

ELENA FABRIS

## LA PRIMA VOLTA

### Lo psicodramma a sostegno di ruoli sociali nuovi

#### INTRODUZIONE

A conclusione del percorso di formazione in direttore di psicodramma, e probabilmente in virtù dell'intensa esperienza di assunzione, gioco e creazione del ruolo di direttore di psicodramma, ho desiderato dedicare un tempo importante alla riflessione sul ruolo nell'ambito della metodologia psicodrammatica.

In particolare, il mio interesse professionale, si è destato a proposito delle primissime fasi di espressione dei ruoli sociali, e in particolare dei ruoli professionali: la **prima volta** in cui un individuo si trovi a dare forma ad un ruolo per lui nuovo. In riferimento alla teoria moreniana di sviluppo dei ruoli, il mio interesse si concentra quindi sul momento della assunzione di ruoli nuovi (role taking), nello specifico contesto delle relazioni sociali e professionali.

Riferendomi al quadro teorico psicodrammatico, che presenterò nei primi capitoli di questo lavoro, mi interessa immaginare cosa accada all'attore che si trovi ad affrontare la sua "**prima volta**" nel dare forma ad un ruolo per lui inedito: come vi intervenga la spontaneità e quali strumenti offra il metodo psicodrammatico per agevolare il processo di assunzione di ruoli nuovi.

Occuparsi di ruoli in prospettiva psicodrammatica, qualunque voglia essere il focus su cui concentrare l'attenzione, richiede di affrontare come premessa indispensabile tutta la teoria del ruolo proposta da Moreno e dalle successive elaborazioni degli studiosi psicodrammatici. Inoltre, a causa o in virtù, della mia formazione sociologica, ho sentito la necessità di iniziare il mio studio dal confronto tra il concetto sociologico di ruolo e quello psicodrammatico, alla ricerca degli elementi condivisi e di quelli controversi, con l'aspettativa di individuare la specificità dell'approccio psicodrammatico, su cui fondare la mia futura pratica professionale come formatrice.

Nel lavoro che presento, una prima parte considerevole ripercorre la teoria Moreniana del ruolo e alcuni suoi sviluppi. Una seconda parte concentra l'attenzione sul tema specifico che dall'inizio ha attratto la mia curiosità, la prima volta che un attore esprime un ruolo nuovo, che rappresenti una nuova forma di sé. Infine, presento la descrizione di un lavoro di supervisione alla espressione di un ruolo nuovo, progettata e condotta in prima persona, con un gruppo di giovani del servizio civile nazionale a Torino.

#### CAPITOLO PRIMO

##### Il concetto di ruolo

Il primo passo della mia ricerca è stato tornare alle fonti, per comprendere quali fossero i concetti in campo, ritornando sulla definizione sociologica, a cui sono sempre stata vicina per formazione, e approfondendo quella moreniana, per me più recente ma molto stimolante.

La etimologia del termine "ruolo" deriva dalla parola latina *rotulus* che sta ad indicare la parte che un attore recita in una rappresentazione teatrale (dai rotoli su cui nel teatro greco e romano venivano trascritti i testi che ogni attore doveva imparare per recitare il proprio personaggio sul palcoscenico).

Comunemente si tende a pensare al ruolo come alla *posizione sociale* occupata da una persona all'interno di un contesto organizzato (famiglia, azienda, società). Inoltre, ci si riferisce spesso al ruolo come a qualcosa che venga ricoperto dalla persona, lasciando intendere un processo di assunzione e adeguamento rispetto a qualcosa di decisamente prescritto e vincolante.

Invece, il riferimento più specifico al termine ruolo richiama riferimenti alla sociologia e alla psicologia: la prima tende ad enfatizzare nel ruolo la sua valenza di modello socialmente accettato di comportamento, la seconda il suo riferirsi ad un comportamento individuale. Al fine di evidenziare le differenze tra lo sguardo sociologico

e quello moreniano (di origine psichiatrica) al concetto di ruolo, presento una sintesi dei due approcci. Successivamente, mi addenterò nella teoria del ruolo proposta da Moreno, che è riferimento essenziale per il tema specifico e le esperienze di cui tratterò nella seconda parte di questo lavoro.

##### Il ruolo per i sociologi

Nella teoria sociologica (Smelser 2007) il concetto di **ruolo** è strettamente connesso, ma non coincidente, con quello di **status** (proposto da Linton nel 1936) o **posizione sociale**.

Per **posizione sociale** si intende il posto che ognuno di noi occupa all'interno dell'organizzazione sociale, nelle sue ramificazioni (famiglia, lavoro, istituzioni). Ogni individuo ricopre diverse posizioni sociali e quindi status: nel mio caso, ho lo status di madre, di moglie, di studente, di lavoratrice, di cittadina, di consumatrice, ...

Lo status quindi deriva dalla posizione che l'individuo occupa nel sistema sociale in cui è inserito, e connota definendolo socialmente un individuo. Alcune posizioni sociali sono maggiormente connotanti rispetto ad altre: solitamente la professione definisce maggiormente un individuo rispetto al suo status familiare (moglie, madre,...) ed infatti la professione è una delle prime cose che siamo interessati a sapere quando conosciamo una nuova persona.

Ogni status è descritto da **aspettative** che lo riguardano e che possono essere di tipo formale (norme, prescrizioni, sanzioni) o di tipo informale (comportamento da tenere a tavola, il modo di abbigliarsi, le norme di buona educazione).

Per i sociologi, il ruolo è un insieme di **comportamenti** orientati secondo le **aspettative** proprie di un certo status.

Il ruolo di musicista è costituito da tutti i comportamenti collegati con i diritti e i doveri di un musicista: può comprendere la produzione di un certo livello, l'esercitarsi un certo numero di ore al giorno, il mostrare rispetto per il direttore d'orchestra, e così via. (Smelser 2007, pg. 49)

Ad ogni status corrispondono diversi ruoli. Per esempio, una persona con lo status di musicista si comporterà diversamente con i colleghi di una orchestra, con il direttore, con il manager o i funzionari della casa discografica, con i fans.

Tutti i ruoli associati ad un determinato status costituiscono un **complesso di ruoli** (Merton 1949), legati al tipo e alla varietà degli interlocutori in quella posizione sociale, e alla interazione con essi.

Sempre in prospettiva sociologica, i ruoli si apprendono attraverso un complesso processo di socializzazione che dalla nascita accompagna l'individuo nell'età evolutiva attraverso alcune istituzioni fondamentali quali la famiglia e la scuola, e poi continua ad operare, anche se in modo meno esplicito, per tutto il corso dell'esistenza della persona attraverso le istituzioni a cui l'individuo partecipa. Il ruolo quindi rappresenta un elemento fondante della struttura sociale e la sua adeguatezza viene definita in base alla sua funzionalità a mantenere in equilibrio il sistema sociale. Proprio per la rilevanza strutturale del concetto di ruolo, molti sociologi hanno speso la propria attenzione nell'individuare modelli descrittivi per il ruolo. Il più importante contributo in questo senso è venuto da Talcott Parsons che ha classificato i ruoli attraverso cinque coppie di variabili strutturali (pattern variables)<sup>1</sup>.

Il comportamento che definisce il ruolo, sebbene orientato dalle aspettative formali e informali presenti sul ruolo stesso, non le assume meccanicamente: le persone non reagiscono automaticamente alle aspettative di ruolo, ma le *assumono attivamente*, attraverso un processo di interpretazione delle aspettative stesse. Tra individuo ed aspettative sussiste una relazione negoziata aperta piuttosto che fissa e prevedibile (Smelser 2007).

Cicourel (1972) suggerisce che il concetto di ruolo non sia molto utile se immaginato come un copione prestabilito a cui le persone si adeguano: sono le persone stesse che lo scrivono un po' alla volta, riferendosi alla situazione specifica, alle persone con cui si relazionano

<sup>1</sup> Non è mia intenzione approfondire il pensiero di Parsons quanto sottolineare la tensione, caratteristica nei sociologi, di ricercare modelli e chiavi descrittive per la complessità dei fenomeni sociali.

e imparando ad interpretare le aspettative, spesso sottili, che circondano il comportamento di ruolo in quel contesto specifico. Cicourel porta l'esempio di un professore universitario ad un nuovo incarico presso una università per lui nuova: egli dovrà imparare quale comportamento gli altri si aspettino da lui, attraverso improvvisazioni e tentativi. Inoltre, se si troverà a cambiare ancora università, è probabile che si trovi a dover ricalibrare i comportamenti di ruolo a seconda delle aspettative presenti nel nuovo contesto specifico.

L'assunzione adeguata di un ruolo prevede quindi che si attivi una interazione di tipo relazionale e simbolico (Mead 1934), perché basata in gran parte sulla interpretazione dei significati del comportamento tra due o più individui, e dell'intuizione delle aspettative e delle intenzioni reciproche, a partire dalle conoscenze culturalmente condivise.

Nel quadro della teoria sociologica si deve a George Herbert Mead l'aver riconosciuto l'importanza fondamentale del comportamento individuale e della comunicazione tra gli individui per la strutturazione della società:

Mead sosteneva che al di fuori della società non può esserci nessun Sé, nessuna coscienza del Sé e nessuna comunicazione. A sua volta la società deve essere considerata come una struttura che emerge attraverso un processo continuo di atti sociali di comunicazione, attraverso transazioni tra persone orientate reciprocamente le une verso le altre. (Coser 1971, pg.466)

Mead sostiene che la coscienza va considerata come un flusso di pensiero che sorge nella relazione dinamica tra una persona e il suo ambiente. La genesi della coscienza e del Sé avvengono attraverso lo sviluppo graduale, durante l'infanzia, della capacità di assumere il ruolo dell'altro e di visualizzare il proprio modo di agire come se fosse visto dagli altri. Allargando e differenziando il proprio ambiente, moltiplicando le proprie relazioni, il bambino strutturerà il proprio Sé attraverso le relazioni con gli altri.

Inoltre, secondo Mead il "gesto" è il meccanismo fondamentale attraverso cui vengono effettuati gli atti sociali, e attraverso cui la società prende forma. Tuttavia Mead distingue tra *gesti non significativi*, perché non coscienti, e *gesti significativi* perché coscienti. Per Mead, i primi si riferiscono alla semplice reazione dell'attore ad uno stimolo, i secondi invece caratterizzano la maggior parte dei rapporti umani. Un gesto significativo è tale quando l'attore che lo compie è in grado di visualizzare ciò che sta compiendo dal punto di vista degli altri, di assumere cioè il ruolo degli altri così da prefigurarsi il loro modo di interpretare il suo gesto. Mentre i gesti non significativi rappresentano semplici risposte dirette tra individui e tra individui ed oggetti, i gesti significativi implicano l'uso di simboli e comportano l'interpretazione del ruolo dell'altro attraverso la capacità di assumere tale ruolo.

Le riflessioni di Mead, integrate nella scuola di pensiero dell'interazionismo simbolico sviluppata da Herbert Blumer (1969), partono dal presupposto della capacità simbolica dell'attore ed escludono il valore dei gesti non significativi (semplici reazioni a stimoli) per la strutturazione del Sé e delle relazioni sociali. Come dirò più avanti, proprio questo è il limite fondamentale che la teoria Moreniana ha il pregio di superare.

Le teorie sociologiche, interessate a descrivere i processi di strutturazione sociale, sia su livelli micro-sociologici che macro-sociologici, hanno sviluppato particolarmente la riflessione attorno ai **ruoli sociali formali**, quali quelli che connotano posizioni professionali, posizioni nella famiglia, posizioni nella società. Per la teoria sociologica quindi, ci si riferisce ai ruoli in quanto rappresentano comportamenti che gli attori agiscono a partire da processi di **socializzazione** (assimilazione e interpretazione delle aspettative formali ed informali), attraverso processi di **interazione** con gli altri individui coinvolti e di **interpretazione simbolica**.

#### Il ruolo per Moreno

Sebbene il concetto di ruolo sia stato proposto e utilizzato da Moreno già nel "Il teatro della spontaneità" del 1947, la definizione più articolata e completa di questo concetto è apparsa in un articolo del 1961 (Moreno 1961), in cui egli scrive:

"Il ruolo può essere definito come le forme reali e tangibili che assume il Sé. Così definiamo il ruolo come le forme operative che l'individuo assume nel momento stesso in cui egli reagisce a specifiche situazioni in cui sono coinvolte altre persone o oggetti. La rappresentazione simbolica di questa forma operativa, percepita dall'individuo e dagli altri, è chiamata ruolo. La forma è creata dalle esperienze passate e dai modelli culturali della società in cui l'individuo vive, ed è sostanziata dalle caratteristiche specifiche delle capacità produttive della persona stessa. – ogni ruolo è una fusione di elementi privati e collettivi. Ogni ruolo ha due aspetti, uno privato e uno collettivo." (Moreno 1961, pg.519)

Dalla definizione moreniana di ruolo si desumono le seguenti sue caratteristiche:

Ha una **forma** e come tale può essere definito, osservato e trasformato. È una forma operativa diacronica, composta da una sequenza di azioni che si susseguono in un lasso di tempo, verso una definizione compiuta.

Implica una **relazione** con altri, all'interno di una situazione specifica. È quindi un concetto bipolare: un ruolo implica la presenza di un controruolo. Allo stesso tempo, il ruolo rende osservabile e descrivibile la relazione in atto tra due individui, che altrimenti sarebbe astratta

Si crea attraverso una **rappresentazione simbolica** e quindi la possibilità di essere percepito dallo stesso attore nel momento in cui prende forma. Questo significa attribuire al soggetto la capacità di decentramento, di osservazione e di riflessione: capacità fondamentali per la tecnica psicodrammatica. Tuttavia, la rappresentazione mentale che un individuo si fa di un ruolo non è totalmente libera, ma vincolata dalla relazione (la presenza di un altro e delle sue reazioni) e dall'accadimento (con le sue ripercussioni sensoriali) attraverso cui il ruolo prende forma.

Nel suo Psicodramma Vol 1 (Moreno 1946), Moreno torna sul concetto di ruolo precisando:

"Il ruolo può essere definito come le forme reali e tangibili assunte dal Sé: Sé, Io, personalità, carattere, sono tutti funzioni raggruppate, ipotesi euristiche, postulati metapsicologici, 'logoidi'. Il ruolo è una cristallizzazione finale di tutte le situazioni in una *particolare* area di azioni attraverso le quali sia passato l'individuo (per esempio il mangiatore, il padre, il pilota d'aereo)." (Moreno 1985, pag.219).

Moreno quindi si riferisce al ruolo anche nel senso di modelli (cristallizzazione finale) di comportamento individuale, generati a partire dalle esperienze passate dell'individuo in ogni particolare area di azione della persona. L'aspetto sociale del ruolo emergerebbe dalla possibilità che in tali modelli di comportamento, attraverso l'azione e la reazione agli altri e agli oggetti, l'individuo possa esperire elementi della cultura della società in cui vive, e integrarli nel processo di cristallizzazione.

Sempre Moreno (1961), a proposito del ruolo di "*mangiatore*" come esempio di ruolo psicosomatico (su cui tornerò più avanti), parla di "**costellazioni di ruoli**" prodotti a partire dai caratteristici modelli di interazione tra madre e figlio nel processo di alimentazione, e a cui l'individuo potrà riferirsi nuovamente e ripetutamente nel corso della sua vita, in occasione delle sue relazioni con gli altri e con gli oggetti.

In un suo articolo apparso sulla "Rivista di Psicodramma Analitico" del Maggio 1993, Giulio Gasca descrive la formazione dei ruoli come un processo "attraverso progressive cristallizzazioni, modificazioni, adattamenti, integrazioni di altri ruoli", e propone una immagine *insiemistica* del concetto di ruolo:

più ruoli in particolari aspetti si sovrappongono o si combinano diversamente, rafforzandosi secondo date caratteristiche o determinandosi di volta in volta in varianti particolari, mutando, sfumando, trasformandosi reciprocamente. Noi ci rappresentiamo i ruoli come un mosaico, o forse un arazzo, nato dall'intersecarsi di *aree della struttura dinamica dell'agire intenzionale* che si restringono nella singola situazione ad un *punto ideale*: quel particolare ruolo in quella particolare circostanza.

Tale punto trae però il suo senso da due dimensioni, una sincronica, riferibile a significati simili o interrelati ad esso, propri dei diversi gruppi di appartenenza del soggetto, dell'ambiente in cui si costituiscono, della cultura di cui fa parte, della coscienza e dell'inconscio transpersonale che sono propri di questa; una diacronica, riferibile al successivo precipitare, differenziarsi, integrarsi, fondersi, articolarsi dei (tratti dei) ruoli nati, usati ed evolutisi nella storia di ciascun individuo. (Gasca 1993, pg.11).

