

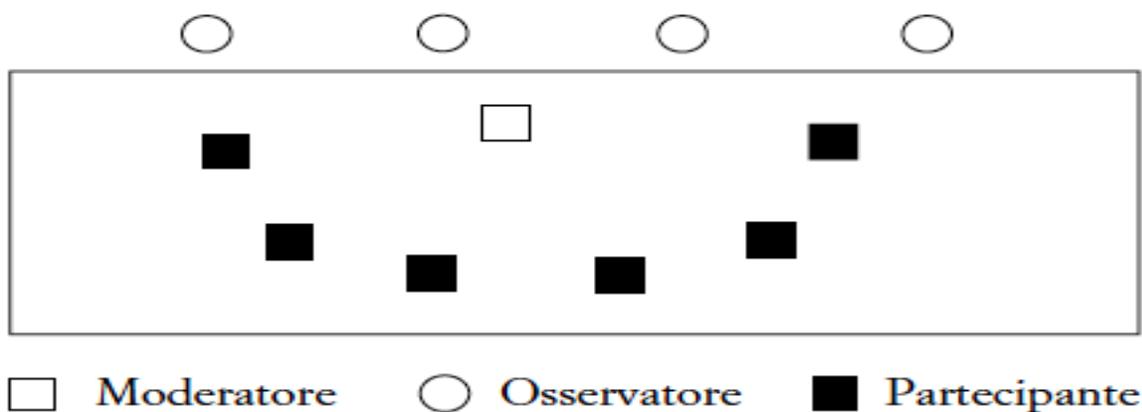
## Focus Group: The Dialogue Circles

DOCUMENTO TECNICO E ATTIVITA'

a cura della Dott.ssa Angela Brunori  
e del Dott. Alessandro Santini

Al fine di identificare le competenze tecnico-professionali chiave (conoscenze tecniche ideali/ottimali – capacità individuali di esprimere dette conoscenze) per presidiare le attività amministrative svolte dal personale gestionale-amministrativo CNR, è stato condiviso di integrare la tecnica dell'Intervista e del Focus Group.

Il Focus Group, essendo una tecnica di ricerca sociale, è volto ad approfondire ed a validare aspetti specifici di un argomento mediante un'intervista rivolta ad un gruppo omogeneo di persone. Pertanto è fondamentale la centralità del gruppo come fonte di informazioni, l'interazione dei soggetti, la focalizzazione su uno specifico argomento, le informazioni di natura qualitativa, la presenza di un intervistatore e di un osservatore.



La tecnica del Focus Group è infatti utilizzata quando è necessario ricevere un feedback per:

- assumere informazioni complesse riguardo motivazioni, attitudini, abitudini, esperienze, conoscenze, aspettative del target cui si rivolge;
- scandagliare in profondità un argomento in tempi brevi e a costi relativamente bassi.

Il numero dei soggetti che partecipano ad un Focus Group è solitamente compreso tra i sei e i dieci partecipanti, ma l'ampiezza può variare anche tra i

quattro e i dodici. Il numero limitato permette l'esplorazione di diversi argomenti con maggiore possibilità di scambio di esperienze e punti di vista.

Assunto che nelle organizzazioni prive di una cultura della comunicazione si producono incomprensioni reciproche, incoerenze strutturali, contrapposizioni confutative e conflitti, al fine di ottenere efficienza ed efficacia dall'attività di Focus Group è stato deciso per il progetto Mind The Gap di declinare questa tecnica con il metodo specifico del Cerchio del Dialogo.

Anche detto *Bohm Dialogue*, dal loro ideatore, il fisico statunitense David Bohm, è un metodo - recentemente utilizzato anche dal professor Bill Isaacs del MIT all'interno del progetto *MIT Dialogue Project* -, atto a svolgere un'indagine, in quanto volto a far convergere i partecipanti su una posizione comune, sperimentando il punto di vista di tutti completamente, allo stesso modo e senza giudizio.

