff è sovrabbondante rispetto a quello dei partecipanti. Il carattere sperimentale dell'esperienza ci ha invogliato a partecipare "in massa", sia per desiderio personale sia per verificare l'utilità dei vari ruoli e la percezione che di essi ne avrebbero avuto i partecipanti.

Trainer e co-trainer sarebbero stati i responsabili dell'esperienza con la funzione canonica di risorsa per il gruppo; l'osservatore si sarebbe collegato in silenzio - nel caso specifico senza scrivere - e avrebbe partecipato agli incontri di staff; avrebbe avuto anche il compito di garantire i collegamenti e somministrare e raccogliere gli strumenti di verifica.

Per sottolineare i ruoli ogni membro dello staff si sarebbe collegato utilizzando il nome insieme al ruolo (esempio Vittoria trainer); l'osservatore, per rendersi visibile, avrebbe digitato ogni tanto dei puntini sullo schermo.

Lo staff si sarebbe riunito *virtualmente* durante l'intervallo tra una unità e l'altra.

6. Strumenti di verifica⁴

6.1 Questionari per misurare:

- a. Auto/etero percezione

³ Trainer: Maria Vittoria Sardella; Co-trainer: Cristina Bertazzoni; Osservatore: Luca Bacchetta; Responsabile ricerca: Ignazio Drudi. Chi scrive è stata scelta come trainer perché ha al suo attivo oltre 100 conduzioni di esperienze autocentrate "reali".

⁴ Gli strumenti utilizzati sono in allegato A.

- b. Clima
- c. Sviluppo del gruppo

6.2 Registrazione testuale degli incontri.

I quattro questionari dovevano essere riempiti al termine di ogni unità ad opera dei partecipanti e dello staff. La registrazione sarebbe servita a condurre, a posteriori, un'analisi testuale dell'intera esperienza.

7. Conduzione

Apertura da T-group classico: presentazione, obiettivi, metodo, tempi, ruoli.

Stile interpretativo e provocatorio. Nessun esercizio programmato, con la possibilità di utilizzare qualche acceleratore durante il lavoro.

8. Promozione

- a. pubblicazione di annunci su newsgroups e mailing list di argomento socio-psicologico, presenti in Internet;
- b. realizzazione di una pagina sul sito di Egeo Network,⁵
- c. notiziario interno Arips

Visto che si sarebbe trattato di un gruppo telematico abbiamo pensato di utilizzare lo stesso canale anche per il marketing.

Tutto il lavoro sarebbe stato presentato durante una giornata di studio all'Arips, aperta anche ad ospiti esterni⁶

2. Il Cyber T-group in azione

Ed eccoci, finalmente, alla mattina del 15 novembre 1998! Apriamo il collegamento, delle 5 persone iscritte ne troviamo in linea solo 2! Gli incidenti critici esistono anche nel mondo virtuale che, in quel momento, è la nostra realtà. Il reclutamento non è stato facile, poche le richieste di chiarimento e pochissime le adesioni. Probabilmente la novità del contenuto e le 10 ore di impegno previste hanno disincentivato la partecipazione. Due defezioni saranno definitive, non abbiamo mai saputo il motivo, la terza persona si unisce a noi dopo diversi minuti, perché ha avuto problemi di connessione.

Mentre è in corso uno scambio spontaneo apro formalmente l'esperienza con queste parole: *"Diamo ufficialmente avvio all'esperimento. Come sapete si tratta di un gruppo "autocentrato", cioè che vive, cerca di capire e studia quello che succede nel gruppo (nel nostro caso mini) nel momento in cui è riunito. Ci siamo? Avete letto la lavagna⁷?"*

In queste ore dovremmo cercare di entrare in relazione e verificare le dinamiche che nascono in questo gruppo. Il mio ruolo è di aiutare il gruppo a svolgere il "compito". C'è anche Cristina con un ruolo simile al mio. Invece Luca farà l'osservatore silenzioso (quindi non

⁵ Allegato B.

⁶ Il programma della giornata è nell'Allegato C.

⁷ Come è consuetudine nel T-group avevamo predisposto un cartello, contenuto in una lavagna che compariva a video, con titolo, ruoli e scansione oraria dell'esperienza

scrivente). Inoltre 5 minuti prima della fine di ogni unità Vi invierà dei questionari che Vi preghiamo di riempire e che riempiamo anche noi. Il tutto verrà analizzato ed approfondito nella giornata del 21 p.v. a Molinetto cui siete di diritto invitati. Buon lavoro."