A differenza dei sociologi particolarmente interessati dalla funzionalità del concetto di ruolo per la spiegazione della struttura sociale, Moreno ha focalizzato lo sguardo sull'individuo e sulla relazione, con l'importante intuizione teorica, di ampliare il concetto di ruolo oltre a quello di "ruolo sociale" e di conseguenza di status, formulando un concetto più ampio e inclusivo di tutte le forme di azione di cui la persona è capace:

"La teoria psicodrammatica del ruolo con orientamento psichiatrico, è più inclusiva. Essa conduce il concetto di ruolo attraverso tutte le dimensioni della vita; inizia alla nascita e continua attraverso tutto il periodo di vita dell'individuo come socius, essere sociale. Ha costruito modelli in cui il ruolo inizia ad agire dalla nascita. Non possiamo iniziare con il processo di ruolo al momento dello sviluppo del linguaggio ma per essere coerenti dobbiamo portarlo attraverso le fasi non verbali della vita. Dunque, la teoria del ruolo non può essere limitata ai ruoli sociali, deve includere le tre dimensioni, ruoli sociali, espressivi della dimensione sociale, ruoli psicosomatici, espressivi della dimensione fisiologica, e ruoli psicodrammatici espressivi della dimensione psicologica del Sé". (Moreno 1961, pg.519-520)

Uno degli aspetti di importanza del concetto e della teoria moreniana del ruolo risiede in questo tentativo di "ponte" tra sociologia e psichiatria, e nell'aver offerto una teoria coerente che compone i processi di strutturazione sociale e le relazioni tra singoli individui in un ampio quadro teorico a partire dalla semplice azione e reazione tra ruolo e controruolo.

Nel capitolo che segue approfondirò la presentazione della teoria psicodrammatica del ruolo, in quanto fondamentale riferimento per le riflessioni che seguiranno e come sfondo per l'esperienza operativa da me realizzata.

## CAPITOLO SECONDO

### La teoria psicodrammatica del ruolo

Il concetto di ruolo è centrale per la teoria e il metodo psicodrammatico. Al fine di comprenderne la portata, e potermi poi soffermare sull'aspetto particolare di interesse per questo mio lavoro, credo sia utile ripercorrerla.

L'osservazione di Moreno che per prima ha stimolato in lui l'esigenza di approfondire la teoria del ruolo e delle dinamiche di ruolo è stato il conflitto dell'attore professionista nell'interpretare una parte sul palcoscenico. Un conflitto chiamato da Moreno il *conflitto primario ruolo-persona* (Moreno 1985, pg.219) dovuto alla impossibilità per ogni attore di separare completamente la propria personalità da quella prescritta dal ruolo da rappresentare. Sebbene le riflessioni iniziali di Moreno fossero riferite proprio al mondo teatrale, e all'esigenza degli attori professionisti di impersonare dei personaggi a teatro, il conflitto può essere generalizzato a tutti gli individui che nell'ambito del proprio status sociale debbano assumere dei ruoli fortemente prescritti. In questo caso l'individuo nella sua totalità si divide nella sua persona privata e nei ruoli che egli assume, attraverso cui opera, e si relazionerà con gli altri sia come persona privata che come impersonante un ruolo. A proposito di questo, Moreno scrive:

Da ognuno ci si aspetta che porti avanti il suo ruolo ufficiale nella vita, un insegnante dovrebbe agire come un insegnante, un allievo come un allievo e così via. Ma l'individuo chiede di impersonare molti più ruoli di quelli che gli si consente di interpretare nella vita, e persino all'interno dello stesso ruolo una o più varianti di esso. Ogni individuo è carico di differenti ruoli nei

quali vuole diventare attivo e che gli sono presenti nelle diverse fasi di sviluppo. (Moreno, 1985, pg.39)

Esistono quindi ruoli sociali, o insiemi di ruoli che attengono ad uno status assunto dall'individuo all'interno del contesto sociale e culturale in cui vive, e ruoli personali presenti all'individuo nelle diverse fasi di sviluppo. Nel già citato articolo del 1961 Moreno scrive:

la funzione del ruolo è di penetrare l'inconscio dal mondo sociale e di mettervi ordine e forma. Io stesso ho sottolineato la relazione del ruolo con le situazioni in cui l'individuo opera (status) e la relazione del ruolo come significativamente correlato all'io.

[...] Gli aspetti tangibili di ciò che è noto come 'io' sono i ruoli in cui egli opera, focalizzati sul modello delle relazioni di ruolo attorno ad un individuo. Noi consideriamo i ruoli e le relazioni tra i ruoli il più significativo sviluppo all'interno di ogni particolare cultura. Il ruolo è l'unità della cultura; io e ruolo sono in continua interazione. (Moreno, 1961, pg.520)

Tuttavia, uno sguardo completo alla teoria del ruolo di Moreno la vede integrarsi con i concetti di spontaneità e creatività.

Come sottolinea Gianni Boria (2005), i concetti di *spontaneità e creatività*, insieme a quelli di *tele* e di *ruolo*, costituiscono gli assunti fondanti della dinamica psicologica dell'individuo nel modello moreniano. L'importanza del concetto di spontaneità (che presenterò più avanti) quale motore dell'azione è a mio avviso ulteriormente significativo poiché permette a Moreno di enunciare i principi di una psicologia dell'azione (basata sul concetto di "momento"), tale da integrare le prospettive deterministiche, in primis quella di Freud, con quelle spontaneistiche di Bergson e Pierce, riconoscendo la dimensione del libero arbitrio umano, e restituendo protagonismo all'uomo.

Nei paragrafi che seguono, seguendo gli scritti di Moreno e di altri psicodrammatisti, cercherò di riassumere i cardini della complessa teoria psicodrammatica del ruolo.

### Genesi dei ruoli

Moreno scrive:

Il gioco del ruolo precede l'emersione del Sé. I ruoli non emergono dal Sé, è il Sé che emerge dai ruoli. (Moreno 1985, pg.36)

Questo perché sono i ruoli a dare forma operativa al Sé, ad organizzarlo e ordinarlo, a renderlo conoscibile.

Tuttavia, questa visione è riduttiva: affinché ci sia una direzione, un significato nei fenomeni di ruolo, deve esserci qualcosa che li fonda e li unisce. Questo qualcosa è chiamato da Moreno **'matrice di identità'**, una matrice esistenziale di cui non si fa esperienza, ma da essa emergono gradualmente il Sé e i ruoli: un tutto indifferenziato che contiene gli embrioni di tutti i ruoli che in potenza l'individuo potrà sviluppare (ma che non è detto che si sviluppino realmente). Da questa matrice prendono forma in fasi successive i ruoli che sono gli embrioni del Sé.

I ruoli formandosi tendono a raggrupparsi e ad unificarsi. Moreno ha identificato tre grandi insiemi di ruoli che segnano anche un modello evolutivo nello sviluppo dei ruoli e di conseguenza nella formazione dell'io e della personalità:

- ruoli **psicosomatici** che appartengono al primissimo stadio dello sviluppo e sono espressivi della fisicità dell'individuo, come il ruolo del mangiatore, del dormiente, il ruolo sessuale;

- ruoli **psicodrammatici** che appartengono alla dimensione psico-emotiva e sono espressivi della dimensione psicologica del Sé, del mondo interno della persona;

- ruoli **sociali** che appartengono alla struttura sociale in cui l'individuo vive e contengono elementi prescrittivi appartenenti alla cultura di riferimento, come il genitore, il poliziotto, il medico.

Tra i ruoli psicosomatici, come tra quelli psicodrammatici e tra quelli sociali, si creano dei legami operativi che tendono ad integrarli in una sola unità, un Sé fisiologico, un Sé parziale. Allo stesso modo, ma in fasi evolutive successive, si andrebbero formando il Sé psicodrammatico e il Sé sociale, tre Sé parziali espressi dalle costellazioni dei ruoli psicosomatici, psicodrammatici e sociali. Queste costellazioni di ruoli saranno richiamati e opereranno nel corso di tutte le successive fasi di vita:

i caratteristici modelli di interazione tra madre e figlio nel processo della nutrizione producono la costellazione del ruolo del

mangiatore che potrà essere seguita attraverso i diversi periodi della vita. L'attaccamento fisico del neonato alla madre è precursore del suo successivo comportamento nel ruolo sessuale. Le forme psicodrammatiche del gioco di ruolo come l'inversione di ruolo, l'identificazione nel ruolo, il doppiaggio e gioco dello specchio, contribuiscono alla crescita mentale dell'individuo. I ruoli sociali si sviluppano in una fase successiva e hanno il loro fondamento nei ruoli psicosomatici e psicodrammatici come precedenti forme di esperienza. (Moreno 1985, pg.39)

Affinché si crei il Sé unitario, completamente coeso ed integrato si devono attendere fasi evolutive successive, in cui si siano creati legami stabili ed operativi tra i raggruppamenti di ruoli. Solo a quel punto l'individuo potrà sperimentare il senso di 'me' o l'lo'.

A quel punto, ogni ruolo sociale rappresentato dagli individui porterà con sé aspetti di ruoli psicosomatici e di ruoli psicodrammatici. Infatti, un ruolo sociale è agito anche attraverso comportamenti fisici, ruoli psicosomatici che descrivono gli aspetti non verbali della relazione e contribuiscono a caratterizzarne le specifiche modalità individuali di rappresentazione, e si riferirà a rappresentazioni mentali e percezioni emotive legate ad esperienze precedenti, ruoli psicodrammatici che rappresentano il riferimento mentale su cui valutare il significato della relazione.

Quindi, poiché è lo sviluppo progressivo dei ruoli che organizza e dà ordine al Sé, in questo modo si sanciscono le differenze personali tra gli individui, a cui partecipano anche elementi collettivi dovuti al contesto socioculturale di riferimento.

### Spontaneità e creatività

Tuttavia, integrato nel processo di formazione e sviluppo dei ruoli deve necessariamente intervenire un qualcosa che spieghi inequivocabilmente l'origine delle differenze individuali nella rappresentazione di uno stesso ruolo, e di quelle attribuibili ad ogni individuo nella rappresentazione di uno stesso ruolo in situazioni diverse. Un qualcosa che sostenga la libera espressione dell'individuo, altrimenti incatenato nel duplice determinismo dei fattori evolutivi personali e di quelli sociali. Moreno individua questo elemento fondamentale nella *spontaneità* e nel suo rapporto con la *creatività*, reciprocamente connesse nel *fattore S/C*.

Moreno fonda la propria teoria del ruolo sulla spontaneità, tanto da riferirsi ad essa proprio per spiegare lo sviluppo pre-semantico e a-semantico della psiche attraverso lo sviluppo di ruoli anche nelle primissime fasi della vita<sup>2</sup>.

Il fattore S può animare un gesto anche se non c'è ancora nessun 'sé' e nessun 'altro' sociale implicato, se non c'è linguaggio e nessun meccanismo sociale disponibile per la sua comunicazione. E' possibile, come vediamo nei bambini e negli psicotici, che l'individuo funzioni esprimendosi attraverso diversi alter ego. Un sistema 'lo' e 'altro' non richiede necessariamente un linguaggio e un mondo sociale. (Moreno 1985, pg.222)

La propria esperienza di fanciullo, l'osservazione dei giochi dei bambini a Vienna e le sperimentazioni in quel contesto, hanno suggerito a Moreno di approfondire la riflessione sulla spontaneità e la creatività proprio a partire dal bambino e dalle prime fasi di vita. Nei suoi scritti Moreno (1946) teorizza il principio di spontaneità proprio a partire dalla descrizione dell'esperienza della nascita e poi della vita del neonato.

Alla nascita l'infante fa ingresso in un sistema di relazioni totalmente estraneo. Non ha alcun modello su cui poter modellare i suoi atti. Sta fronteggiando una situazione inedita più di quanto farà mai nel corso di tutta la sua vita futura. [...] la crescita fisica dell'organismo embrionale e la sua prontezza anatomica per il salto nel mondo nell'ultimo mese di gravidanza non possono essere considerate una spiegazione sufficiente del fatto di nascere vivo e di poter in seguito vivere a lungo. Deve esserci un fattore di cui la Natura ha generosamente fornito il nuovo venu-

to, affinché egli possa atterrare salvo e ancorarsi almeno provvisoriamente su un universo sconosciuto. Questo fattore è qualcosa di diverso e qualcosa di più dell'energia conservata nel giovane corpo del neonato. E' un fattore che gli permette di andare oltre se stesso, di affrontare nuove situazioni in modo da muovere l'organismo, stimolarlo sviluppare tutti i suoi organi per modificare le loro strutture per poter adempiere le loro nuove responsabilità. A questo fattore diamo il nome di spontaneità (fattore S). (Moreno, 1985, pg. 116)

L'intuizione di Moreno sull'esistenza di una forza particolare, una energia psichica di cui ogni uomo è capace, risale agli anni della sua gioventù a Vienna, e gli vi dedica la sua attenzione fin dai primi scritti. Nel "Il teatro della Spontaneità", Moreno scrive:

"soffrivo di una mania ... Questa idea fissa divenne per me fonte costante di produttività, consistente nella certezza dell'esistenza di una sorta di natura primordiale, che è immortale e rinasce nuova ad ogni generazione, un universo primo che contiene tutti gli esseri e in cui tutti gli eventi sono sacri." (Moreno 2007, pag.42).

Nella sua opera Moreno si riferisce alla Spontaneità sempre in relazione alla Creatività, arrivando infatti a parlare di *fattore S/C* come elemento unitario e fondamentale della teoria e del metodo psicodrammatico. Ne "Il teatro della spontaneità" Moreno descrive come segue:

Una definizione della creatività è possibile solo tenendo presente la sua dinamica interna, partendo dalla dialettica degli opposti... La condizione opposta alla creatività sarebbe allora quella di una creatività di grado zero, per la quale il mondo risulterebbe assolutamente non creativo, automatico, senza passato né futuro, privo di una evoluzione e di un fine, immutabile e privo di significato.

La creatività è come una bella addormentata che necessita di un catalizzatore per divenire attiva; il principale catalizzatore della creatività è la spontaneità, vista come qualcosa che viene dall'interno «sua sponte»... si tratta di energia, ma di energia non conservabile, che sorge e si consuma in un attimo; che deve sorgere per consumarsi ed essere consumata per far posto al sorgere di nuova energia...

La spontaneità opera nel presente, hic et nunc; è la forza che spinge l'individuo a cercare una risposta adeguata per una nuova situazione o una nuova risposta per una vecchia situazione. Così, mentre la creatività si riferisce all'atto in se stesso, la spontaneità si riferisce alla preparazione dell'atto, alla sua prontezza. (Moreno, 2007 pg. 8-10)

Per la comprensione del principio di spontaneità, e la sua distinzione da concetti simili, espressi da altri autori (Rousseau, Bergson, Pierce), è necessario riferirsi alla spontaneità sempre in relazione alla sua finalizzazione creativa. Come sottolinea Dotti:

a questo riguardo, uno degli obiettivi principali non è lo sviluppo della spontaneità, quanto la capacità di realizzare atti creativi, di assumere ruoli nuovi creativamente e di superare/trasformare in modo creativo i ruoli sociali inadeguati e/o stereotipati. (Dotti, 2009 pg.48)

E' cioè imprescindibile fare riferimento al concetto di *adeguatezza*. Moreno intende la spontaneità non come la libera espressione di sé, senza freni o direzione, ma come la capacità creativa di individuare risposte adeguate alle situazioni. infatti, egli identifica diverse tipologie di spontaneità, di cui solo una corrisponde alla *vera* espressione di spontaneità:

- vi può essere spontaneità tale da sostenere l'espressione di una risposta nuova ma non adeguata. E' il caso dello psicotico, ma anche dei bambini che, abbandonandosi ad una spontaneità indisciplinata, producono esperienze nuove ma di dubbio valore creativo.

- Vi è una spontaneità che produce una varietà stereotipata. L'attore attiva risposte spontanee e adeguate ma carenti di novità e creatività. Sono risposte che seppur siano state nuove al momento della loro prima espressione, vengono riutilizzate dall'attore in più occasioni, perdendo la loro forza spontanea.

<sup>2</sup> Le teorie sociologiche dello sviluppo di ruoli e dello strutturarsi della società prevedono implicitamente che l'individuo abbia raggiunto l'età di padronanza del linguaggio e abbia interiorizzato gli elementi simbolici della cultura dominante.

- Vi è poi la spontaneità del genio che produce risposte adeguate ma anche nuove e creative, utili per qualche scopo. E' questa l'essenza della spontaneità, la forza a cui si riferisce Moreno nel definire il fattore S/C (Spontaneità e Creatività).

La spontaneità per Moreno si configura come una energia psichica non cumulabile né stabile. Essa diviene disponibile all'uomo in gradi diversi, dallo zero al massimo possibile (è questo il caso di DIO), funzionando come un catalizzatore capace di attivare le emozioni, i pensieri e le azioni più adeguate nelle situazioni nuove che l'individuo incontra.

Secondo Moreno questa concezione non trova spazio in un sistema psicodinamico chiuso quale quello entro cui si muove l'energia libidica di Freud, per cui l'impossibilità dell'energia libidica di esprimersi, la farebbe incanalare in altri sistemi fino a trovare forme alternative di espressione. Invece, la teoria della spontaneità si integra al concetto di energia come sistema organizzato di forze psicologiche, poiché prevede la sua ricomparsa sotto forma di conserva culturale (concetto definito più avanti), che rappresenta un prodotto finale del suo processo di espressione, e che può essere rimodellato, riformulato o frantumato da nuove espressioni di spontaneità.

