

IL FORMATORE

Teorie-Tecniche-Esperienze per professionisti della Formazione//Suppl.ARIPS-Anno 1986-N.11 annoIV

In questo numero le brevi sintesi degli interventi della seconda e della terza giornata del Convegno Internazionale sul T-group.

Ci paiono molto significative e crediamo possano offrire parecchi spunti di riflessione, in attesa che il libro che riunisce tutti gli interventi sia disponibile.

IL LABORATORIO DI DINAMICHE DI GRUPPO
E DI COMUNITA'

LA COMUNITA' TRANSITORIA

19-22 Febbraio 1987

E' un'esperienza che riteniamo fondamentale per ogni operatore sociale, e in questo caso il suo particolare interesse è connesso al tema. Si tratta di un laboratorio focalizzato su quelle situazioni di convivenza comunitaria transitoria, fondata su progetti di natura educativa, terapeutica o riabilitativa.

Quota di iscrizione: L.800.000 + IVA per chi partecipa a nome di organizzazioni; L.400.000+ IVA per partecipanti individuali (comprese spese "pensione").

Chi intende partecipare deve inviare al più presto una caparra di L.200.000, perchè attualmente sono disponibili solo 10 posti.

E' possibile avere ulteriori informazioni richiedendole alla segreteria dell'Associazione.

ASSEMBLEA ANNUALE DEI SOCI

o.d.g.:

- bilancio morale '86-discussione ed approvazione
- presentazione, discussione, ed approvazione bilancio economico consuntivo del 1986
- attività future dell'ARIPS per il 1987
- presentazione, discussione, ed approvazione bilancio economico preventivo del 1987
- rinnovo dei membri rappresentanti dei soci nel Consiglio Direttivo per il prossimo biennio
- varie ed eventuali.

1° Convocazione: 24/1/87 - ore 20

2° Convocazione: 7/2/87 - ore 15

I Soci che intendono prendere parte all'Assemblea Generale, sono pregati di informarne telefonicamente la Segreteria dell'ARIPS.

EDITORIA

Sono in via di pubblicazione ben 4 libri che dovrebbero essere disponibili nei prossimi mesi:

- AA.VV. MARKETING PER IL SOCIALE

- F.CAVALLIN-M.SBERNA

GIOCHI PSICOPEDAGOGICI 2- La creatività

- AA.VV. T-GROUP

- AA.VV. L'OPERATORE CORTOCIRCUITATO

Chi volesse, può prenotarli fin d'ora inviando all'ARIPS l'importo del prezzo di copertina - (fissato attualmente in L.9.000) ed aggiungere L. 1.000 per spese postali.



ARIPS

"IL FORMATORE" è quadrimestrale (esce in gennaio, maggio e settembre). Una copia costa L.2.500; un abbonamento annuale costa L.7.000 ai non soci e L.5.000 ai soci (se si tratta di un secondo abb.) Le somme per acquisti ed abbonamenti vanno inviate all'ARIPS (Tel. 030-2620589).

Via Brescia, 6 - 25080 Molinetto di Mazzano (BS)

CONVEGNO INTERNAZIONALE: T-Group-1946/1961/1986-40° e 25° anniversario della "più significativa tecnica del nostro secolo"

PROGRAMMA

Milano, 14 Novembre 1986 - c/o Assessorato Istruzione Regione Lombardia - Via Soderini, 24

ore 9,30-9,40	Apertura del Convegno -	M. Sberna
ore 9,40-10,20	"Evoluzione del T-group: verso il sé o verso il gruppo?"	J. Luft
ore 10,20-11	"La storia italiana del T-group (1961-1971)"	E. Spaltro
ore 11-11,20	Intervallo	
ore 11,20-12	"La storia delle Conferenze di Leicester del Tavistock Institute"	Eric J. Miller
ore 12-12,40	"L'introduzione e la sparizione del T-group sulla scena svedese"	BA. Wennberg
ore 12,40-13	Interventi	
ore 15-15,40	"I primi passi del T-group in Europa"	M. Ducceschi
ore 15,40-16,20	"L'arrivo del T-group in Francia (1955-1959)"	G. Lapassade
ore 16,20-17	"Il T-group fra terrorismo e riflusso (1971-1978)"	G. Contessa
ore 17-18	Interventi	