Questo discorso non viene scritto di seguito, come qui riportato, ma è intervallato dai messaggi che i partecipanti continuano a scambiarsi. E' uno dei problemi del trovarsi in ambienti separati e di dover usare la scrittura per comunicare. Non si sa se l'altro sta scrivendo, se sta leggendo, se è andato a fare un giro, se ha intenzione di parlare (cioè di scrivere). Mi immagino che la "solennità" del silenzio, che caratterizza ogni avvio di gruppo e che favorisce l'ascolto, sia infranta dal ticchettio sulla tastiera delle dita dei partecipanti impegnati a rispondere a domande fatte precedentemente. Insomma, catturare l'attenzione e farsi ascoltare (cioè leggere!) è abbastanza difficile.

Finalmente usciamo dalla babele dei messaggi intrecciati e la comunicazione si incentra sul significato dei nomi con cui i partecipanti si sono connessi. E' trascorsa solo un ora ma già emergono ruoli e difese! La difesa più utilizzata, come in un qualsiasi T-group, è parlare d'altro. Provo a riportarli al compito e, poiché fanno finta di non "vedermi", decido di scrivere usando il maiuscolo. Questo trucco funziona a metà, nel senso che verbalizzano la mia presenza ma, invece di utilizzare quello che ho scritto, mi attaccano perché urlo.

Questo assunto di base (lotta-fuga di bioniana memoria) insieme al "lamento per rifiutare l'aiuto" sarà il filo conduttore di tutta l'esperienza.

3. I risultati

I risultati che sto per illustrare hanno un limite: si riferiscono solo all'esperimento descritto che, come detto in precedenza, ha visto come attori sei persone. Non hanno perciò la presunzione di essere generalizzabili, ma sono sicuramente un punto di partenza per chi vorrà condurre sperimentazioni analoghe.

Ripercorrendo le ipotesi iniziali, abbiamo verificato che l'avvio di un gruppo autocentrato virtuale è molto simile a quello di un gruppo autocentrato faccia a faccia: gli individui sono arrivati alla spicciolata, si sono presentati con un nome, si sono scambiati comunicazioni e meta-comunicazioni. Anche il proseguimento è risultato molto simile: col passare del tempo nel gruppo abbiamo osservato i giochi di ruolo, l'esercizio del potere, la creazione di alleanze, la messa in moto di dinamiche e difese e...nessuno ha abbandonato il campo fino alla fine!

Il vero grande assente è stato la comunicazione non verbale. Non è stata propriamente una scoperta, nel senso che si sapeva da prima che ogni persona si sarebbe collegata dal suo computer e non ci sarebbe stato contatto visivo, ma verificare gli effetti di questa assenza è stato interessante e, per quanto mi riguarda, deprivante.

Intanto pare che questa dimensione sia mancata soprattutto allo staff o, almeno, i partecipanti non ne hanno mai parlato. Non solo, non hanno nemmeno tentato di acquisire elementi che potessero compensare in parte questo aspetto. Ad esempio richieste di descrizione dell'altro, in termini di sesso, età, colore degli occhi o dei capelli, abbigliamento o delle sensazioni che venivano provate e delle reazioni che queste generavano. Solo nell'ultima unità si sono chiesti l'età ma come corollario ad un altro discorso.

Questi comportamenti che, dal mio punto di vista, denotavano mancanza di curiosità pare che siano, invece, imputabili ad una sorta di regolamento implicito dei frequentatori di chat.

Il non verbale si è però ritagliato uno spazio anche sul video: abbiamo osservato che gli errori

di battitura aumentavano nei momenti di maggior tensione emotiva ed erano effettuati quasi esclusivamente dai partecipanti, come si può vedere dalla tabella.

UNITA	1		2		3		4		5		Totale	
	Part.	Staff	Part.	Staff								
Numero di messaggi	171	20	241	23	214	16	196	19	298	23	1120	101
Numero di parole	1255	242	1778	132	1391	108	1568	171	1704	153	7696	806
Numero di battute	5815	1343	8616	715	6692	531	7626	860	7869	787	36618	4236
Errori di battitura	16	2	36	1	19	0	25	0	19	1	115	4

Di contro l'“anonimato” totale non ha favorito particolarmente lo sviluppo del gruppo, ha invece facilitato l'emersione di aggressività nei confronti dello staff.