La spontaneità non è quindi un fattore stabile a disposizione dell'uomo, né è possibile accumularlo per essere utilizzato all'occorrenza. Esso emerge al verificarsi di situazioni nuove, imprevedibili, e nei singoli individui può emergere in modo sufficiente o insufficiente ad attivare risposte nuove ed adeguate. Proprio per la sua caratteristica di essere attivato dalle situazioni nuove e imprevedibili, Moreno ritiene che i bambini, in particolare i neonati, siano maggiormente riscaldati alla spontaneità:

"la vicinanza del bambino allo *status nascendi* dell'esperienza lo mantiene in un'atmosfera di spontaneità e creatività che solo di rado sperimenterà più tardi nella vita". (Moreno 1985, pg.115)

Proprio questa possibilità delle situazioni nuove e imprevedibili di stimolare l'attivazione della spontaneità, rende il fattore S/C particolarmente importante nel quadro delle riflessioni che proporrò nella seconda parte di questo lavoro, a proposito della formazione di ruoli sociali nuovi.

Oltre a identificare la spontaneità e il suo rapporto con la creatività, a differenza di altri autori, Moreno ha condotto lo studio su questo tema con modalità scientifiche, sostenendo che la capacità di attivare e catalizzare spontaneità possa essere addestrata. Attraverso tecniche che Moreno ha perfezionato integrandole all'interno della metodologia psicodrammatica, l'attore può allenarsi ad una più facile ed efficace attivazione di spontaneità, così da riuscire ad affrontare in modo adeguato e creativo le situazioni nuove che si trovi a fronteggiare, o a modificare il proprio modo di agire nelle situazioni già conosciute.

A proposito delle tecniche di addestramento utilizzate presso la New York State Training School for Girls, Moreno scrive:

Ciò che l'addestramento alla spontaneità fa per loro è, se non cambiare la loro intelligenza formale, almeno farle agire e sembrare meglio orientate verso la vita, più ispirate, più reali, sagge e, anche se forse meno colte, certamente più intelligenti di altri studenti della scuola tradizionale che hanno un quoziente di intelligenza simile al loro. (Moreno 1985, pg.198)

Nel suo lavoro Moreno ha dedicato molta attenzione ad individuare e sperimentare le tecniche di attivazione e misurazione della spontaneità. Nel suo *Psycodrama Vol.1* (Moreno 1946) egli presenta i test per la misurazione della spontaneità che lo hanno condotto a identificare quattro forme tipiche con cui la spontaneità si presenta<sup>3</sup>:

1) la prima forma è quella in cui la spontaneità dell'individuo si esprime nella QUALITÀ DRAMMATICA con cui il soggetto dà novità e vivacità a sensazioni, azioni ed espressioni verbali che rappresentano però delle ripetizioni di ciò che è già stato sperimentato da lui in precedenza. Moreno porta l'esempio del grande attore che riesce a ridare calore e vivacità alla rappresentazione di un copione (conser-

va drammaturgica) più volte replicato, collegandolo al sé, ed attingendo da esso l'energia necessaria a rivitalizzare la rappresentazione. Si tratta tuttavia di una situazione in cui la spontaneità non catalizza creatività, ma riscalda una conserva culturale.

2) la seconda forma è all'opposto della precedente quella della CREATIVITÀ assoluta. L'individuo si trova in una situazione di continuo flusso creativo, in uno stato persistente di *status nascendi*, ma non riscaldato a sufficienza alla spontaneità necessaria per trasformare la creatività in una risposta adeguata. Moreno sostiene a riguardo che sono esistiti tanti Michelangeli e tanti Cristì, ma a differenziarli è stata la spontaneità che li ha guidati ad assumere il controllo sulle loro risorse, incanalandolo verso la produzione di nuove risposte, nuove arti.

3) la terza forma individuata da Moreno è la ORIGINALITÀ: un libero flusso di espressioni capace di creare espansione o variazione delle conserve culturali prese a modello. Non si può parlare di vera creatività poiché l'individuo aggiunge o modifica in modo originale ma senza modificare la sostanza di riferimento. Moreno vede questo caso tradotto nei disegni spontanei dei bambini o nelle poesie degli adolescenti.

4) il quarto modo infine è L'ADEGUATEZZA DELLA RISPOSTA, l'appropriatezza alla situazione e agli elementi del contesto. L'uomo drammatico, creativo o originale, non sempre trova anche la risposta adeguata alle nuove situazioni. La spontaneità di questo tipo è quella dell'uomo che in situazioni nuove riesce ad agire la risposta più adeguata, catalizzando attraverso il giusto livello di spontaneità, la creatività necessaria ad affrontare l'imprevisto in modo soddisfacente ed utile. La risposta ad una situazione nuova richiede tempestività, immaginazione, originalità, la capacità di adattamento, di elasticità del sé indispensabile ad un individuo che cresce rapidamente in un ambiente in cambiamento.

E' questo quarto tipo di spontaneità quella necessaria all'attore che si trovi ad affrontare per la prima volta l'espressione di ruoli sociali nuovi. Sono infatti proprio le situazioni nuove per le quali l'attore non possiede modelli cristallizzati di comportamento, quelle che richiedono immaginazione, capacità di adattamento, elasticità del sé e tempestività di azione. In queste situazioni, la capacità di un attore di catalizzare livelli adeguati di spontaneità gli permetterà di agire in modo creativo e di agire il nuovo ruolo in modo più adeguato di altri dotati di minore capacità di attivazione della spontaneità.

A seconda del livello di spontaneità attivato, l'individuo posto davanti ad una situazione nuova ed imprevedibile potrà risponderci bloccandosi (assenza di spontaneità), adottando una risposta già utilizzata in precedenza (carenza di spontaneità), adottando una risposta nuova (livello elevato di spontaneità) che tuttavia, per corrispondere ad un giusto livello di spontaneità, deve rappresentare una risposta nuova ma adeguata alla situazione.

Inoltre, in un individuo allenato alla spontaneità, sarà lo stesso verificarsi delle situazioni imprevedibili e l'incontro con altri in esse coinvolti, a stimolare un grado adeguato di spontaneità, permettendogli di fronteggiare adeguatamente il nuovo contesto, la situazione imprevedibile e la relazione con gli altri.

Queste riflessioni saranno riprese nella seconda parte di questo lavoro, a fondamento del valore specifico dell'utilizzo dei principi e delle tecniche psicodrammatiche nell'intervento a favore della formazione di nuovi ruoli sociali e professionali.

Prima di entrare in quello specifico ambito di riflessioni, sento importante descrivere la teoria moreniana dello sviluppo dei ruoli, riferendomi al lavoro di Moreno e ad altri psicodrammatisti.

#### **Sviluppo dei ruoli, personalità e benessere dell'individuo**

Dalla matrice d'identità prende il via la formazione dei ruoli, precursori del Sé. Questo processo sostenuto dalla spontaneità spinge verso la creazione prima dei ruoli psicosomatici, e via via dei ruoli psicodrammatici e di quelli sociali.

Ma il ruolo prende forma all'interno di una relazione, nell'incontro con un controruolo, in primis quello materno e poi in quelli previsti dall'ambiente culturale in cui l'individuo vive: questo determina

<sup>3</sup> Illustrate nel "Manuale di psicodramma" di Moreno, 1985, a pag.154

l'importanza fondamentale dei fattori relazionali nel processo di genesi dei ruoli personali.

Laura Consolati ha proposto un modello di assunzione e costruzione dei ruoli in età evolutiva organizzato attorno al concetto di matrice, basato sulla relazione:

La 'matrice' costituisce il fattore che, in un determinato periodo della vita, dà un contributo predominante per lo sviluppo dei ruoli. Si possono riconoscere cinque matrici fondamentali che concorrono alla strutturazione dell'Io e che compaiono nella successione qui indicata: matrice materna, matrice d'identità, matrice familiare, matrice sociale e matrice valoriale. (Consolati, in Dotti 2002, pg. 63)

Dalla *matrice materna* caratterizzata dall'attaccamento e dipendenza del bambino alla madre, che si propone come doppio dei suoi bisogni fisiologici, lo sviluppo procede alla fase della *matrice d'identità* in cui si avvia l'emersione dell'identità del bambino dalla fusione con la madre e si attiva la prima importantissima funzione di specchio, che si approfondirà moltiplicandosi nelle fasi della *matrice familiare* (dominata dal riconoscimento della figura del padre come terzo tra madre e figlio) e nell'avvio di quella sociale, prima attraverso le relazioni con gli altri familiari (fratelli, parenti), poi con il gruppo dei pari e quindi degli altri adulti diversi dai genitori. La matrice valoriale rappresenta un fattore diverso dai precedenti.

Dalla matrice materna a quella sociale si può riconoscere una successione di fasi verso il progressivo arricchimento e complessità della struttura dell'Io. In questo processo per il raggiungimento della maturità biopsicosociale, l'adolescente deve attivare nuovamente la propria spontaneità e creatività, partecipare attivamente a confermare o ridefinire la propria identità. E' un processo non lineare che porta alla strutturazione della matrice valoriale:

il sistema di valori, di riferimenti etici e morali, di criteri guida per la valutazione e la realizzazione dei propri ruoli nell'interazione con gli altri esseri umani.

È una cornice che l'individuo percepisce come confine e riferimento nei propri comportamenti, qualcosa che dà loro senso, integrazione e finalizzazione. In termini di ruolo si può anche parlare di emergenza dei ruoli trascendentali. (Consolati, in Dotti 2002, pg. 92)

Questo modello di matrici trova corrispondenza con il pensiero di Moreno e contribuisce a completarlo ed esplicitarlo. Come precisa Boria (2009, pg.18) nel suo recente articolo apparso sulla Rivista "Psicodramma Classico", il concetto di "matrice d'identità" di Moreno è sostituito oggi con quello di "matrice materna", e l'evoluzione del bambino descritta da Moreno con il passaggio dal "primo universo" al "secondo universo", viene precisata grazie all'individuazione delle successive matrici d'identità, familiare, sociale.

Anche Zanardo (2007) propone una descrizione del processo di genesi dei ruoli che evidenzia la centralità dell'ambiente, in quanto abitato da altri agenti, nello sviluppo dei ruoli personali.

Il modello evolutivo della formazione dei ruoli personali, da quelli psicosomatici a quelli sociali, proposto da Moreno è sostenuto dall'ambiente sociale e culturale che

si fa promotore dell'assegnazione dei ruoli, attraverso spinte sociali, culturali, religiose, laiche, pedagogiche e così via. Tali pressioni ambientali rappresentano il «controruolo» che agisce come stimolatore di ruoli secondo dei parametri cristallizzati, che vengono via via resi fluidi dall'intervento soggettivo. (Zanardo, 2007, pg.93)

L'ambiente attraverso gli attori che entrano in relazione di contro-ruolo con il singolo, opera affinché egli acquisti la capacità di assumere ruoli adeguati al contesto ambientale stesso.

L'ambiente rappresenta quindi uno dei due poli che converge nel ruolo in alternanza a quello relativo ai bisogni individuali che esercitano altrettanta pressione. In mancanza di compatibilità emergono disfunzioni più o meno gravi del ruolo che necessita a quel punto di essere «ristrutturato». Il range di adeguatezza sociale è riferito alla capacità di assumere in modo costante e congruente i vari ruoli che via via vengono assunti quotidianamente, compatibilmente con l'equilibrio tra i bisogni collettivi ed individuali.

[...] Ogni ruolo quindi è il risultato di un processo strutturale a più vie al quale concorrono elementi interni ed esterni alla persona, mentre l'insieme complessivo dei ruoli agiti è lo specchio dell'identità individuale. (Zanardo, 2007, pg.94).

Una lettura d'insieme del rapporto tra *ruoli, Sé, Io e mondo esterno* è offerto dal lavoro di Rojas Bermudez (Rojas-Bermudez 1984), richiamato da Boria nel suo "Psicoterapia Psicodrammatica" (Boria, 2005).

Rojas Bermudez definisce l'Io come una *entità psicologica che integra le informazioni provenienti dal Nucleo dell'Io e quelle provenienti dalla struttura sociale esterna* e che dispone dei ruoli come di estensioni di se stesso nella struttura sociale (forme operative con cui l'Io si manifesta). Attraverso i ruoli ogni individuo stabilisce relazioni con altri nella struttura sociale. Il Sé è definito come una *entità dinamica che avvolge completamente l'Io ed è strettamente correlata con le emozioni e con i meccanismi che l'Io usa per proteggersi*. Secondo lo schema di Rojas Bermudez, la relazione con un'altra persona si può stabilire attraverso l'incontro con un altro ruolo (controruolo) che è il risultato dell'interazione definita, individuata e chiara tra due individui, oppure attraverso il Sé che connota una relazione meno chiara e definita, più immediata ma emotiva povera di riflessione. La relazione attraverso i ruoli con altri controruoli esprime il livello sociale delle relazioni interpersonali; la relazione attraverso il Sé invece coinvolge l'individuo nella sua totalità ed esprime la dimensione psicologica della relazioni interpersonali.

La relazione attraverso il Sé si produce o a causa di una estensione del Sé oltre all'Io dovuta a stati ansiosi o psicotici, o per effetto di uno scarso sviluppo dei ruoli personali, i quali non riescono ad emergere dal Sé verso i controruoli offerti dalla struttura sociale. L'intreccio tra dimensione sociale o psicologica delle relazioni genera diverse tipologie di ruoli:

- ruoli poco sviluppati: in cui il ruolo non emerge dal Sé ed è condizionato dalle variazioni negli stati sensoriali ed emotivi. In questo caso l'interazione con l'altro non è chiaramente definita;

- ruoli moderatamente sviluppati: situazioni in cui il collegamento effettivo del ruolo con il controruolo sia molto vicino seppur ancora all'interno della membrana del Sé. Un'elevazione dell'ansia o una sua diminuzione possono facilmente compromettere o sostenere la concretizzazione del legame tra ruolo e il suo controruolo;

- ruoli ben sviluppati: è un ruolo ben radicato nel Sé da cui trae la carica emotiva, ma il suo estendersi oltre lo rende anche indipendente dalle oscillazioni del Sé e permette all'individuo di relazionarsi in modo più chiaro, definito e stabile con l'altro.

Se come si è detto precedentemente, l'insieme dei ruoli agiti è lo specchio dell'identità personale, l'insieme delle caratteristiche dei ruoli agiti dall'individuo, le modalità specifiche di interazione con l'altro e i legami di interrelazione attivati tra i sistemi di ruolo (psicosomatici, psicodrammatici e sociali), sono specchio della personalità individuale e del sistema culturale di riferimento della persona.

Ruoli, identità e personalità sono strettamente connessi in un sistema complesso su cui incidono elementi personali e ambientali fin dalla nascita dell'individuo e per tutto il suo sviluppo. Una pressione disordinata o incostante da parte dell'ambiente, o carenze e mancanze nelle esperienze di relazione con i controruoli fondamentali nell'età evolutiva, possono motivare uno sviluppo non adeguato di ruoli personali e sociali, o una loro scarsa integrazione, producendo malessere relazionale e psicologico nell'individuo.

Lo sviluppo adeguato dei ruoli sociali atti a rispondere alle istanze dell'ambiente (bisogni collettivi) e la compatibilità e integrazione tra questi e i ruoli personali che rispondono a bisogni individuali, concorrono a determinare il benessere psichico e relazionale dell'individuo.

In più parti dei propri scritti Moreno ha citato l'importanza di questo fattore di benessere:

Spesso è dalla pressione attiva esercitata sul ruolo ufficiale e pubblico da queste molteplici unità individuali che nasce una sensazione di ansia. (Moreno 1961, pg.521)

Inoltre, i disturbi della personalità privata o il deterioramento dei ruoli attraverso cui opera, possono essere connessi con il grado in cui i suoi ruoli professionali sono compatibili o incompatibili con i suoi ruoli privati. (Moreno, 1985, pg.221).

In questo quadro, assumere il ruolo come forma operativa del Sé, elemento che lo organizza, lo ordina e lo rende conoscibile, permette di fondare una pratica psicoterapeutica capace di intervenire operativamente sul Sé, sulle sue carenze o disequilibri, attraverso i ruoli e il gioco dei ruoli, al fine di sostenerne lo sviluppo, di intervenire sulle connessioni cristallizzate tra i sistemi di ruoli, per una loro migliore integrazione nella personalità dell'individuo.

Quanto descritto fin qui riguardo al processo evolutivo di sviluppo dei ruoli e alle implicazioni di questo processo per l'identità e la personalità individuali, va completato con la descrizione di come ogni individuo assume, gioca e crea i propri ruoli: un processo che non si realizza una volta sola nella vita, ma continua per tutto il corso dell'esistenza dell'individuo, intervenendo nella acquisizione di ruoli nuovi e nel continuo rimodellare, grazie alle interazioni successive, i ruoli già posseduti.

Coerentemente con la sua fondamentale dimensione relazionale, il ruolo agito da un individuo nel qui ed ora, è la risultante degli accadimenti e delle esperienze vissute fin lì, che hanno contribuito a modellare le sue capacità interpretative ed espressive, spinto verso la interpretazione più funzionale del ruolo. La funzionalità del ruolo, o la sua adeguatezza, è definita dall'equilibrio tra il benessere nell'interpretazione del ruolo (la sua integrazione nei diversi sistemi di ruolo personali) e i feedback provenienti dai controruoli, singoli o collettivi, nel corso dell'interazione. Feedback che si esprimono in termini di fluidità, di disagio, di incomunicabilità, di conflitto.

