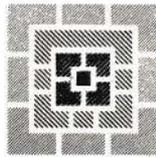


NOTIZIE



associated
consultants
and trainers

ARPIS



ANNO VIII

N. 22* SETT./DIC. 1986

ASSOCIAZIONE DI RICERCHE E INTERVENTI PSICOSOCIALI E PSICOTERAPEUTICI
Via Brescia, 6 - 25080 Molinetto di Mazzano (Brescia) - Tel. 030/2620589 (2791407)

STAMPE - Spedizione Abbonamento Postale - gr. IV/70 Semestrale



Direttore Responsabile: MARGHERITA SBERNA
Registrazione Trib. Brescia 11-12-79 n. 18/79
Stampa: Miografiche di Fr. Miola - Via N. Battaglia, 27/d (MI)
V.le Brescia, 6 - 25080 Molinetto di Mazzano (BS)
ARPIS Telefono: 030/2620589 oppure 030/2791407

**SI PREGA DI APPENDERE QUESTA
LOCANDINA IN LUOGO PUBBLICO**

CONVEGNO INTERNAZIONALE

T-GROUP-1946/1961/1986: 40° e 25° ANNIVERSARIO della "Più s
con il Patrocinio degli Assessorati Istruzione e Cultura Regione Lombardia e dell'Assessorato

LA STORIA

(Milano, 14 novembre 1986 - ore 10-18)

C. Rogers ha definito il T-group come "la scoperta sociale più significativa di questo secolo".

La storia di questa scoperta "cominciò nel 1946 con una telefonata a K. Lewin", come racconta A.J. Marrow nella sua biografia di Lewin. Nel giugno di quell'anno presso il Teacher's College di New Britain nel Connecticut, 41 fra educatori e operatori sociali vari, seguivano un seminario di due settimane, su temi come il cambiamento sociale, le relazioni ed i pregiudizi.

Lewin, alla guida di un'équipe di giovani ricercatori, iniziò col suo metodo basato sulla ricerca-intervento. Per un caso fortuito, il seminario si trasformò in una esperienza nella quale i partecipanti e lo staff si scambiarono reciproci feedbacks sui comportamenti.

Il focus passò dal sociale esterno e altro, al sociale di "noi qui ed ora".

L'anno seguente, morto Lewin, ebbe inizio la straordinaria avventura del T-group, con la fondazione del National Training Laboratories. Secondo C.L. Cooper, il T-group è il "figlio della società anglosassone del Secondo Dopoguerra", con tutte le caratteristiche di valore emergenti da quel clima. Il che può essere confermato dal fatto che nel 1950 l'Inghilterra è la prima nazione europea a realizzare un T-Group, col Tavistock Institute of Human Relation di Londra. Tuttavia la tecnica è così vistosamente interessante, che, dopo una visita negli Usa, Faucheaux e Pages, la portano in Francia. Nel 1960 a Bruges (Belgio), Mertens de Wilmars inizia al T-group il suo Paese, da dove, un anno dopo, lo diffonde in Italia.

In Italia è proprio nei primi anni Sessanta che E. Spaltro e M. Ducceschi, introducono il T-group e la cultura dei gruppi.

Nel 1975 si tenne alla Università Cattolica il Convegno "Quindici anni di gruppi in Italia", promosso dall'Iripis e presieduto G. Contessa, oggi membro dell'Arpis.

È per ricordare i 40 anni di T-group in Italia, che si troveranno al Convegno di Milano:

Relatori: JOSEPH LUFT - Università di Berkeley - California - USA
ERIC J. MILLER - Tavistock Institute - Londra - Inghilterra
ENZO SPALTRO - Università di Bologna - Italia

GUIDO CONTESSA - M. VITTORIA SARDELLA - MARGHERITA SBI

LA TEORIA

(Padova 15 Novembre 1986 - Ore 10-18)

"... la logica del T-group, cioè la logica autogestita e centrata sul gruppo, quindi non in gruppo ma di gruppo, è ormai diffusa come metodologia di apprendimento, di conduzione e di aiuto in una gamma molto ampia di metodologie". (E. Spaltro).

