

Psicodramma e orientamento professionale

L'utilizzo della metodologia psicodrammatica in un percorso di orientamento di gruppo per donne in re-inserimento lavorativo

ANNA RUSCAZIO, MARCO GRECO

■ Sommario

Gli autori analizzano gli obiettivi e le caratteristiche peculiari dei percorsi di orientamento professionale, individuando alcuni spunti teorici e metodologici dello psicodramma di particolare interesse nell'azione orientativa. Tale analisi è stata supportata dall'esperienza diretta di un percorso di orientamento di gruppo gestito con metodologia psicodrammatica che si è svolto presso la città di Carmagnola, in provincia di Torino (Italia), nel 2006-2007. L'articolo entra nel dettaglio del progetto "Rosaverde" che ha visto il coinvolgimento di venti donne disoccupate, italiane e straniere, suddivise in due gruppi, per un periodo della durata complessiva di 8 mesi durante i quali per ciascuna partecipante è stato avviato con successo un tirocinio presso un'azienda del territorio.

■ **Parole chiave:** *psicodramma moreniano, orientamento, reinserimento lavorativo, gruppo, rinforzo competenze, maieutica.*

Psychodrama and professional orientation

The use of the psychodramatic methodology in a group orientation project for women to be reintegrated into the labour market

ANNA RUSCAZIO, MARCO GRECO

■ Abstract

The authors analyze the objectives and unique features of professional orientation experiences, identifying some theoretical and methodological psychodramatic ideas of particular interest for professional orientation. This analysis was backed up by the direct experience of a group orientation project carried out with the psychodramatic methodology in the town of Carmagnola, in the province of Turin (Italy), in 2006-2007. The article describes in detail the "Rosaverde" project, which regarded twenty unemployed Italian and foreign women subdivided in two groups. During the eight-month project, each participant underwent successful training in a local company.

■ **Key words:** *Morenian psychodrama, orientation, professional reintegration, group, competence consolidation, maieutics.*

Con il termine "orientamento" si intende "...contemporaneamente, sia il processo socio-psicologico che il soggetto mette in atto per affrontare in maniera attiva la complessità e il cambiamento socio-economico, sia l'intervento professionale attivato per supportare

il fronteggiamento dei diversi compiti posti da questo processo, nel tentativo di ridurre l'insorgere di eventuali fattori di stress psicosociale." (Pombeni, D'Angelo, 1994, p. 67). Questa definizione di Pombeni mette in luce come l'orientamento preveda l'attivarsi di due soggetti, orientatore e orientato, in un contesto che deve tenere in considerazione i risvolti psicologici e sociali che la particolare situazione comporta.

Andremo ora a definire i concetti chiave che caratterizzano l'azione orientativa alla quale ci riferiamo.

Auto-orientamento e partecipazione attiva

Se prima degli anni Settanta l'utente dell'azione orientativa aveva una posizione essenzialmente passiva e dipendente da quanto valutato e stabilito dall'orientatore, dopo il seminario dell'UNESCO di Bratislava del 1970 tale posizione viene rovesciata, in quanto, come si legge nella sintesi del seminario stesso *"...orientare significa porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé e di progredire per l'adeguamento dei suoi studi e della sua professione alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice obiettivo di contribuire al progresso della società e di raggiungere il pieno sviluppo della persona."*

L'azione orientativa, quindi, per essere davvero efficace e per "durare nel tempo" deve essere un processo nel quale la persona svolga un ruolo da protagonista attivo e, su sollecitazione dell'orientatore, arrivi a maturare le scelte non solo da prendere nell'immediato, ma anche da sostenere e da valutare nel tempo. Soltanto in questo modo l'orientamento diventa un processo di crescita e di "stabilizzazione" dell'individuo, capace di sostenerlo anche nelle inevitabili difficoltà che la scelta professionale potrà porre nel suo futuro.

In questo senso, non si tratta tanto di un'azione orientativa che viene attivata dall'orientatore nei confronti del suo cliente, ma di un processo di *auto-orientamento* nel quale il soggetto è "l'agente principale dei processi dinamici che liberano le risorse capaci di sostenere la promozione, la maturità, l'autonomia, agli effetti delle decisioni da prendere." (Augenti, 1984). È pertanto centrale la *partecipazione attiva* del soggetto il quale, come sottolinea Sarchielli (1978), deve essere messo in grado di costruire i significati della propria storia, di riconoscere le risorse di cui dispone e di valutare le condizioni del proprio contesto sociale ed economico, oltre che personale e familiare.

