

Il gruppo come strumento di formazione

Dr.ssa Daniela Moggi

Psicoanalista, membro della Società Psicoanalitica Italiana (SPI) e dell'International Psychoanalytical Association (IPA).

Didatta e Segretario del Training dell'Istituto Italiano di Psicoanalisi di Gruppo.

Direttore della Scuola di Specializzazione dell'IIPG di Palermo.

[Full text .pdf download](#)

Innanzitutto vorrei fare qualche cenno a proposito di "formazione".

Sempre più spesso vengono proposte a varie categorie professionali iniziative che si propongono come "formazione"

Il più delle volte, a ben vedere, al centro del progetto non è la formazione ma l'informazione: lo schema, cioè, è quello di soggetti che forniscono ad altri soggetti, nella migliore delle ipotesi, nuove informazioni che non erano disponibili prima, in sintesi lo schema dell'aggiornamento proposto come formazione.

Quando la formazione non è solo, informazione allora può proporsi come dare nuova forma. Di solito ci è più facile pensare che questo accada quando si formano nuove categorie professionali: ma a chi viene data la nuova forma? al soggetto formando o alle informazioni precedenti in possesso del soggetto? In questo secondo caso si tratterebbe di riorganizzare sotto un ombrello nuovo informazioni già possedute e, al tempo stesso, coniugarle alla luce delle nuove informazioni. In tal modo anche il soggetto della formazione acquista nuova forma.

Allora la formazione potrebbe consistere nel favorire in chi chiede formazione, la possibilità di creare nessi nuovi tra le informazioni e in tal modo acquisire, come soggetti, una nuova forma.

Quindi non più la divisione verticale tra informazioni vecchie, da una parte e nuove dall'altra, delle quali le nuove surclassano le vecchie, ma la nascita di una prospettiva nuova data dal poter collegare in modo nuovo le informazioni, le vecchie alla luce delle nuove.

In tal modo si possono scoprire collegamenti prima non pensati o non pensabili, aree di curiosità non ipotizzate prima, saperi nuovi.

La formazione molto spesso, anzi quasi sempre, si attua in dimensioni collettive, ma questo non significa automaticamente che in tal modo si passi da un punto di vista individuale ad uno grupppale.

Basti pensare alla formazione che si attua nelle scuole, nei corsi professionali etc. Anche in una configurazione collettiva il vertice rimane, nella maggior parte dei casi, esclusivamente individuale. Sottolineo *esclusivamente* perché quello che manca è proprio la possibilità del doppio sguardo, all'individuo e al gruppo.

A mio parere ciò accade perché il più delle volte i formatori non hanno a loro volta ricevuto una formazione specifica che permetta loro di osservare ciò che accade nel gruppo dentro al quale si trovano. (Specifico "dentro al quale si trovano", il ruolo di conduttore non ci pone fuori dal gruppo, siamo membri del gruppo con un ruolo diverso)

Né di osservare né, quindi, di intervenire adeguatamente, e questo fa perdere le potenzialità del gruppo rispetto all'obiettivo

Obiettivo di una formazione che abbia attenzione alle relazioni diventa la crescita. Infatti se condividiamo questa premessa, allora non possiamo fare a meno di occuparci di tutto ciò che attiene anche all'Altro e alla relazione con l'Altro o con gli Altri, poichè la crescita riguarda: tutti i soggetti coinvolti nel processo, le relazioni tra i soggetti, più il luogo di queste relazioni, e cioè il gruppo.

L'uomo è un animale "necessariamente" gregario. Vivere insieme agli altri non è una scelta, ma una necessità. Questa tesi è sempre più confermata anche dagli studi interdisciplinari più recenti, quelli nei quali troviamo insieme etologi, psicologi sociali, neuroscienziati, antropologi.

Ma oltre alla necessaria gregarità è oggi sempre più messa in luce anche l'attitudine assai precoce dell'uomo a prendersi cura dell'altro, attitudine precoce come specie e precoce come individuo.

La conseguenza di ciò è la propensione a comportamenti riparativi e alla riflessione sui propri comportamenti e sulle conseguenze che i propri comportamenti possono avere sull'altro o sugli altri. Cosa c'entra tutto questo con la formazione?

