

gaetano martorano

via xx settembre, 21  
48018 faenza - ra

tel +39.347.3836086  
telefax +39.0546.061110  
gaetano.martorano@gmail.com  
gaetano.martorano@unibo.it

---

**31 ottobre 2008**

**Questo lavoro cerca di delineare brevemente le premesse metodologiche, la tecnica di gestione del gruppo, gli obiettivi e i tempi circa l'uso del Playback Theatre pensato per sviluppare metacompetenze connesse all'efficacia del ruolo e del lavoro in gruppo. Un gruppo impegnato ad apprendere il Playback non per farne un uso professionale ma per apprenderne le componenti connesse al processo ed ai ruoli, attraverso un'esperienza di formazione sul ruolo e sulle proprie metacompetenze.**

**Il playback theatre viene utilizzato per sperimentare attivamente aspetti connessi all'efficacia del ruolo professionale, in una logica di reciprocità e di azione.**

### **Pre-ludio [più o meno onirico]**

Quando per le prime volte sentivo parlare di gruppi e di fenomeni di gruppo da Claudio Neri, nelle regolari lezioni del corso di laurea in Psicologia, mi sono fatto subito un'idea suggestiva di "tutto indistinto", una sorta di brodo primordiale dal quale tutto poteva nascere, un "brodo di coltura" mentale adatto a generare pensieri e vite differenti.

La cosa derivava in maniera fortuita anche dal fatto che io ero solito occupare gli ultimi banchi in un'aula gremita, di 150/200 studenti, e quando il prof. Neri parlava di protomentale, a me giungeva incontrovertibile, causa il tono di voce basso e profondo del docente e la confusione, la parola "brodo mentale".

Ed era per me una metafora interessante, evocativa, chiara.

Ancor più del più corretto protomentale di cui Neri effettivamente parlava.

Ancora, mi sono sempre prefigurato il possibile cammino di persone in un gruppo come una possibilità di rappresentare concretamente la loro vita, così come essi stessi ritengono che sia, che sia stata o che debba essere. Così come nell'antico gioco della culla di spago, le storie di ognuno arricchiscono quelle degli altri ed ogni individuo può liberamente reinterpretare, nel tempo, la propria vicenda ed arricchirsi di questa esperienza.

Quindi in sintesi penso che un gruppo di persone, in un contesto definito, faccia un'esperienza attraverso un continuo snodarsi (ruolo, ovvero rotulus) e ricrearsi di itinerari che a spirale ripercorrono piani già toccati, che si incrociano.

In un certo senso, e così come fra l'altro sostenuto da Bion, il gruppo attraversa fasi dove ci si imbatte in pensieri che in qualche modo sono nel campo del gruppo, ma nessuno se ne impossessa, nessuno si sente responsabile, sufficientemente responsabile da poterli pensare.

O come una scacchiera, che dall'alto non ci dà il senso della continuità delle mosse dei giocatori (o almeno della maggior parte), ma nella nostra fantasia tutte le mosse sarebbero potute accadere nel medesimo istante.

In un gruppo condotto con metodi attivi l'attenzione è sul fare accadere. Attraverso alcune tecniche che muovono da una teoria e una metodologia precisa (J.L. Moreno, 1932 e seguenti), e che hanno il loro senso nel fatto che mettono la persona in condizioni di riattivare delle precise funzioni psicologiche la finalità in un gruppo è quella di attivare processi di auto-osservazione ("funzione di doppio"), di rispecchiamento in quanto rimandato dai compagni di gruppo ("funzione di specchio"), di decentramento percettivo attraverso l'assunzione di punti di osservazione altrui ("funzione di inversione di ruolo") per il raggiungimento di una maggiore auto-consapevolezza.

Il conduttore crea le condizioni per garantire ad ognuno dei componenti uguale possibilità di esprimere la propria verità soggettiva ("principio di intersoggettività"); promuovere un clima di condivisione e di fiducia che renda progressivamente il gruppo luogo accogliente e supportante; facilitare la relazione tra i membri del gruppo, in modo che l'espressione verbale sia sempre inserita in una "azione" capace di coinvolgere e muovere la persona nella sua interezza. Il ciclo dell'apprendimento, in un gruppo così strutturato, si snoda attraverso le attività proposte dal conduttore, raggiunge momenti di

analisi e sintesi, integrando i contenuti emersi, si comparano le integrazioni personali, si ricomincia con nuove attività partendo da una differente prospettiva.

Inoltre in un gruppo così condotto si cerca di costruire uno spazio di stimolo, tale da poter agire non solo il proprio ruolo dominante, ma altri ruoli marginali, meno abituali; non i ruoli socialmente adattati, ma quelli propri del mondo interiore, originale e creativo ancorché conflittuale o poco aderente alla realtà. Tali ruoli integrano e completano la percezione, la mappa del proprio Sé professionale.

Dal punto di vista dello sviluppo delle competenze, una attività in gruppo basata su questi presupposti favorisce ed integra le funzioni connesse al proprio sé professionale, o per dirla in altri termini al proprio set di competenze, di skills, in quanto la persona riesce a decentrarsi rispetto al proprio sistema di aspettative, valori, ed attiva funzioni osservative, relative ai propri processi.

Il gruppo, attraverso la condivisione ma anche il rispecchiamento e il sostegno reciproco, favorisce il viverci in un contesto protetto al di fuori di schemi predefiniti allargando così la gamma dei ruoli possibili e tracciando una “mappa orientativa” del proprio Sé coerente e stabile, con una elevata valenza operativa.

In un gruppo costruito con questi presupposti [nella maggior parte dei casi] la finalità individuata è lo sviluppo di una capacità di sapere decidere autonomamente e responsabilmente di fronte a situazioni che presentano più possibilità e attraggono in varie direzioni; capacità di affrontare il rischio della scelta e, quindi, dell'errore; capacità di scoprire le alternative e le opportunità che si presentano; capacità di inserirsi nella vita sociale e in quella produttiva in direzione di un adattamento non passivo e alienante bensì cosciente e responsabile, capacità di riadattarsi ove necessario, rivedendo le scelte e le decisioni che vanno considerate sempre più come manifestazioni di autonomia e di responsabilità e non di frustrazioni ed alienazioni.

In sintesi, il cammino di gruppo compie un viaggio attraverso l'individuazione di ruoli riconosciuti e riconoscibili.

Il ruolo diventa uno spazio di azione franco, una metafora, ma anche uno spazio transizionale che il conduttore può utilizzare per proporre una differenza con il passato. Il gruppo si muove, anche attraverso i ruoli, fra individuazione e fusione e in un movimento pendolare, ondulatorio, che attraverso diversi piani cerca di attraversare vari tempi e spazi dell'accadere di ognuno connettendoli con l'accadere di gruppo in quel momento.