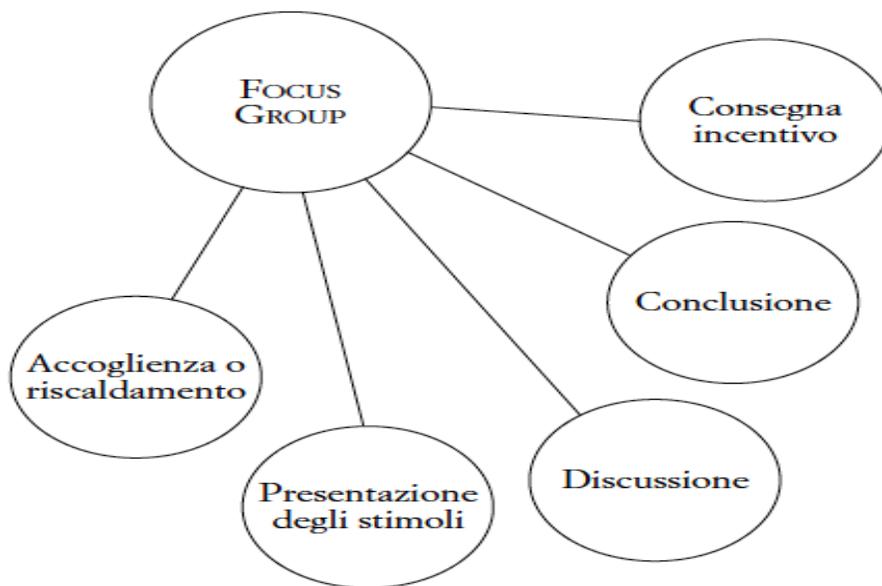
Il Dialogo Bohmiano consente alla comunicazione di riappropriarsi del suo carattere partecipativo portando gradualmente alla luce la pari fondatezza dei presupposti taciti da cui discendono le visioni divergenti dei singoli.

Attraverso il repertorio delle pratiche co-creative basate sul dialogo, l'organizzazione apprende ed è in grado di sviluppare una "intelligenza collettiva" sensibilmente più acuta e generativa rispetto alle possibilità dei singoli individui.

Ne risulta un processo fecondo di *insight* e di aperture reciproche, che si traduce nella co-creazione di nuovi significati (o valori) inclusivi e condivisi, intorno ai quali il gruppo costituisce a poco a poco la sua propria cultura interna.

Lo studio Querubin dimostra che non solo la pratica del dialogo bohmiano è genericamente funzionale al mondo del lavoro, ma che stimolando il pensiero sistemico può addirittura essere di aiuto nella ricerca consapevole delle linee di sviluppo più efficaci per l'impresa.

Dunque centralità delle competenze e delle aspettative dell'individuo, coinvolgimento del personale, approccio per processi, il tutto al fine di migliorare le proprie prestazioni in termini di efficacia e di efficienza (vedi normativa UNI EN ISO 9001:2000).



## BIBLIOGRAFIA

Bertin G., *Decidere nel pubblico. Tecniche di decisione e valutazione nella gestione dei servizi pubblici*, ETAS Libri, Milano 1986 (citato da Bovina L., *I focus group. Storia, applicabilità, tecnica*, in «Valutazione», 1, 1998, pp. 1-9).

Bohm, D. (1994), *Thought as a System*, London and New York, Routledge.

Bohm, D. (2014), *Sul dialogo*, Tr.it., Pisa, Edizioni ETS (ed.or. 1996).

Dutton, J.E., Dukerich, J.M., et al. (1994), "Organizational Images and Member Identification", in *Administrative Science Quarterly*, 39.

Krueger R. A., *Focus groups. A Practical Guide for Applied Research*, Sage Publications, Newbury Park 1994.

Morgan D. L., *Focus Group as Qualitative Research*, Sage Publications, Newbury Park 1998.

Mormino, S. (2011), *Together: Team working, processi collaborativi, comunità professionali nell'organizzazione postfordista*, Roma, Edizioni Polimata.

Querubin, C. (2011), "Dialogue: Creating Shared Meaning and Other Benefits for Business", in *Proceedings of the 55th Annual Meeting of the ISSS*, 2011, Hull, UK

Stewarth D. e Shamdasani P. N., *Focus Groups. Theory and Practice*, Sage Publications, Newbury Park 1990.

## SITOGRAFIA

[http://www.david-bohm.net/dialogue/dialogue\\_proposal.html](http://www.david-bohm.net/dialogue/dialogue_proposal.html)

<http://mitsloan.mit.edu/faculty-and-research/faculty-directory/detail/?id=41396>