Nell'ottica di questa "rifondazione del concetto e della pratica di orientamento" (Pombeni, 1978), *"...al centro della riflessione viene posto l'individuo con i differenti bisogni orientativi che caratterizzano il suo sempre più complesso rapporto con l'attività lavorativa. L'intervento orientativo non viene più finalizzato ad orientare la persona a prendere delle sagge decisioni, ma piuttosto ad aiutarla a prendere le sue decisioni saggiamente."* (Pombeni, D'Angelo, 1994). Soltanto la consapevolezza delle decisioni prese, delle conseguenze non solo pratiche, ma anche psicologiche, che tali decisioni comportano, può rendere la persona più adeguata a quanto il contesto sociale, lavorativo e personale richiede.

L'intervento orientativo è pertanto un intervento "maieutico", in quanto, in maniera simile all'arte della levatrice, aiuta le persone a trovare in se stesse, con l'aiuto dell'altro, le

risposte che cercano. *“L'uomo non può giungere in chiaro con se stesso da solo. La ricerca che lo concerne non può cominciare e finire nel recinto chiuso della sua individualità: può essere invece soltanto il frutto di un dialogare continuo con gli altri, come con se stesso.”* (Abbagnano, 1979, p. 68).

Gestione del cambiamento e della situazione critica

Di norma le azioni orientative si rivolgono a persone che si trovano nelle cosiddette “situazioni di transizione” (tra differenti ordini di studi, tra scuola e lavoro, tra lavoro e lavoro, tra non lavoro e lavoro), le quali mettono la persona in una condizione critica che richiede di prendere decisioni e di assumersene il carico. Visto che lo sconvolgimento di equilibri pre-esistenti può essere fonte di gravi frustrazioni, si tratta, di conseguenza, di saper gestire un livello d'ansia fuori dalla norma. Questo comporta uno stato temporaneo di disorganizzazione, caratterizzato da difficoltà del soggetto nel fronteggiare l'evento utilizzando gli strumenti di cui abitualmente dispone per risolvere i problemi che gli si presentano.

La situazione di transizione viene vissuta come critica se viene percepita dal soggetto come *“...un problema e una minaccia per la propria identità, dal momento che gli viene richiesto di valutare la definizione di sé su cui ha fondato la propria esperienza storica fino a quel momento (come, ad esempio, nelle situazioni di scelta) o di riorganizzare alcune sue dimensioni portanti (come, ad esempio, nelle esperienze di inserimento in un nuovo contesto organizzativo).”* (Pombeni, D'Angelo, 1994).

I cambiamenti a livello sia scolastico che professionale coinvolgono l'individuo in tutte le sue dimensioni, da quella cognitiva a quella emotiva, e vanno valutate e affrontate insieme alla persona stessa, tenendo in considerazione complessivamente la sua vita con le risorse, ma anche i limiti ed i condizionamenti, che essa offre. Questi, inevitabilmente, vanno ad influenzare in maniera determinante il modo di affrontare la situazione stessa, e di conseguenza, l'azione di aiuto che l'orientatore può mettere in campo.

Strategie di fronteggiamento

Per affrontare la situazione di transizione occorre aiutare la persona ad individuare e a sviluppare le cosiddette strategie di fronteggiamento che, se da un lato si fondano su una conoscenza più precisa delle risorse che il contesto lavorativo può offrire e degli strumenti che possono essere messi in campo, dall'altro coinvolgono in maniera diretta le risorse ed i limiti personali. Per strategie di fronteggiamento si intende *“...l'attivazione di comportamenti specifici finalizzati alla risoluzione del problema.”* (Pombeni, D'Angelo, 1994). In questo senso l'azione orientativa tende a migliorare l'uso delle capacità individuali in funzione del conseguimento di determinati obiettivi e della risoluzione del problema specifico e ad aiutare *“...il soggetto a riorganizzarsi, in modo tale che la situazione non venga percepita come svalutativa per la propria identità, e a elaborare strategie di coping*

finalizzate a una lettura delle variabili che intervengono nella situazione per capire come muoversi e per impostare un'adeguata soluzione del problema." (Pombeni, D'Angelo, 1994). Nelle attività di orientamento è pertanto fondamentale mettere la persona nella condizione di sperimentare la propria capacità di risposta a situazioni nuove ed inaspettate, così da rinforzarne l'autostima e ottenere così una risposta più adeguata alle richieste che la situazione lavorativa impone.