Padova, 15 Novembre 1986 - c/o Executive Hotel - Loc. Camin - C.so Stati Uniti 1/b (autobus 7)

ore 9,30-9,40	Apertura del Convegno	M. Sberna
ore 9,40-10,20	"Dal T-group ai Gruppi di Incontro e di Sviluppo del potenziale umano"	G. Lapassade
ore 10,20-11	"La teoria delle Conferenze di Leicester del Tavistock Institute"	Eric J. Miller
ore 11-11,20	Intervallo	
ore 11,20-12	"Uso del T-group nell'impresa"	M. Ducceschi
ore 12-12,30	"Spazio, tempo, energia nel T-group"	G. Contessa
ore 12,30-13	Interventi	
ore 15-15,40	"Il T-group come tecnica della complessità"	MV. Sardella
ore 15,40-16,20	"Teoria del T-group: collaborazione fra teorici ed applicativi?"	J. Luft
ore 16,20-17	"Cosa penso che Kurt Lewin abbia realmente scoperto"	BA. Wennberg
ore 17-18	Interventi	

BOLOGNA - 16 Novembre 1986 - c/o Facoltà di Scienze Politiche - Pal. Hercolani - Strada Maggiore 45

ore 9,30-9,40	Apertura del Convegno	MV. Sardella
ore 9,40-10,20	"Dal T-group all'Analisi istituzionale all'Etno-metodologia"	G. Lapassade
ore 10,20-11	"Come può l'esperienza del T-group aiutare la società in cambiamento?"	BA. Wennberg
ore 11-11,20	Intervallo	
ore 11,20-12	"Applicazioni e sviluppi delle Conferenze di Leicester del Tavistock"	Eric J. Miller
ore 12-12,40	"Gli sviluppi della pluralità"	E. Spaltro
ore 15,15,40	"Applicazioni del T-group: opportunità e dilemmi"	J. Luft
ore 15,40-16,20	"T-group e tecniche di simulazione"	M. Sberna
ore 16,20-17	"T-group e psicologia di comunità"	G. Contessa
ore 17-18	Interventi	



SPAZIO,TEMPO,ENERGIA NEL T-GROUP (Guido Contessa)

Ciò che rende il T-group particolarmente efficace è una sorta di "manipolazione" delle tre variabili spazio,tempo,energia.

Vale la pena sottolineare come queste variabili sono quelle sulle quali si è basata la "rivoluzione" della fisica moderna.

1) LO SPAZIO

Il T-group è l'applicazione tecnica delle Teorie della Gestalt e della Psicologia Topologica. La importanza dello SPAZIO nella vita psichica è anche riscontrabile nel linguaggio corrente: sopra-sotto-vicino-lontano, dentro-fuori sono dinamiche classiche nei gruppi; la leadership è sempre collegata ad un "centro"; il sociogramma di Moreno è una mappa delle relazioni spazio-affettive; il cambiamento è sempre definito come "un passo avanti"; termini come territorio, frontiere, difese sono d'uso corrente in tutte le scuole psicologiche; il potere è rappresentato da Spaltro come il "diametro" del "campo". Freud ha parlato in linguaggio geometrico-spaziale quando ha affermato: "L'inconscio è il cerchio maggiore, che racchiude in sé' quello minore del conscio". Bion ha definito il gruppo come "contenitore".

Caratteristica del T-group è la "contrazione dello spazio" al "qui" ed al "noi".

2) IL TEMPO

Il T-group si fonda su un dispositivo di "contrazione del tempo". La centratura su "ora", elide passato e futuro come vie di fuga e spinge alla simultaneità di pensiero ed emozioni, osservatore ed osservato.

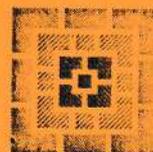
La implosione temporale è correlata alla contrazione spaziale in un circuito auto-alimentato (quasi) e "catastrofico".

3) L'ENERGIA

Einstein dimostrò la relazione fra la struttura quadrimensionale spazio-tempo e la entità energetica. Il dispositivo del T-group, attraverso la manipolazione della dimensione spazio-tempo, libera una enorme quantità di energia locomotoria (prima entropica e poi neg-entropica). Si verificano fenomeni psicologici simili al processo di scissione e fusione nucleare.