Le storie di ognuno diventano storie del gruppo, la condivisione stimola possibilità differenti per ognuno, e la dignità di ogni esperienza dà fiducia nella possibilità che ognuno dei partecipanti ha di poterla reinterpretare, ovviamente non là e allora ma soprattutto in un qui ed ora dove è possibile ipotizzare il proprio agire futuro.

Inoltre, in un tempo orizzontale si cerca di individuare le contingenze che spingono il gruppo sui poli dell'individuazione e della fusione, il tempo opportuno detta le regole per l'assunzione consapevole e responsabile delle proprie posizioni. O meglio c'è un tempo opportuno per assumersi la responsabilità di poter pensare in maniera integrata ciò che accade in gruppo.

Una storia, un fatto individuale prende il sopravvento sulle storie del gruppo. Il luogo di uno diventa il luogo di tutti, e tutti vanno in quel tempo e in quello spazio. Al ritorno del viaggio dell'argonauta di turno tutti possono vedersi in quel viaggio, ad uno ad uno.

## **1. Matrice metodologica**

Lo psicodramma è una tecnica formativa, terapeutica e pedagogica ideata e teorizzata all'inizio del novecento da Jacob Levy Moreno (con la stessa valenza operativa, nella proposta, è usato il termine *psicoplay* o *psicoscena*).

È una azione che permette di "mettere in scena" e toccare con mano la propria interiorità, esplorando i contenuti mentali attraverso l'azione. In particolare la proiezione nel futuro, attraverso la costruzione di uno spazio di "possibilità" all'interno della scena, favorisce l'esplorazione di ruoli nuovi, sconosciuti, temuti. In questo senso lo sviluppo professionale delle persone è reso più

consapevole attraverso l'esplorazione degli aspetti critici in un contesto protetto.

Fin dal 1922 Moreno iniziò ad elaborare lo psicodramma come modalità di intervento sul sistema di relazioni interpersonali dei singoli o dei gruppi.

Parallelamente Moreno elaborò la sociometria, metodo di analisi sociologica e di diagnosi psicologica in ambito gruppale, a seguito dei suoi studi ed interventi in vari contesti.

“...Quella sera ero rimasto solo, completamente privo di preparazione davanti a un pubblico di più di mille persone. Quando si alzò il sipario il palcoscenico era vuoto, eccezion fatta per una poltrona di velluto con una cornice d'oro e uno schienale alto, come un trono di un Re. Sopra la poltrona c'era una corona dorata. Il pubblico comprendeva, oltre a una maggioranza di persone in cerca di problemi e curiosità, alcuni rappresentanti di stati europei e stranieri, ed esponenti di organizzazioni religiose, politiche e culturali. Se oggi torno a pensare a quella sera resto divertito dalla mia stessa audacia. Era un tentativo di curare e purificare il pubblico da una malattia, una sindrome culturale patologica condivisa da tutti i partecipanti. La Vienna del dopoguerra ribolliva di rivolte. Non aveva un governo stabile, non un Imperatore, non un Re né un leader.[...] La mia compagnia erano gli spettatori; le persone del pubblico erano come mille inconsapevoli autori teatrali. E la commedia era la trama in cui essi erano portati dagli avvenimenti storici e in cui ognuno recitava una parte vera[...]. Se solo avessi potuto trasformare gli spettatori in attori, gli attori del loro stesso dramma collettivo, cioè dei drammatici conflitti sociali in cui essi erano coinvolti in quel momento, allora la mia audacia sarebbe stata riscattata e la sessione avrebbe potuto iniziare. Il tema naturale della trama era la ricerca di un nuovo ordine delle cose, mettere alla prova chiunque nel pubblico aspirasse al comando e forse trovare un Saggio. Ognuno secondo il suo ruolo, politici, ministri, scrittori, militari, medici e avvocati, tutti erano da me invitati a salire sul palcoscenico, a sedersi sul trono e ad agire come un re, senza preparazione e davanti a un pubblico impreparato. Il pubblico era la giuria. Ma dovette essere un compito molto difficile; nessuno lo superò. Quando la rappresentazione arrivò alla sua fine, non era stato trovato nessuno degno di essere un re e il mondo rimase senza il suo leader. La stampa viennese la mattina dopo si dimostrò altamente seccata dell'incidente. Persi molti amici ma pensai in tutta calma: “Nemo propheta in patria”, e continuai a organizzare altre sessioni pubbliche in paesi europei e negli Stati Uniti d'America.”

(Moreno, 1985: pp. 61-62)

Questa è una fotografia dell'atmosfera che ha caratterizzato la nascita dei metodi d'azione, quando Jacob Levy Moreno, l'1 Aprile 1921 a Vienna, mise in scena il primo spettacolo di teatro della spontaneità.

L'intento di quello spettacolo non era di intrattenere o divertire, ma di provocare il pubblico a un dibattito servendosi di un mezzo pubblico per eccellenza: il teatro.

Le aspettative di Moreno circa le potenzialità della sua iniziative erano molto elevate: egli sperava di poter "contaminare" la platea con i germi della spontaneità e creatività e trasformarla in gruppo "operativo". Se questo fosse avvenuto, allora tutti sarebbero stati co-creatori dell'evento teatrale e il teatro sarebbe diventato il *medium* per il messaggio e l'espressione di ciascuno.

Spostare il centro dell'evento dalla scena alla platea coincide con il tornare alle origini del teatro. Etimologicamente il termine teatro deriva dal greco *theatron* che a sua volta deriva da *theomai*: vedere. Questo significa che originariamente il teatro coincideva non con la scena, luogo della rappresentazione, ma con il pubblico, il luogo da cui si guarda (in cui si va per guardare).

D'altra parte "pubblico" non significa soltanto "platea", ma anche l'insieme di persone che formano una collettività. La funzione del teatro allora è anche quella di rendere pubblico, di rappresentare, quindi rendere osservabile a tutti, un fatto privato che in questo modo diviene pubblico. Il teatro è il luogo in cui si guarda l'evento privato divenuto pubblico. Dice Cocchi (1992):

Dunque il teatro è lo sguardo del pubblico, inteso come l'insieme di persone che ci guardano. Parlare in pubblico significa proiettare in quello sguardo, cioè nel teatro, il proprio privato, il proprio pensiero, le proprie opinioni [...] significa scambiare con gli altri le rispettive soggettività costruendo una soggettività collettiva, un gesto di trasparenza. (Citato in Dotti, 1998: p.83)

Da queste prime esperienze si sviluppò una vera e propria scuola di teatro dell'improvvisazione, lo Stegreiftheater. Moreno aveva individuato nel teatro il mezzo privilegiato di espressione dei sentimenti collettivi, un laboratorio pubblico di addestramento alla spontaneità, lo specchio del presente. Lo Stegreiftheater non aveva ai suoi esordi alcuna pretesa teorica, ma si fondava su alcuni punti fondamentali come la creazione collettiva, l'improvvisazione

(assenza di testi scritti), temi coerenti con il clima sociale e culturale. Solo successivamente, dall'osservazione delle varie performance, e soprattutto dai feedback dell'uditorio, Moreno si accorse che quello che accadeva sulla scena poteva avere qualche funzione per tutte le persone presenti, e non solo per quelle sul palcoscenico.