Anche nei T-group classici il trainer è spesso oggetto di attacchi, in passato anche fisici!, ma uno suo sguardo deciso ed intenso il più delle volte fa tornare il partecipante sui suoi passi consentendo così l'elaborazione della dinamica. Virtualmente lo sguardo non si percepisce e probabilmente risulta più facile attaccare una persona presente solo telematicamente.

Il problema non risiede nell'attacco al conduttore, che anzi è fondamentale per affrontare la dinamica del potere, ma nella successiva mancata elaborazione della controdipendenza e del conflitto.

Identica o forse ancora maggiore è risultata la non sopportazione del silenzio, percepito probabilmente come vuoto. Nella tabella che segue è conteggiato, per unità, il tempo intercorso tra un messaggio e l'altro spedito dalla stessa persona.

UNITA	1		2		3		4		5		Totale	
	Part.	Staff	Part.	Staff	Part.	Staff	Part.	Staff	Part.	Staff	Part.	Staff
Dist. Mess. stessa persona	0.50"	4'.49"	0.49"	7'.37"	1'.00"	11'.58"	1'.11"	6'.24"	0.43"	9'.17"	0.54"	7'.54"

Come si vede, mediamente i partecipanti hanno scritto un messaggio al minuto. Nel frattempo hanno dovuto leggere anche quelli degli altri,... pensare e "sentire"! Inoltre, a turno, hanno usato il messaggio come modalità per occupare spazio, quindi per esercitare potere. Ecco un esempio:

Data	Ora	Partecipante	Messaggio
15/11/98	18.40.01	Tomm	<i>non è una questione di pragmatica</i>
15/11/98	18.40.17	Tomm:	<i>è più un fatto di saper osservare le cose</i>
15/11/98	18.41.09	Tomm	<i>e le persone soprattutto</i>
15/11/98	18.41.39	Tomm	<i>e per quanto riguarda anto, secondo me è un libro di poesia moderna</i>
15/11/98	18.41.56	Tomm .	<i>cioè un pò ostica all'inizio, ma...</i>
15/11/98	18.42.32	Antonella pippo	<i>ma cosa</i>
15/11/98	18.43.28	Tomm .	<i>ma spesso molto acuta</i>
15/11/98	18.43.39	Tomm	<i>acuta non è proprio quello che volevo dire</i>
15/11/98	18.43.51	Tomm	<i>ma non mi viene in mente niente di meglio</i>
15/11/98	18.44.28	Tomm	<i>In realtà voglio riferirmi a quella capacità che hanno certe poesie di dire cose estremamente complicate in due righe</i>

In questo stralcio di conversazione Tomm ha inviato nove messaggi, ha quindi occupato il video 9 volte di seguito, per fare una comunicazione che poteva essere scritta in un'unica

soluzione. Se avesse scritto il suo pensiero in una sola frase sarebbe comparso un'unica volta e, probabilmente, avrebbe attirato meno l'attenzione su di sé.

Anche lo staff è intervenuto più del consueto, mediamente ogni 8 minuti. La tecnica di conduzione del T-group suggerisce di fare al massimo due comunicazioni verbali per unità. Nella mia pratica professionale conduco intere unità senza dire una parola, usando, cioè, unicamente il linguaggio del corpo: contatti oculari, prossemica, postura, mimica. Poiché questo canale era precluso l'unico modo che avevamo per comunicare era quello di scrivere messaggi. Per ciò che mi riguarda, è risultato molto difficile stanare le difese avendo come unica arma la frase scritta sullo schermo.

Non sappiamo se l'ausilio di telecamera e microfono avrebbe potuto in parte colmare questa lacuna. Sarà interessante ripetere l'esperimento quando questi strumenti diventeranno più accessibili.

In conclusione riportiamo alcuni risultati registrati per mezzo degli strumenti di valutazione utilizzati durante l'esperienza.