4) IL TRAINER

Il trainer ha il ruolo di "demone di Maxwell". Mediante il suo ruolo favorisce un processo inizialmente entropico (disordine) poi negentropico (ristrutturazione): in parte selezionando gli stimoli emessi dal campo, in parte introducendo energia nel processo.



EVOLUZIONE DELL'APPROCCIO ALLA DINAMICA DI GRUPPO (M.Ducceschi)

- All'inizio, modello strutturato, rigido, che prevede perfino istruzioni alla lavagna.
- Si impone abbastanza il modello Tavistock (teorie di Bion, meccanismi di difesa "fight & flight", ecc.) centrato sul gruppo e non sull'interazione. Ogni intervento del trainer é riconducibile alla dinamica del gruppo.
- Il ruolo del trainer é caratterizzato da distanza, impenetrabilità, linguaggio talvolta complesso (perfino oscuro) con uso di simbolismi.
- Con l'evoluzione del concetto di autorità, si modifica l'atteggiamento del Trainer che diventa più umano e accessibile. Si modifica anche l'impostazione del modello teorico: non solo il gruppo ma anche gli individui e il loro modo di interagire diventando oggetto di analisi.
- Ciò che porta ad una manifestazione emotiva maggiore e talvolta drammatica T-group = "fiera delle emozioni".
- Il disegno dei seminari si arricchisce con dinamiche intergruppo e, successivamente, con l'uso di tecniche non-verbali.
Nell'economia temporale, il T-group occupa meno spazio di un tempo ma conserva la forza di fare da "pilastro" al disegno di base.
- Gli ultimi rari T-groups effettuati hanno visto un ritorno alla razionalità. I partecipanti delle nuove generazioni sembrano rivelare non tanto una profonda motivazione all'apprendimento quanto una curiosità un pò scettica abbinata ad un interesse per il "Know-how" e ad eventualmente appropriarsene.



LE CONFERENZE DI LEICESTER DEL TAVISTOCK INSTITUTE: LA TEORIA (Eric J. Miller)

Il Tavistock Institute (TIHR), che è stato fondato nel 1947, fu molto influenzato dalla Teoria del Campo e dagli studi sulle Dinamiche di Gruppo di Kurt Lewin. Le Conferenze di Leicester si basano sul metodo del Laboratorio, per offrire una esperienza di apprendimento intensivo.

Le Conferenze di Leicester, tuttavia, appartengono più alla psicoanalisi che alla psicologia sociale. In esse si esaminano i processi nascosti ed inconsci, e il metodo è basato sul transfert. Alla Tavistock Clinic W. Bion (che fu nella Scuola Kleiniana in GB) ha lanciato per primo un approccio alla terapia di gruppo nel quale il "fuoco" dell'interpretazione era il comportamento "di" gruppo (cioè del gruppo-come-unità). Questo portò alla sua famosa teoria degli "assunti di base".

Le Conferenze di Leicester applicano questo principio a gruppi di grandi dimensioni; includendo nella Conferenza-come-unità anche il rapporto fra partecipanti e staff. I trainers interpretano i processi di gruppo-di cui essi sono parte-ma non il comportamento individuale.

Un secondo importante contributo viene dalla Teoria dei Sistemi Aperti, col concetto chiave di "confine". La leadership è concepita come una funzione del sistema: essa è collegata alla gestione del confine fra "dentro" e "fuori".

Gran parte del lavoro della Conferenza è dedicata all'esame dei confini: fra individuo e gruppo, fra gruppo e gruppo, e fra gruppo ed organizzazione.

I partecipanti esplorano anche i loro personali confini, fra ruolo e persona, e fra mondo interno e mondo esterno.



DAL T-GROUP AI GRUPPI DI INCONTRO E DI SVILUPPO DEL POTENZIALE UMANO (G.Lapassade)

Il movimento dei gruppi di incontro (di gestalt, di bio-energia ecc.) si sviluppa a partire dal 1962 in California.

Questi gruppi di incontro sono dei T-Groups con un orientamento verso l'emozionale e il lavoro del corpo.

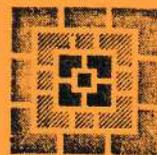
Questo tipo di approccio ha sconvolto i T-Groups al punto da trasformarli, al limite, i nuovi "gruppi di trance", come ho dimostrato altrove (1975).