I modelli di intervento per la formazione e la psicoterapia che si sono sviluppati dalle sperimentazioni moreniane sono riuniti sotto la definizione generale di *action methods* ovvero metodi d'azione.

Un'evoluzione degli *action methods* di più recente sviluppo è il *playback theatre*.

### **1.1 Metodi d'azione in formazione.**

In ambito formativo i metodi d'azione sono riferibili in generale ad una finalità connessa con la produzione di cambiamenti che riguardano le modalità di relazione, o la percezione del proprio ruolo lavorativo, culturale o sociale.

Per chiarire le finalità dell'intervento formativo, conduttore e partecipanti ovvero formatore e committenza stipulano un contratto. (*mettere in nota* Non mi soffermo sulle questioni legate ai processi circolari di analisi e ridefinizione della domanda di formazione. Per una trattazione esaustiva si veda Dotti, cit.). Esso sancisce i confini entro cui si svolgerà l'azione, ovvero per i gruppi con finalità formativa e non terapeutica, a livello delle problematiche professionali e sociali.

Il presupposto che sta alla base dell'utilizzo dei metodi d'azione per la formazione è che la definizione del contratto e la conoscenza delle caratteristiche del gruppo siano in grado di creare una cornice di lavoro ben strutturata all'interno della quale spontaneità e creatività possano esprimersi liberamente, mediante l'azione. Contratto e lavoro di gruppo sarebbero cioè l'ambiente ideale per i formandi per ricreare i propri scenari, mediante la messa in scena, e per rivedere al loro interno la propria posizione di ruolo, per discuterla ed eventualmente rinnovarla in maniera creativa e spontanea.

Spiega ancora Dotti:

Apprendere la spontaneità nei rapporti interpersonali significa apprendere a rispondere in modo sintonico alle esigenze dell'ambiente (senza distorcerne le richieste e la realtà) e alle proprie esigenze interne (senza stereotipie difensive e facendo emergere i veri bisogni e le autentiche emozioni). ( Dotti, 1998: p. 21)

## **1.2 La formazione di gruppi con il playback theatre**

Il Playback theatre è una tecnica messa a punto a partire dagli anni Settanta dallo psicodrammatista americano Jonathan Fox, che ha iniziato ad applicarla in maniera sperimentale in contesti comunitari (ospedali psichiatrici, carceri, scuole, piccole comunità locali). Il presupposto che sta alla base del Playback theatre è la fiducia nelle risorse del grande gruppo, come contenitore capace di favorire nuove consapevolezze, relazioni e integrazione della comunità. A questo carattere comunitario risale la sua origine, come evoluzione dello Stegreiftheater.

A livello generale il Playback theater si svolge come un incontro (workshop, setting educativo o clinico, spettacolo in teatro) in cui i membri del pubblico (formato dai destinatari dell'intervento) raccontano storie tratte dalla loro vita e una compagnia di attori le mettono in scena all'istante.

In particolare uno spettacolo di Playback theatre deve avere alcune caratteristiche fondamentali che compongono il suo setting:

-Il Direttore: è colui che coordina l'evento e crea un punto di raccordo tra lo staff di attori e il pubblico.

-Gli Attori: hanno il compito della rappresentazione. Essi devono avere seguito un percorso di formazione personale e teatrale, nonché un percorso di addestramento comune per sapere interagire in modo efficace nel momento della messa in scena.

-Il Musicista: commenta musicalmente, anche lui improvvisando, i diversi momenti dell'azione. Fa parte dello staff degli attori e con loro si è formato.

-Il Teller (narratore): è di volta in volta la persona del pubblico che racconta un episodio significativo della propria vita e in seguito, insieme al resto del pubblico, lo osserva rappresentato in forma drammatica .

-Il Pubblico: assiste alla narrazione e alla rappresentazione, partecipa all'azione complessiva attraverso i rimandi del proprio vissuto e la condivisione delle sue impressioni.

Vediamo ora una sequenza-tipo di un intervento formativo:



1. Preparazione dell'ambiente: è importante finalizzare la disposizione degli elementi presenti nell'ambiente in maniera congrua e coerente alle finalità dell'intervento ed alle contingenze, ma comunque con un criterio che ha a che fare con il senso dell'accessibilità dell'interazione.
2. Introduzione al tema: vengono specificate le modalità di svolgimento in relazione agli obiettivi formativi
3. Presentazione: viene presentato il gruppo dei formatori, i loro ruoli e le loro specificità
4. Situazioni stimolo: gli attori mettono in scena istantaneamente alcune situazioni-semplici, indicate del direttore, evocative del tema dell'incontro. Questa fase funge da riscaldamento e serve ad acquisire familiarità con la tecnica
5. Processo di scelta del narratore: per arrivare a far emergere uno o più narratori, si può passare attraverso una fase di lavoro in piccoli gruppi. Dai piccoli gruppi, ritornando al grande gruppo, si potrebbe individuare attraverso una scelta sociometrica il (i) teller del playback theatre.
6. Playback theatre: il narratore si siede su una sedia vuota. Il direttore lo intervista conducendolo a specificare i personaggi implicati di cui assegna i ruoli agli attori e fornisce indicazioni sulle modalità di messa in scena. Successivamente la scena può essere modificata chiedendo al narratore quali elementi introdurre.
7. Sharing: attori, narratori e pubblico sono invitati ad esprimere la loro impressione su quanto è stato rappresentato.
8. Restituzione del conduttore e degli attori: gli attori forniscono un ulteriore feedback collegando l'esperienza a considerazioni anche psico-educative, raccogliendo eventuali altri feedback da parte del pubblico
9. Conclusione: il conduttore ripercorre il processo svolto nei suoi punti significativi.

Alcune particolarità del Playback si prestano particolarmente ai contesti formativi, rispetto ad altre tecniche legate ai metodi d'azione.

Nel playback ciò che viene ricercato è la funzione di specchio: la rappresentazione costituisce lo specchio della narrazione; gli attori sono lo specchio del teller; il teller rimane l'osservatore esterno della propria

immagine. Questo significa che il narratore e il pubblico non sono costretti a interpretare il ruolo di se stessi e di altri (role taking, role playing e inversione di ruolo) in prima persona, come accade ad esempio nello Psicodramma, ma possono delegare agli attori questo compito, e con esso le loro resistenze al coinvolgimento e, nel caso, la vergogna a mostrarsi.

