

PSICODRAMMA NELLA FORMAZIONE COMPORTAMENTALE PER LO SVILUPPO DEL POTENZIALE

Autore: Luisa Ghianda



Jacob Levy Moreno (Bucarest 1889 – New York 1974), caposcuola dello psicodramma, sarebbe probabilmente felice di vedersi attribuire il titolo di formatore per lo sviluppo di risorse potenziali, poiché il suo intento, nell'elaborazione quasi spontanea e decisamente innovativa di questo metodo, fu proprio quello di promuovere il cambiamento sociale e il benessere nelle persone attraverso il pieno utilizzo delle loro risorse. A Moreno interessava, infatti, che l'individuo si facesse strumento di una trasformazione capace di coinvolgere sia se stesso, in direzione di una maggiore "creatività" e "spontaneità", sia l'ambito d'appartenenza, rendendone più fluidi gli scambi relazionali.

Entrambi i punti sono le esigenze di una moderna formazione centrata sullo sviluppo del potenziale e attenta, al tempo stesso, al benessere organizzativo nel suo insieme. Concetti quali spontaneità e creatività, nell'accezione moreniana del termine, interessano particolarmente il mondo della formazione comportamentale, poiché i contesti organizzativi sono desiderosi di avere al loro interno persone capaci di inventare "ruoli" nuovi e fornire risposte adeguate a situazioni nuove o nuove risposte a situazioni già affrontate. La capacità di realizzare atti creativi è ciò che aiuta la persona a liberarsi da ruoli stereotipati, per abbracciare modi consoni ai nuovi bisogni e alle sopraggiunte esigenze, mentre la spontaneità è quello stato psichico che rende la persona disponibile ad attivare le proprie energie. Indubbia l'importanza di creatività e spontaneità in ambito professionale, poiché sono proprio le persone spontanee e creative coloro che fanno fronte ai rapidi cambiamenti imposti dal mercato, alle varie traversie economiche, ai continui mutamenti introdotti da ritmi competitivi. Evidente, quindi, il loro necessario sviluppo durante i processi formativi, ove si tratta di dotare il professionista della capacità di adattarsi in modo flessibile alla varietà delle situazioni professionali

con le quali viene a contatto, potenziandolo per trasformare in modo creativo i ruoli lavorativi inadeguati.

Altro elemento interessante della teoria moreniana, particolarmente in linea con gli obiettivi della formazione, è la tendenza a valorizzare e sviluppare ciò che è vitale nell'individuo e nel gruppo. Moreno mette a fuoco la salute piuttosto che la patologia, punta sulle risorse insite nell'individuo piuttosto che focalizzarne le deficienze, valorizza il gruppo e l'autonomia del gruppo. I suoi interventi hanno una valenza sociale, esattamente come gli interventi formativi, che si interessano del contesto professionale nel suo insieme, producendo nelle persone un apprendimento rispetto a relazioni adeguate.

Quest'apprendimento non può avvenire se non in ambito di gruppo, nel quale si evidenzia l'importanza della relazione e delle identificazioni tra vissuti. Al di là delle tecniche utilizzate, sono il gruppo e le relazioni nel gruppo i motori della consapevolezza e del cambiamento. E lo psicodramma è il metodo di gruppo per eccellenza, dove le attività di scambio e condivisione sono una ricchezza inestimabile, che amplia l'apprendimento interno di ognuno. Come scrive J. Pundik (1969): *“L'uomo è un essere sociale. Nasce nel seno di un gruppo umano, cresce dentro di lui, apprende dal gruppo ciò che gli trasmettono le sue tradizioni e le sue norme di convivenza (...) è membro di raggruppamenti, di organismi, di associazioni. È cittadino di una comunità ed è soggetto ai suoi destini”*.

Ausilio importante per favorire la crescita personale, ampliare la conoscenza di sé, promuovere consapevolezza relazionale e facilitare le capacità comunicative, lo psicodramma si presta, dunque, con facilità al lavoro d'analisi e ridefinizione del ruolo professionale.