Bisognerà aggiungere come appartenenti alla stessa epoca e allo stesso contesto culturale (la California degli anni 60) il movimento psichedelico con le sue ricadute etnologiche (Castaneda, Harner, ecc.) e le sue ricadute nella nuova psicologia (Tart, Naranjo, Ornstein...) degli "stati modificati della coscienza".

Bisognerà parlare ugualmente dei "nuovi gruppi di terapia", ma questo è essenzialmente un altro modo, forse troppo restrittivo, di descrivere questi nuovi gruppi di incontro, senza dimenticare che il pensiero e la pratica di Rogers, al quale si deve l'espressione, erano già in linea con la corrente betheliana.

Il T-Group dunque, fin dalle sue origini, comprende diverse correnti e abbiamo certamente molto da fare e da dire ancora per farne l'inventario.

Dal T-Group al gruppo di incontro, alla socioanalisi, e, perché no? a un training per l'etnometodologia in via di costituzione, vediamo definirsi in questo modo degli orientamenti multipli che erano tutti in germe nell'esperimento iniziale, nella freschezza creatrice dei primi T-Groups, nel movimento culturale che li faceva esistere.



TEORIA DEL T-GROUP :COLLABORAZIONE FRA TEORICI ED APPLICATIVI ? (J.Luft)

Un ideale importante per gli operatori dei piccoli gruppi è il modello dello "scienziato-professionista". L'idea è quella di insegnare agli operatori che "lavorano con la gente" ad essere anche ricercatori scientifici.

L'osservazione mostra che i consulenti, i responsabili della formazione, gli psicologi clinici e i conduttori di gruppi fanno poca ricerca ed hanno poco interesse verso la ricerca nelle scienze sociali (v. J. Luft "Group processes", 1984).

Dall'altro lato, i ricercatori sembrano impegnarsi sui problemi che sono più adatti alla ricerca, mentre sembrano ignorare il bisogno degli applicativi verso una "conoscenza utilizzabile". Molti esperti credono che i due campi abbiano poco in comune che raramente i reciproci problemi siano scambiabili.

Alcune delle sottostanti ragioni di questo problema vengono eaminate dal relatore e vengono discussi alcuni suggerimenti per una riconciliazione e una coabitazione fra teoria e pratica. Sia la scienza che le tecniche del comportamento sembrano unificabili, ma è ancora presto per prevedere in quali direzioni.

Questo è un campo più vicino alla letteratura ed alla poesia che alla fisiologia o alla fisica. Proprio ora noi dobbiamo imparare ad avviare un dialogo, ad essere aperti all'ignoto, all'inaspettato ed all'inimmaginabile.



IL T-GROUP COME TECNICA DELLA COMPLESSITA' - (M.Vittoria Sardella-ARIPS)

1. I CONCETTI DELLA "COMPLESSITA'"

- il calore genera occasioni di organizzazione e disorganizzazione
- l'entropia: misura della disorganizzazione o premessa per il cambiamento?
- i "punti di biforcazione": il bilico fra caos e nuova organizzazione
- il tempo é irreversibile: il cammino della turbolenza all'organizzazione si percorre in un solo senso
- la crisi della demarcazione fra soggetto e oggetto: osservatore, osservato, tempo e ambiente fanno parte dello stesso "sistema"
- la critica delle sicurezze: il dubbio e l'incertezza come ispiratori della conoscenza
- riapprendere ad apprendere: un'indicazione di metodo.

2. UNA LETTURA "COMPLESSA" DEL T-GROUP

- l'investimento emotivo/intellettivo é il "calore"
- il groviglio di relazioni destabilizza e produce cambiamento
- il conflitto é fisiologico: "Polemos" é "padre di tutte le cose"
- il tempo é una risorsa pregiata: cio' che non si agisce non ritorna
- trainer e partecipanti "vivono" la stessa esperienza nel "qui ed ora" e fanno parte dello stesso sistema
- la destrutturazione facilita l'incrinarsi delle certezze
- l'indicazione di metodo é identica: riapprendere ad apprendere.

COSA PENSO KURT LEWIN ABBIA REALMENTE SCOPERTO (BA. Wennberg-Svezia)

Nella seconda parte del 20° secolo abbiamo avuto un rapido cambiamento nella cultura del lavoro. Di fatto abbiamo una cultura pluralistica nella quale ogni impresa ed ogni grande unità sociale forma una diversa sub-cultura.