Il processo di assunzione dei ruoli è di tipo relazionale. Fin dai primissimi momenti di vita l'agente nella assunzione dei ruoli (in primis quelli psicosomatici) è la relazione con la madre, investe di lo ausiliario, un "altro" capace di incarnare i ruoli richiesti dal soggetto e di guidarlo nella loro riproduzione.

Man mano che il neonato matura, pur restando nella matrice d'identità o dell'esperienza unificata, diminuisce sempre più la quantità di assistenza che l'lo ausiliario deve fornire al neonato mentre aumenta sempre più l'attività con cui partecipa il bambino; in altre parole l'lo ausiliario (la madre) è di aiuto nel modellamento dei ruoli del neonato, permettendogli gradatamente sempre più indipendenza. Questo processo di intercomunicazione tra il bambino e la madre è la matrice che alimenta la prima assunzione indipendente di ruolo del bambino. (Moreno 1985, pg.128)

Nelle fasi successive di sviluppo, il motore della percezione e rappresentazione dei ruoli è duplice: la cultura che è fonte dei denominatori collettivi presenti nei ruoli, e l'interazione con gli altri nella loro funzione di controruoli che sono fonte delle differenziazioni individuali dei ruoli.

Nel suo lavoro Moreno distingue tre fasi fondamentali nello sviluppo del ruolo: role taking, role playing e role creating.

- l'assunzione del ruolo (role taking), cioè il fatto di accettare un ruolo definito, completamente strutturato, che non dia al soggetto di prendersi la minima libertà nei confronti del testo;

- il gioco del ruolo (role playing), che ammette un certo grado di libertà;

- la creazione del ruolo (role creating), che lascia ampio margine all'iniziativa del soggetto, come si verifica nel caso dell'attore spontaneo. (Moreno, 1953, ed.it. 2007, pg. 40)

Di seguito a questa descrizione Moreno precisa che a differenza del ruolo giocato quello assunto si propone come un atteggiamento cristallizzato, un rifarsi ad un modello culturale su cui viene modellato il comportamento. Nella assunzione del ruolo l'individuo rappresenta prioritariamente gli aspetti ascritti e definiti collettivamente del ruolo. Mentre giocare un ruolo implica che vi sia una attività dell'individuo nella rappresentazione ed una attivazione di spontaneità.

Le fasi descritte da Moreno tracciano un processo di evoluzione e perfezionamento nell'interpretazione dei ruoli in cui ogni fase deriva dalla precedente e ne raccoglie gli elementi integrandoli nel progresso evolutivo di rappresentazione creativa del ruolo.

Tutti gli studi effettuati concordano nell'attribuire una comune origine all'assunzione di un ruolo (role taking) e al gioco di ruolo (role playing). La genesi dei ruoli mostra che uno deriva

dall'altro, che il gioco del ruolo e l'assunzione del ruolo sono due fasi dello stesso processo. Mediante centinaia di prove si è potuto constatare che l'assumere il ruolo non è solo un processo cognitivo e che, a sua volta, il gioco del ruolo non è solo un comportamento, non è solo azione pura e semplice. La conoscenza, la percezione, il comportamento e l'azione si frammischiano intimamente e non possono essere scisse in modo netto. Esistono ruoli che si possono giocare e altri che non si possono giocare; ruoli accettabili e altri inaccettabili; ruoli che si giocano prima di poterli giocare; ruoli corretti, deformati o parziali, in cui sfugge la percezione del ruolo; ruoli corretti deformati o parziali che si è incapaci di giocare convenientemente. (Moreno, 1953, ed.it. 2007, pg. 40)

Si può quindi concludere che la rappresentazione di un nuovo ruolo inizia sempre dalla sua assunzione come comportamento cristallizzato secondo il modello culturale di riferimento dell'azione, fatto di prescrizioni e di elementi definiti collettivamente. A partire da questa forma di assunzione del ruolo si definiscono successivamente le differenziazioni legate alla discrezionalità individuale, e alle interazioni con gli specifici controruoli. Il grado di spontaneità e di creatività dell'individuo nell'integrare il nuovo ruolo nella propria identità personale, e di rappresentarlo secondo il proprio stile, lo sosterranno nel raggiungere la fase della creazione del nuovo ruolo (role creating). In ogni caso, qualunque sia la fase di sviluppo nella rappresentazione del ruolo, è necessario che si attivi un processo di liberazione della spontaneità: più intenso questo sarà, meglio permetterà all'individuo di passare dalla assunzione del ruolo, al gioco di ruolo e alla creazione di ruolo.

A proposito della identificazione delle fasi di sviluppo nella rappresentazione di un ruolo, Moreno ha sperimentato metodi di misurazione dei ruoli o test di ruolo, attraverso cui poter valutare quantitativamente il gioco degli attori. Il test di ruolo presuppone l'operare nei singoli individui di livelli diversi di spontaneità che giustificano le differenze nella rappresentazione del ruolo. Moreno propone sei metodi di misurazione del ruolo:

1. il confronto del comportamento dell'individuo con ruoli ben definiti e cristallizzati a cui non serve cambiare nulla. Un esempio citato da Moreno è il personaggio di Otello o Amleto secondo Shakespeare. Gli scostamenti personali dal testo originale adottati dagli interpreti confermerebbero l'operare della spontaneità, con risultati anche non all'altezza di quelli del poeta, da inserire su una scala tra due estremi: il ruolo cristallizzato di Amleto e quello completamente trasformato dall'attore.

2. riferirsi a ruoli sociali precisati da leggi e costumi culturali (come il poliziotto) e facendo agire un gruppo di poliziotti in una sequenza di diverse situazioni. L'operare della spontaneità diverrebbe misurabile attraverso la valutazione dell'adeguatezza delle risposte dei diversi poliziotti tra due estremi: l'azione che si sia rivelata la più funzionale e quella che si sia rivelata la più maldestra.

3. l'osservazione del ruolo in statu nascendi ponendo un individuo in una situazione nuova e poco strutturata e impegnandolo in situazioni via via più complesse. L'adeguatezza con cui affronterà le diverse situazioni tratterà una misura della sua spontaneità e sviluppo del ruolo.

4. una versione diversa vede l'utilizzo di un gruppo di persone che non si conoscono poste nuovamente in una situazione di statu nascendi. In questo caso l'osservazione si riferirà anche alle relazioni che si attivano tra i diversi membri del gruppo e alla capacità del gruppo nel suo insieme di agire in modo adeguato.

5. l'utilizzo di un lo ausiliario, preparato ed addestrato al compito, con cui far giocare diversi individui in un ruolo definito. L'lo ausiliario fungerà da valutatore del grado di adeguatezza del ruolo giocato dai diversi soggetti.

6. approfondire la rappresentazione di uno stesso ruolo ponendo l'individuo in situazioni sempre diverse in cui questo ruolo sia coinvolto. La capacità dell'attore di affrontare queste diverse situazioni e quindi di diversificare il comportamento di ruolo offre una misura del funzionamento della sua spontaneità.

La spontaneità è quindi una energia fondamentale per lo sviluppo dei ruoli. Una energia che non è data una volta per tutte ma che si

espande o si restringe, e che non è conservabile ma solo attivabile dall'azione nel qui ed ora. Il riscaldamento all'azione ha la funzione di attivare una quantità di spontaneità sufficiente alla adeguatezza della risposta dell'attore.

Se questo meccanismo funzionasse liberamente, lo sviluppo dei ruoli sarebbe in crescita continua fino al raggiungimento della perfezione di rappresentazione in ogni situazione. Tuttavia si possono creare dei blocchi alla produzione di spontaneità, si può creare ansia e delle interferenze alla rappresentazione del ruolo di tipo esterno o interno all'individuo, che invece di permettere lo sviluppo del ruolo ne producono la cristallizzazione.

Zanardo (Zanardo 2007) individua tre livelli principali di cristallizzazione del ruolo dovute alla insufficiente interazione del singolo con l'ambiente:

La **prima forma** è relativa alla impossibilità per l'individuo di evolvere nella rappresentazione del ruolo dalla fase di assunzione (role taking). Questa situazione può verificarsi quando

il ruolo sia stato imposto e venga rifiutato dall'individuo, vi siano pressioni troppo elevate (richieste impossibili da soddisfare), vi sia un consistente deficit di spontaneità oppure si vengano create delle particolari condizioni ambientali per le quali lo sviluppo viene evitato perché percepito come una minaccia. (Zanardo 2007, pg.98)

La **seconda forma** di impedimento allo sviluppo dei ruoli è un ostacolo al passaggio dalla fase del role playing a quella del role creating e si realizza in situazioni in cui per motivi diversi non si attribuisca il giusto valore all'esperienza e la ripetitività dell'azione sia considerata la sola adeguata.

[...] in situazioni con un livello troppo elevato di stress, di emergenza, o in presenza di forti tensioni conflittuali interne...non vi è spazio da dedicare all'evoluzione del ruolo in quanto il tempo viene quasi del tutto impiegato nella gestione delle tensioni emotive. La ripetitività del comportamento offre uno standard di risultato conosciuto e privo di incertezza.[...] Il singolo può non valorizzare l'esperienza per mancanza di interesse, di motivazione o per fattori personali indipendenti dall'ambiente. Egli ripete in modo meccanico le proprie azioni, le proprie decisioni e spesso anche gli stessi errori. La sua azione è viziata dalla difficoltà ad utilizzare gli eventi come spunto di apprendimento e si limita ad eseguire in modo meccanico i compiti assegnati, spesso con buona produttività che in qualche modo giustifica la cristallizzazione. (Zanardo 2007, pg.99)

La **terza forma** di cristallizzazione è rappresentata dal raggiungimento di un limite nelle possibilità creatrici del ruolo connesse con l'espressione del potenziale individuale in quel particolare ruolo.

La lunga presentazione della teoria moreniana sul ruolo è servita a collocare lo specifico interesse di questo mio lavoro.

## CAPITOLO TERZO

### La prima volta

Tutto quanto appreso dimostra che l'espressione adeguata di un ruolo richiede un processo ed un "lavorio" estremamente complessi.

Il mio interesse professionale, stimolato anche dall'esperienza personale, si è destato a proposito delle primissime fasi di espressione dei ruoli sociali, e in particolare dei ruoli professionali: la **prima volta** in cui un individuo si trovi a dare forma ad un ruolo per lui nuovo.

In riferimento alla teoria moreniana di sviluppo dei ruoli, il mio interesse si concentra sul momento della assunzione di ruoli nuovi (role taking), nello specifico contesto delle relazioni sociali e professionali. Sempre riferendomi al quadro teorico psicodrammatico, che ho richiamato nei capitoli precedenti, mi interessa immaginare cosa accada all'attore che si trovi ad affrontare la sua "**prima volta**" nel dare forma ad un ruolo per lui inedito, come vi intervenga la spontaneità e quali strumenti offre il metodo psicodrammatico per agevolare il processo.

Moreno suggerisce che l'assunzione di un ruolo nuovo comporta l'assunzione di una forma cristallizzata, l'accettare un atteggiamento

cristallizzato, il rifarsi ad un modello culturale su cui viene modellato il comportamento. Egli sottolinea come nella assunzione del ruolo (role taking) l'individuo tenda a rappresentare prioritariamente gli aspetti ascritti e definiti collettivamente del ruolo.

Sebbene condivisibili, queste affermazioni mi sembrano sorvolare sulla rilevanza del momento di assunzione di un ruolo nuovo. Per questo credo che la riflessione vada approfondita e meglio articolata, sempre all'interno del paradigma psicodrammatico, al fine di evidenziare la forte integrazione che il momento dell'assunzione dei ruoli nuovi ha con tutta la teoria del ruolo.

Come per uno scrittore, il momento in cui affronta la pagina ancora bianca può essere fonte di difficoltà, capace di compromettere tutto il processo creativo, anche nell'assunzione di un nuovo ruolo sociale le prime forme operative messe in campo, le prime relazioni di ruolo, rappresentano una fase delicata, capace di compromettere o distorcere tutto il processo di creazione adeguata del ruolo. Esattamente come una relazione non adeguata tra il neonato e la madre può contribuire alla formazione nel bambino di ruoli psicosomatici distorti, e produrre ripercussioni sulle relazioni successive della persona adulta, ogni volta che quelli stessi ruoli, o i complessi di ruolo a cui si riferiscono, vengano richiamati in nuove forme operative.

A questo proposito, mi interessa riflettere su quali difficoltà incontri l'individuo nella prima assunzione di nuovi ruoli, e naturalmente in quale modo, utilizzando le metodologie psicodrammatiche, sia possibile stimolare l'attivazione del giusto grado di spontaneità, necessario a sostenere il passaggio verso fasi di role playing e poi di role creating.

Ho puntato la lente d'ingrandimento sulla fase di role take, domandandomi a cosa faccia riferimento un individuo quando si trovi ad affrontare una nuova situazione? In base a cosa agisce? Cosa lo aiuta?

La teoria della genesi dei ruoli e le concezioni psicodrammatiche sulla creazione e lo sviluppo dei ruoli, presentate nei capitoli precedenti, sono un riferimento stimolante per il formatore che come me, si interroghi sull'applicazione del metodo e delle tecniche psicodrammatiche in percorsi di sostegno e supervisione alla produzione di ruoli professionali nuovi.

Per la mia riflessione ho trovato importantissimi stimoli da diversi autori. Consapevole dei tanti altri che non ho citato, di seguito presento quelli a cui mi sono riferita per questo lavoro.

Per la centralità del fattore S/C nella teoria psicodrammatica, e la funzione cruciale di catalizzatore della spontaneità nel processo creativo di formazione dei ruoli, il contributo che desidero citare per primo è quello offertomi da Luigi Dotti. Nel suo articolo sul concetto di spontaneità/creatività pubblicato sulla Rivista Psicodramma Classico (Dotti, 2009 pg.39-62), Dotti esamina dettagliatamente i concetti di spontaneità e creatività evidenziandone la centralità nella teoria psicodrammatica e la funzionalità soprattutto nel processo di creazione dei ruoli. In particolare Dotti scrive:

Il fattore S/C agisce in una dimensione relazionale e dialettica, in una dinamica triangolare piuttosto che duale. La spontaneità per tradursi in creatività deve confrontarsi con i vincoli ambientali: il processo creativo si attua nella triade spontaneità-vincolo-creatività. Il vincolo è un medium, che costituisce sia un vincolo che una possibilità e "costringe" la spontaneità a prendere una forma per manifestarsi nel mondo. [...] il *medium* della creazione sociale e relazionale è il ruolo (ed evidentemente il controruolo). Nell'impatto con il controruolo da un lato e attraverso il vincolo/medium del ruolo la spontaneità può prendere forma in un ruolo creativo. Il processo di apprendimento dal role taking, al role playing e al role creating esprime questa possibilità. (Dotti 2009 pg.48)

Il processo di attivazione della spontaneità verso la produzione di creatività non è di tipo lineare: esso è complesso e richiede la presenza di un terzo polo che operi proponendo un vincolo, una necessità a partire dalla quale l'individuo sia costretto ad attivare la propria spontaneità per effettuare un balzo in avanti o una trasformazione dell'esistente. La creatività inoltre non è riconoscibile in assoluto, né osservabile in astratto: deve trovare un canale e-

spressivo per prendere forma. Nel campo sociale relazionale, questo canale espressivo è rappresentato dal ruolo.

La situazione nuova, soprattutto se imprevista, fornisce un insieme di vincoli (regole, opportunità, relazioni con altri, ...) che stimolano la spontaneità dell'individuo mettendolo a confronto con le proprie resistenze: questo rappresenta l'occasione per il cambiamento creativo nella direzione della creazione di ruoli nuovi. Proprio la dimensione relazionale, l'incontro tra un ruolo e un contro-ruolo, rappresenta il contesto (vincolo) in cui la spontaneità esprime il suo valore ultimo:

il fine ultimo della spontaneità-creatività non è tanto la catarsi estetica o la creazione individuale, ma la possibilità di creare un incontro con l'altro, di una condivisione. (Dotti 2009 pg.50)

lo scopo della creatività inter-personale è duplice: essere produttivi e socialmente presenti ed essere recettivi rispetto alla produttività degli altri e alla propria al tempo stesso. (Moreno 2007 pg.97)

La situazione sociale e professionale nuova, in quanto vincola l'individuo al confronto con contesti e controruoli diversi da quelli conosciuti, stimola il processo di attivazione della spontaneità orientato alla assunzione e poi creazione di ruoli nuovi, adeguati al contesto specifico ed integrati con il sistema di personalità. Questo processo è automatico ma non sempre semplice o ben funzionante. Individui ben allenati alla spontaneità, dotati di gradi sufficienti di attivazione, produrranno forme creative più facilmente di altri che, meno dotati di spontaneità saranno più soggetti all'ansia connessa alle nuove situazioni e relazioni.

L'intervento a favore della spontaneità risulta quindi fondamentale, di sfondo, quando si lavora con principi e tecniche psicodrammatiche a sostegno della assunzione di nuovi ruoli.