Questa affermazione incontestabile, merita, a 25 anni dalla comparsa del T-group in Italia, una riflessione teorica sul "perché" ed "in quale modo".

Il Convegno cerca di rispondere ad alcune delle domande teoriche poste dalla diffusione del T-group.

In che misura, per esempio, è sostenibile la lista di obiettivi raggiungibili col T-group proposta da J.P. Campbell e M.D. Dunnette nel 1968? Per questi autori il T-group consente di aumentare:

- 1 - la consapevolezza del proprio comportamento
- 2 - la sensibilità al comportamento altrui
- 3 - la comprensione dei processi di gruppo
- 4 - la capacità diagnostica nelle situazioni sociali.
- 5 - la capacità di intervento attivo
- 6 - la capacità di apprendere ad apprendere.

Se questi apprendimenti sono possibili nel T-group, quali meccanismi o condizioni li consentono? In che misura è valida la lista di S.A. Lennung (1978)?

Questo autore afferma che i partecipanti di un T-group imparano/cambiano grazie:

- 1) allo scambio di feed-backs sul comportamento
- 2) al fatto che il loro equilibrio viene messo in discussione
- 3) alla esplorazione ed espressione delle emozioni
- 4) alla analisi dei processi inconsci
- 5) ad una esperienza emotiva modificatrice
- 6) alla liberazione da inibizioni
- 7) alla stimolazione di alcune capacità
- 8) ad una esperienza di maggior fiducia e sicurezza di sé.

Ed ancora: quali sono i problemi di conduzione di un T-group? Che peso hanno i diversi modelli di interpretazione delle dinamiche? Quali sono i rapporti fra T-group ed altre tecniche d'intervento? Per discutere di questi temi ci incontriamo a Padova con:

GEORGE LAPASSADE -
BENGT-AKE WENNBERG
MIRELLA DUCCESCHI -

Quota di partecipazione: L. 50.000 (1 giornata); L. 100.000 (3 giornate) — Richiedere programmi e prenotarsi pre

E

significativa tecnica del nostro secolo”
to Servizi Sociali Provincia di Brescia

APPLICAZIONI E SVILUPPI

(Bologna, 16 novembre 1986 - ore 10-18)

Col termine T-group indichiamo l'insieme delle attività formative derivate dalla prima esperienza lewiniana. In realtà in questo insieme si raccolgono già decine di attività simili con decine di denominazioni diverse, come: sensibilizzazione alle dinamiche di gruppo, gruppi autocentrati, gruppo di sviluppo personale, laboratori esperienziali, gruppi di incontro, maratone, laboratori sui climi organizzativi, gruppi di addestramento alla leadership, gruppi focalizzati, workshops di relazioni umane, gruppi di brainstorming e di problem-solving, gruppi attivi o di autocoscienza, ecc. Per citare solo la terminologia italiana, assai meno ricca di quella anglosassone.

Ciascun termine indica piccole o grandi variazioni sul tema del T-group, dovute a diverse applicazioni. Ma quante sono in realtà le applicazioni del T-group? In quali settori esso è inapplicabile?

Il Convegno vuole fare il punto della situazione, non solo in Italia ma nel mondo occidentale. Inoltre si propone di delineare gli sviluppi del T-group ipotizzabili per il prossimo scorcio di secolo.

E. Spaltro indica fra le prospettive più probabili quella dei "gandi gruppi".

L'Arips da tempo persegue l'ipotesi di una applicazione del T-group agli "interventi territoriali e comunitari".

Da più parti si sta sperimentando l'uso di particolari forme di T-group nelle Scuole dell'Obbligo.