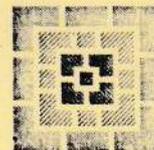
Voglio presentare una teoria della comunicazione basata su Argyris, Popper e Habermas che mostra come armonizzare le subculture con una "teoria costruttiva operativa" dipende da "azioni comunicative".

Faccio l'ipotesi che le teorie attualmente in uso circa la comunicazione, non sono rilevanti per la attuale situazione. Nuove teorie operative devono essere acquisite ed insegnate, nell'ottica delle raccomandazioni del MODELLO 2 di C. Argyris.

K. Lewin presentò 10 principi che sono sorprendentemente simili alle ulteriori scoperte circa l'importanza della comunicazione e delle azioni comunicative.

Il T-Group sembra essere la chiave per stabilire ciò che chiamo "disposizione comunicativa" che è necessaria per acquisire nuove teorie d'uso. Il T-Group può in concreto essere visto come un importante modo per sviluppare capacità comunicative.

L'esperienza e la conoscenza che scaturiscono dal T-Group sono di grande importanza per stabilire una armonia fra valori dichiarati e teorie in uso nelle organizzazioni.



T-GROUP E PSICOLOGIA DI COMUNITA' (G.Contessa)

Uno degli ultimi lavori di Lewin, poco prima della morte, fu un intervento in un Quartiere di New York richiesto dalla municipalità a seguito di episodi di violenza da parte di giovani verso la comunità ebraica nel giorno dello Yom Kippur.

L'intervento fu basato sui principi di fondo della teoria lewiniana:

- 1) la "field theory" o "teoria del campo di forze", che metteva nel focus dello psicologo l'intero territorio del Quartiere, inteso come "gestalt" unitaria;
- 2) la "action-research" o ricerca-intervento, che impegnava lo psicologo a intervenire "con" invece che "su" il cliente e che considerava sovrapposti il processo di conoscenza e quello di cambiamento.

La Psicologia di Comunità in Italia, nata formalmente nel 1979 ad Acireale durante il 18° Congresso della SIPA, si fonda sull'impostazione data da Lewin 40 anni fa.

Il 1946 dunque non è solo l'anno di nascita del T-Group ma anche l'anno di nascita della Psicologia di Comunità.

Le esperienze di M. Jones in Inghilterra come le spinte kennediane negli Usa, sono posteriori di circa 15 anni (Anni Sessanta).

Il T-group è il prodotto più noto della "teoria del campo" e della teoria della "ricerca-azione"; la Psicologia di Comunità è prodotta dalla stessa matrice teorica.

La Comunità Territoriale infatti è identificabile come campo di forze, modificabile attraverso un insieme di azioni finalizzate alla (auto)-conoscenza.

Oltre che sul piano teorico, la Psicologia di Comunità ha preso dal T-group la sua valenza tecnica: la gran parte degli interventi di Psicologia di Comunità in Italia fa uso di forme autocentrate, per azioni di sensibilizzazione come di formazione.

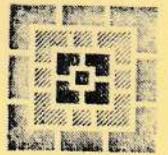
Ulteriori difficoltà si presentano sulla scena della Gestalt-Comunità, rispetto alla Gestalt-Gruppo, e soprattutto:

- 1) la forza dei legami di appartenenza istituzionale degli individui (la Comunità infatti non è un aggregato di individui, ma di aggregati)
- 2) la presenza di norme-sanzioni legittimate all'esterno della comunità (ordinamento amministrativo, giuridico, penale, ecc.)
- 3) la dilatazione dello spazio provoca una diluizione del tempo e un decremento della energia disponibile.



associated
consultants
and trainers

ACT International Network è un'associazione europea di Istituti di ricerca di cui fanno parte
Arips (Italia) - Führungstraining und Organisationsentwicklung (Austria) -
Euformacion (Spagna) - Buro voor Groepsen Organisatiebegeleiding (Olanda) -
Samarbetsdynamik (Svezia) - Odd Dyrborg (Norvegia).