Entrando invece sul piano specifico del processo di assunzione dei ruoli, ho trovato importantissimo il contributo di Laura Consolati, di cui ho già dato conto in un capitolo precedente, sulla individuazione e la descrizione di **matrici di ruoli** che si sviluppano nel corso dell'evoluzione della persona, dalla nascita all'età adulta. I ruoli personali, organizzati in matrici, si integrano, si fondono, si sommano, in modi sempre più complessi con la crescita della persona e con il moltiplicarsi e complicarsi delle relazioni sociali e dei contesti di vita dell'individuo. I ruoli personali all'interno delle matrici di ruoli funzionano da riferimento per l'azione individuale. Nel sostenere la produzione di nuovi ruoli complessi quali quelli professionali, ritengo indispensabile conoscere ed utilizzare la lente interpretativa delle matrici in gioco.

Un secondo riferimento interessante è stata l'immagine *insiemistica* del concetto di ruolo proposta da Gasca, e solo brevemente citata nelle pagine precedenti. Secondo questa visione del ruolo, possiamo pensare che nel dare forma ad un ruolo nuovo, l'attore faccia riferimento ai ruoli già cristallizzati in lui, ritenuti adeguati per l'attore stesso e che egli richiami in situazioni che interpreti come simili. Tuttavia, il processo non è lineare come può sembrare. Come Gasca fa notare,

nella costruzione dei ruoli, non si può parlare di un primo termine che nella relazione (tra due individui o tra individuo e cultura collettiva) trasmette un modello, in lui preesistente, all'altro; fin dall'inizio entrambi i termini della relazione vengono a configurarsi in funzione della relazione stessa. Parimenti non si dà un modello di ruolo che sviluppi solo successivamente un rapporto con ruoli ad esso complementari. (Gasca, 1993 pg.15)

Nell'ambito delle relazioni che l'individuo intrattiene nel corso della propria vita, in particolare nel caso di quelle significative, si vanno progressivamente strutturando modelli di interazione tra ruolo e contro-ruolo di tipo complementare.

Questi modelli rappresentano delle configurazioni di relazioni a cui l'attore farà riferimento nell'interpretare le situazioni ambigue in cui si troverà coinvolto, trasformandole in ogni specifica situazione in relazione al contro-ruolo presente. Gasca porta l'esempio di Giovanna

che reagiva nel ruolo di adolescente incompresa e aggressiva alla sistematica svalutazione della madre di ogni sua idea personale. Madre e figlia hanno strutturato nei termini di due ruoli

complementari una contrapposizione tra istanze creative e conservative da un lato e una lotta di potere dall'altro, ciascuno dei due atteggiamenti assumendo un senso solo in rapporto all'altro. Portando in sé tale configurazione, Giovanna tenderà ad interpretare negli stessi termini ogni situazione ambigua nella quale si rapporti a persone rigide o creative o in cui sia in gioco chi deve avere il ruolo dominante, ma con caratteristiche nuove nascenti dall'interazione reale con il nuovo contro-ruolo. (Gasca, 1993 pg. 16)

Nel caso in cui questo procedimento di formazione del nuovo ruolo non risulti essere adeguato al nuovo evento, l'attore tenderà a trasformare il proprio modello alla nuova situazione, nel senso di creare una *variante di ruolo* adeguata a raffigurare il ruolo dell'altro e a sostenere la relazione. Gasca suggerisce che nelle situazioni ambigue l'individuo possa agire secondo **ruoli identici** quando scelga di agire secondo lo stesso modello osservato in altri; secondo **ruoli complementari** quando sviluppi modelli adeguati all'interazione con l'altro; **ruoli alternativi** quando sperimenti una diversa modalità di porsi nella circostanza data. Sempre Gasca sottolinea come

I ruoli così generati non siano impressi/appresi meccanicamente, ma nascano ex-novo dalla situazione interattiva, integrando una struttura costante, sedimento di esperienze precedenti, con soluzioni emergenti, create dall'incontro tra soggetti nella specifica situazione.[...] è l'integrazione tra un precipitato di esperienze precedenti, nessuna delle quali è unicamente determinante, funzioni interiori e aspetti nuovi e specifici della situazione presente, sintesi tra transfert e tele, che non si danno mai allo stato puro, ma sempre insieme, in diversa combinazione tra loro. (Gasca, 1993 pg.17)

Questa dinamica di differenziazione e creazione dei ruoli, indotta dal complesso interagire sociale a partire da un indistinto originario, si accompagna ad un sotteso processo di integrazione dei ruoli che danno forma al Sé, verso ruoli sempre più complessi.

Sempre Gasca rileva come alla fine il ruolo sarà caratterizzato da quattro aspetti:

1. il ricorrere relativamente costante in circostanze analoghe di modelli di azione affini;
2. l'essere ciascun ruolo collegato a certe classi di contesti che lo attivano a preferenza di altri ruoli possibili: contesti costituiti da fattori esterni, interni o combinazioni di entrambi;
3. l'assunzione del ruolo permette e richiede la comprensione di un ruolo analogo assunto da un altro;
4. il ruolo si completa solo nella relazione con un contro-ruolo e la dimensione relazionale dei ruoli li induce, nell'ambito dell'individuo ad integrarsi tra loro verso sistemi coerenti e complessi.

Le interazioni successive, il riferirsi a forme di Sé sempre più adeguate, e l'acquisizione di ulteriori elementi costituenti il ruolo professionale, potranno condurre l'attore a *creare* un nuovo ruolo, funzionale alla nuova situazione.

Risulta quindi semplicistico descrivere l'assunzione di un ruolo nuovo come adeguamento ad una forma cristallizzata, una rappresentazione dei meri aspetti ascritti e strutturalmente definiti riferiti al ruolo nuovo.

A questo proposito, ho trovato molto utile la descrizione offerta da Zanardo (2007 pg.101-104) delle componenti del ruolo professionale. Queste sono:

**Le competenze** specifiche atte a rendere concreti quei comportamenti che caratterizzano il ruolo sociale e che raccolgono le aspettative collettive e i riferimenti socioculturali che gravitano attorno al ruolo. L'insieme di questi parametri di competenza rappresenta una soglia "di base" che la forma operativa deve assumere per essere percepita come adeguata nel sistema sociale di riferimento. Le competenze si dividono in tre sottogruppi:

*il sapere*, che è composto da quei contenuti e conoscenze specifiche relative agli scopi del ruolo;

*il saper fare*, la capacità di trasformare il sapere in azione concreta;

*il saper essere*, l'insieme dei comportamenti e degli atteggiamenti funzionali.

**I ruoli personali** rappresentano le capacità acquisite nell'agire in determinate situazioni. Ritengo che tra i ruoli personali si possano considerare i ruoli psicosomatici e psicodrammatici che l'individuo ha sviluppato e che insistono sulla forma specifica dei ruoli sociali che egli assume. Il ruolo del mediatore, dell'ascoltatore, del riflessivo piuttosto che dell'impulsivo, il timido o l'insicuro, sono comportamenti che influiscono decisamente sulla forma operativa che si rappresenta nel ruolo sociale. Affinché il ruolo sociale sia credibile e risulti autentico, è importante che i ruoli personali risultino compatibili con il sistema delle competenze descritto prima, proprio perché ne costituiscono aspetti concreti di azione.

**I valori sociali** propri dell'organizzazione professionale, ma anche dell'organizzazione sociale più ampia in cui l'individuo vive, costituiscono un altro importante elemento con cui il ruolo sociale deve trovare congruenza al fine di essere percepito come adeguato.

Competenze, ruoli personali e valori sociali rappresentano il sistema di influenze sulla forma del ruolo sociale e costruiscono le funzioni che esso è in grado di assolvere. Come esemplificato da Zanardo, un insegnante esercita funzioni educative esplicitamente dichiarate soprattutto sul piano delle competenze e dei valori organizzativi del sistema scolastico, ma anche funzioni sociali legate alla trasmissione di modelli di convivenza civile, di accoglienza e di orientamento, che richiedono l'azione di ruoli personali e di valori di un certo tipo.

**Le funzioni** sono individuate dall'insieme di tutti gli elementi precedenti. Esse possono essere dichiarate all'interno della declinazione stessa del ruolo, oppure possono essere esercitate in modo incontrollato o non intenzionale dall'attore. Il ruolo di insegnante ricopre almeno due funzioni: quella educativa, esplicita e codificata nel ruolo, e una sociale non codificata ed esplicita, ma fortemente presente e vincolante per l'attore.

**Gli obiettivi** rappresentano al direzione verso cui orientare l'azione in sinergia con tutte le altre componenti. La sola definizione di obiettivi non è sufficiente a orientare la forma del ruolo.

Su questo livello di riflessione, un riferimento che ho trovato utile, in particolare per l'esperienza empirica da me sostenuta, descritta nel prossimo capitolo, è il lavoro svolto da Livio Baracchini in qualità di formatore dei percorsi di insegnamento ai futuri operatori delle professioni di aiuto. Alcuni aspetti di interesse, relativo al processo di insegnamento del ruolo professionale e di sostegno al suo sviluppo, sono stati presentati dall'autore all'interno della Rivista di Psicodramma Classico (Baracchini 2009, pg.177). Nei percorsi di assunzione e creazione del ruolo professionale, Baracchini trova utile riferirsi al "territorio" nel quale il ruolo si esplica, definito dalle fonti normative, dalle consuetudini anche di tipo organizzativo, dalle regole formali ed informali, dalle competenze. Mi sembra inoltre importante l'attenzione suggerita da Baracchini per i territori di "confine" tra i ruoli professionali che si trovino a collaborare o che siano complementari, e alle molte situazioni in cui i territori presentino confini mal definiti:

in questo ambito si può scoprire che alcune mansioni appartengono a ruoli diversi [...] o che vengono richieste a ruoli a cui non sarebbero permesse [...]. Altre volte il territorio presenta confini mal definiti, così come mal definite possono essere le mansioni che appartengono al dominio di quel ruolo. (Baracchini 2009, pg.180)

Quello che trovo utile sottolineare è che tra gli elementi cristallizzati che compongono un ruolo professionale, trovano spazio fattori attinenti al singolo individuo, alla sua esperienza specifica e ai propri ruoli personali, quindi non socialmente ascriviti, così come componenti valoriali ed organizzative proprie del contesto relazionale in cui il ruolo si trovi ad essere rappresentato, quindi non rigidamente predefinite. Quindi, come per il resto della teoria del ruolo di concezione moreniana, la dimensione relazionale specifica del qui ed ora nell'incontro tra ruolo e controruolo, e le identità individuali intese come speciali sistemi integrati di ruoli personali, giocano una parte importante anche nella fase di assunzione dei ruoli sociali nuovi.

Nel caso di ruoli sociali e professionali nuovi, caratterizzati da prime volte, difficilmente l'individuo possiede competenze, ruoli personali adeguati, condivide i valori sociali, conosce funzioni ed obiettivi in modo sufficiente a sostenere la creazione adeguata del ruolo nuovo. Verosimilmente si avvierà un processo di formazione del ruolo per tentativi, in cui la forma operativa evolverà grazie all'esperienza, l'incontro con controruoli diversi e il riferimento a esperienze precedenti e ruoli personali consolidati. Credo cioè che in situazioni nuove, l'attore tenda a riferirsi agli elementi che egli senta per lui più sicuri perché consolidati, e tra questi, a quelli che egli ritenga più adeguati per la situazione.

Proprio a questo punto si può creare una difficoltà: la scarsa disponibilità di uno o più degli elementi descritti da Zanardo, condurrà molto probabilmente l'attore ad attribuzioni non corrette di adeguatezza, perché necessariamente riferite a situazioni e contesti diversi da quello nuovo in cui si trova ad agire. Nel caso l'attore senta di affidarsi in modo prevalente alle proprie competenze, egli corre il rischio di produrre una forma rigida, legata alla esecuzione regolare del compito. Nel caso di disponibilità prevalente per l'attore di valori sociali, egli rischierà di produrre una forma decisamente stereotipata e fortemente rispondente alle richieste del sistema sociale. Nel caso di predominanza dei ruoli personali, l'attore rischia di produrre una forma decisamente non adeguata, non rispondente né al compito né al sistema sociale. Sempre in questo caso, qualora l'attore sia in grado di riferirsi ad un ampio ventaglio di esperienze passate e di ruoli personali da trasformare adeguatamente alla nuova situazione, la nuova forma prodotta, pur se adeguata nella sua dimensione di risposta al contesto, potrebbe risultare molto faticosa da sostenere per l'attore. La novità del contesto e dei controruoli coinvolti nella nuova situazione, impongono infatti all'attore continui aggiustamenti rispetto ai ruoli espressi in precedenza o in altri contesti.

A sostegno dell'attore nella situazione nuova, gioca il suo livello di spontaneità, cioè la sua capacità di individuare risposte adeguate alle nuove situazioni. Un buon livello di spontaneità, guiderà l'attore nella ricerca dei riferimenti più adeguati alla nuova situazione, tra quelli disponibili nel suo bagaglio personale, e lo aiuterà a trasformare quelli scelti verso nuove forme sempre più adeguate, man mano che egli acquisti nuovi elementi relativi al ruolo da formare.

A parità di elementi di ruolo posseduti, la capacità dell'attore di attivare un adeguato grado di spontaneità nei momenti cruciali, costituisce un vantaggio rispetto ad altri. Nel caso in cui l'attore non sia in grado di attivare il grado necessario di spontaneità, o se l'ansia (spesso presente in situazioni nuove) lo inibisce, il processo di formazione adeguata del ruolo viene ostacolato o impedito.

Nell'ambito di un gruppo di persone che condividano la necessità di inserirsi in un nuovo contesto relazionale e di dare forma ad un ruolo nuovo, le tecniche psicodrammatiche rappresentano uno strumento potente per agevolare i singoli nella espressione del nuovo ruolo per loro più adeguata.

Il metodo psicodrammatico offre tecniche espressamente finalizzate all'attivazione della spontaneità e all'abbassamento dell'ansia a cui far seguire tecniche proprie di role training (addestramento al ruolo), finalizzate alla individuazione delle forme operative di sé più adeguate alle nuove situazioni e al nuovo ruolo da esprimere.

#### **Tecniche psicodrammatiche a sostegno della espressione di ruoli nuovi**

La centralità del fattore S/C per la teoria psicodrammatica del ruolo, e le riflessioni fatte a partire dal contributo di Dotti, chiariscono il perché tra le tecniche psicodrammatiche da adottare nell'ambito di un percorso di sostegno alla assunzione di un ruolo professionale nuovo, quelle relative alla attivazione di gradi adeguati di spontaneità debbano trovare uno spazio privilegiato. Uno spazio che è a tutti gli effetti intervento psicodrammatico e non solo preparatorio ad esso, visto che è lo sviluppo della spontaneità a produrre l'abbassamento dell'ansia, e non viceversa (non è il caso in cui prima di attivare spontaneità sia necessario abbassare l'ansia).

Le tecniche che il metodo psicodrammatico offre per l'attivazione della spontaneità e il conseguente abbassamento dell'ansia e si riferiscono a due livelli di azione:

1. quello relativo al contesto relazionale creato dallo psicodramma, volto a promuovere l'incontro tra i partecipanti alla sessione;

2. quello correlato al metodo psicodrammatico e alla gestione dei momenti all'interno delle sessioni.

Tra le prime vi sono i principi del setting di psicodramma, volti a creare un contesto relazionale adeguato a permettere e stimolare la libera espressione, e ad attivare relazioni di intersoggettività piuttosto che di interdipendenza. Si tratta di particolari vincoli all'interno del processo di spontaneità-creatività che lo psicodramma sostiene: sono la simmetria, la circolarità, la sospensione della risposta, il primato della soggettiva:

- la simmetria assicura che ognuno dei componenti del gruppo abbia la stessa possibilità di espressione in termini di tempo a disposizione e di numero di occasioni di espressione. Una attività proposta dal direttore al gruppo dovrà prevedere che tutti abbiano l'occasione di sperimentarla, o comunque la possibilità di esprimersi a riguardo;

- la circolarità permette ad ognuno di ottenere la possibilità di esprimersi, e in particolare garantisce che ci sia un turno di parola definito. Questo principio è in quanto tranquillizza i componenti del gruppo, sia chi stia parlando il quale gode di tempo per sé, sia gli altri i quali potranno utilizzare in ascolto, le risorse di attenzione altrimenti necessarie a "controllare" il proprio turno di parola.

- la sospensione della risposta impedisce di rispondere immediatamente ad un compagno le cui parole ci abbiano colpiti. Questo principio abbinato al precedente che ci obbliga a rispettare il turno di parola, permette all'attore di riflettere e di prendere distanza dalle proprie reazioni del momento, aiutandolo ad individuare gli elementi presenti nella reazione impulsiva e a impostare in modo intersoggettivo la relazione successiva;

- il primato della soggettività è il principio fondamentale che riduce l'espressione di giudizi sui contenuti portati dai singoli e l'instaurarsi di dinamiche interdipendenti. La verità di ognuno viene accolta con pari valore dal gruppo e non diviene oggetto di critiche e consigli, piuttosto stimolo a riflessioni personali.

Le tecniche relative al secondo livello, riguardano l'organizzazione del tempo e delle attività di ogni sessione psicodrammatica in tre momenti:

- il riscaldamento volto a creare l'ambiente psicologico e relazionale favorevole all'espressione del singolo o del gruppo, preparando ognuno all'esperienza che si produrrà, centrata sull'azione nel qui ed ora.

- L'azione scenica fondata sulla regola dell'*hic et nunc*, cioè dell'azione piuttosto che della narrazione, del vivere il momento anziché il descriverlo.