Dopo un decennio di difficoltà nella applicazione del T-group, nell'impresa sta tornando alla ribalta questa tecnica per affrontare i cambiamenti epocali in corso. Come interpretare il T-group per far fronte alle nuove esigenze ed alla nuova cultura occidentale?

Quali variazioni richiedono i mutamenti macro-culturali, nella conduzione di un T-groupe?

Dove e come si può imparare oggi a condurre un T-group.

Per rispondere a queste ed altre simili domande si incontreranno a Bologna:

Università Vincennes - Parigi - Francia
S - Samarbetsdynamik - Kungsbacka - Svezia
Consulente aziendale - Italia
ERNA - membri dell'ARPIS

esso: ARIPS 030-2620589 ☎ - RESCOOP 051-234213

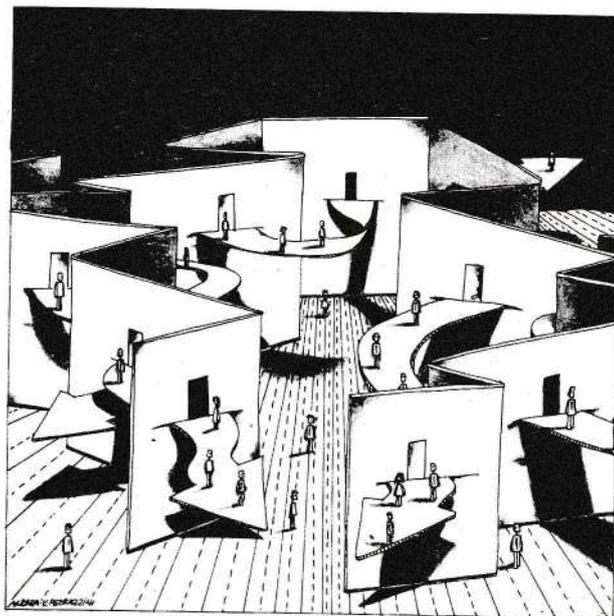
Fattori essenziali della tecnica lewiniana

Da quindici anni mi occupo di formazione e non ho ancora trovato una tecnica più efficace, flessibile, e raffinata del T-group.

Col termine T-group qui intendo in sintesi tutte le diverse forme di intervento "destrutturato ed autocentrato", che sono derivate dal primitivo classico T-group lewiniano.

La raffinatezza del T-group sta essenzialmente nella sua ricercatezza e compiutezza tecnico-metodologica. Esso richiede infatti precisi argomenti nella fase di contratto formativo ed in quella di composizione del gruppo; nella definizione del setting e nella pianificazione dei tempi e delle attività. Richiede anche una precisione cronometrica, nella fase di gestione del gruppo, circa gli interventi del formatore, le espressioni, il linguaggio, i toni e lo stile. Il T-group è una tecnica raffinata anche perché richiede nei partecipanti un insieme di motivazioni, attenzioni e capacità non primitive. Ho sempre pensato al T-group come ad una tecnica circense: un misto di acrobazia, equilibrismo, jonglage e prestidigitazione.

Di queste tecniche il T-group ha gli stessi rischi, la stessa spettacolarità, la stessa fascinazione magica, ma anche la stessa razionalità millimetrica. Certo, si può fare un T-group senza rischi senza emozioni, acrobazie, magie: ma il risultato è quello di un circo di provincia, patetico ed inutile. Nella metafora circense non penso solo al ruolo



del trainer-formatore, ma anche e soprattutto a quello del partecipante. La capacità di immergersi, la disponibilità all'apertura, l'energia investibile, la raffinatezza analitica del partecipante sono la materia prima del T-group. E non ho ancora trovato niente di "artificiale, che sia mobilitante come un T-group, per qualità tanto raffinate dell'uomo.