La teoria dei ruoli di Moreno ne completa pienamente l'idoneità. *“Il ruolo è il modo di essere e di agire che l'individuo assume nel momento preciso in cui reagisce ad una situazione data, nella quale sono impegnate altre persone o oggetti”* (J.L. Moreno, 1965). Il ruolo si struttura grazie alla presenza del controruolo, ovvero attraverso la relazione con l'altro. Con il maturare psicofisico dell'individuo e con il progressivo articolarsi di relazioni differenziate, il ruolo assume caratteristiche sempre più complesse: dai primi ruoli psicosomatici (stabiliti dalla nascita nell'interazione con la madre e attuati nel bere, mangiare, dormire, etc.) si passa a ruoli sociali (il padre, la madre, l'insegnante, etc.), ruoli psicodrammatici (ruoli che riguardano il mondo interno della persona e racchiudono la peculiarità fantastica ed emotiva di ogni essere umano), ruoli sociali (ruoli che appartengono alla società nella quale l'individuo vive e si sviluppa e che sono codificati culturalmente e socialmente), ruoli individuali e ruoli collettivi. I ruoli possono, inoltre, essere emergenti, latenti, superati, attuali, gestiti in modo adeguato o inadeguato, con flessibilità o rigidità, in consonanza o in dissonanza con gli altri ruoli e così via.

Nel contesto d'aula è opportuno eludere l'indagine del ruolo psicodrammatico e concentrarsi sul ruolo sociodrammatico, ovvero il ruolo sociale di un individuo, ristretto, per altro, al suo essere in interazione con il contesto professionale. Mentre i ruoli psicodrammatici esprimono tutta la gamma dei ruoli interni dell'individuo e non sono di pertinenza della formazione, i ruoli sociodrammatici esprimono le risonanze individuali del mondo socio-professionale, che costituisce esattamente l'oggetto d'indagine della formazione. È importante che l'intervento formativo si esima dall'esplorazione della personalità individuale, concentrandosi solo sulla vita professionale, perché non deve arrivare alla profondità d'indagine prevista dall'intervento psicoterapeutico, che, per sua natura, si addentra nell'intimità affettiva della persona. Tale distinzione è importante anche perché porta ad una diversa rappresentazione scenica: il controruolo di un ruolo sociale esiste come dato di realtà, indipendentemente dai desideri e dalle intenzioni del protagonista, a differenza del controruolo di un ruolo psicodrammatico, che può essere creato a piacimento sulla scena e deformato in base al mondo interno del protagonista.

Certamente ogni conflitto palesato in una situazione professionale coinvolge la persona nel suo insieme, toccando aspetti profondi dell'affettività di quell'individuo, ma il formatore competente deve saper articolare l'intervento rimanendo all'interno di una cornice d'esplorazione orientata alla relazione professionale. Il lavoro in atto porterà la persona ad una rielaborazione costruttiva del ruolo professionale, evitando un coinvolgimento emotivo eccessivo, ma aprendola al tempo stesso ad atti creativi e spontanei con i quali agire il ruolo libero da condizionamenti coercizzanti.

I tre passaggi chiave della sessione psicodrammatica (il warming up, la drammatizzazione vera e propria, lo sharing), sono garantiti anche durante l'intervento formativo.

Scopo del riscaldamento è quello di far circolare energie ed emozioni, diminuire il livello d'ansia nei partecipanti, stimolare la spontaneità. La condivisione rimane l'elemento principe, poiché è indispensabile che il gruppo si strutturi come contenitore emotivamente accogliente, cui potersi affidare per l'esplorazione coraggiosa della propria condizione professionale.

Nella fase iniziale del riscaldamento, il conduttore attiva il gruppo attraverso opportune consegne di diversa natura. Le consegne sono direttive, quando definiscono in maniera precisa e vincolante il compito, riducendo di molto la libera espressione, ma con essa anche l'ansia; sono semi-direttive, quando viene richiesta una certa improvvisazione senza specifici vincoli realizzativi; sono non direttive, quando lasciano un notevole spazio alla creazione personale senza vincolo alcuno. Sostanzialmente, la consegna deve stimolare l'azione nel qui e ora, deve sollecitare l'inatteso incuriosendo circa l'accadimento successivo, deve promuovere un'azione precisa e sperimentabile nell'immediato, deve impegnare in un processo mentale ed emozionale costituito da un intreccio equilibrato di attività introspettiva, di rispecchiamento nelle parole altrui, di decentramento percettivo.