Un processo di identificazione coinvolge il pubblico che si immedesima nella storia sia quando essa è “narrata” sia quando è “agita”, godendo anch’esso della funzione di specchio e della possibilità di delega agli attori.

Si nota come grazie alla funzione specchio venga a crearsi una situazione di relazione triangolare per cui si ha il vantaggio, in alcune situazioni, di poter avere almeno un mediatore: tra il narratore e gli attori c’è il conduttore; tra il narratore e il pubblico ci sono gli attori; ma anche tra il conduttore e il narratore ci sono gli attori e il pubblico.

Quest’ultima triangolazione, ci porta a fare una riflessione: se da un lato il teller, grazie al fatto di restare in posizione di osservatore riesce a cedere alle resistenze, il direttore d’altra parte può considerarsi meno immerso nella relazione con il narratore (poiché sono presenti dei mediatori attivi, gli attori e il pubblico) e permettersi di dare ascolto ai propri vissuti nei confronti dei destinatari. Questa funzione di monitoraggio, che in altri contesti sarebbe chiamato analisi del controtransfert, migliora la qualità delle relazioni formatore-formandi e favoriscono una dimensione di fiducia e trasparenza.

## **2. Gruppo, competenze, training**

L’approccio proprio dei metodi d’azione, caratterizzati dalla conduzione attiva del gruppo e dell’individuo in formazione, è particolarmente efficace all’interno dei contesti organizzativi in quanto favorisce lo sviluppo e la consapevolezza della propria motivazione professionale, la maggior conoscenza del proprio ruolo e della situazione in cui ci si muove, la costruzione di un contesto favorevole ad un eventuale apprendimento, l’orientarsi alla valorizzazione delle risorse ed alla pianificazione degli obiettivi. Inoltre, per un efficace

apprendimento delle competenze manageriali è opportuno sviluppare anche competenze relative al “self-management”.

La psicologia del comportamento organizzativo, sin dalle sue origini, ha cercato di dare elementi di definizione e sviluppo alla relazione individuo/organizzazione, dando sempre più elementi di ridefinizione per le due parti in gioco. Questa relazione fra le parti è vista e considerata oggi come una interazione fra sistemi, e quindi analizzata come scambio di fattori interdipendenti, dove tecnologia, risorse umane ed ambiente divengono un sistema aperto, dove un cambiamento in una delle parti si riflette inevitabilmente, ed è condizionato nel suo divenire, dalle altre.

Appare chiaro come divenga cruciale per un'organizzazione ma anche per un individuo cogliere appieno i pattern che connettono i vari attori in quanto partecipanti di un sistema. Ciò che unifica e dà un senso alla rete è la cultura organizzativa. Essa permette di integrare e tenere uniti varie esigenze che si esprimono attraverso i livelli differenti dell'organizzazione, ovvero livelli come quello individuale, collettivo, strutturale, ambientale.

Il **ruolo organizzativo**, elemento strutturale del sistema organizzazione, si esprime ed è definito da un sistema di aspettative di comportamento che ogni organizzazione ha nei confronti di chi occupa una posizione. In genere, la cultura organizzativa ha il compito di integrare le componenti di un'organizzazione, attraverso la gestione di uguaglianze e differenze, tenendo unite le istanze che spingono verso una differenziazione crescente ed “adattiva” o verso l'uniformità. In particolare, rispetto al livello strutturale di una organizzazione, i ruoli esprimono, attraverso un sistema di modelli di comportamento, l'integrazione fra collettività ed esigenze di strutturazione che ne garantiscono la sopravvivenza. Tale sistema è retto da norme ovvero da regole e da leggi, e da valori, intesi come schemi di riferimento concettuali, che sono pertinenti all'etica. Rispetto a questa dimensione dell'organizzazione, per un individuo è cruciale sapersi “situare” correttamente e leggere in modo congruente il sistema di norme e valori, che si manifestano e si traducono operativamente in sistemi premianti, sistemi di potere, sistemi di comunicazione. La cultura organizzativa, agisce a questo specifico livello mantenendo equilibrio fra uniformità collettiva e differenziazione necessaria, data dalla struttura attraverso il sistema dei ruoli. Parallelamente, l'individuo

che partecipa ad un'organizzazione e ricopre quindi un determinato ruolo si trova a far fronte ad un'esigenza di integrazione simmetrica rispetto a quella dell'organizzazione, ovvero si trova a dover operare, nel proprio spazio d'azione, un processo di integrazione fra il proprio sistema di norme e valori e quello dato dal ruolo lavorativo.

In questo processo l'individuo è tenuto ad integrare aspetti relativi al comportamento di ruolo, che si traducono in prestazione, e che deriva dalle proprie competenze (intese come sistema di conoscenze, capacità ed esperienze).

Le "spinte" che intervengono in questo processo sono da un lato la cultura organizzativa e da un altro il sistema di motivazioni proprio dell'individuo.

Saper leggere tali elementi e saper costruire una propria configurazione di questo sistema è cruciale per monitorare variabili di performance, anche legate ad esempio alla cosiddetta "hardiness"<sup>a</sup>, ovvero la capacità di far fronte ed equilibrare gli stimoli che l'ambiente manageriale e quello personale manifestano.



<sup>a</sup> con questo termine viene designata una variabile caratteriale denotativa il concetto di 'robustezza psicologica' anche se questa traduzione in lingua italiana non esaurisce l'ampia gamma di sfumature incluse nel concetto, fra le quali si possono elencare: la resistenza, la dedizione al compito, il controllo, la disponibilità di fronte alla sfida. Inoltre la variabile hardiness è il presupposto di un'altra caratteristica personale la 'Resilience' ovvero la capacità di recupero psicobiologico ed ambientale dopo un grave trauma (Flach 1990) che fa sì che alcuni soggetti escano da un'esperienza traumatica psicologicamente rafforzati.

In questo modo la persona all'interno dell'organizzazione deve saper gestire correttamente il proprio sistema di motivazioni, il proprio sistema di competenze operare un matching coerente con la cultura organizzativa e produrre una prestazione soddisfacente. In questo, le competenze, ovvero la loro padronanza, la capacità della loro gestione, monitoraggio e sviluppo, giocano un ruolo fondamentale. In particolare la persona potrà trarre vantaggio soprattutto nel discriminare ciò che in quel dato momento è necessario per soddisfare il sistema di aspettative. È molto diverso per una persona in rapporto alla prestazione ad alla coerenza dei comportamenti attribuire il peso specifico adeguato a capacità e comportamenti diversi. Una cosa è saper leggere la realtà esterna ed i suoi stimoli, una cosa è relazionarsi ed intervenire su di essa, una cosa è relazionarsi con gli altri e con l'organizzazione.