La flessibilità del T-group sta nella sua evolutività e potenzialità. La prima forma di T-group ha dato vita a cantinaia di variazioni, nelle quali questa tecnica è stata trasformata radicalmente senza tuttavia perdere la sua struttura essenziale. Nessuna altra tecnica si è mostrata finora tanto proteiforme. Il T-group è nato come una esperienza di lunga durata, per individui estranei fra loro, avente come contenuto i processi di gruppo; è nato in una cultura anglosassone, colta, borghese; alimentato da una scienza nota come psicologia sociale. In questi 40 anni abbiamo sperimentato, e spesso con successo, T-groups brevi e brevissimi, per famiglie o colleghi dello stesso ufficio; con contenuti diversissimi: dall'alcolismo alla morte, dal lavoro sociale al management; in ambienti operai e sottoproletari italiani o giapponesi; col supporto di scienze diverse come la psicoanalisi e la filosofia, la sociologia e la cibernetica, l'economia e la politologia.

Una tecnica che è stata modificata quasi in ogni parte, applicata per gli scopi più eterogenei, mescolata alle teorie e tecniche più diverse, inserita in programmi diversissimi fra loro: ma che raramente ha mostrato di essere meno utile di altre. Infine l'efficacia. Il T-group, fra tutte le tecniche sociali, è quella che è stata sottoposta al maggior numero di ricerche di efficacia. Nessun altro strumento sociale è stato "testato" come il T-group: non la psicoanalisi né lo psicodramma; non le conferenze né il case-work; non i filmati didattici né i tirocini sul campo.

Le ricerche empiriche non sono univoche, riguardo al T-group. non abbiamo la certezza empirica della efficacia del T-group, ma per tutte le altre tecniche in uso, abbiamo anche minori certezze. L'osservazione clinica, cioè la impressione soggettiva di partecipanti, conduttori e ricercatori, porta a considerare il T-group come la tecnica più efficace per la induzione di cambiamenti/apprendimenti, almeno fra quelle formative.

Le difficoltà nella diffusione del T-group in Italia non sono dovute alla sua scarsa efficacia, ma al contrario, alla sua eccessiva efficacia, in contrasto col sostanziale "provvidenzialismo" mediterraneo, che continua a preferire il destino al progetto.



A prova di ciò basta osservare che il T-group non è sostituito, in Italia, da altre tecniche efficacissime, né è frenato dalla esiguità dell'azione formativa. Al contrario, l'Italia ha nell'ultimo decennio moltiplicato l'intervento formativo, in campo aziendale ed in campo sociale. Accettando la diffusione di un vacuo "verbalismo formativo", il cui costo è inferiore solo alla sua inutilità, almeno nei riguardi del cambiamento programmato ed intenzionale. Avendo parlato di T-group in senso generale, comprendente una gran varietà di forme teoriche ed applicate, è necessario indicare i tratti distintivi di questa tecnica.

Quei tratti essenziali, cioè, che permangono nelle diverse forme del T-group e che lo diversificano da ogni altra tecnica.

I quali tratti sono:

- 1) il ruolo non pedagogico del formatore;
- 2) la implosione della dimensione spazio-temporale;
- 3) la riduzione della frattura fra soggetto ed oggetto della ricerca.

1. RUOLO NON PEDAGOGICO DEL FORMATORE.

Con questa definizione voglio indicare la assenza, negli interventi e nello stile del formatore, di ogni indicazione sul come il gruppo debba perseguire l'obiettivo del T-group. Spesso si è parlato di non-direttività, ma questa definizione è troppo ambigua per essere mantenuta. molti infatti hanno interpretato il termine rogersiano come assenza ed abdicazione del formatore da il suo ruolo o come riduzione degli obiettivi del T-group al semplice

“stare insieme”. Invece il T-group ha obiettivi precisi di apprendimento, trattandosi di un’attività formativa; ed il trainer-formatore ha il ruolo di stimolare il gruppo a raggiungerli, mediante interventi diversi ma puntuali. Possiamo dire che il trainer ha il ruolo di “difendere” gli obiettivi, dalle inevitabili difese dei partecipanti. Difendere l’obiettivo non significa tuttavia indicare le modalità con cui deve essere perseguito né la gradazione del raggiungimento dello stesso. I modi ed il livello del perseguimento dell’obiettivo, sono insieme una area discrezionale del gruppo ed il terreno dell’apprendimento “per esperienza”.