DAL T-GROUP ALL'ANALISI ISTITUZIONALE ALL'ETNOMETODOLOGIA-(G.Lapassade-Parigi)

Ho utilizzato a partire dal 1962 la nozione di Analisi Istituzionale per indicare prima di tutto il prendere in considerazione il contesto "Istituzionale" e organizzativo dei gruppi di formazione (T-Group): dimensione fino a quel momento dimenticata nelle regole di auto-analisi e di apprendimento di questi gruppi.

L'Analisi Istituzionale è nata perciò nel 1962, da un'analisi critica dei seminari di dinamica di gruppo facendo apparire una contaddizione tra:

- la non direttività proclamata a livello di laboratori (T-Group)
- la direttività mantenuta a livello della loro organizzazione.

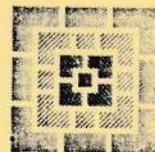
La base teorica di questa AI è stata trovata in Sartre (1960), e soprattutto nell'opera di C.Castoriadis (1965, poi nel 1975 e più recentemente nel 1985 e nel 1986): Castoriadis ha formulato per primo l'opposizione tra l'istituente auto-produzione della società stessa, e l'istituito che ne è il prodotto.

Si potrebbe descrivere "ciò che succede in un T-Group" con il vocabolario dell'Etnometodologia, rendere conto per mezzo di questo vocabolario di questo lavoro di istituito colto nel suo inizio, per arrivare già ad una forma sociale relativamente stabilizzata. Un etnometodologo, Sam Combs, ha descritto degli esercizi di etnometodologia con i suoi studenti dell'Università di Parigi 8 e li presentava come "sedute" nelle quali si utilizzava il "feedback". Invitava i suoi studenti a costituire fra di loro delle forme sociali che loro dovevano al tempo stesso "analizzare", essendo uno dei principi della scuola l'analizzabilità (accountability) del sociale per mezzo di se stesso, la "riflessività" delle pratiche sociali.

Per precisare ancora la mia idea, mi propongo di riprendere per quanto possibile gli otto concetti fondamentali presentati da Benetta Jules-Rosette come dei criteri che permettono di dire se un lavoro di analisi sociale è a orientamento etnometodologico.

Nel complesso accetto in modo particolare il localismo dell'Etnometodologia e anche l'affermazione della conoscenza "privilegiata" del "membro": ogni lavoro di conoscenza sociale elaborata suppone che il ricercatore si faccia membro della forma sociale che vuole conoscere, se non ne è già membro come invece si verifica, secondo noi nell'analisi interna.

L'analisi di cui si parla qui è uno dei molteplici discorsi che i membri di una forma sociale fanno, o possono fare qualche volta, sulla loro vita comune, sui loro scambi e le loro interazioni.



APPLICAZIONI DEL T-GROUP: OPPORTUNITA' E DILEMMI (J.Luft)

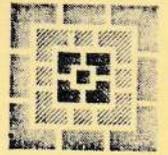
Nei due anni passati oltre 400 organizzazioni hanno mandato loro operatori ai vari programmi dell'NTL specializzati nel T-group, inclusi i laboratori di sviluppo organizzativo ed i gruppi focalizzati sulle relazioni razziali o sessuali. Inoltre, è stata richiesta all'NTL una consulenza da oltre 100 organizzazioni sanitarie o produttive, pubbliche o private, accademiche o professionali. I partecipanti a questi gruppi sono stati oltre 100.000 e l'NTL tiene i contatti con tutti attraverso suoi notiziari.

Un recente progetto di ricerca ha completato e pubblicato i risultati, che mostrano un alto tasso di successo della formazione basata sul T-group. Alcuni ricercatori medici riportano che la formazione di questo genere è "la più potente protezione finora trovata contro le malattie cardiache e la morte da infarto".

Il trattamento principale investigato era il "counseling di gruppo" e individuale, fondato su questi obiettivi:

- 1- la capacità di vedere se stessi come gli altri ti vedono
- 2- la consapevolezza dei propri difetti caratteriali
- 3- l'aumento della sicurezza e dell'autostima
- 4- la riduzione del senso dell'incalzare del tempo
- 5- l'aumento della facilità nel vedere e accettare la realtà
- 6- la riduzione dell'attenzione alle contrarietà
- 7- l'aumento del sense of humor e dell'auto-ironia
- 8- l'abbassamento del livello di ostilità
- 9- l'aumento dell'uso della metafora nel linguaggio

La mia prima reazione è stata: ah! ecco un programma di T-group. Poi ho letto l'intero rapporto ed ho scoperto che non si parlava di T-group, ma si chiamava tutto ciò in un altro modo: malgrado tutto ho trovato il rapporto molto incoraggiante! (Friedman, M., MD, "Treating type A Behavior and Your Heart", Knopf, 1984).