Il role training, così come possiamo immaginarlo dalla nostra prospettiva, non è una ricerca di correttivi rispetto ad una singola performance, non è un training su una o un gruppo di abilità. È la capacità di monitorare l'integrazione di tali competenze in funzione di una adeguata comprensione, espressione, sviluppo del ruolo professionale. Il role training che viene proposto è quello relativo alla costruzione, in una matrice tecnico operativa coerente (come può essere quella del Playback) della costruzione di psicoscene e socioscene, o per dirlo con O. Rosati, mettersi in gioco attraverso un "socioplay" ricostruendo, appunto, in una scena, il nostro sistema interno di relazioni ed integrazioni con le variabili in gioco, in un contesto formativo protetto.



Rispetto alle competenze in gioco potremmo tratteggiare alcune simmetrie e congruenze fra le competenze possibili da integrare in un ruolo e le metacompetenze apprese nel training, rispetto alle caratteristiche intrinseche del metodo.

Ad esempio, la capacità di entrare in un contesto di gioco, ovvero entrare in un “play” che sia una costruzione autentica di un proprio possibile ruolo, potrebbe corrispondere all’abilità relazionale, al sapere integrarsi, ma anche al saper discriminare fra stimoli differenti, ma anche mettere in campo capacità di problem solving operativo, ecc.

Un comportamento può impattare su più capacità, che fanno parte di differenti aree. L’abilità nel ricoprire un dato ruolo risiede appunto nel saper configurare capacità differenti in vista di finalizzazioni operative ed integrarle con vincoli ed opportunità.

Ecco alcuni esempi di comportamenti organizzativi, e competenze necessarie per ricoprire un ruolo professionale :

scegliere/decidere fra alternative	Decisionalità (gestione dell’ansia), sintesi (problem solving), visione d’insieme
collaborare/integrarsi	Abilità relazionali, intelligenza sociale, flessibilità di pensiero, gestione della collaborazione/confitto
stabilire relazioni finalizzate ad un risultato	Abilità relazionali, intelligenza sociale, flessibilità di pensiero
	<i>Fonte: Levati, Saraò, 1998</i>

Come si può notare, differenti capacità ovvero competenze impattano sullo stesso comportamento/azione. La competenza richiesta per integrare tali capacità può essere vista come la **capacità di assumere un ruolo**. Questa capacità che potremmo anche pensare come metacompetenza, è quella che consente tale configurazione tenendo conto della cultura organizzativa e dei suoi vincoli e delle sue opportunità, del livello d’azione individuale e collettivo, delle forme e delle manifestazioni dell’organizzazione.

Potremmo dire che attraverso una strutturazione di un setting dedicato, la persona entra in contatto con delle capacità che si traducono, attraverso un'esperienza condivisa, in skills. Secondo tale approccio il fatto di sperimentarsi in una esperienza, dà alla persona anche la capacità di trasformare alcuni elementi dell'esperienza stessa, portandolo così a percepirsi in maniera diversa rispetto alla configurazione di stimoli abituali. Se è vero che alcune nostre configurazioni di competenze sono fortemente vincolate all'esperienza concreta, ovvero alcune configurazioni non sono state mai sperimentate dalla persona e quindi mai percepite ed individuare come possibili, in un'esperienza di "psicoplay" posso "riconfigurare" non solo il mio bagaglio di competenze ma anche l'esterno, quindi agendo sul "come se..." oppure, in maniera specifica rispetto alla nostra attività, proiettarci in un tempo futuro in uno spazio protetto, e successivamente apprendere da questa esperienza per poterla eventualmente sperimentare nella dimensione "reale" e nel tempo presente.

Ecco un esempio di alcune situazioni psico-socio-sceniche, anche relative al playback, che abitualmente mettono a nudo abilità/competenze specifiche:

Ingresso nella dimensione del rituale	Sapersi sperimentare in situazione di "come se", saper formulare ipotesi alternative, saper operare un decentramento da sé
Presenza scenica, ovvero	prepararsi ad entrare ritualmente in un contesto pubblico, saper gestire le proprie emozioni, saper finalizzare il proprio comportamento
Sguardo sull'altro	Uscita dall'egocentrismo, porre attenzione agli stimoli esterni, prendere coscienza del proprio stato d'animo per poter poi attribuire correttamente situazioni di causa-effetto o connotati relazionali in un contesto
Ascolto delle storie dell'altro	ritrovare assonanze, congruenze, logiche che possono aiutare a posizionarsi correttamente in un contesto, in un processo. Sperimentare la propria visione d'insieme, la propria capacità di analisi e

	sintesi, gestire l'imprevisto
Entrare ed uscire dal ruolo, sperimentare la spontaneità	Essere capaci di trasformare le situazioni in vista di un obiettivo, gestire il cambiamento, gestire l'imprevisto
Avere al capacità di operare degli stop	Essere in grado di decidere in maniera congruente al contesto, gestire l'imprevisto, sperimentare la dimensione della collaborazione/confitto
Alternanza comunicativa	Sperimentare la dimensione della cooperazione, operare un problem solving complesso/operativo,
Tenere conto del partner	sperimentare la dimensione della collaborazione/confitto, Sperimentare la dimensione della cooperazione
Consapevolezza del pubblico	Essere in grado di gestire la dimensione sociale del ruolo. Sperimentare la propria intelligenza sociale
Capacità di chiusura, gestire la separazione e l'uscita dal ruolo.	Operare un problem solving complesso/operativo, capacità di metacomunicazione e gestione del cambiamento
	<b>Fonte: L.Dotti, 2005</b>

Appare evidente o perlomeno ipotizzabile che sperimentarsi in un gruppo di playback ovvero sperimentarsi nei vari ruoli che il playback come tecnica propone, è un modo per attraversarne l'efficacia. Il fatto di sperimentarsi in una situazione di training, ad esempio, nel ruolo di attore, riempie e satura alcune delle competenze proposte nella tabella. L'assumere il ruolo di conduttore ne mette in gioco altre e così via.

Inoltre, la pertinenza "narrativa" delle storie proposte si integra con momenti successivi della formazione, e quindi per i componenti del gruppo costruire la cornice del Playback, ovvero la matrice entro la quale si gioca la possibilità di narrare, è essa stessa fonte di meta apprendimento rispetto alla padronanza ed integrazione del ruolo.