- La partecipazione finale o sharing in cui tutti i partecipanti al gruppo sono invitati a condividere quello che l'azione scenica ha prodotto in loro, gli ha fatto vivere, piuttosto che verbalizzare interpretazioni, giudizi, consigli riferiti al protagonista.

Premesso che ogni tecnica psicodrammatica contiene elementi di stimolo della spontaneità, ve ne sono alcune che sono particolarmente idonee al lavoro sul ruolo, sia per la ridefinizione di ruoli non adeguati, sia per la creazione di nuovi.

L'utilizzo delle tecniche psicodrammatiche in percorsi di accompagnamento e supervisione alla assunzione di ruoli nuovi devono essere orientate a produrre la **rottura del copione**. Se come sono convinta, nelle primissime fasi di formazione di un ruolo sociale e professionale nuovo, all'interno di un contesto o "territorio" poco conosciuto, l'attore faccia riferimento prevalentemente alle proprie esperienze personali precedenti, e attinga ai propri ruoli personali, è strategico che l'intervento formativo aiuti ad individuare (spesso smascherare) i complessi di ruolo a cui l'attore sta facendo riferimento nel dare forma al nuovo ruolo, e a verificarne l'adeguatezza, contemporaneamente stimolando l'attivazione del grado di spontaneità adeguato alla evoluzione del ruolo. Tra queste tecniche, un posto importante occupa quella dell'**inversione di ruolo** che da un

lato permette all'attore di dare forma ai due poli della relazione, e di esplicitare gli elementi di competenza, di valore sociale, di funzione ed obiettivi, che compongono il nuovo ruolo professionale attraverso le aspettative proprie del controruolo, dall'altro lo costringe a decentrarsi da Sè, permettendogli di osservarsi, di cogliere gli aspetti di inadeguatezza, ma soprattutto di sorprendersi grazie ai nuovi vissuti e alle immagini impreviste che questa inversione gli consente.

Oltre l'inversione di ruolo, tecnica che trova applicazione in gran parte delle strategie psicodrammatiche, è molto utile anche la tecnica **sociometrica centrata sul ruolo**: utilizzata sia per analizzare la posizione dell'attore rispetto alle diverse componenti del ruolo in questione, sia per intervenire al fine di una migliore integrazione del nuovo ruolo all'interno del sistema di ruoli personali. Nel primo caso, l'attività viene preceduta dalla riflessione sulle componenti del ruolo riconosciute come significative dall'attore. Quindi, attraverso attività sociometriche grafiche o d'azione, si procede con la esplorazione della relazione esistente tra l'attore e le diverse componenti: le distanze, il tono relazionale, le possibilità di cambiamento. Nel caso si evidenzino la prevalenza di alcune componenti su altre, si può ulteriormente lavorare per approfondire la riflessione su quelle possedute e, in plus-realtà, la immaginazione delle componenti carenti al fine di definire progetti di miglioramento del ruolo.

Nel secondo caso, in una fase avanzata in cui il nuovo ruolo sia meglio conosciuto, e con finalità integrative dell'identità personale, la tecnica sociometrica dell'**atomo culturale** può aiutare a pervenire ad una visione unitaria della persona attraverso i ruoli a cui dà forma.

Infine, risultano fondamentali tutte le tecniche di **rappresentazione scenica** adatte ad esplorare la percezione personale e di gruppo del ruolo, a sperimentarne diverse modalità operative nell'incontro con i diversi controruoli, e a valutarne gradi di sviluppo e possibilità di espansione.

## CAPITOLO QUARTO

### Un campo di applicazione. I giovani volontari del Servizio Civile Nazionale

Sebbene l'interesse per questo aspetto particolare del processo di formazione dei ruoli sia nato a partire dalle mie esperienze personali (di neo-madre soprattutto), è stata l'esperienza professionale a sollecitare da parte mia un approfondimento teorico e metodologico.

Da diversi anni, collaborando con Confcooperative Unione Provinciale di Torino, seguo progetti di **Servizio Civile Nazionale**, prima come tutor di progetto, poi come formatrice, e ogni anno incontro gruppi di giovani che affrontano questa esperienza particolare e per loro nuova. Infatti, il Servizio Civile nazionale può essere svolto da un giovane una volta sola tra i 18 e 26 anni, ed è per molti aspetti diverso da altre esperienze di volontariato, avvicinandosi maggiormente ad una esperienza professionale.

Annualmente il Governo Italiano bandisce l'apertura dei progetti di Servizio Civile Nazionale a cui possono partecipare Enti Pubblici e organizzazioni private non lucrative del settore culturale, educativo, assistenziale e sanitario. In sede di partecipazione al bando, gli Enti presentano alla richiesta di finanziamento i progetti di Servizio Civile Nazionale che, qualora finanziati, saranno proposti ai giovani aspiranti volontari. I giovani si candidano ad inserirsi sui progetti specifici di Servizio Civile Nazionale e vengono selezionati dagli Enti titolari dei progetti. Superata la selezione, si stipula un contratto di Servizio Civile tra l'Ente ed ogni giovane inserito, in cui si definiscono a grandi linee compiti, orari, modalità gestionali ed amministrative, percorsi formativi, persone di riferimento. Ad ogni giovane inserito nel Servizio Civile Nazionale il Governo eroga un contributo mensile di circa 430,00 Euro.

La complessità di cui la fase di selezione descritta è un esempio, si riproduce a molti altri livelli dell'esperienza dei giovani e degli Enti che promuovono e gestiscono i progetti di Servizio Civile Nazionale, e pervade anche gli aspetti valoriali e il tipo di relazioni che si producono all'interno dei contesti operativi di servizio.

Il Servizio Civile Nazionale è stato istituito solo nel 2001 (L.64/2001) e ha raccolto l'importante eredità del Servizio Civile in quanto obiezione di coscienza al Servizio Militare di Leva. Prima del volontario del servizio civile nazionale c'era l'obiettore di coscienza, un ruolo che nei suoi aspetti ascritti culturali, normativi, organizzativi e delle aspettative del contesto sociale in cui si esprimeva, rappresenta un riferimento forte e pesante per quello di volontario di servizio civile. Chiunque abbia vissuto in prima persona il ruolo di obiettore di coscienza, o uno dei tanti controruoli con cui quel ruolo si trovava ad interagire di consuetudine, può facilmente rappresentarsi mentalmente quel ruolo e le sue caratteristiche cristallizzate.

La trasformazione legislativa intervenuta con la fine della leva obbligatoria e la riorganizzazione di quel settore di azioni e interazioni, sebbene abbia modificato i riferimenti normativi, burocratici e amministrativi, solo lentamente sta modificando il sistema di competenze e di valori attorno al ruolo del volontario del Servizio Civile Nazionale.

Per i giovani che oggi scelgano l'esperienza del Servizio Civile Nazionale, il riferimento al ruolo dell'obiettore di coscienza è ancora forte, soprattutto a causa delle aspettative di ruolo<sup>4</sup> insite nel comportamento dei controruoli coinvolti in quell'ambito, mentre sono diverse le aspettative di ruolo dei giovani in Servizio Civile Nazionale.

Rispetto al servizio civile in quanto obiezione di coscienza, sono cambiati i seguenti aspetti:

- La scelta del Servizio Civile è assolutamente volontaria: non esiste più la leva obbligatoria. Questo fatto ha conseguenze fondamentali sulle motivazioni e sulle aspettative dei giovani.
- L'organizzazione è impostata su progetti di intervento che definiscano a priori il contesto, il tipo di attività proposta ai giovani, gli obiettivi e le modalità di intervento. Sulla base di questi progetti i giovani scelgono a chi rivolgere la propria domanda di servizio civile. Questo aspetto attribuisce ai giovani un protagonismo reale nell'orientare la propria esperienza.
- Ai giovani è garantito un contributo economico mensile di circa 430 Euro: elemento che da un lato riconosce l'utilità del servizio civile, e dall'altro lo avvicina a forme di intervento professionale.
- Ai giovani è garantito un percorso di formazione lungo tutto il periodo di attività: come il precedente punto, anche questo elemento lo avvicina ad un contesto di azioni professionali, e al contempo riconosce la complessità dell'esperienza.

Rispetto alla realtà dell'obiezione di coscienza, sono molto cambiati anche i giovani che scelgono l'esperienza del Servizio Civile Nazionale. Il primo elemento di grande novità è la apertura alle donne, che hanno colto in modo significativo e direi entusiastico la proposta del Servizio Civile Nazionale, arrivando nei primi anni di attuazione a connotarlo in modo rilevante. Trasversalmente al genere, i giovani sono per lo più:

- studenti universitari, spesso in percorsi di studio attinenti all'ambito del progetto di servizio civile scelto;
- giovani diplomati disoccupati e spesso in attesa della prima occupazione, quindi senza esperienza lavorativa precedente;
- giovani che svolgono attività di volontariato (spesso nelle parrocchie o in piccole organizzazioni locali di volontariato) e scelgono di dare una svolta professionale a quella esperienza;

La connotazione professionale del Servizio Civile Nazionale è molto forte, sia nei giovani, sia negli Enti che propongono i progetti operativi. Ma in entrambi i casi lo è nel senso di **prima esperienza lavorativa**. La conoscenza da parte dei giovani del contesto organizzativo di svolgimento del servizio civile, e delle tecniche di lavoro è nella maggior parte dei casi inesistente.

La formazione che gli Enti erogano ai giovani tenta di fare fronte a questa inesperienza proponendo percorsi formativi su diversi piani:

- quadro normativo e amministrativo di riferimento del Servizio Civile Nazionale, che a causa della sua complessità ne-

cessità di essere ben compreso e partecipato da parte dei giovani;

- riferimenti normativi, organizzativi e culturali sugli Enti in cui i giovani svolgono la loro esperienza di Servizio Civile Nazionale;
- elementi per la comprensione organizzativa e gestionale dei servizi/progetti in cui svolgono la loro opera, e riferimenti teorici e metodologici di base necessari a comprendere il senso professionale degli interventi in cui si inseriscono;
- monitoraggio dell'esperienza.

Nel mio ruolo di formatrice, per diversi anni ho avuto modo di incontrare i giovani del Servizio Civile Nazionale nell'ambito dei momenti formativi dedicati alla comprensione metodologica, organizzativa e gestionale delle realtà in cui erano stati avviati. In queste occasioni, ho potuto osservare "le prime volta" di questi ragazzi, di notare le difficoltà che incontrano nelle loro prime relazioni di ruolo, soprattutto nel trovare la forma per loro adeguata, le loro fatiche a collocarsi nel contesto e a trovare senso nella loro esperienza. Questi tentativi, purtroppo non sempre positivi, possono avere conseguenze faticose, a volte dolorose, per i giovani che li sperimentano. Ho sentito che quello di cui avevano bisogno i giovani non erano solo informazioni e istruzioni, ma aiuto nel trovare velocemente (l'esperienza dura un anno solo) il modo adeguato di inserirsi nel contesto, valorizzando le risorse personali loro disponibili per rendere utile e positiva l'esperienza di servizio civile. Ho *sentito* che era necessario lavorare con loro sul ruolo.

L'interesse professionale di formatrice si è acceso sul tentativo di capire quali meccanismi agissero nelle menti e nei comportamenti dei giovani all'avvio dell'esperienza di Servizio Civile Nazionale e quali ostacoli dovessero affrontare per vivere positivamente e proficuamente (in termini di crescita personale e professionale) la nuova esperienza. L'intenzione che ha accompagnato le mie riflessioni è stata quella di individuare una proposta formativa che potesse agevolare il raggiungimento dello scopo principale dell'esperienza: crescita personale attraverso l'arricchimento delle esperienze.

Come da mia abitudine, nel 2007 ho colto al volo l'occasione del buon rapporto professionale che avevo costruito con la Responsabile del Servizio Civile Nazionale per Confcooperative Unione Provinciale di Torino, e ho proposto un percorso sperimentale di supervisione a sostegno delle fasi di assunzione del ruolo di volontario del Servizio Civile Nazionale, centrato sull'utilizzo dei principi e delle tecniche psicodrammatiche. La mia proposta è stata accolta con interesse e nel corso del 2009, ho condotto la sperimentazione di cui più avanti presento la traccia di lavoro.

Nel corso degli incontri, adottando l'approccio psicodrammatico al ruolo e utilizzando, tra le altre, tecniche psicodrammatiche, ho potuto esplorare insieme ai partecipanti cosa stesse loro accadendo, quali meccanismi stessero mettendo in atto nel dare forma al nuovo ruolo. Ho colto l'occasione per utilizzare alcuni strumenti psicodrammatici al fine di agevolare la riflessione e stimolare l'attivazione del fattore S/C.

Stimolata dai contributi presentati in questo lavoro, e dalle riflessioni personali nate dall'intero percorso di formazione al ruolo di Direttore di Psicodramma, mi sono domandata cosa vivessero i giovani del Servizio Civile Nazionale nei primi periodi della loro esperienza. A quali configurazioni di ruoli tendano a riferirsi? Quali varianti di ruolo mettono in campo? Su quali componenti del ruolo si appoggiano?

Recuperando i contributi citati nel capitolo precedente, le diverse componenti del ruolo professionale riassunte da Zanardo, e la definizione del territorio proposta da Baracchini, non giocano a vantaggio dei giovani che per la prima volta si trovano a dare forma al ruolo di volontario del servizio civile nazionale:

- le competenze sono appena abbozzate, al massimo si riferiscono ad un livello teorico del sapere, ma sono estremamente carenti sul piano del saper fare. Il saper essere può rappresentare per alcuni un elemento di forza, acquisito in situazioni similari o grazie ad esperienze vissute in altri contesti;
- la conoscenza dei valori sociali presenti nel contesto organizzativo di riferimento per l'azione è generalmente molto bassa, e

<sup>4</sup>la rappresentazione che ognuno ha del ruolo specifico, prima della sua rappresentazione operativa.

per lo più si riferisce a quelli più evidenti (la solidarietà, l'accoglienza), mentre la precocità dell'inserimento nel contesto e la fugacità del progetto (un anno) rendono molto difficile per il giovane percepire e assimilare i valori sociali del contesto specifico in cui si trovi a dare forma al suo essere volontario del servizio civile;

- nonostante siano declinati nei progetti di servizio che i giovani valutano per la scelta iniziale, le funzioni e gli obiettivi insiti nel ruolo da assumere, all'atto pratico non risultano poi così chiari. Su questo fronte pesa ancora molto il riferimento al ruolo dell'obiettore di coscienza, un tuttofare assegnato dal Ministero, al servizio dell'Ente per un anno;

- I compiti/mansioni dei giovani volontari generalmente dichiarati sui progetti di Servizio Civile Nazionale sono spesso declinati in modo generico, lasciando molto spazio alla verifica delle competenze pregresse del giovane volontario, nonché alla necessità molto frequente di adattare il progetto alla situazione concreta del periodo, agli sviluppi seguiti dal servizio, alle urgenze e alla flessibilità richiesta dall'intervento sociale.

- La complessità propria del lavoro sociale e la molteplicità di figure professionali e non, operative nel contesto di lavoro in cui si inserisce il giovane volontario, rende spesso di difficile definizione i "confini" tra ruoli e tra le mansioni, in particolare a discapito di quelli inerenti il volontario del servizio civile nazionale che rappresenta una figura non stabilmente prevista negli organici e non sufficientemente stabile in termini di continuità di rapporto.

- I ruoli personali risultano essere l'unico elemento a cui riferirsi, quello più accessibile e su cui confidare, ma che per la novità della situazione, sono ruoli personali riferiti ad altri contesti o relazioni, tra cui individuare quelli più pertinenti e funzionali, confidando su un alto livello di spontaneità per farli emergere e per trasformarli adeguatamente al nuovo contesto.

L'esperienza di lavoro con i giovani del servizio civile, riferita ad almeno 10 anni, prima in qualità di tutor di progetto e poi nelle vesti di formatrice, ha reso per me evidente che è l'elemento dei ruoli personali quello a cui i giovani si riferiscono nell'affrontare la nuova esperienza, e come sia proprio questo il fattore più frequente di sofferenza e malessere del giovane nel corso dell'esperienza di servizio civile: quello che accade quando i ruoli personali a cui il giovane si riferisce non sono quelli adeguati alla situazione o sono proposti in modo rigido, bloccati da ansia piuttosto che sviluppati creativamente grazie alla spontaneità.

Nelle conclusioni, presenterò le risposte che ho trovato a seguito dell'esperienza empirica condotta, e cercherò di ampliare lo sguardo dalla mia esperienza specifica, valutando la riproducibilità del mio intervento anche ad altri contesti. Prima però, descrivo il percorso formativo realizzato con i giovani del Servizio Civile Nazionale torinese.

### **Descrizione del Percorso di supervisione e sostegno all'esperienza di servizio civile volontario presso Confcooperative Torino**

Tra ottobre 2008 e giugno 2009 ho condotto il percorso di supervisione dell'esperienza di servizio civile volontario per un gruppo di giovani in servizio presso le associazioni e cooperative aderenti a Confcooperative Torino. L'esperienza ha avuto carattere sperimentale sia per gli obiettivi che si è prefisso, sia per la metodologia formativa.