Mediante l'analisi testuale applicata alla registrazione dei messaggi abbiamo scoperto che la parola più utilizzata durante tutta l'esperienza è stata NON (255 volte durante la giornata); le combinazioni di parole in ordine di frequenza sono state: non è, non ho, ma non, che non, non ho capito. Forse questo gruppo, visto le dinamiche difensive messe in atto durante tutta l'esperienza, avrebbe usato le stesse combinazioni di parole anche se fosse stato faccia a faccia, lo staff l'avrebbe percepito senza poterlo verificare.

La possibilità di esaminare a posteriori tutto lo svolgimento del dialogo tra gli attori è stato sicuramente uno degli aspetti più interessanti di questa analisi a posteriori. Per quanto limitata ai soli messaggi scambiati, ha fornito una riproduzione fedele dell'andamento delle unità.

Interessante ci pare, inoltre, la percezione comparata dei partecipanti e dello staff. La tabella che segue riporta le medie delle autopercezioni delle cinque unità di lavoro.

NELLA UNITA' DI LAVORO CHE SI E' APPENA CONCLUSA IO MI SONO SENTITO
(1=per niente...10=totalmente)

	Partecipanti	Staff	Δ (S-P)
Autentico	8.8	8.3	-0.5
Sapiente	5.5	6.7	1.2
Autonomo	8.5	8.3	-0.2
Caldo	6.6	5.7	-0.9
Coinvolto	7.4	8.5	1.1
Curioso	7.1	8.1	1
Divertito	7.2	5.8	-1.4
Elastico	7.2	7.7	0.5
Emozionato	2.9	7.5	4.6
Intero	7.6	7.9	0.3
Motivato	7.2	8.9	1.7
Soddisfatto	6.2	7.7	1.5

I valori sono tendenti al positivo per entrambi i sottogruppi. La maggiore differenza percettiva tra staff e partecipanti viene registrata nella voce *emozionato*, probabilmente perché

i due insiemi hanno partecipato all'esperienza partendo da presupposti diversi. La maggiore passionalità percepita dallo staff può indicare o una maggiore capacità dei singoli di riconoscere le proprie reazioni oppure la carica emotiva per un esperimento lungamente preparato ed atteso.

Anche per questo aspetto non abbiamo riscontri con quanto avviene nei T-group non virtuali, perché non è consuetudine monitorare con strumenti le percezioni dello staff.

A distanza di quasi un anno in me rimane il ricordo di un esperimento interessante ed altamente coinvolgente che ha aperto molte piste di ricerca che sarebbe interessante approfondire.

Allegato A

Istruzioni:

Alla fine di ogni unità ti verrà inviato un file contenente questi questionari. Sei pregato/a di compilarli interamente prima che inizi l'unità successiva ed inviarlo subito dopo - via e-mail - all'indirizzo: luca.bacchetta@mail.omeganet.it

Grazie per la collaborazione.

Lo Staff

Unità di Lavoro N. _____

(sk3)

NELLA UNITA' DI LAVORO CHE SI E' APPENA CONCLUSA IO MI SONO SENTITO
(per ogni aggettivo segna una X accanto al numero prescelto, utilizzando una scala da 1=per niente a 10=totamente,)

autentico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
caldo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
sapiente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
motivato	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
autonomo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
emozionato	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
intero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
elastico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
coinvolto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
divertito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
curioso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
soddisfatto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

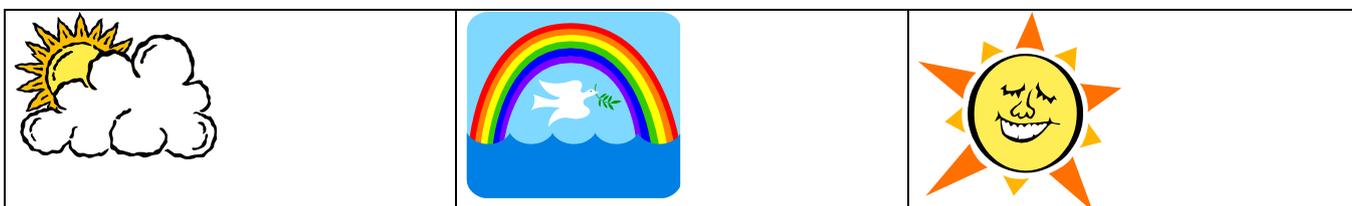
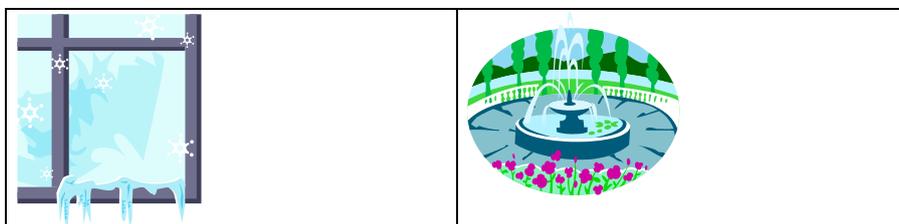
(SK2)