I destinatari delle attività di orientamento professionale

Se genericamente si possono definire come potenziali destinatari degli interventi di orientamento tutti coloro che si trovano a dover affrontare situazioni di transizione scolastica o professionale, ci sembra utile tentare di descrivere con maggior precisione alcune caratteristiche che distinguono alcune tipologie di destinatari delle azioni orientative.

Il panorama dei possibili destinatari dei progetti che prevedono l'orientamento professionale è molto cambiato in questi ultimi anni, sia a livello nazionale (viste le notevoli trasformazioni del mercato del lavoro in atto), sia a livello locale (in particolare con la crisi economica perdurante da anni). Le persone che si rivolgono ai servizi di accompagnamento alla ricerca di lavoro e orientamento hanno un'età che sta via via crescendo e profili professionali sempre più alti, anche se continuano a permanere i cosiddetti soggetti deboli.

Le attività stesse di orientamento, nell'individuazione di un progetto professionale, spesso devono confrontarsi con un mercato del lavoro che oggi si presenta come sempre più flessibile e precario, frammentario ed instabile, incapace di dare certezze anche minime. Ci sono persone che oggi lavorano come interinali per anni presso la stessa azienda, ma con mansioni che variano di giorno in giorno, se non di ora in ora. Ci sono professionisti che si trovano a dover lavorare esclusivamente come collaboratori, vedendo cambiare funzioni ed interlocutori di continuo.

Tutto questo porta ad una estrema solitudine professionale; raramente, infatti, chi lavora in queste condizioni — e sono molti — riesce ad identificarsi con un gruppo di lavoro o con uno spirito aziendale. Ci si sente anche estremamente soli nella progettazione del proprio futuro professionale, non essendo possibili per queste persone piani di sviluppo professionale, ma solo una progettazione individuale a brevissimo termine, in un contesto economico che non offre garanzie di continuità e stabilità. La conseguenza è, spesso, la caduta radicale della fiducia in se stessi e nel mondo del lavoro, con l'impossibilità per le persone giovani di progettare la propria vita familiare e per le persone più mature di portare a termine progetti già avviati.

Oltre a ciò, la profonda crisi economica di questi ultimi anni e il trasferimento di reparti produttivi all'estero hanno portato molte persone, dai profili più vari, ad essere espulsi da aziende che fino a qualche anno prima parevano poter garantire un futuro certo ai loro dipendenti. Se l'età poi di queste persone è superiore ai 40 anni, la situazione diventa ancora più critica. Diviene difficile ricollocarsi sul mercato del lavoro nonostante curricula e competenze anche significativi. Occorre ridefinire, dopo molti anni, la propria identità professionale e personale, cercando di capire quali competenze siano ancora spendibili.

Anche qui prevale la solitudine, la sfiducia, il senso di vuoto, la difficoltà a ricomporre la propria vita, a ridare un nuovo equilibrio anche alla vita familiare, a riconoscere una propria identità.

Per chi lavora nei servizi di orientamento le situazioni descritte, che indubbiamente sono segnate dall'urgenza dell'occupazione, sono portatrici di frustrazione, in quanto non si hanno gli strumenti per dare una risposta concreta e immediata al problema. Forse però l'orientatore può rinunciare a questa tentazione di onnipotenza se pensa che il suo compito è realmente un altro; e cioè quello di aiutare la persona a farsi carico di tutti questi problemi, a riconoscerli, ad esprimerli, per poter poi individuare le proprie risorse ed avviare un progetto professionale.