#### Obiettivi del percorso

- sostenere i giovani nel processo di assunzione del ruolo di volontario, aiutandoli a trovare modalità adeguate di relazione con le figure professionali in affiancamento, e con gli utenti dei servizi socio-educativi ed assistenziali a cui erano dedicati;

- aiutare i giovani ad integrare il nuovo ruolo di volontario del servizio civile con quelli già operanti in loro (studente, lavoratore, animatore, ...);

- stimolare nei giovani volontari l'osservazione dell'esperienza durante il percorso di servizio, e la valorizzazione delle competenze personali messe in campo e acquisite.

L'attività formativa è stata condotta prevalentemente con metodo psicodrammatico e sociodrammatico, le cui tecniche favoriscono la

partecipazione, l'emersione di contenuti spesso innovativi, e offrono ai partecipanti l'occasione di confrontarsi e riflettere su di sé con gli altri, in modo significativo.

Il percorso si è articolato su 5 incontri. Il primo incontro è stato offerto a tutti i giovani entrati in servizio a settembre 2008, in 6 sottogruppi di circa 30 ragazzi (circa 180 giovani).

In seguito al primo incontro, attraverso autocandidatura dei giovani, si è costituito il gruppo che ha partecipato ai successivi 4 incontri. Il gruppo ha compreso 30 giovani, inseriti in organizzazioni diverse e impegnati in attività variegata per tipologia.

Gli incontri si sono svolti con cadenza bimestrale poiché si voleva poter seguire tutto il percorso di servizio civile della durata di un anno, dovendo tuttavia ottimizzare risorse economiche e di tempo limitate. Ogni incontro ha avuto una durata di 3 ore, dalle 9,30 alle 12,30.

#### Descrizione degli incontri

Di seguito descriverò brevemente gli obiettivi di ogni incontro e le attività proposte ai partecipanti, per condurli al confronto e accompagnarli nella comprensione dell'esperienza intrapresa.

#### **Primo incontro: rivolto ai 180 giovani in sottogruppi da 30 persone**

Obiettivi dell'incontro sono stati:

- presentare la metodologia psicodrammatica ai giovani volontari così che potessero scegliere se partecipare al percorso successivo;

- con il metodo sociodrammatico e psicodrammatico, stimolare nei giovani la condivisione su aspettative, dubbi e timori correlati con l'inizio della nuova esperienza di servizio civile volontario.

*Attività 1* - Conoscenza reciproca tra i giovani e con la conduttrice.

- La Palla: presentazione in cerchio con l'utilizzo della palla come testimone;

- La giostra dei miei ruoli: riflessione sui ruoli personali ricoperti da ognuno nella vita quotidiana. Condivisione a coppie a partire dal grafico individuale dei ruoli personali.

- Io sono ..... chi è simile a me?: approfondimento della conoscenza nel gruppo, condividendo in modo allargato i propri ruoli personali e verificando similitudini e differenze con gli altri.

*Attività 2* - Lavoro sull'immagine del volontario

- Io volontario sono come ...: concentrazione sul nuovo/futuro ruolo di volontario (alcuni giovani erano entrati in servizio da pochi giorni, altri ancora no). Emersione di immagini simboliche personali. Previa presentazione verbale delle immagini di ognuno, il gruppo ha individuato quelle che catalizzavano la curiosità di molti. Sono emerse 3 immagini simboliche (l'albero, la giungla, il cubo di Rubik) che sono state rappresentate da tre sottogruppi di giovani, e approfondite psicodrammaticamente con l'aiuto del conduttore, con la seguente condivisione/partecipazione di quanti avevano osservato le rappresentazioni.

*Attività 3* - Aspettative, dubbi e timori

- sto iniziando una avventura ...: riflessione personale su aspettative, dubbi, timori. Successiva condivisione a brain storming con cartellone.

- E se accadesse che ...?!: a partire dalle aspettative, dubbi e timori, emersi dal brain storming, ognuno ha immaginato una situazione (desiderata o temuta). In base alla disponibilità personale a condividere le immagini emerse, sono state enunciate 3 o 4 immagini, sulla cui base il gruppo ha scelto quella su cui lavorare insieme. Il giovane che aveva espresso l'immagine è divenuto protagonista della attività psicodrammatica, rappresentando una scena fantastica, a cui in un secondo momento, apportare modifiche fino a trasformarla rendendola soddisfacente per il protagonista (trasformare dubbi e timori in risorse di crescita e di riflessione). Nella partecipazione finale del gruppo, è stata consentita la rappresentazione di possibili ed adeguate trasformazioni alternative.

**Secondo incontro: rivolto ad un solo gruppo di 30 giovani** (rimasto invariato per i successivi incontri)

Obiettivi:

- approfondimento della conoscenza tra i partecipanti che avrebbero continuato il percorso;
- condivisione delle prime impressioni sull'esperienza di servizio civile;
- avvio della riflessione sul ruolo di volontario.

*Attività 1* - Presentazione e conoscenza tra i partecipanti

- mi presento attraverso il mio nome: ognuno ha scritto in modo creativo il proprio nome su un cartoncino, utilizzando colori e tratti che esprimessero graficamente il proprio sentire del momento. Con il cartoncino attaccato sul petto, si è iniziata un passeggiata accompagnata da musica di sottofondo, con l'obiettivo deambulando, di osservare i nomi degli altri di procedere a presentazioni successive (ogni volta che incrociate lo sguardo di qualcuno vi fermate con lui e vi scambiate una informazione aggiuntiva oltre al nome). Con gradualità l'attività si trasforma da verbale a non verbale, divenendo predominante la musica e il proseguo della conoscenza attraverso movimenti ritmati con la musica. Fino ad un grande ballo collettivo.

*Attività 2* - Prima riflessione sull'esperienza dopo due mesi di servizio civile

- un bilancio per iniziare: riflettendo sugli eventi dei primi mesi di servizio civile, si sono focalizzate le impressioni ad oggi più presenti. Sul palco sono state posizionate tre sedie con cuscini di colore diverso: la sedia della soddisfazione, la sedia della perplessità la sedia della delusione. Seguendo il fluire dei ricordi e delle impressioni evocate da questi, a turno ognuno si è seduto su una delle sedie a seconda di quale fosse coerente con l'impressione evocata. Una volta seduti, con poche parole, al massimo 30 secondi di tempo, ognuno ha condiviso con gli altri l'evento o l'impressione generale che ha richiamato soddisfazione, perplessità o delusione. E' stato possibile fare più giri sedendosi più volte su sedie diverse.

*Attività 3* - Confronto in gruppi

- approfondimento in sottogruppi. In gruppi da tre, avendo 5 minuti a testa per parlare, è stato richiesto ai partecipanti di approfondire la condivisione delle impressioni derivate dai primi mesi di attività, raccontando aneddoti specifici o parlando più in generale di sé.
- Tornati in cerchio plenario, ognuno ha brevemente commentato su quale aspetto lo ha colpito del racconto degli altri.

*Attività 4* - L'immagine di me volontario

- immagini di me: dopo aver condiviso le impressioni sul come stiano andando i primi mesi di attività, la concentrazione è tornata su di sé. Ognuno ha pensato a sé stesso, a quello che ha condiviso oggi e a quello che invece si è tenuto per sé. Ognuno è stato sollecitato a lasciare emergere agli occhi una immagine di sé come volontario, una metafora significativa. Giro di cerchio in cui ognuno comunica agli altri, in modo molto sintetico, come in un titolo, la propria immagine o metafora. Viene poi richiesta l'autocandidatura per la disponibilità e voglia a condividere il proprio sentire con gli altri.

- Il vaso di pandora: l'immagine della persona che si è candidata è stata rappresentata facendo vivere la metafora del "vaso di pandora", personificandolo nella scena, lasciandolo raccontare i suoi tesori, osservandolo svuotarsi e riempirsi. Abbiamo poi svelato la metafora "come volontario sono un vaso di pandora", traducendola nei suoi contenuti di realtà. A conclusione della attività tutti gli altri che hanno osservato, hanno poi condiviso i pensieri, le sensazioni i contenuti propri emersi nel guardare e ascoltare il vaso di pandora.

**Terzo incontro**

Obiettivi:

- avviare la riflessione sul ruolo di volontario a partire dall'esperienza
- offrire la possibilità di condividere temi e difficoltà inerenti all'esperienza di servizio civile

*Attività 1* - Aggiornamento dall'ultimo incontro

- Aggiornamento: a gruppi di tre, raccontatevi come sono stati questi due mesi di lavoro dall'ultimo incontro. In cerchio plenario: ognuno condivide con il gruppo i temi che ritiene siano emersi dal confronto nel piccolo gruppo.

*Attività 2* - Riflessioni sull'esperienza

- Eventi significativi: ognuno ripensi ai mesi trascorsi, lasciando riaffiorare il ricordo di situazioni che sono state significative per sé. Ognuno scelga quella che sente più vivida. Ognuno individui il quando, il chi, il cosa, il come si sia sentito. Ognuno attribuisca un titolo all'evento, come per un film o un libro. In cerchio ognuno enunci il titolo dell'evento che lo riguarda. Passeggiando lentamente, ognuno individui il compagno il cui titolo lo ha incuriosito di più. Al via ognuno metta una mano sulla spalla di quel compagno.

Si individuano così alcuni compagni che hanno ricevuto più scelte. A questi viene chiesto se siano eventualmente disponibili a condividere con gli altri le loro esperienze. Tra quelli disponibili viene ulteriormente scelto il protagonista per l'attività psicodrammatica di approfondimento dell'esperienza, a partire dalla situazione personale.

*Attività 3* - Rappresentazione psicodrammatica

- Rappresentazione della situazione personale proposta dal protagonista e approfondimento con tecniche psicodrammatiche.
- Ampliamento dal personale al collettivo con la partecipazione di altri protagonisti che suggeriscano modifiche personali o nuovi modi di relazione a partire dalla situazione iniziale (lo sguardo si allarga e via via diventa sociodrammatico<sup>5</sup>). Condivisione finale su quanto è accaduto, individuando i temi emersi, i problemi condivisi, le soluzioni suggerite.

Il tema dell'attività si è concentrato sulla **relazione tra volontario e operatori professionali** dei servizi: in campo c'era quindi il ruolo di volontario e il controruolo dell'operatore professionista.

**Quarto incontro**

Obiettivi:

- condivisione sull'esperienza;
- riflessione sul ruolo di volontario: quali elementi e da dove, ognuno sta attingendo per dare forma al proprio ruolo di volontario;

*Attività 1* - Riflessione sull'esperienza personale

- Riprendiamo il filo: man mano che si arriva, ognuno trova un foglio e dei colori. Viene chiesto di riflettere individualmente sul percorso che si sta seguendo e che adesso incomincia ad essere significativo. Sul foglio con i colori tracciare una sintesi di questo percorso, con gli eventi significativi e i particolari importanti: una sorta di mappa evocativa.

- Osservando il proprio disegno, ognuno individui un evento che senta possa essere condiviso con gli altri e gli dia un titolo. Ognuno scriva il titolo su un foglietto e lo attacchi sul petto. Giro di cerchio enunciando il titolo. Passeggiata per scegliere il titolo che più incuriosisca. Scelta.

*Attività 2* - Condivisione

- Vengono scelti 4 titoli, 4 persone, a cui verrà dato spazio per condividere la situazione personale portata. Uno per volta, salgono sul palco e il direttore li aiuta con tecniche psicodrammatiche (prevalentemente l'inversione di ruolo e veloci drammatizzazioni della relazione tra ruolo e controruolo) a rivivere la situazione e condividerne gli aspetti più significativi sul piano dell'esperienza personale. Si è trattato di situazioni che vedevano in scena il **volontario e altri controruoli** (gli utenti, gli operatori

<sup>5</sup> Il lungo lavoro di condivisione e di scelta da parte del gruppo del protagonista, sulla base dell'immagine da lui proposta, sostiene la possibilità che, dopo aver approfondito il lavoro psicodrammatico con il protagonista, la situazione da lui portata possa divenire patrimonio del gruppo, e sia utilizzata come contesto di azione per una riflessione sociodrammatica centrata sulle possibili forme del ruolo in oggetto, connotate soggettivamente. La cautela del conduttore deve essere quella di tutelare la verità soggettiva sia del primo protagonista: le nuove versioni non devono contenere aspetti di giudizio su quella da lui individuata.

professionisti, i dirigenti dell'organizzazione, gli altri volontari). In questo modo si è potuto esplorare il ruolo del volontario del servizio civile, attraverso l'esperienza dei 4 protagonisti.

#### *Attività 3 - Una premessa teorica*

- Brevissima introduzione sul concetto moreniano di ruolo<sup>6</sup>: il ruolo è la forma operativa che l'individuo assume quando entra in relazione con un altro (controruolo). Il ruolo ha una importantissima dimensione relazionale, che va integrata con le dimensioni normative ascritte. Nell'agire nuovi ruoli l'individuo "attinge" ad altri ruoli o a singoli aspetti di questi (sub ruoli), e ad altri ruoli che senta come meglio integrati, che siano per lui ricorrenti e noti, costruendo il nuovo ruolo attraverso un processo di prova ed errore guidato dalla relazione con i controruoli che incontra nelle sue esperienze.

#### *Attività 4 - Riflessione personale*

- Come volontario sto attingendo a.....: ognuno rifletta su quali ruoli della propria esperienza sente abbiano una parte nel dare forma al ruolo di volontario che sta esprimendo. (amico, lavoratore, fratello, colui che aiuta, colui che esegue, ...). Ognuno scriva l'elenco di questi ruoli personali che sente pertinenti per sé. Leggiamoli ad alta voce a turno.

#### *Attività 5 - Rappresentazione del complesso di ruoli coinvolti in quello di volontario*

- Rappresentazione del complesso di ruoli condiviso del volontario: dopo aver individuato i contesti a cui possono essere ricondotti i ruoli emersi dalla riflessione personale, si crea a terra un cerchio con rappresentati i 6 complessi di ruolo: Studente, lavoratore, relazioni familiari (figlio/fratello), relazioni amicali, sportivo, esperienze di volontariato.

- Ogni partecipante ha a disposizione due cuscini scelti tra quelli disponibili con colori diversi. A turno, ognuno posiziona i due cuscini sulle due dimensioni che sente essere prevalenti nel suo personale modo di agire il ruolo di volontario.

In conclusione, abbiamo ottenuto una mappa che descrive gli elementi prevalenti a cui i giovani partecipanti attingono nel dare forma al ruolo di volontario del servizio civile: la dimensione familiare, amicale e di volontario sono quelle più presenti, e a cui i giovani si affidano con maggiore facilità e fiducia (cuscini di colore giallo, rosso, verde, bianco). Quella di lavoratore e studente lo sono decisamente meno. Inoltre, quando scelte, questi complessi di ruolo sono stati indicati con cuscini di colore scuro (blu, nero, marrone).

### **Quinto incontro**

#### **Obiettivi:**

- concludere la riflessione sul ruolo di volontario, stimolando anche la dinamica di integrazione del nuovo ruolo nel sistema di ruoli personali;
- valutare il percorso di monitoraggio

#### *Attività 1 - Recupero dell'incontro precedente*

- trascorso del tempo di sedimentazione dall'ultimo incontro, si riprende la riflessione sugli elementi e sui ruoli personali che intervengono nel ruolo di volontario del servizio civile. Condivisione in cerchio.

#### *Attività 2 - L'atomo culturale*

- Ognuno appunta i ruoli personali che oggi sente significativi per sé. Leggiamo ad alta voce gli elenchi. Il gruppo sceglie la persona il cui elenco ha sentito come più interessante.
- Rappresentazione psicodrammatica dell'atomo culturale del giovane scelto dal gruppo, con finalità integrative interne: volontario, studente, lavoratore, fidanzato di, speranzoso del futuro, assetato di esperienze.

Tra i ruoli indicati era presente quello di volontario. Se così non fosse stato, il conduttore avrebbe richiesto comunque di rappresentarlo.

Partecipazione degli altri osservatori con riflessioni personali stimulate dal lavoro del protagonista.

#### *Attività 3 - Riscaldamento per la valutazione del percorso di supervisione*

Premessa: la valutazione finale è stata pensata come momento di riflessione partecipata sul gradimento della proposta e del metodo, sulla rispondenza di questi ai bisogni dei giovani volontari (trattandosi di una esperienza pilota), e sul funzionamento degli aspetti logistici organizzativi del percorso. Visto il buon clima che si è creato nel gruppo, il calore relazionale e l'abitudine ad aprirsi agli altri in modo franco, che nel gruppo era diventata una modalità condivisa, ho ritenuto possibile accogliere la richiesta del Committente di partecipare alla fase di valutazione. Nell'accogliere la richiesta ho tuttavia vincolato a che si trattasse di una persona sola, una referente che i giovani conoscevano bene, e ho richiesto che questa persona fosse disponibile a coinvolgersi attivamente, secondo le mie indicazioni del momento. Le richieste sono state accettate con entusiasmo.

- al suo arrivo, la referente del Committente, è stata accolta e presentata. E' stato quindi presentato il momento di valutazione con gli obiettivi già espressi. La referente è stata fatta accomodare su una sedia sul palco. Davanti a lei una seconda sedia su cui si sono seduti uno per volta tutti i partecipanti per raccontarle brevemente qualcosa del percorso di formazione che avessero particolarmente impresso, nel bene e nel male.