Nel tempo del singolo, il gruppo si spende a favore dell'auto-caso di un protagonista, eletto direttamente dai partecipanti, in quanto rappresentante dell'emergente grupppale. Questi viene aiutato a leggere gli eventi e a riscriverli in una forma che maggiormente si armonizza al suo interno. Alcuni membri del gruppo (lo-ausiliari) sono chiamati in campo per recitare i ruoli richiesti dal protagonista. La loro funzione è quella di rendere percepibili e visibili, e pertanto passibili di interazione e di confronto, gli altri "reali e fantasmatici" che popolano l'esperienza del protagonista. Altri membri fungono da "uditorio", ovvero il pubblico che assiste alla rappresentazione, incarnando il testimone e che, lungi dall'essere spettatori distaccati, sono coinvolti in personali processi di identificazione stimolati dalla rappresentazione.

La messa in scena consiste in una rappresentazione di scene significative per il protagonista, che si svolge in un piano di *semirealtà*, dove la situazione ricreata non è reale ma lo sono le emozioni prodotte. Il direttore scandisce il ritmo della scena con le sue consegne, fermandola nei momenti di maggiore interesse, affinché il protagonista possa accrescere la consapevolezza del tutto che avvolge la sua drammatizzazione. Tali consegne possono considerarsi degli stimolatori mentali ed emotivi, un insieme di meccanismi dinamici che il direttore mette in funzione per produrre la relazione con le persone e fra le persone.

Le tecniche utilizzate dal direttore durante la messa in scena sono varie:

- *l'inversione di ruolo* è la tecnica principale dello psicodramma e quella che esprime con maggiore evidenza sia l'importanza dell' "incontro" autentico con l'altro, sia l'auto-consapevolezza che deriva dalla possibilità di un decentramento percettivo. L'inversione di ruolo consente un duplice processo: entrare nei panni dell'altro per conoscere meglio ciò che prova e, al tempo stesso, vedere se stessi con gli occhi dell'altro, attuando un percorso di auto ed etero-percezione. L'entrare nei panni dell'altra persona porta a percepire eventi, emozioni, pensieri dal suo punto di vista, producendo un decentramento dell'io, da cui arriva il miglioramento psicologico. Superare l'egocentrismo cognitivo e affettivo permette la ristrutturazione della relazione con l'altro. Inoltre, vivere nuovi ruoli, temuti, desiderati, mai sperimentati, favorisce l'insorgere di nuove percezioni e di nuove potenzialità, che ristrutturano l'immagine di sé.

Nei gruppi di formazione questa tecnica risulta molto utile per sviluppare abbastanza velocemente una nuova percezione del contesto esplorato. Per fare un esempio: è sostanzialmente diverso che un manager "racconti" il suo rapporto professionale con un sottoposto, oppure che entri nei panni del sottoposto e tenti di captare il suo punto di vista. Nel primo caso prevale il racconto e il filtro razionale, nel secondo caso prevale l'azione intesa come confluenza di dati spaziali, situazionali, corporei, razionali ed emotivi.

- Il *soliloquio* è l'esternazione del vissuto emotivo nel clou dell'azione scenica. Tale tecnica offre la possibilità di verbalizzare a voce alta i propri pensieri, che è un modo per focalizzare i propri vissuti.

- La *tecnica del doppio*: il conduttore o un altro partecipante verbalizzano alcuni dei sentimenti e/o pensieri che il protagonista non riesce ad esprimere, incarnando così una sua parte

nascosta. Tale tecnica offre una conferma di sé, legittima il vissuto, aiuta a fare chiarezza interiore, offre spunti sui quali riflettere, aiuta a sentire profondamente un'emozione invece che fuggirla o razionalizzarla. Il doppio può anche cercare di esprimere certe ipotesi non del tutto manifeste, basandosi su ciò che sente e comprende in un determinato momento, diventando così il collaboratore del protagonista nelle situazioni difficili, fornendogli quel sostegno indispensabile per padroneggiare situazioni complesse.