In un contesto complessivamente privo di prospettive chiare, le persone in cerca di collocazione tendono a reagire in due maniere apparentemente antitetiche: sopravvalutare le proprie potenzialità ("io sono in grado di fare tutto, ci metto poco ad imparare") oppure sottovalutarsi radicalmente ("quello che ho fatto finora, non si fa più, è cambiato il mondo, non so proprio cosa potrei fare d'ora in poi"). Ugualmente, spesso si reagisce assegnando completamente la responsabilità della situazione alle attuali caratteristiche del mercato del lavoro senza cercare di individuare le proprie potenzialità e i possibili spazi di applicazione ("sono giovane e non trovo lavoro perché cercano sempre persone con esperienza"; "non sono più giovane, la mia esperienza non interessa perché ciò che conta per le aziende è solo risparmiare assumendo persone giovani").

Ci sembra pertanto che l'urgenza di oggi nel fare orientamento sia, non solo quella di dare informazioni e strumenti concreti per la ricerca del lavoro, ma di individuare le competenze, e ancor più quella di sostenere le persone:

- ad affrontare il momento di transizione, non tralasciando, ma anzi aiutandole a dare voce, a riconoscere l'impatto emotivo che il difficile momento di transizione porta con sé;
- a mettersi alla prova, sperimentarsi in situazioni nuove, potendo verificare la portata dell'inedito;
- a creare spazi di confronto tra le persone, sottraendole al senso di abbandono e di solitudine;
- a riconoscere l'importanza che nella loro vita riveste l'ambito lavorativo, rispetto agli ambiti familiari e sociali.

Occorre un lavoro di orientamento che rafforzi l'identità sociale e personale: solo offrendo una maggiore consapevolezza di chi si è, come si reagisce, quali sono le proprie potenzialità, quale apporto possono dare coloro che stanno intorno alla persona, ma anche quali difficoltà essi possano creare, è possibile aiutare chi è costretto a ri-orientarsi più e più volte per poter stare al passo con i tempi e con le modalità lavorative di oggi.

L'orientamento di gruppo

Nella nostra esperienza, per poter raggiungere gli obiettivi che ci paiono oggi più urgenti, la più idonea ed efficace modalità di gestione delle attività di orientamento è quella del gruppo.

Il gruppo è il “...luogo privilegiato di elaborazione e di confronto... in grado di influire positivamente sul processo di orientamento.” (Carrè, 1991). “Il counseling orientativo di gruppo viene definito come un processo di aiuto alla persona affinché, confrontandosi con altri, impari a prendere decisioni da sola e ad assumersene le relative responsabilità.” (Pombeni, D’Angelo, 1994).

“Il gruppo è qualcosa di più e di diverso dalla somma dei suoi membri.” (Lewin, 1935): è uno strumento complesso e sofisticato, nel quale è possibile rimettere in discussione le proprie certezze ed i propri modelli di pensiero, scoprendo idee nuove, prospettive originali e soluzioni non ancora tentate (Cravero, 2002). Ma ancor più, come sottolinea Carl Rogers (1976), nelle attività formative è fondamentale creare condizioni emotive ottimali, caratterizzate da spontaneità e fiducia, per mettere i soggetti nelle condizioni di massima apertura nei confronti degli stimoli provenienti dall’ambiente esterno.

Attraverso il confronto all’interno del gruppo è possibile avviare il processo di autovalutazione del singolo e di riconoscimento delle proprie abilità personali. “È proprio grazie al confronto con gli altri che l’individuo può acquisire una conoscenza di se stesso mettendo in relazione il livello di abilità e capacità che ritiene di possedere con il livello dimostrato dagli altri.” (Pombeni, D’Angelo, 1994).

Le persone inoltre tendono a percepire il proprio problema come unico e a vivere con incertezza la fase di transizione. Scoprire in gruppo che si tratta di un problema condiviso, per il quale gli altri possono trovare soluzioni diverse, può portare a una modificazione della propria rappresentazione del problema stesso e all’individuazione di soluzioni inedite.

Il gruppo di orientamento è:

- *centrato sul compito*, nel senso che la ragione del trovarsi insieme è legata al superamento della fase critica di transizione;
- *strutturato*, nel senso che ha degli argomenti predeterminati da trattare, suddivisi in obiettivi, contenuti e metodologie;
- *un piccolo gruppo*, costituito da otto/quindici persone;
- *omogeneo*, per ciò che riguarda la sua composizione; dicendo ciò ci si riferisce alla “...percezione da parte dei suoi membri di essere simili e confrontabili rispetto al compito da affrontare.” (Pombeni, D’Angelo, 1994).