LE CONFERENZE DI LEICESTER DEL TAVISTOCK INSTITUTE: APPLICAZIONI E SVILUPPI (Eric J. Miller)

Il modello delle Leicester è stato adattato per conferenze simili, ma focalizzate su temi specifici: per esempio i processi intergruppo; le relazioni lavorative fra uomini e donne; la creatività e la distruttività; la interdipendenza ed il conflitto. Elementi del modello sono anche stati incorporati in una grande varietà di programmi formativi, anche basati su metodi di formazione più convenzionali.

Adattamenti si sono mostrati utili all'interno di interventi di consulenza in organizzazioni. Un esempio: un'azienda manifatturiera con circa 1.000 occupati, dove 120 furono prima coinvolti per parecchi mesi in un programma intensivo tipo Leicester, poi seguiti con una consulenza continua per circa 4 anni.

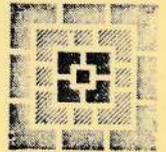
Attraverso un esperimento in quella impresa fu sviluppato un approccio per interpretare le dinamiche a livello dell'intera organizzazione.

Ciò portò al tentativo di sviluppare metodi per lavorare allo stesso modo a livello della società in generale.

OPUS (Organizzazione per Promuovere la Conoscenza della Società), con sede a Londra, ha esplorato le dinamiche sociali inglesi dal 1980.

Tuttavia, va sottolineato che la Conferenza di Leicester è in sé un'applicazione, per obiettivi formativi, di una trama teorica sviluppata attraverso le ricerche e le consulenze del TIHR con le organizzazioni clienti.

Il lavoro seminariale e le consulenze del TIHR si rinforzano a vicenda.



GLI SVILUPPI DELLA PLURALITA' (E.Spaltro)

Un gruppo é una specie di tunnel psicologico. Come il Natale, é la festa della luce nel pieno del buio, l'inizio del ritorno del giorno, del crescere del giorno, che però, si sa, deve ancora passare attraverso il lungo inverno ed il freddo che suggerirà situazioni apparentemente più notturne.

L'inverno, come il gruppo, non é tutto notturno, né d'altronde la stagione in cui il giorno riprende il sopravvento é una stagione calda. Così il gruppo é il luogo dove i giorni si allungano, ma é anche un lungo e freddo periodo da superare. Si sa che la primavera altro non é che la conseguenza dell'inverno e dei giorni più lunghi dell'inverno che passa. La socialità ed il collettivo passano necessariamente attraverso il gruppo, situazione dura da vivere, ma anche sicura da prevedere: così come d'autunno i giorni sempre più corti hanno preparato il freddo dell'inverno, d'inverno i giorni sempre più lunghi preparano il caldo della primavera.

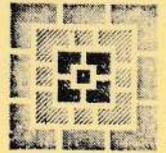
In genere si pensa diversamente. Si crede che il gruppo sia un'occasione immediatamente plurale, cioè diurna, amabile, vicina ed allegra. La gente crede che il dionisiaco - caldo - caratterizzi subito il gruppo e non l'apollineo-freddo - notturno ed invernale.

La gente, anche tra gli addetti ai lavori, pensa che un gruppo sia una condizione immediatamente acquisibile. In realtà il concetto di gruppo, come tutte le contraddizioni, rappresenta un concetto limite, quindi irraggiungibile.

Ognuno vi ritrova l'opzione che ha fatto, il suo modo di gestire le proprie contraddizioni, il Natale che é freddo, ma caldo da un altro punto di vista.

Ognuno vi ritrova la propria soluzione, l'inizio formale dell'inverno, e sostanziale della primavera, che subisce gli affetti deleteri dell'autunno, ma prepara gli effetti liberanti della primavera.

Finché d'estate tutto si rimette in gioco. Si rimescolano le carte e con tanta gente in giro, tutti gli incontri sono possibili.



