

Ad Antonella, Cristina, Ferruccio, Guido, Luca, Margherita, M.Vittoria

## **NOTE PROBLEMATICHE sul AL SENSO SOCIALE DELLA NOSTRA PROFESSIONE**

Poche righe per una questione che da qualche mese sento vivere all'interno di me stesso e dei nostri frequenti incontri. La formazione, interpretata con l'approccio lewiniano del campo psicologico, quanto stimola e come favorisce cambiamento individuale/grupitale, ma soprattutto sociale (organizzativo e comunitario)? Le variabili di contesto (socio/eco/ambientale) ostacolano il raggiungimento di risultati oppure il metodo (la teoria di riferimento!) ha una sorta di "contenuto conservativo" che frena le potenzialità divergenti delle persone, nel momento del "trasferimento" all'interno delle organizzazioni di appartenenza (scuola/BenGIO, territorio/INSIEME, Comune/master di Roma .....)

1. Non possiamo più negare che la motivazione fondamentale che ha ispirato le politiche della formazione (a partire dagli anni '80) è sostanzialmente riconducibile al tentativo di sorreggere una economia di espansione e sviluppo, e rispondere alle sfide della competitività, della globalizzazione, della espansione delle merci a livello planetario.

La formazione è stata (ed è tuttora) strumento prezioso per trattare il fantasma della disoccupazione attraverso una logica preventiva di preparazione e/o miglioramento delle competenze professionali del fattore uomo. In altre parole risponde al mandato istituzionale (richiesta messianica?!) con un corrispettivo significativo pesato in budget miliardari e legittimazione sociale e politica.

Le valenze "istituzionali" che quindi inducono governi e amministrazioni a porre massima attenzione alla formazione e alla prevenzione primaria, si rintracciano in una serie di Gianò bifronte: il desiderio di inclusività/controllo-dominio, l'interesse allo sviluppo-progresso/all'ammortizzazione della conflittualità sociale, l'attenzione all'emergenza della devianza/alla riparazione dettata dal senso di colpa.

E noi! Non rischiamo all'interno di questo contesto di rimanere schiacciati e assurgere a tecnici del controllo, della pacificazione, della negazione dei possibili sviluppi (in termini di conflittualità sociale) che scaturiscono da fenomeni quali l'abbandono scolastico, il burn-out, il malessere esistenzial-lavorativo, la disoccupazione di lunga durata, i licenziamenti, le ristrutturazioni aziendali, in una parola dal potenziale esplosivo della DEVIANZA.

Spesso dichiariamo di essere diversi (in quanto gruppo, ma anche in quanto individui) e di essere avulsi dalle forme sofisticate di manipolazione (adesioni politiche, scambi di favori, adattamento e conservazione di privilegi) che il potere adotta nei confronti della comunità scientifica degli psicologi-formatori per comprarne il silenzio o peggio l'asservimento. Ma altrettanto sentiamo (sento) come questa "estraneità ai meccanismi" non riesca ad esprimersi in maniera forte quando entriamo nel sistema per provocare cambiamento. Un cambiamento che a mio parere dal livello collettivo si è spostato sempre di più verso l'individuale. Nel senso di creare opportunità per i singoli di "sensibilizzazione" che di certo produce modificazioni a livello "intra" (piuttosto che intersoggettivo) con il risultato non intenzionale ma reale, di procurare un "benessere soggettivo", adeguato al contesto, accettante la realtà sociale (?!).

Sembra altresì che il confronto culturale tra di noi sul mondo sociale, economico, politico, istituzionale (che forse varrebbe la pena riprendere massicciamente) non trovi la capacità di fondare l'intervento metabellico nelle organizzazioni e comunità, oramai assurte a efficaci sostituti delle istituzioni totali. Oppure che, annacqui il suo

potenziale innovatore (rivoluzionario, mi viene da dire, ma il termine è fuori moda!) quando di fronte troviamo le persone concrete e le istituzioni concrete.

2. E' forse un problema di metodo? La teoria del campo ha in sé un valore propulsivo per il livello individuale/grupppale, ma conservativo nei confronti delle collettività, siano essi organizzazioni o comunità?

In specifico mi interessa spendere qualche parola sulla questione del conflitto, che mi sembra essere la chiave di lettura e allo stesso tempo il motore di modificazione più importante per le relazioni all'interno dello spazio collettivo/sociale.

L'idea lewiniana di "gestione del conflitto", ispiratrice gli apprendimenti di gruppo parla della necessità della "composizione del conflitto" e dichiara la possibilità di smussare i contrasti attraverso la partecipazione delle persone e il raggiungimento della soddisfazione individuale e grupppale individuando una linea comune (decisione) a somma positiva. Possiamo affermare ancora oggi che tale approccio sia favorente l'espressività delle persone e la possibilità che esse agiscano il proprio comportamento nella dinamica di gruppo.

Ma ciò non ha come effetto il sedare/contenere/reprimere il passaggio all'espressività del conflitto a livello organizzativo e comunitario: il "resolving social conflicts" lewiniano può essere interpretato come anestesia globale (collettiva/organizzativa) dell'esperienza locale (grupppale)???

Oggi non è forse giunto (nuovamente) il tempo di ripensare al conflitto come modo di far esprimere anche l' "esser contro" di per sé (grupppale ma anche organizzativo e soprattutto istituzionale) a prescindere dalla possibile soluzione, composizione, proposta di superamento????

Non è che il fatto di andar per gruppi ad insegnare "tecniche di decisione" ci co-stringe nel ruolo (abito) di servi dell'apparato burocratico repressivo che a priori nega il conflitto e lo confina nelle quattro mura del gruppo??? Non è, ancora, che in questo modo stiamo facendo il gioco della cultura dell'efficienza (prodotto&esecuzione) a scapito di quella dell'efficacia (processo&pensiero)??? Non è, infine, che la modificazione della percezione di gruppo, derivante dalla partecipazione dei membri alla soluzione dei conflitti, influenzi il singolo e allontani la possibilità di promozione e diffusione sociale della conflittualità, come divergenza e devianza dalla pressione organizzativa e comunitaria???

Alberto Raviola, giugno 2001