#### *Attività 4 - Valutazione del percorso*

- ad ogni partecipante sono stati distribuiti dei foglietti (almeno 3) ed è stato loro chiesto di individuare almeno un aspetto del percorso formativo a cui hanno partecipato, che si riferisse ad ognuno dei tre tipi da me indicati: un aspetto positivo, uno negativo e uno migliorabile.

- Uno per volta, i partecipanti hanno attaccato i propri foglietti su tre cartelloni che richiamavano la dimensione positiva, negativa e di miglioramento. Nell'attaccare i foglietti è stato chiesto che brevemente motivassero la valutazione fatta.

Si è poi condivisa la riflessione sugli aspetti positivi, negativi e di miglioramento, aprendo il confronto su possibilità future.

#### **La valutazione da parte dei partecipanti**

Di seguito riporterò sinteticamente i commenti che i partecipanti hanno condiviso nell'ultima attività di valutazione del percorso. Questo momento valutativo, è stato reso necessario in particolare dalla versione sperimentale del percorso, che ha richiesto l'esplicitazione a beneficio del committente, degli elementi di forza e debolezza della proposta, soprattutto in un'ottica di riformulazione dell'intervento per gruppi successivi di giovani. La scelta della modalità di conduzione (partecipata e palese) è stata fatta per la volontà di offrire ai partecipanti un momento di sharing relativo a tutto il percorso (non solo alle singole sessioni), che stimolasse la riflessione su quanto accaduto nel tempo per ognuno, anche nei termini della esplicitazione di una eventuale presa di distanza.

Dai commenti dei giovani è emerso quanto segue:

La **dimensione positiva** della valutazione ha riguardato la metodologia utilizzata, l'occasione di condivisione e confronto, la possibilità per tutti di partecipare anche se a livelli di protagonismo diversi, la possibilità di riflettere sul livello personale dell'esperienza riconoscendo negli altri le stesse difficoltà, l'importante opportunità di crescita personale. Spesso il lavoro svolto negli incontri ha offerto stimoli e strumenti per i singoli partecipanti ad affrontare situazioni difficili nel contesto di attività. È stato anche ben valutato il setting di lavoro.

La **dimensione di miglioramento** ha riguardato aspetti organizzativi come la cadenza degli incontri e il numero esiguo di incontri. La distanza tra gli incontri ha reso difficile seguire il filo del lavoro di elaborazione e ha condizionato la possibilità di gestire meglio

<sup>6</sup> Ho ritenuto necessario fare una premessa teorica per contestualizzare l'attività che sarebbe seguita, aiutando i giovani a meglio comprendere le consegne successive. Questa scelta è stata motivata dalla limitatezza del tempo a disposizione e dalla impossibilità di arrivare al punto di interesse attraverso una sequenza di attività.

l'intensità delle emozioni e delle riflessioni fatte durante ogni incontro. Per l'utilità del lavoro, si suggerisce di ampliarlo a più giovani.

La **dimensione negativa** ha riguardato gli aspetti logistici come la difficoltà per molti a raggiungere il luogo degli incontri perché distante da casa, gli orari degli incontri.

Alcuni, hanno riportato come negativo il non essere riusciti a partecipare come avrebbero voluto in quanto sarebbe servito loro più tempo per sciogliere timidezze e imbarazzo (più incontri sarebbero serviti o più frequenti). Questo commento, letto dal conduttore di psicodramma, lo avverte di non essere riuscito a riscaldare nel migliore dei modi tutti i partecipanti, e aver fallito con alcuni, l'obiettivo di attivazione della spontaneità. A questo riguardo, credo che il numero esiguo di incontri, la distanza tra di essi, e il lavoro con il grande gruppo, siano corresponsabili di questa difficoltà, insieme alla ancora limitata esperienza del conduttore.

#### Riflessioni su quanto emerso nel percorso

Il percorso di formazione e sostegno al ruolo che ho sperimentato tra Ottobre 2008 e Giugno 2009, con un gruppo di giovani in servizio civile presso diverse organizzazioni (impegnati su progetti di intervento diversi) ha confermato le riflessioni proposte in merito alla "prima volta", e mi ha reso possibile individuare i ruoli personali a cui i giovani prevalentemente si riferiscono nel dare forma al nuovo ruolo del volontario del servizio civile. Come anticipato, il giovane volontario del servizio civile nella maggior parte dei casi non ha precedenti esperienze di lavoro nei servizi educativi ed assistenziali, anche se motivato dal desiderio di poter un giorno lavorare in quei settori di attività. Nella migliore delle ipotesi sta frequentando corsi di studio attinenti (scienze dell'educazione, psicologia). Per dare una forma al nuovo ruolo di volontario del servizio civile, attinge dalle esperienze per lui più significative, e che contengano ruoli personali di cura e di relazione: prioritariamente a quella **famigliare** e quella **amicale**.

Nel corso degli incontri, sono stati sempre molto presenti i riferimenti alle relazioni familiari e alla sfera delle relazioni più intime. Una attività in particolare è stata molto significativa: la rappresentazione di una immagine simbolica di sé come volontario. L'immagine scelta dal gruppo tra quelle emerse dai singoli è stata: il vaso di Pandora.

Il vaso è stato rappresentato dal volontario seduto a gambe incrociate e tra le gambe un cesto da cui uno per volta venivano pescati foulards colorati: ogni telo veniva descritto associandogli una risorsa, una carenza, una minaccia, una opportunità. Tutti gli aspetti che il volontario ha fatto uscire dal "vaso" erano riferiti alla dimensione personale (non professionale/formativa) e a quella delle relazioni familiari.

In ogni incontro è stato lasciato spazio sufficiente alla rappresentazione di situazioni vissute nel periodo passato dall'incontro precedente. Sono state portate prevalentemente situazioni di disagio e di conflitto attorno alla relazione volontario-operatore professionale. È risultato centrale il tema del potere, tra bisogni di guida e vissuti di comando, e quello comunque connesso dell'accoglienza delle risorse personali, del riconoscimento in quanto individuo.

Il volontario investe molta emotività e passione umana nell'affrontare l'esperienza di servizio civile, e punta su queste dimensioni nella relazione di ruolo sia con gli operatori professionali, sia con gli utenti. Decisamente **non utilizza la dimensione professionale**, composta da competenze, (nozioni, saper fare e saper essere), che non fa parte dei suoi strumenti poiché tendenzialmente non l'ha esperita sufficientemente. **Non è preparato alla dimensione organizzativa**, formale e a volte gerarchica dei contesti in cui entra, e fa difficoltà ad entrare in relazione di ruolo adeguata con gli operatori professionali.

Riassumendo, il giovane volontario tende ad interpretare le relazioni nuove nell'ambito dell'esperienza di servizio civile riferendosi al complesso di ruoli formati al livello delle **matrici familiare e sociale**. Il giovane si relazionerà con i controruoli della nuova situazione attingendo al ruolo di figlio (verso gli operatori e le figure organizzative), o come genitore (nei confronti di alcuni tipologie di utenti), o come fratello (verso altre tipologie di utenti). Tenderà a

replicare i ruoli di figlio (bambino, adolescente, adulto), o di genitore che ha creato o sperimentato, a seconda del controruolo e delle modalità di questo nei suoi confronti. Sarà tendenzialmente meno preparato a vivere il conflitto all'interno delle relazioni con sufficiente distacco emotivo, vivendolo in modo totalizzante e personale. Per tutto questo, sarà anche orientato a trasferire difficoltà, frustrazioni e fallimenti sperimentati nella assunzione del nuovo ruolo, a livello dei ruoli personali più intimi, aprendosi a "scossoni" significativi per il proprio sistema di personalità.

Proprio il riferirsi alla matrice familiare e il fatto di vivere la nuova esperienza senza adeguati strumenti professionali, rafforza la convinzione sull'importanza di offrire a questi giovani uno spazio di sostegno all'esperienza proprio centrato sulla riflessione sul ruolo, che possa aiutarli ad osservare quello che stanno producendo in termini di nuovo ruolo, cogliendone i riferimenti e aiutandoli a collocare in modo adeguato i feedback ricevuti dai controruoli e dal contesto.

## CAPITOLO QUINTO

### Riflessioni conclusive

La definizione data da Moreno della fase del role taking, riportata a pag.18 e ripresa a pag.22 di questo lavoro, fa riferimento alla assunzione di forme cristallizzate di ruolo e a dimensioni prescritte. In questo senso mi sembra vicina al concetto di ruolo a cui si riferiscono le scienze sociologiche, e probabilmente ne rappresenta un "ponte" di comunicazione. Tuttavia, grazie all'approfondimento della teoria del ruolo moreniana nel suo complesso e alla visione dell'uomo che da essa si evince, si smaschera la complessità insita anche nella fase di assunzione di ruoli nuovi e l'importanza, anche in questa, della dimensione soggettiva, relazionale e delle risorse personali di spontaneità.

Infatti, nel ruolo "forma operativa" del presente si esprimono certamente aspetti culturali appartenenti al sistema sociale in cui l'individuo vive e a quello in cui è cresciuto, che forniscono indicazioni sugli aspetti convenzionali correlati al genere di situazione in cui l'individuo agisce, e che sono stati "assimilati" nel corso delle ripetute interazioni dal soggetto con i suoi controruoli, ma vi influiscono in modo rilevante anche altri elementi consolidati nel sistema di personalità dell'individuo: il funzionamento degli altri ruoli assunti dall'individuo, nel presente e nel passato, e tratti delle relazioni di ruolo vissute dall'individuo (la relazione con la madre, l'esperienza di essere figlio di ...). Sono cioè i ruoli psicosomatici e quelli psicodrammatici assunti dall'individuo e cristallizzati nell'io. Tuttavia, oltre agli aspetti cristallizzati collettivi e individuali, ci sono anche altri fattori che incidono sulla forma operativa: le aspettative, i desideri e gli ideali presenti nella persona nel momento dell'azione, sia riferiti alla sua dimensione sociale (desiderio di status, di riconoscimento, aspetti etici), sia riferiti alla specifica interazione con l'altro nel momento dell'azione. E non possiamo tralasciare le aspettative dell'altro che agisce da controruolo nella relazione.

Il ruolo quindi non è mai rigidamente prescritto, né a livello collettivo, né tanto meno a livello individuale: esso è variabile, flessibile, ridefinito a seconda del momento, del contesto e della situazione, delle persone coinvolte.

Come Anne Ancelin Schützemberger afferma in modo estremamente chiaro,

in ogni interazione, in ogni momento, il ruolo di ciascuno è determinato in gran parte dal ruolo di un altro, che ce ne ha offerto la replica. Tutto si gioca sull'interazione tra l'*io* e il *tu*, il *me* e l'*altro*. Io tendo ad essere "come tu mi vedi" o "come tu mi vuoi" o "come tu lasci che io sia", potremmo dire. La determinazione dovuta alla situazione e al ruolo dell'altro (e alla sua attesa-riguardo-al-ruolo) è pressoché più importante della predeterminazione mediata dal passato e dall'apprendimento individuali. Infatti, c'è una sovradeterminazione del *versante individuale e relazionale del ruolo e dell'interazione*. (A.A. Schützemberger 2003, pg. 27)

I riferimenti teorici proposti nel mio lavoro, attorno alla comprensione della specifica situazione della "prima volta", e le riflessioni successive mi sembrano indispensabili per orientare gli interventi

professionali destinati all'accompagnamento di gruppi di individui nella **assunzione di ruoli nuovi**, non solo professionali, e alla loro integrazione all'interno del complesso di ruoli personali, per il benessere della persona.

L'esperienza con i giovani del Servizio Civile Nazionale e le riflessioni personali, anche relative ad esperienze di "prima volta" che mi hanno vista protagonista, mi suggeriscono che nella fase del role taking, l'attore coinvolto nella specifica situazione e in relazione con determinati controruoli, si giostrerà puntando sugli aspetti che sente di padroneggiare, quelli che gli risultino più facilmente accessibili, o su quelli che in passato si sono dimostrati più adeguati, sostenuto in questo processo di scelta dalla propria spontaneità.

La spontaneità lo sosterrà nella scelta tra gli elementi a disposizione, di quelli più adeguati alla situazione e coerenti con la propria personalità, attraverso tentativi ed errori (il role playing), fino alla espressione di un ruolo creativo perché adeguato alla situazione e al contesto, ma anche fortemente integrato con la propria identità e sistema di ruoli personali.

Sebbene la spontaneità rappresenti una risorsa utile a sostenere tutto il processo di formazione dei ruoli, credo che sia nelle fasi di role taking che essa abbia una funzione particolarmente strategica in quanto motore di avvio, di start e canalizzazione delle risorse personali dell'attore.

Credo che questo valga certamente per la "prima volta" in **contesti poco conosciuti**, in **situazioni nuove** e nella relazione con **controruoli mai incontrati prima**. In questi casi infatti, l'attore si affiderà prioritariamente ai propri ruoli personali e alle esperienze personali passate, attingendo a tutta la spontaneità che sia in grado di attivare, alla ricerca delle connessioni più utili a produrre nuove forme di sé adeguate alla situazione.

## BIBLIOGRAFIA

Baracchini, L. [2009], *Il concetto moreniano di ruolo per l'insegnamento ai futuri operatori delle professioni di aiuto*, in *Psicodramma Classico*, Anno XI, Numero 1-2, Agosto 2009.

Blumer, H. [1969], *Symbolic Interactionism*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.

Boria, G. [2005], *Psicoterapia Psicodrammatica. Sviluppi del metodo moreniano nel lavoro terapeutico con gruppi di adulti*, Milano, Franco Angeli.

Boria, G. [2009], *La teoria dei ruoli come riferimento diagnostico e terapeutico*, in *Psicodramma Classico*, Anno XI, Numero 1-2, Agosto 2009.

Cicourel, A.V. [1972], *Basic and normative rules in the negotiation of status and role*, in D. Sudnow (a cura di), *Studies in social interaction*, New York, Free Press.

Coser, L.A. [1971], *Masters of Sociological Thought*, New York, Harcourt Brace Jovanovich; trad.it. *I maestri del pensiero sociologico*, Bologna, Il Mulino, 1983.

De Leonardis, P. [1994], *Lo scarto del cavallo. Lo psicodramma come intervento sui piccoli gruppi*. Milano, Franco Angeli.

Dotti, L. [1998], *Forma e azione. Metodi e tecniche psicodrammatiche nella formazione e nell'intervento sociale*, Milano, Franco Angeli.

Dotti, L. [2002], *Lo psicodramma dei bambini. I metodi di azione in età evolutiva*. Milano, Franco Angeli.

Dotti, L. [2009], *Il concetto di spontaneità-creatività e le sue potenzialità terapeutiche*, in *Psicodramma Classico*, Anno XI, Numero 1-2, Agosto 2009.

Gasca, G. [1993], *Elementi per una teoria dei ruoli a partire dallo psicodramma*, in *Psicodramma Analitico*, Torino, Upsel Editore.

Mead, G.H. [1934], *Mind, self and society: From the standpoint of a social behaviorist*, Chicago, University of Chicago Press; trad.it. *Mente, sé e società*, Firenze, Giunti-Barbera, 1972.

Merton, R.K. [1949], *Social Theory and social structure*, New York, Free Press (II ed.,1975; III ed.,1968; trad. It. *Teoria e struttura sociale*, Bologna, Il Mulino, 2000. 3 voll.

Moreno, J.L. [1946, IV ed.1977], *Psycodrama First Volume*, New York, Beacon House; trad.it. *Manuale di psicodramma. Il teatro come terapia*, Roma, Astrolabio, 1985.

Moreno, J.L. [1947], *The Theatre of Spontaneity*, New York, Beacon House; trad. It. *Il teatro della spontaneità*, Roma, Di Renzo Editore, 2007.

Moreno, J.L. [1953, III ed. 1978], *Who Shall Survive?*, New York, Beacon House; trad.it. *Who shall survive?. Principi di sociometria, psicoterapia di gruppo e sociodramma*, Roma, Di renzo Editore, 2007.

Moreno, J.L. [1959], in collab. Con Moreno, Z.T., *Psycodrama Second Volume. Foundation of Psychotherapy*, New York, Beacon House; trad.it. *Gli spazi dello psicodramma*, Roma Di Renzo Editore, 1996.

Moreno, J.L. [1961], *The Role Concept: a Bridge Between Psychiatry and Psychology*, in *American Journal of Psychiatry*.

Reimann, H. [1996], *Introduzione alla sociologia. I concetti fondamentali*. Bologna, Il Mulino.

Rojas-Bermudez, J. G. [1984], *Que es el sociodramma? (IV ed.)*, Buenos Aires, Editorial Celsius.

Schutzemberger, A.A. [2003], *Le Psycodrame*, Paris, Editions Payot & Rivages, Petite Bibliothèque Payot; trad.it. *Lo psicodramma*, Roma, Di Renzo Editore, 2008.

Smelser, N. J. [2007], *Manuale di sociologia*, Bologna, Il Mulino.

Yablonsky, L. [1976], *Psycodrama. Resolving Emotional Problems Through Role-Playing*, New York, Basic Books; trad. It. *Psicodramma. Principi e tecniche*, Roma, Astrolabio, 1978.

Zanardo, A. [2007], *Action Methods nella formazione. Approcci e strumenti per la conduzione di piccoli e grandi gruppi*, Bologna, Par-des Edizioni.

Per contattare l'autore

[sirbaf@yahoo.it](mailto:sirbaf@yahoo.it)