Gli obiettivi dell’orientamento professionale rivolto a disoccupati

Le attività di orientamento professionale rivolte a persone disoccupate si propongono di supportarle in una operazione di ridefinizione di sé e delle diverse forze che interagiscono nella situazione in cui si sono venuti a trovare, stimolandole a riappropriarsi di una capacità progettuale finalizzata a prefigurare possibili vie di superamento della propria condizione non lavorativa.

Come già sottolineato, l’intervento intende aiutare i soggetti a gestire sul piano cognitivo e socio-emotivo la situazione critica, ampliando il repertorio di strategie atte a fronteggiarla onde evitare comportamenti di puro adattamento passivo alle circostanze. È fondamentale, per le persone che vivono questa esperienza, integrare le informazioni relative alla ricerca

del lavoro all'interno della propria storia di vita e professionale per poterle ancorare a significati e valori in cui si riconoscono come persone e come lavoratori.

In particolare, il percorso orientativo si deve articolare rispetto ai seguenti obiettivi:

- elaborare con le persone un patto, in cui siano esplicitate con chiarezza le finalità dell'intervento ricostruendo bisogni, attese e motivazioni del gruppo nei confronti dell'intervento stesso e in cui sia illustrata la metodologia di lavoro prevista;
- aiutare i partecipanti a confrontare i significati dell'essere disoccupati, esplicitando rappresentazioni e vissuti personali collegati alla mancanza del lavoro e ricostruendo come è cambiata la quotidianità in relazione alla perdita del lavoro;
- riflettere circa la propria rappresentazione del futuro, soffermandosi in particolare sulla percezione che i soggetti hanno di poter intervenire nella determinazione degli eventi che lo caratterizzeranno;
- aiutare i partecipanti a riconoscere il proprio bagaglio di risorse personali e professionali in funzione della ricerca della nuova occupazione, rileggendo le precedenti esperienze lavorative, ivi incluse esperienze non strettamente attinenti al lavoro, al fine di verificare il potenziale individuale in rapporto alla gamma di possibilità di occupazione realisticamente perseguibili;
- sviluppare nei membri del gruppo abilità concrete per gestire la transizione, tracciando un piano di azioni da mettere in atto nel breve e medio periodo e potenziando al contempo alcune abilità che favoriscano il successo delle azioni stesse;
- prefigurare eventuali difficoltà e insuccessi che si potranno verificare, sollecitando il gruppo a comprendere eventuali errori di comportamento, valutarne il possibile impatto emotivo e individuare nuove o diverse strategie per far fronte al problema;
- aumentare il livello di informazione del gruppo rispetto alle condizioni del mercato del lavoro e alle opportunità occupazionali.

L'utilizzo della metodologia psicodrammatica nelle attività di orientamento di gruppo

Analizziamo ora alcuni aspetti fondanti la teoria e la metodologia psicodrammatica, particolarmente interessanti ed efficaci nella gestione di un gruppo di orientamento formativo e professionale, stanti gli obiettivi e le urgenze individuate nei paragrafi precedenti.

La conserva culturale ed il fattore spontaneità/creatività

L'ideatore dello psicodramma, Jacob Levy Moreno, definisce come "conserva culturale" tutti i comportamenti e gli atteggiamenti standardizzati e cristallizzati che si ripetono sempre uguali a se stessi, senza alcuna tensione innovativa. *"Si potrebbe pensare, allora, che per Moreno la conserva culturale sia una specie di zavorra che, nostro malgrado, va accumulandosi nel corso della storia umana. Ma non è così, in quanto egli attribuisce alla cultura un essenziale valore strumentale per stimolare l'umanità ad ulteriori processi creativi."* (Boria, 1997).

Molto spesso, nell'incontrare persone in percorsi di orientamento, ci è venuta alla mente questa definizione, poiché sono molte le persone prigioniere per alibi, per debolezza o per cultura, di un immaginario stereotipato rispetto al loro lavoro; lavoro che, quando considerato come un insieme di comportamenti sclerotizzati, ripetitivi e dagli scarsi contenuti d'ingegno, produce azioni sempre più ricche di frustrazioni e lontananze.