Naturalmente, per quanto riguarda il fare formazione un approccio di questo tipo non esaurisce assolutamente il tema dello sviluppo del ruolo professionale. La dimensione narrativa è strettamente legata a tutti quei processi che hanno a che fare con la riflessione su se stesso, che richiama alla mente fatti vissuti,



riceve la conferma del proprio esistere e ritrova l'unicità delle proprie esperienze; se il passato condiziona il modo di sentire il presente e il futuro, come dice Demetrio (1995) “assistiamo allo spettacolo della nostra vita come spettatori”, diamo vita a tutti i personaggi che siamo stati, li vediamo recitare nel teatro della nostra mente e dal passato, ritornati al presente “tornare a crescere per se stessi e per gli altri”. Come sottolineano Kaneklin e Scaratti (1998), la narrazione in un percorso formativo offre la possibilità da un lato di approfondire l'analisi di eventi problematici, dall'altro di ottenere informazioni sul contesto, nonché di stimolare nelle persone e nei gruppi maggiori capacità di collocarsi, attraverso il processo formativo stesso, in percorsi e storie esistenziali più soddisfacenti.

Marzella (2004), sottolinea come “la formazione come narrazione, valorizza il ruolo della parola e del linguaggio credendo che esso restituisca qualcosa di autentico per chi lo utilizza e per chi lo raccoglie. Nella formazione, non solo il linguaggio ha funzione narrativa, ma anche le azioni stesse hanno la funzione di esplicitare un racconto” . attraverso un approccio basato sui metodi d'azione si restituisce al racconto una dimensione che è quella dell'accadere sul palcoscenico qui ed ora, ed essere collegata ad un là ed allora universale. Lo spazio simbolico del palcoscenico è il tramite (forse richiamandoci ad una fiction attuale potremmo dire: è lo *Stargate*) attraverso il quale varchiamo la soglia del tempo e dello spazio, dei nostri sogni e delle nostre relazioni, e come spazio di transizione si ri-concretizza un tramite fra noi e i nostri affetti, fra noi e il nostro sé per poterlo ricomprendere e ricostruire.

Tale visione è anche legata in maniera specifica ad una sperimentazione personale che ho avuto la possibilità di condurre in alcuni laboratori con studenti al terzo anno (i.e. ultimo anno della laurea triennale) del loro percorso universitario. Tale dispositivo ha sicuramente dato a gruppi di studenti, fra il reale e l'artificiale (gruppi formati sull'esigenza del corso ma comunque gruppi che avevano già una loro frequentazione minima) una possibilità di ricercare un pattern di connessione fra di loro, una matrice di significati attraverso le loro storie, un campo per narrarle, una possibilità di “rivederle” attraverso una compagnia, e una dimensione di laboratorio dove ognuno ha potuto attraversare più “funzioni” (teller, pubblico, attore) ed

espandere la propria configurazione di ruolo. La familiarità con gli altri componenti del gruppo passa attraverso l'esperienza, il gioco di riscaldamento, ma anche attraverso l'essere compagnia, l'essere condotti, il sentire che si è accompagnati e che si accompagna, "sentire" un gruppo e sentirne l'appartenenza attraverso processi che hanno a che fare con la socializzazione, il rito, la narrazione.

Nello spazio laboratoriale, 20 studenti circa si sono confrontati attivamente su temi come i loro criteri di scelta, aiutati dal conduttore, in uno spazio, quello della Facoltà.

Il set così concepito si presta ad evocare agiti e rendere possibile un pensiero rispetto al cambiamento; è un nuovo contesto problematico rispetto al quale assumere un comportamento competente che consenta di agire in maniera utile al suo interno. Comporta infatti per i partecipanti l'incontro obbligato con una configurazione "aperta", una configurazione che sfugge al controllo delle condotte stereotipate, che induce a rivedere il concetto che il soggetto possiede di sé e che apre alla possibilità, qualora le circostanze lo richiedano, di darsi un volto e strutture nuove.

La richiesta che il PT pone è quella di uscire e ridiscutere il ruolo di studente, e predisporre ad una configurazione di ruolo dove la richiesta è anche "fare".

I racconti che gli studenti portano su di sé, sulle proprie relazioni, sui propri contesti formativi, chiariscono le rappresentazioni che si sono costruite del contesto in cui di fatto ora studiano e del contesto formativo e professionale cui si avviano; questa resocontazione peraltro avviene entro una relazione grupppale collocata nel qui ed ora, quella istituita tra gli studenti e tra gli studenti e il conduttore tramite lo spazio di lavoro del laboratorio, che attraverso il training sugli strumenti del PT costituisce l'aggancio "*pre-testuoso*" dell'incontro.

Si confrontano quindi due contesti organizzatori della relazione. Da un lato il contesto formativo, che organizza la rappresentazione dell'esperienza pregressa o futura, comunque esterna al gruppo, nel là ed allora.

Dall'altra il contesto del gruppo di playback, come contenitore oltre che di *tecniche* anche di *esperienze* che organizza la relazione nel qui ed ora consentendo di visualizzare e confrontare la componente emozionale.

Il gruppo diventa in altre parole il contesto nel quale si mettono in scena, per poi poterle pensare, le emozioni evocate dalla condizione [professionale] di studente in “viaggio”, o meglio, in transizione.

Ciò apre inoltre alla possibilità di pensare le proprie modalità di funzionamento, monitorarle e modificarle.

L'esperienza con i gruppi di studenti rende concrete queste affermazioni, in quanto i feedback rispetto alle attività erano tutti relativi ad una percezione di maggior coesione nel gruppo, di maggiore “integrazione” fra i propri obiettivi, l'immagine di sé e l'esperienza universitaria come proprio progetto di sviluppo personale, maggiore senso di appartenenza e differenziazione dall'istituzione universitaria.

In sintesi, possiamo dire che un gruppo che apprende il Playback come tecnica è già all'interno di un processo che lo conduce a sperimentare la capacità di integrare i propri ruoli, e successivamente a tematizzarli e definirli attraverso la narrazione.

## **Post-ludio [ovvero Diario Minimo per Spiegare una Vela]**

**“...non vedete che è stato mio maestro un sogno,  
e sto temendo di risvegliarmi e di trovarmi ancora  
nella mia chiusa prigione?  
....tutte le felicità umane si dissolvono come un  
sogno.”**

Il gruppo è abbastanza grande, saranno una ottantina di persone. La sala rimbomba, non riesco a capire quello che dice il conduttore. E' una sessione di playback theatre, o almeno così mi è stato detto.

Strani esercizi, ho già fatto qualcosa di simile, ma questi sembrano indirizzati non solo a me ma sembrano fatti per essere visti. Mi muovo, goffo come sempre, e negli esercizi a coppie ho la grazia di Pinocchio in fase legnosa. Ad un certo punto ci si ferma, e il conduttore chiama a separarsi dal gruppo quattro attori.