**RISPONDI, PER FAVORE, AD OGNI PUNTO RIFERENDOTI ALL'UNITA' CHE SI
E' APPENA CONCLUSA**

1. CHI E' STATO IL PIU' CHIARO NELL'ESPORRE LE IDEE
2. CHI HA DIMOSTRATO LA MAGGIORE CAPACITA` DI ASCOLTO
3. CHI E' STATO IL PIU' TOLLERANTE
4. CHI IL PIU' OSTILE
5. CHI IL PIU' APERTO
6. DI CHI TI FIDI DI PIU'
7. CHI HA AIUTATO MAGGIORMENTE LA DISCUSSIONE
8. CHI E' STATO IL PIU' SIMPATICO
9. CHI IL PIU' SENSIBILE
10. CHI IL PIU' CONFLITTUALE

(clima)

Che clima c'è nel gruppo?



Indica, facendo una X accanto al simbolo prescelto, il clima che hai avvertito nel gruppo nell'ultima unità.

(svg)

DAI UNA VALUTAZIONE DI QUESTO GRUPPO, PER OGNI SINGOLO ASPETTO ELENCATO segnando una X accanto al numero prescelto (utilizza la scala 1...5 dove 1=il minimo e 5=il massimo)

1. IN CHE MISURA SONO CHIARI GLI OBIETTIVI DEL GRUPPO?

1	2	3	4	5
per niente				totalmente

2. IN CHE MISURA E' POSSIBILE COMUNICARE ALL'INTERNO DEL GRUPPO?

1	2	3	4	5
per niente				totalmente

3. CHE LIVELLO DI FIDUCIA SI E' VENUTO A CREARE NEL GRUPPO?

1	2	3	4	5	
nessuno					totale

4. COME SI DECIDE ALL'INTERNO DI QUESTO GRUPPO?

1	2	3	4	5
non si decide				si decide insieme

5. QUANTO SI SONO IMPEGNATI I PARTECIPANTI ALLA RIUSCITA DEL GRUPPO?

1	2	3	4	5
per niente				totalmente

6. COME SONO STATI I RAPPORTI TRA I MEMBRI DEL GRUPPO?

1	2	3	4	5
totalmente insoddisfacenti				totalmente soddisfacenti

Allegato C

CYBER T-GROUP
Risultati di un'esperienza di gruppo autocentrato virtuale

Data: sabato 21 novembre 1998

Orario: 9.30-13

Sede: ARIPS Viale Brescia, 6 Molinetto di Mazzano

Come si costruisce un gruppo “virtuale”? Come fanno le persone ad entrare in contatto, a costruire relazioni, a definire una struttura senza “guardarsi in faccia”? Attraverso quali processi si definiscono i ruoli, la leadership, si sviluppano conflitti e regole? Quali sono i fenomeni psicologici che si producono quando l’interazione avviene attraverso un computer e usando solo la parola scritta? Che cosa succede quando alle relazioni si “tolgono i corpi”: che sensi si sviluppano, che strategie relazionali si utilizzano, come si sentono e cosa sentono le persone che in quel momento interagiscono?

Per rispondere a queste domande abbiamo condotto un esperimento di “T-group virtuale”. La giornata ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti e aprire un dibattito su questi temi.

9.30- 9.45	Saluti e presentazione della giornata	M.V. Sardella
9.45-10.15	I risultati della ricerca	I. Drudi
10.15-10.45	Il punto di vista del trainer	M.V.Sardella-C.Bertazzoni
10.45-11.15	...e quello dell’osservatore	Luca Bacchetta
11.15-11.30	Intervallo	
11.30-13.0	Domanda a due trainers esperti: Che relazioni si creano senza corpi? ed interventi del pubblico	G.Contessa-M.Sberna