- La *tecnica dello specchio* consiste sia nel rimandare alla persona cosa si vede di lui, permettendole di "vedersi da fuori", sia nel porre il protagonista in posizione di osservatore della scena da lui costruita, ri-interpretata da un alter ego e da altri membri del gruppo, permettendogli, così, di osservarsi "da fuori". Tale metodica stimola un confronto tra l'auto e l'etero percezione, favorendo il riconoscimento dell'unicità di ognuno ed obbligando al confronto con l'atomo sociale reale, fino ad attivare la ristrutturazione dell'atomo sociale percepito.

Lo specchio può venire deliberatamente esagerato in modo da provocare nel protagonista una reazione emotiva, affinché da spettatore passivo diventi partecipante attivo, correggendo la rappresentazione in atto e l'interpretazione della sua realtà soggettiva.

- L'*amplificazione* porta ad intensificare un'emozione tramite l'uso della voce e del corpo. Il suo scopo è quello di distinguere, definire e assegnare un nome alle emozioni vaghe.

- La *concretizzazione* permette di dare forma concreta a contenuti astratti, quali stati d'animo contrastanti, metafore, parti del corpo, sogni, facilitandone la conoscenza, il confronto e il dialogo.

- La *proiezione nel futuro* consiste nel far agire il protagonista in una situazione significativa da affrontare in futuro, preparandolo così a comportarsi con maggior adeguatezza. La dimensione di plus-realtà è una realtà arricchita dal desiderio o da risorse aggiuntive, utile per provare a sperimentare come sarebbe o potrebbe essere la realtà, se si modificassero alcune condizioni. In tal senso entrare in un piano di plus-realtà significa esplorare il mondo del possibile, del desiderato, del realistico e dell'irrealistico.

- La *sociometria* utilizza l'azione per rendere evidenti e percepibili le interiorizzazioni del mondo interno, oppure per rendere evidenti le relazioni esistenti all'interno di un gruppo. Nel primo caso è uno strumento d'analisi del mondo interno che, posto all'esterno, può essere osservato da tutti i punti di vista, trasformato e ristrutturato per ritornare alla persona con una consapevolezza nuova. Nel secondo caso risulta uno strumento facilitante una maggior coscienza sociale, rivelandosi molto utile ad esempio in un intervento di team building.

- Il *role playing* è forse la tecnica di derivazione moreniana più utilizzata in ambito formativo, dove viene dato un tema iniziale, che dovrà tradursi in azione scenica. Il role playing trova la sua collocazione in vari momenti del processo formativo, proprio per la sua duplice possibilità di coinvolgere il gruppo attorno ad un tema centrale e di permettere, al tempo stesso, un apprendimento emotivo individualizzato per ogni partecipante.

Il grande potere del metodo psicodrammatico consiste nella capacità di sollecitare e lasciare agire due parti della persona: *l'lo attore* e *l'lo osservatore*. La contrapposizione fra azione ed osservazione ha lo scopo di codificare l'esperienza, dando al vissuto una connotazione razionale e memorizzabile. Attraverso la messa in scena, la realtà soggettiva del protagonista è spogliata da valutazioni e giudizi, nonché sottoposta a diverse chiavi d'interpretazione legate al ruolo, cosicché egli possa cogliere le motivazioni intrinseche che regolano il comportamento agito. La consapevolezza di sé e delle dinamiche relazionali tra sé e gli altri si amplificano notevolmente, permettendo alla persona di ricongiungersi consapevolmente con le proprie intenzioni e con i propri desideri. Il senso di responsabilità nei confronti dei comportamenti aumenta, col vantaggio di sentirsi più autodiretti e meno etero-diretti, a favore di un'autonomia psicologica. La drammatizzazione attiva un dialogo interno, grazie al quale l'individuo comprende che il suo comportamento abituale è soprattutto una risposta ad un proprio stato emotivo. Tale comprensione muove nuove scelte, che esulano da dinamiche automatiche ed inconsapevoli.