T-GROUP E TECNICHE DI SIMULAZIONE (M.Sberna)

La tecnica formativa del T-group viene applicata anche a situazioni "macro", cioè nelle quali sono presenti in contemporanea persone in numero tale da non poter essere più gestite all'interno di un gruppo di piccole dimensioni, ma che sono fra loro accomunate da problemi e necessità simili. Nasce così il "Laboratorio".

La diversità di gestione fra le situazioni di piccolo gruppo e di grande gruppo si traduce anche in sensibili differenze per quanto riguarda l'uso dei giochi. In particolare, le situazioni di Laboratorio paiono prestarsi soprattutto a simulazioni più complesse ed articolate che possono essere utilizzate anche come "struttura portante" complessiva.

Fino ad ora sono state utilizzate soprattutto simulazioni strettamente connesse con la realtà, allo scopo di addestrare, in situazioni di rischio controllato, all'uso di alcune particolari strategie di intervento.

Sulla base di alcune riflessioni sull'uso del gioco e le sue caratteristiche di J. Huizinga e di R.Caillois -che sottolineano la componente educativo-addestrativa insita in tutti i tipi di gioco- da un lato, e sul rapporto fra realtà e simulazione suggerito da alcuni punti di vista di J.Baudrillard, io credo che sia ormai giunto il tempo per un tipo di simulazione forse più rischiosa per certi aspetti, ma certo più affascinante e significativa per altri. Si tratta di una simulazione che potremmo indicare con l'aggettivo "fantastica", nel senso che il suo legame con la realtà è molto più labile. Rispetto ad essa si evidenziano alcuni elementi:

- la maggiore facilità di connessione fra elementi micro e macro della comunità
- l'abbreviazione dei tempi di immersione nella simulazione
- il rapporto realtà/fantasia ed il maggior coinvolgimento emotivo
- rapporto fra questo tipo di simulazione ed elementi quali l'analogia, il simbolo, la metafora
- ricchezza del potenziale proiettivo stimolato dalla simulazione
- possibilità di produzione di un numero maggiore di comportamenti esplorabili nei partecipanti e nelle situazioni nel loro complesso
- rapporto fra simulazione e seduzione e conseguenze
- possibilità di trasferibilità del modello alla quotidianità
- importanza delle regole che devono rendere possibile la realizzazione della simulazione.

Verranno quindi analizzati i problemi di progettazione di tali simulazioni e le difficoltà di gestione sia dal punto di vista del conduttore che da quello dei partecipanti.

Infine verrà presentato un esempio di Laboratorio "fantasy" realizzato dall'Arips.

COME PUO' L'ESPERIENZA DEL T-GROUP AIUTARE LA SOCIETA' IN CAMBIAMENTO ?
(BA.Wennberg-Svezia)

La conoscenza circa le azioni comunicative, che deriva dal T-Group e da simili esperienze di formazione, presenta una nuova prospettiva sull'Uomo.

Questa prospettiva offre un modo nuovo di percepire la vita economica. Essa é stata esplorata da parecchi economisti, fra cui Manfred McNeaf.

Il tema centrale di questo nuovo pensiero economico é il "processo facilitativo". Tale processo é una combinazione di azioni differenti dal produttore al cliente al fine di favorire un nuovo e piú costruttivo comportamento.

Cerco di descrivere come questo trend non sia riscontrabile negli aspetti sociali del lavoro. Esso penetra tutti i comparti produttivi, dall'industria automobilistica ai grandi magazzini.

Il contatto fra produttore e consumatore é di cruciale importanza per l'uso del prodotto o del servizio.

Questa interazione coinvolge la comunicazione e può solo avere successo se il produttore sviluppa una vera "disposizione comunicativa".

Ho definito questo speciale genere di mercato come il "mercato della Qualità della Vita", perché si basa sul facilitare il soggetto a fare scelte migliori e quindi crearsi una vita migliore. Peter Russel ha mostrato che il "mercato della qualità della vita" é oggi il mercato in maggiore espansione. Esso cresce piú rapidamente del mercato informatico.

Le conoscenze di base e le capacità che derivano dal T-group sono essenziali in questo processo. E' necessario approntare e sviluppare efficaci servizi "facilitativi" ed é necessario offrire alternative alle patologie sociali, che producono comportamenti auto-distruttivi.