Noi sappiamo che la qualità delle relazioni è un fattore promotore dello sviluppo e della crescita: di sé, del piccolo gruppo, e del macrogruppo. Questo significa ad esempio che in un gruppo nel quale ci sia attenzione a ciò che accade al livello dei legami, non solo si impara a funzionare meglio come gruppo, ma si impara meglio.

Vorrei allora che ci occupassimo di quale, a nostro avviso, può essere il contributo del modello del piccolo gruppo per la formazione in aree specifiche: sceglierò la didattica e la sanità perché sono aree nelle quali il nostro Istituto ha una esperienza ormai trentennale.

Freud scrisse nel 1925 che faceva suo il detto che educare curare e governare sono le tre professioni impossibili e penso che anche oggi non la si pensi in modo tanto diverso.

Lascio da parte il governare perché meriterebbe un incontro dedicato solo a questo tanto il tema è importante, ma al tempo stesso poco trattato da un punto di vista analitico.

Ma se parliamo invece di cura e di educazione, un punto che io trovo molto importante per il nostro discorso è quello relativo all'acquisizione della capacità di distinguere ciò che è alterabile da ciò che non lo è. O, per meglio dire, ciò che è alterabile date quelle premesse, da ciò che, per essere alterato, necessita di altre, diverse premesse. La nascita della terapia del dolore come terapia ben definita, e come cattedra in alcune facoltà di medicina, ne è un esempio: è stato necessario

cambiare alcune premesse del concetto di cura perché essa fosse possibile. Alleviare quanto possibile il dolore del malato non significa rinunciare alla cura e dedicarsi ad altro, è una terapia a tutti gli effetti, ma con premesse diverse. Se io, medico o infermiere, penso invece che sia espressione o di impotenza (non posso far nulla, che almeno non soffra) o di onnipotenza (sta in mio potere la tua sofferenza, posso decidere solo io quando e quanto intervenire) allora si tratterà di un intervento palliativo nel senso riduttivo di sollievo momentaneo, fugace, e non nel senso etimologico. (Il pallium era il mantello che avvolgeva la persona in particolare nel medio evo i pellegrini, proteggendoli nel viaggio.)

L'onnipotenza, da una parte, e l'impotenza che genera sconforto e rinuncia dall'altra, sono i due pericoli quotidiani per chi cura e per chi educa, e forse il secondo pericolo è, oggi, più diffuso del primo tra gli educatori.

Di fronte a questi due pericoli vengono messe in campo massicce difese di varia natura che portano a varie posizioni: dalla perdita della speranza che il proprio lavoro porti ad un cambiamento (è inutile tanto lo so che sarà sempre così), al credere che ciò che accade non riguarda noi ma semmai altri operatori e altri luoghi, (nel mio reparto, nella mia classe le cose funzionano , è altrove che bisognerebbe intervenire...).

Esistono poi altri modi di allontanarsi difensivamente dalla propria impotenza (per i medici ad es. la diagnosi di psicogeno, per gli psicoterapeuti quella di non trattabile – come a dire è solo questione di tecnica , si indirizza il paziente altrove non per allargare le sue possibilità di cura, ma in una sorta di gioco a scarica barile)

Tutto questo può essere affrontato in un lavoro formativo che utilizzi il piccolo gruppo come strumento per aiutare gli operatori nel loro quotidiano incontro con problematiche che non si mostrano che per gli effetti che producono.

Una formazione di gruppo inserita all'interno dell'istituzione e rivolta ad operatori che hanno già una loro ben delineata identità professionale, non si prefigge di trasformare i partecipanti al progetto formativo in esperti conduttori di gruppo o in terapeuti di gruppo, ma di offrire loro una prospettiva nuova che permetta di utilizzare la formazione nel senso pieno e completo del termine, passare cioè dalla posizione di ascoltatori a quella di partecipanti attivi, di attori impegnati nella ricerca di una propria personale interpretazione del testo.

Circa trenta anni fa ho iniziato il mio lavoro con i gruppi occupandomi della formazione, col modello del piccolo gruppo analitico, di insegnanti di sostegno. Si erano chiuse le classi speciali e differenziali e iniziava una nuova era. La scommessa era poter insegnare ad alunni con handicap permettendo loro di restare in classe con i loro coetanei cosiddetti normali.

