

Il role training

1. Addestramento alla spontaneità

La mutevolezza e l'imprevedibilità di buona parte delle problematiche che l'operatore sociale deve affrontare richiedono allo stesso di possedere una personalità spontanea. Infatti le situazioni non prevedibili ingenerano ansia nelle persone meno spontanee. Il vissuto di ansia è frequente nelle verbalizzazioni di gruppo degli operatori sociali.

L'ansia è in funzione della spontaneità... Partire dall'aspetto negativo, dall'ansia, sarebbe un errore dialettico. Il problema vero sta nell'individuare il fattore dinamico, che fa sorgere l'ansia. L'ansia si manifesta quando fa difetto la spontaneità: non è l'ansia che compare per prima e che comporta a causa della propria comparsa l'attenuazione della spontaneità (Moreno, 1980b, pp. 312 - 313).

Se in campo psicoterapeutico può essere utile collegare il comportamento di ansia alla storia individuale del paziente, in campo formativo è più produttivo partire dal concetto di spontaneità e dal suo sviluppo. Questo per due ordini di motivi:

- *per motivi di contratto*; il gruppo di formazione ha l'obiettivo di migliorare la capacità professionale dei partecipanti e non di analizzare la storia individuale di ognuno;
- *per motivi di motivazione*; l'attività di formazione è soprattutto orientata al futuro, all'acquisizione di nuove abilità, mediante un lavoro di addestramento alla spontaneità, di apprendimento di nuovi ruoli. All'operatore si richiede pertanto di sperimentare nuove modalità relazionali, dandogli l'importante messaggio che egli può cambiare fin da ora.

L'accento posto sull'ansia, viceversa, pone il singolo operatore in difficoltà con se stesso e in svantaggio rispetto al gruppo, perché l'inadeguatezza professionale viene interpretata come carenza personale o problema individuale da risolvere. L'apprendimento della spontaneità non è una tecnica specifica, ma un processo che avviene grazie alle varie esperienze che il partecipante vive nel gruppo. L'invito del conduttore ad esprimere direttamente le proprie emozioni, le esperienze di *warming-up* fatte in gruppo, il costante tentativo di tradurre in azione i problemi che sorgono, il rivestire il ruolo di io ausiliario, sono occasioni per vivere ed apprendere la spontaneità. Talvolta è utile proporre esperienze specifiche finalizzate all'apprendimento della spontaneità, organizzate in un percorso di *role training*.

2. Struttura del role training

Il tema del ruolo è centrale sia nella formazione che nella teoria psicodrammatica. Ogni intervento formativo attraversa la dimensione del ruolo lavorativo nella sua interrelazione con altri ruoli (colleghi, utenti, dirigenza) e nel contesto dell'istituzione o servizio di appartenenza. Ogni intervento psicodrammatico, d'altra parte, si occupa dei ruoli, nel momento in cui prevede una scena sulla quale ruoli e controruoli entrano in azione. Fox (1994) ha cercato di portare ad integrazione i diversi e talvolta disomogenei spunti moreniani in relazione all'addestramento al ruolo. Egli ha individuato le seguenti dimensioni del *role training* che devono essere necessariamente esplorate per favorire una integrazione armonica e creativa di un determinato ruolo: ruolo generico, ruolo futuro, **plusrealtà**, *in situ*. A mio avviso, a queste quattro dimensioni ne andrebbe aggiunta una quinta, per il rilievo che assume nel vissuto concreto dell'operatore: il ruolo temuto. Vediamo ora in dettaglio queste dimensioni.

Ruolo generico. Ogni ruolo possiede dimensioni culturali generali, che ingenerano aspettative, prevedono vincoli e possibilità, forniscono prescrizioni, attribuiscono prestigio e *status*; è necessario che l'operatore si confronti con tali dimensioni generali. Il contesto di gruppo è un terreno favorevole all'emergenza anche

contraddittoria di tali accezioni di ruolo. Il lavoro sul ruolo generico è tipicamente sociodrammatico ed è la condizione di partenza per avviare un processo di approfondimento e di personalizzazione del ruolo.

Ruolo futuro. Questa dimensione del ruolo è molto presente nelle esperienze formative che si propongono di addestrare ad un ruolo nuovo, o che prevedono un cambiamento del ruolo dell'operatore in un contesto di rinnovamento del servizio. Un esempio tipico è stato alcuni anni fa quello dell'infermiere psichiatrico, abituato per anni ad operare in una istituzione totale (ospedale psichiatrico), e al quale si chiedeva di iniziare un lavoro all'esterno della struttura, al domicilio dei pazienti. Il ruolo futuro in questo caso è non sperimentato, sconosciuto. Il ruolo futuro o, in altri termini, la proiezione nel futuro, riguarda tutti gli operatori, perché la società ed i servizi sono in rapido cambiamento e richiedono un'azione continua di riprogettazione del ruolo.

Plusrealtà. La **plusrealtà** è la realtà arricchita dal desiderio. Nell'attività lavorativa molto spesso l'operatore vive limitazioni e frustrazioni, rispetto alle sue aspettative di ruolo. I riferimenti valoriali ed ideali che sottendono al ruolo professionale talvolta non trovano sbocco nella concreta vita lavorativa. Esplorare i ruoli desiderati consente all'operatore di dare forma a quei ruoli incompiuti che sono fonte di frustrazione e di demotivazione. Dare forma significa anche padroneggiare un ruolo e prefigurare una possibilità di realizzazione anche nella vita lavorativa.

In situ. Il lavoro *in situ* è tipicamente psicodrammatico. La concretizzazione sulla scena di un ruolo, la sua interazione con un controruolo, gli interventi tecnici del direttore, sono tutti elementi dell'intervento *in situ*. Nel *role training* la definizione *in situ* si riferisce specificamente all'intervento su piccole unità di ruolo. Si tratta di un ruolo messo alla prova in una situazione concreta, ove l'attenzione è posta sugli elementi *in statu nascendi* del ruolo: postura, sguardo, tipo di interazione, blocco o sviluppo della spontaneità, ecc. L'intervento *in situ* è particolarmente efficace nell'attività di supervisione.

Ruolo temuto (o *scena temuta*). Ogni ruolo lavorativo ha i suoi margini di rischio, i suoi imprevisti e una specifica fantasmatica che lo accompagna. Tale fantasmatica è in parte un fenomeno sociale (appartiene peculiarmente a quel determinato ruolo), in parte è frutto di una interazione tra esperienze e vissuti dell'operatore e caratteristiche del ruolo professionale. Molto spesso nei corsi di formazione gli operatori esplicitano tale fantasmatica, che appartiene inevitabilmente alla vita professionale: "non vorrei mai che..."; "la cosa peggiore che potrebbe capitarmi con l'utente è che...", ecc. La realizzazione scenica di tali ruoli e scene temute non ha solo una funzione di tipo catartico; costituisce altresì un'occasione per l'operatore (oltre che per il gruppo) di padroneggiare i suoi timori e di confrontarsi con le sue possibilità di cambiamento.

Il *role training* può essere concepito come percorso formativo-addestrativo specifico in relazione ad un determinato ruolo, ma è altrettanto utile considerarlo come un percorso che attraversa trasversalmente l'attività di formazione. In tal senso diventa una griglia mentale per il formatore, che lo stimola a proporre ai formandi tutta la gamma delle possibilità esplorative dei loro ruoli professionali.