Non è quello che mi aspettavo.

E i quattro attori, sincroni e legati da una loro armonia, si pongono in fondo alla sala e noi a guardare.

E poi ci viene chiesto di raccontare delle storie.

Delle storie, per poterle rappresentare e per poterle vedere.

Ed esce fuori una storia di uova e consegne in furgoncino, e la compagnia fa tutto questo, ma non solo questo. C'è anche qualcosa di più, c'è anche calore, enfasi, alcuni elementi emergono ed altri spariscono nello snodarsi dell'azione.

Perché c'è azione, non quei quadri spagnoli dello psicodramma.

Qui c'è azione vera, e movimento, e sguardi sul pubblico e sul narratore.

In questo caso è una narratrice, che si commuove ma non lo dà a vedere, ma anche altri si sono commossi ed emozionati, vedendo pezzi delle proprie storie.

Anche a me è venuto in mente il furgone di mio nonno, un'Ape 250, verde, e per un attimo ne ho percepito l'odore, che ancora mi martella le tempie e le narici quando in alcune situazioni ripenso a certi pomeriggi d'estate.

A questo punto, la storia è anche la mia, e posso raccontare e offrire la mia storia affinché possa diventare quella di tutti.

Ed è davvero difficile Spiegare una Vela.

*Memorie di una conduzione di uno spettacolo pubblico di Playback Theatre.**Bologna, Teatro del Pallone, Marzo 2005.*

Provo a condurre un gruppo, questa volta la platea è nelle mie mani. Parlo con il tecnico del teatro, descrivo un po' l'atmosfera che voglio ottenere, e chiedo luci e musica adatta. Aspetto il pubblico, vorrei un ingresso con un po' di suspense, ma arrivano tutti alla spicciolata e il mio effetto sorpresa va un po' a pallino. In ogni caso sono vestito di nero, nella speranza di incutere sospetto o timore.

Ho in sala alcuni operatori sociali, molti "homeless" ospiti di un dormitorio cittadino. Pubblico "vero" pochi, in verità; solo qualcuno che ha saputo e per lo più sfrutta quell'orario strambo (sabato, 19:30-21:30) per ingannare il tempo prima del cinema o della pizza (almeno qualcuno ha detto così).

Ho anche due mie colleghe, che mi fanno l'occhiolino e mi dicono con lo sguardo che tutto andrà bene. Io ho davvero paura, di questo gruppo che potrebbe annientarmi, non seguirmi, o peggio.

Decido di aprire con un "buio" totale nella sala, per segnare un passaggio ad una dimensione differente, una dimensione che è anche di impegno e coinvolgimento. Uso un brano in particolare, per aprire, e non faccio entrare in campo il musicista per ora. Luce solo su di me, mi presento e poi allargo sul palcoscenico, dove si "scoprono" gli attori, che sedevano già sui cubi, di fronte al pubblico, in posizione un po' disassata, sulla sinistra.

Sulla destra ho approntato un [bellissimo] albero di legno con vari drappi, maschere ed altri oggetti di scena.

Faccio presentare gli attori attraverso una battuta sul tema, e un rapido suonomovimento. La luce in sala è ancora tenue, ma mano a mano si alza. Cinquanta persone, più o meno. Continuo con un rapido benvenuto, e passo a raccontare lo spirito della serata, ovvero affrontare un tema sociale, quello della casa e dell'abitare. Dico anche qualcosa sui metodi d'azione e sul PT. Il pubblico è di varia estrazione sociale, cerco di farli presentare fra di loro e chiedo di presentarsi.

Poi l'atmosfera si scalda, il pubblico prende confidenza, scambio qualche battuta con alcuni che continuano a presentarsi o a fare domande su ciò che accadrà, e chiedo agli attori di entrare nel pubblico e formare dei piccoli gruppi

di lavoro dove i partecipanti, con l'aiuto di alcune foto, si scambieranno qualche battuta sul tema proposto.

Li faccio entrare nel tema, cerco di riscaldare ancora di più l'atmosfera e di prepararli al racconto. La sala è dotata di sedie mobili, questo aiuta molto. Per tutto il tempo con l'aiuto del tecnico mando musica d'ambiente, alla fine del tempo dedicato ai piccoli gruppi faccio intervenire il musicista per segnare il passaggio ad un altro momento di lavoro. Gli attori riprendono posto, il gruppo si riamalgama sciogliendo i piccoli gruppi, e a questo punto dopo altre domande di "riaggancio" e introduzione cerco le storie.

Poi, si comincia.

Parto con delle sculture meccaniche, anche per far riscaldare la compagnia, per poi usare altre figure. Come conduttore ne preferisco alcune, ma per il tema di stasera penso che si debbano dare immagini "accoglienti" e dinamiche, e allora uso molto la scultura fluida, che mi dà l'idea di poter restituire appieno le varie sfaccettature del tema, del tema dell'abitare ma anche del non-abitare. Ad un certo punto "sento" che il momento è adatto, e invito un narratore a raccontare la sua storia. Cerco di metterlo a suo agio, e di stabilire una comunicazione con il pubblico tale che quella storia possa diventare, nel caso, la storia di tutti.

La compagnia si prepara, la musica segna il passaggio dalla preparazione alla storia, e gli attori danno vita ad un quadro che ha in sé più livelli, e più fuochi di attenzione. Una parte esplicitamente "individuale", riferita all'accaduto del narratore, ma sullo sfondo, e con l'aiuto di un ritmo incalzante che fornisce il musicista, si muove il tema sociale dell'esclusione, della marginalità, della solitudine. La compagnia cerca di dare un senso comune e grippale alla storia, restituendola a tutto il gruppo-pubblico.

Mettiamo altre due storie in scena, fra l'una e l'altra raccolgo le partecipazioni dal pubblico, e poi concludiamo con una restituzione, mediante un tableau, di ciò che il gruppo ha attraversato.

Per me è un momento difficile, devo cercare una sintesi che possa dare un senso di "pienezza" e integrazione a chi ha partecipato alla serata.

Ci prendiamo, me e la compagnia, l'applauso finale e un abbraccio fra di noi.

**[II] (La) Fine.**

*“Questo è un nodo avviluppato,  
 Questo è un gruppo rintrecciato.  
 Chi sviluppa più inviluppa,  
 Chi più sgruppa, più raggruppa;  
 Ed intanto la mia testa  
 Vola, vola e poi s'arresta;  
 Vo tenton per l'aria oscura,  
 E comincio a delirar”*

*La Cenerentola  
 atto II° scena ottava  
 Gioacchino Rossini*

**Io conduttore****(alcune righe di riflessione)****con|dut|tó|re****agg., s.m.**

1 agg. CO che conduce | di organo meccanico che trasmette il moto

2a agg. TS fis., elettr., di corpo o sostanza, che permette il passaggio di calore, di corrente elettrica, di un suono: materiale c.