Il protagonista di un intervento formativo ha modo di rivisitare il proprio atomo professionale in funzione delle nuove percezioni di sé e della capacità di agire gesti nuovi, che l'agire sulla scena offre ai suoi occhi. Egli non interpreta un copione, ma ne compone la trama durante lo svolgersi dell'azione, amplificando il proprio potenziale evolutivo, comprendendo i propri bisogni, focalizzando i propri obiettivi.

Il cambiamento frutto della formazione con metodologia psicodrammatica non è un'applicazione comportamentale, bensì un'azione spontanea: l'attività di ricerca-azione non è limitata all'analisi dei vari fenomeni, ma produce uno stato di equilibrio interno, dove nuovi stilemi emotivi, cognitivi, relazionali e comportamentali vengono messi a fuoco. Una volta riqualificato il significato associato ad un comportamento a livello di pensiero, valori ed emozioni, il comportamento stesso diventa naturale e non richiederà alcuno sforzo per essere agito, poiché sarà perfettamente integrato con ogni parte di sé.

Il momento conclusivo dell'intervento psicodrammatico, chiamato *sharing*, prevede l'esternazione di commenti da parte dei membri del gruppo, che consistono nell'espressione delle ripercussioni emozionali di quanto drammatizzato. Gli interventi "intellettualizzati", i giudizi di valore e i consigli vengono scoraggiati, mentre sono ben accette verbalizzazioni auto-distintive ed auto-individuative. I formandi enunciano la propria specificità e riconoscono quella altrui, realizzando, come sostiene Moreno, quell' "incontro", dove ciascuno si vede con gli occhi degli altri e vede l'altro con i propri. Questo è il momento del reciproco riconoscimento, della catarsi integrativa, che non comporta la perdita dei confini personali ma fa interiorizzare la specificità dell'esserci.

Se la buona riuscita di una sessione psicodrammatica comporta un momento di *catarsi*, che, lungi dall'essere una manifestazione incontrollata di emozioni, consiste nella liberazione di contenuti emotivi a lungo negati, ritenuti socialmente censurabili o inopportuni, anche nell'intervento formativo è possibile e doveroso dare dignità al mondo emotivo sommerso, poiché le emozioni circolano inevitabilmente anche nei contesti professionali, sebbene non venga dato loro un adeguato spazio.

Nel momento abreativo il protagonista vive e sente profondamente una emozione; nel momento integrativo ricostruisce il suo atomo culturale in funzione delle nuove percezioni, delle nuove prese di coscienza, delle nuove capacità di agire nuovi ruoli.

La catarsi non è la semplice liberazione emotiva di sentimenti, né lo scaricamento compensatorio di frustrazioni accumulate nell'ambiente di vita o di lavoro. La catarsi è un processo in due fasi strettamente connesse fra di loro: una fase di abreazione emotiva di un contenuto interno rimasto imbavagliato, seguito da una fase di integrazione del contenuto nel sistema di riferimenti relazionali ed oggettuali della persona. L'espressione emotiva collegata a quanto rappresentato è liberatoria ma fondamentale perché permette di reintegrare il ricordo dell'evento in modo più armonico. L'ambiente professionale può essere fonte di problemi particolarmente spossanti e per questo necessitare di un lavoro emotivo adeguato, che il formatore competente saprà gestire salvaguardando i giusti confini.

In definitiva, lo strumento psicodrammatico modifica gli aspetti percettivi di una realtà professionale, che rimane di per sé la stessa, ma è proprio cambiando o acquisendo nuovi punti di vista che tale realtà si fa meno faticosa.

Un adattamento ottimale a più ambienti, compreso quello professionale, richiede una personalità adattabile e spontanea. Il metodo psicodrammatico forma gli individui ad un buon assestamento sociale, mediante la diretta esperienza di situazioni reali. La serietà di tali situazioni nel contesto reale impedisce, di fatto, all'individuo di prendere coscienza dei propri errori, creando, a volte, una sorta di inerzia dovuta alla riuscita positiva di un certo ruolo. L'apprendimento alla spontaneità proposto dal metodo psicodrammatico è superiore all'apprendimento che può venire offerto dalla sola vita, dimostrandosi adeguata preparazione per lo sviluppo del potenziale e per l'accrescimento di modalità appropriate nella gestione del contesto professionale.