Lo psicodramma si pone come obiettivo principale proprio lo sperimentare ruoli e quindi, di conseguenza, l'innescare nell'individuo la capacità di avviare processi costantemente in divenire, che lo rendano capace di far fronte alla continua richiesta di adattamento e di cambiamento dell'ambiente in cui si trova.

Un percorso di orientamento dovrebbe, a nostro avviso, puntare soprattutto a promuovere e rendere l'individuo cosciente della propria capacità innovativa in un contesto lavorativo che tende costantemente a chiedere alle persone di rinnovare il proprio ruolo. Quella che Moreno definiva "conserva culturale" non trova più alcuno spazio nel mondo del lavoro di oggi, anche se poche sono le persone disponibili e pronte ad abbandonare la certezza dei risultati raggiunti e dei ruoli ricoperti, per una continua e a volte radicale riprogettazione della propria vita professionale.

Attraverso le attività di gruppo è possibile sperimentarsi in situazioni che, nella condizione protetta del *setting* psicodrammatico, richiedono di abbandonare, facendosene tuttavia carico, la sicurezza dei ruoli professionali precedenti, di prendere coscienza non solo delle proprie rigidità e difficoltà ma anche delle proprie risorse di fronte a situazioni nuove: tutti aspetti fondamentali per maturare ed interiorizzare una capacità sempre nuova di porsi nel mercato del lavoro.

"Lo psicodramma rappresenta la situazione appositamente costruita per aiutare uno specifico individuo (il protagonista) a sviluppare le forze base del comportamento umano: la spontaneità e la creatività." (Boria, 2005, p. 34). Proprio attraverso l' "addestramento alla spontaneità", portatrice di comportamenti creativi, è possibile *"...trasformare la realtà, rompere gli schemi, ed evitare le cristallizzazioni: essa [la spontaneità] comporta di affrontare i rischi del cambiamento."* (Boria, 2005, p. 32).

Abbandonare "il certo" - peraltro non più esistente - per "l'incerto" genera senza dubbio ansia, disorientamento e quel senso di abbandono e di solitudine che molte persone oggi affermano di provare. Lo psicodramma, promuovendo un forte senso di responsabilità nell'individuo, intende fargli sperimentare la possibilità di agire situazioni relazionali con il più basso contenuto d'ansia all'interno delle quali possa sperimentare quella potenzialità innovativa che Moreno chiama creatività, e che *"...si definisce nell'atto concreto e la cui caratteristica è quella di fornire risposte adeguate a situazioni nuove o risposte nuove a situazioni già affrontate."* (Boria, 2005, p. 32).

In un gruppo di orientamento formativo *"...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 e lavorativi inadeguati e/o stereotipati."* (Dotti, 1998, p. 23).

L'attenzione agli atomi sociali nei quali si articola l'identità dell'individuo

Ogni individuo si percepisce e si sperimenta nella vita reale come facente parte di quelle unità non ulteriormente divisibili, costituite dalle persone presenti nel suo ambiente di vita personale, professionale o altro, che costruiscono intorno a lui continue mutevoli costellazioni di relazioni.

Nelle attività di orientamento occorre tenere ben presenti questi “atomi sociali”, lavorando con le persone non solo su quelli che nel corso del tempo hanno caratterizzato la loro vita professionale, ma anche sugli atomi legati alla vita familiare e sociale, ed ai loro equilibri. Molto spesso nelle attività di orientamento non si dà la sufficiente attenzione all'influenza, positiva o negativa, che l'ambiente familiare o sociale può esercitare sull'individuo.

Perdere il lavoro comporta la rottura dell'equilibrio familiare e il radicale mutamento della propria identità sociale. Per questo è fondamentale, in tali situazioni, dare forma visibile, attraverso l'azione, alle costellazioni di relazioni familiari del soggetto al fine di dargli la possibilità, non solo di sperimentare il proprio ruolo nella nuova condizione svantaggiata, ma anche, attraverso l'inversione di ruolo e il decentramento percettivo, di sperimentare i relativi controruoli, così da arricchire la percezione di sé e della realtà. L'azione psicodrammatica, non concentrandosi solo sul ruolo professionale, permette un'osservazione a tutto tondo dei ruoli sociali agiti dalle persone e dei loro possibili cambiamenti.