Questo ruolo non pedagogico apre la strada ad esperienze fortemente emotive, che sono il “carburante” del T-group: la delusione delle aspettative, la larga (anche se non totale) destrutturazione, il confronto con un’autorità non nutritiva che facilita la emersione di sentimenti ambivalenti.

La eliminazione di elementi “pedagogici” dal ruolo del trainer lascia ampi spazi di interpretazione dello stesso: da quello strettamente analitico a quello provocatorio; da quello empatico-supportivo a quello proiettivo e silente. Ognuno di questi ruoli ha generato varianti del T-group riconducibili alla stessa matrice teorica.

2. IMPLOSIONE DELLA DIMENSIONE SPAZIO-TEMPORALE.

La regola centrale del T-group è quella del “qui ed ora”. Essa è correlata al carattere esperienziale del T-group, perché solo il tempo e lo spazio presenti sono le dimensioni della esperienza. il passato è il tempo della memoria, il futuro quello dell’immaginazione.

Questa implosione-contazione del tempo e dello spazio, da una parte riduce il territorio di lavoro del gruppo, dall’altra consente l’accumulazione di una grande quantità di energia. Avviene una specie di “fusione” di quelle dimensioni che abitualmente sono diluite ed articolate. Inoltre, la regola del “qui ed ora” taglia molte vie di fuga, spingendo i partecipanti a misurarsi con l’esperienza, sia interiori sia interpersonale e gruppale. La intersecazione delle doppia direttrice (spazio-tempo) si auto-tutela, in quanto il *nunc* spinge a fronteggiare il “campo” gruppale come presenza invasiva, mentre l’*hic* focalizza le energie sul tempo presente (passato e futuro sono là ed allora). In altre parole, il “campo” (noi, qui) ed il presente si alimentano e controllano a vicenda, stimolando la concezione e limitando le difese dei partecipanti.

In tal modo l’esperienza diventa simultaneamente

te individuale e sociale, perché il presente è l’unico tempo condivisibile e controllabile, sia dal singolo che dal socius. Esso è l’unico tempo sociale agibile dall’individuo, e l’unico tempo individuale agibile dal sociale. È questa binarietà e reversibilità che fa del T-group la massima opportunità di apprendimento/cambiamento dell’individuo sul contesto, e del campo sull’individuo.

3. LA RIDUZIONE DELLA FRATTURA FRA SOGGETTO ED OGGETTO DELLA RICERCA.

Questa caratteristica del T-group ne fa lo strumento più tipicamente psicologico che si conosca. In tutte le scienze, l’oggetto è separato dal soggetto ricercatore; solo la psicologia è la scienza che esplora in modo esplicito l’oggetto (cliente, utente, aziende) tenendo conto della relazione di questi col soggetto ricercatore. Questo avviene nell’osservazione, nel colloquio, nella intervista, nella varie terapie inclusa la psicoanalisi. Ma il T-group fa di più “non si limita infatti a tener conto del fatto che il campo gruppale contiene il formatore; il T-group si fonda su una identificazione dell’oggetto col soggetto.

Il gruppo (soggetto) impara studiando se stesso (oggetto), mentre esiste studiandosi. Tale identificazione, unita alla regola del “qui ed ora”, ne comporta un’altra; quella tra l’esistere ed il riflettere. Nel T-group esistere, agire, vivere è una modalità del riflettere e viceversa. La riflessione non solo intesa come pensiero, ma anche come andata e ritorno di immagini allo specchio, in piena simultaneità.

Guido Contessa