Non voglio entrare nel merito del significato globale del progetto e della sua validità o meno. Quello che mi interessa proporvi qui adesso è l'importanza che ha avuto all'interno di quel progetto il lavoro attivato dalla costituzione di piccoli gruppi all'interno dei quali i partecipanti hanno potuto affrontare ansie, dubbi, speranze, ma soprattutto veder nascere una funzione fondamentale, la funzione riflessiva e

vederla all'opera in una modalità mai sperimentata prima, quella gruppale. In quegli anni il pericolo più frequente era costituito, per questi operatori, dal rischio che l'entusiasmo per il nuovo si trasformasse in vera e propria maniacalità oscurando tutti gli aspetti duri dolorosi pesanti di questo nuovo compito. Il gruppo si rivelò uno strumento prezioso per avvicinare il lato oscuro del nuovo lavoro senza spegnere la luce del coinvolgimento emotivo necessario per lanciarsi in una nuova impresa.

Oggi, forse, il gruppo, per gli operatori della scuola potrebbe svolgere una funzione uguale e contraria e cioè quella di permettere di affrontare quei sentimenti di impotenza che troppo spesso spengono l'entusiasmo di validi operatori facendoli rifugiare in comportamenti ripetitivi che sembrano aver bandito il pensare per soffrire un po' meno.

Pensiamo, ora, ad un progetto che si attui in ambito sanitario.

Il medico o qualunque altra figura professionale che si occupa di cura (infermiere, fisioterapista etc) può sentire l'esigenza di uno spazio formativo che non sia solo "aggiornamento" sulle terapie.

Prendiamo come esempio il caso dei professionisti che si occupano di trapianti, o di oncologia pediatrica, o di geriatria, non hanno bisogno soltanto di saperne di più su nuovi farmaci o su nuove tecniche riabilitative o chirurgiche, hanno anche bisogno di saperne di più di sé in relazione con la malattia, con i pazienti, con il gruppo dei loro familiari, con l'equipe di lavoro. Saperne di più non solo a livello cognitivo, ma anche nel senso di non essere vittime inconsapevoli delle proprie stesse difese, individuali, e del gruppo col quale e nel quale operano.

Basta pensare come esempio a quanto è difficile quell'operazione che teoricamente sembrerebbe molto semplice e cioè differenziare i comportamenti terapeutici (medici o psicologici) benefici per il paziente da quelli che invece non sono altro che espressione dell'ansia e della sofferenza dell'equipe al lavoro.

Sappiamo bene come il cosiddetto accanimento terapeutico, o, per gli psicoterapeuti zelo terapeutico, sia proprio una modalità difensiva che è ben distante da una migliore relazione di cura per i pazienti, ma "saperlo" non vuol dire automaticamente averne consapevolezza, a livello individuale o del gruppo di lavoro.

La consapevolezza comporta invece che, come scrive lo psicoanalista G. Di Chiara nel suo bel libro "Sindromi psicosociali" :

" I legami, i rapporti, le interazioni che gli uomini compiono mossi dal principio di cura e di responsabilità hanno peculiarità specifiche e sono determinati da una attività psicologica : è operante un vero e proprio lavoro psichico... questo è un motivo per cui in misura maggiore o minore, per quanto diversa possa essere l'apparenza, per realizzare operazioni integrative è necessaria una certa attività riflessiva".

E più avanti così continua: "Quali saranno allora le qualità di un mondo rappresentazionale nel quale prevalgono la cultura della cura e della responsabilità? ... vi sarà sviluppata e coltivata quell'attitudine ad ascoltare le ragioni dell'altro, a considerare gli effetti delle proprie azioni, a cercare di ridurre le proiezioni e le

scissioni, a sapere che alla fine ogni forma di relazione lascia un segno e ha delle conseguenze sugli altri.”

Ecco, il piccolo gruppo può diventare il luogo ideale dove sviluppare e coltivare questa attitudini. E' il luogo nel quale la formazione diventa appunto, come dicevo prima, innanzitutto sviluppo e crescita.

Vorrei concludere facendo mie le parole di una grande donna, Hannah Arendt che in Vita activa scrive :

“Quello che io propongo, perciò, è molto semplice: niente di più che pensare a ciò che facciamo”.

Caltanissetta 31 ottobre 2009