2b s.m. TS fis., tale corpo

2c s.m. TS elettr., elemento di collegamento tra i vari elementi circuitali, che è costituito spec. da sbarre o fili metallici

3 s.m. CO chi guida veicoli, conducente | nelle ferrovie, addetto al controllo dei biglietti e al servizio dei viaggiatori

4 s.m. CO presentatore di spettacoli radiotelevisivi

5 s.m. BU gestore di un albergo, un bar e sim.

6 s.m. TS dir., chi stipula un contratto d'affitto, locatario

7 s.m. TS tecn., addetto alla manutenzione e alla sorveglianza di apparecchi per reazioni chimiche

8 s.m. TS bot., tessuto vegetale che consente il trasporto di soluzioni acquose

9 s.m. TS mar., nella marina militare, ufficiale cui è affidato il comando di una flottiglia | estens., la nave su cui è imbarcato

10 s.m. TS chir., strumento usato come guida per il bisturi

**con|dut|tri|ce**

s.f.

⇒conduttore.

Divertente come queste definizioni prese dal dizionario possano essere evocative per qualche aspetto del PT. Personalmente la 10ma mi attira, affondare con precisione chirurgica nelle storie, negli accadimenti, nei gruppi. Pregi e difetti, punti di forza e di debolezza.

È difficile non cadere nel pagellino, né ricadere nelle aspettative che penso chi leggerà questo lavoro potrà avere.

Anni fa, in un training, una partecipante mi avvicinò e disse davanti a tutti che “avrebbe voluto essere come me”.

Quell'apprezzamento mi gettò nello sconforto più totale, in quanto il fatto di essere da modello per qualcun altro porta in sé delle responsabilità, e un “coefficiente” di generosità e umiltà che non so se mi è propria nelle faccende che riguardano il lavoro.

Quanto sono accomodante [o almeno mi viene detto, e mi percepisco in tal modo] nella vita quotidiana, tanto sono insofferente con colleghi o simili. Per me diventa insopportabile dover condividere delle scelte, condividere le logiche degli altri, sintonizzarmi su registri emotivi di chi condivide con me un progetto. Diverso, o almeno mi sembra di notare, è il mio atteggiamento da performer. Sono meno preoccupato e cerco davvero di seguire l'onda, ciò che gli altri mi offrono o mi suggeriscono. D'altro canto il conduttore e il performer rispondono ad aspettative differenti, quindi sono ruoli differenti che agiscono in integrazione, ma differenti.

Penso di riuscire abbastanza a cogliere il filo rosso che lega le storie, ciò che la persona mi porta e dove vuol essere rispettata, dove vuole arrivare. Penso che il gruppo sia un soggetto fragile e delicato, e che può rompersi da un momento all'altro. Penso di riuscire ad avere attenzione al gruppo. La mia attenzione si trasforma spesso in strutturazione, “direttività”, perseguire un obiettivo a tutti i costi.

È una riflessione non facile, perché il ruolo di conduttore è intriso di aspettative anche divergenti. Una storia è un dono, un dono per il pubblico, un dono che il teller stesso si concede. Ma è un dono anche per il conduttore, che la propone alla compagnia, e in questo processo circolare e ricorsivo è però il conduttore che ha la responsabilità di imprimere lo *spin* giusto, il giusto ritmo e la prospettiva più opportuna.



Forse è questa l'arte, la capacità di, appunto, condurre.

Il proprio limite, poi, ha a che fare anche con le storie che si percepiscono come noiose, fastidiose, o peggio dolorose. Ma è anche la propria forza, riuscire a comprendere le storie dell'altro e trasformarle proprio perché ci attraversano completamente e l'eco delle nostre storie riverbera nella conduzione. Ovvio che pensarsi solo sulla tecnica, sul compito, non dà buoni frutti. La tecnica è una base, il resto lo fa il passaggio dal racconto all'emozione.

E, in definitiva,

*“Alice era solita darsi dei buoni consigli,  
benché molto di rado li seguisse.”*

(L. Carroll)

ma, anche, tornando *ab inizio*, in **Gruppo**, di C. Neri (1995) trovo: “Una modalità intenzionale e particolarmente efficace di commuting è il racconto efficace” (p. 155).

Mi sembra di capire dalle parole del testo che commuting è la funzione che permette il passaggio e l'oscillazione dall'individuo al gruppo. Invece il racconto efficace è “la capacità di chi parla di identificare se stesso con il racconto.”

E ancora. “L'efficacia del racconto dipende.../... da un'ininterrotta attenzione nel gruppo...”. E inoltre “la sintonia continuamente messa a punto fra chi parla e chi ascolta”.

Mi sembrano passaggi molto importanti per trovare un punto di contatto fra saperi differenti, e trovare una chiave di lettura partendo dal gruppo ad orientamento analitico.

Cos'è mai infatti ciò che descrive Neri in queste pagine se non l'agire del narratore? È esattamente ciò che accade nel momento in cui viene donata una storia all'uditorio. E allora, cosa può essere il conduttore se non un catalizzatore, e quindi tornando al nostro Dizionario,

2a agg. TS fis., elettr., di corpo o sostanza, che permette il passaggio di calore, di corrente elettrica, di un suono: materiale c.

....

2c s.m. TS elettr., elemento di collegamento tra i vari elementi circuitali, che è costituito spec. da sbarre o fili metallici

un elemento di collegamento, appunto.

### ***Un pensiero ultimo***

Per me condurre vuol dire seguire emotivamente ciò che accade in un gruppo, essere totalmente preso dallo scorrere delle azioni e dei sentimenti, attenzione totale sul “campo”.

Mi sento spossato, esausto, insoddisfatto.

Come conduttore, non sono mai soddisfatto. Di solito la mia ossessione per i particolari mi fa perdere di vista il generale.

La compagnia è stata meravigliosa. Persone di cui mi fido, e forse loro si fidano di me, seguono le mie consegne e i miei pensieri circa le storie, i sentimenti, i contenuti da rappresentare.

È forse questo sentimento di comunione che apprezzo di più nel processo che lega le varie fasi di sviluppo di un evento di Playback, e ciò che tendo ad enfatizzare come strumento per la formazione dei gruppi. Una attenzione al gruppo, piena ed incondizionata, un rispetto per l'accadere nel qui ed ora, un rispetto per il singolo che porta dentro il gruppo la sua realtà, un riconoscere la memoria del singolo e il creare una storia nuova, mediante la quale il gruppo può riconoscersi ed appartenere in una dimensione storica.

***“... e non ho altro da dire, su questa faccenda.”***

***(Forrest Gump)***