La teoria dei ruoli nella definizione di un percorso di orientamento lavorativo

“L'approccio psicodrammatico mira a facilitare l'individuo nella costruzione di una personalità capace di produrre ruoli adatti a sé e adeguati alle diversificate situazioni interpersonali in cui egli viene a trovarsi.” (Boria, 2005, p. 46). Come sottolinea Giovanni Boria, per Moreno l'assunzione di un ruolo non consiste tanto nell'adeguamento ad un modello imposto e stabilito dall'esterno, ma in un apporto personale che è espressione della spontaneità e della creatività dell'individuo. Il ruolo può essere osservato e descritto nel suo definire l'atto relazionale; è attraverso l'osservazione del suo farsi, dunque, che è possibile *“...intervenire con modalità concrete per operare cambiamenti.”* (Boria, 2005, p. 47).

L'assunzione di un ruolo comporta che esista fuori di noi qualcosa o qualcuno con cui si interagisce: ciò che Moreno chiama controruolo. *“Lo psicodramma dispone di una tecnica fondamentale (inversione di ruolo), grazie alla quale una stessa persona (quella agente il ruolo) è messa in condizione di integrare il suo usuale punto di vista col punto di vista dell'altro (quello di colui che agisce il controruolo) come conseguenza di un provvisorio decentramento da se stessa nei panni dell'altro.”* (Boria, 2005, p. 49). Osservare e sperimentare la relazione nei panni di altri, significa rinnovare il proprio punto di vista, già consolidato e sperimentato, per individuare modalità nuove di gestione della relazione. *“L'inversione di ruolo, tecnica fondamentale dello psicodramma, è lo strumento chiave di ogni processo formativo.”* (Dotti, 1998).

L'uso della metodologia psicodrammatica offre la possibilità, in primo luogo di ampliare e arricchire l'osservazione del proprio ruolo professionale, poi di viverne e riconoscerne

i risvolti emotivi (spesso decisivi al momento della scelta) e infine di sperimentarsi in un contesto protetto in modalità relazionali più adeguate, fattore essenziale nella gestione del cambiamento.

L'apporto del gruppo psicodrammatico e il ruolo del direttore

“La possibilità che una persona ha di utilizzare questo meccanismo di decentramento ed auto-osservazione merita un’attenzione particolare, perché è proprio attraverso l’attivazione di esso nel setting psicodrammatico che la persona giunge ad ampliare la sua autocoscienza ed il suo autocontrollo, in conseguenza sia della svariata gamma di ruoli in cui ella si cimenta, sia della presenza di ‘altri’ (il gruppo ed il direttore) che – in quanto testimoni empatici del suo agire – le offrono dei feedback che inducono in lei la messa a fuoco di aspetti auto-osservativi.” (Boria, 2005, p. 51).

Il gruppo: abbiamo già sottolineato la sua importanza come luogo di confronto e di condivisione, da cui possono emergere soluzioni nuove alle criticità portate dai singoli membri. Il gruppo di orientamento gestito con metodologia psicodrammatica può offrire molto di più ai suoi membri.

In primo luogo questo tipo di formazione può essere definita “in gruppo” piuttosto che “di gruppo” poiché in essa ogni membro non ha alcuna relazione professionale con gli altri, ma partecipa con l’obiettivo di avere *“una più ampia coscienza della propria professionalità”* (Dotti, 1998, p. 46) e per fare questo utilizza il gruppo.

Nel gruppo condotto con metodologia psicodrammatica, grazie al primato assegnato alla soggettività ed alla regola della *sospensione della risposta*, è garantito un clima di accettazione e di assenza di giudizio che dà a ciascuno la possibilità di esprimersi parimenti agli altri e in cui è possibile affrontare il rischio di sperimentarsi.

Il gruppo ricopre inoltre il ruolo di *mondo ausiliario*: il protagonista, infatti, trova in esso il luogo idoneo per incontrare i suoi “fantasmi” concretizzandoli grazie agli io-ausiliari (scelti tra i membri del gruppo) ricoprendo i ruoli che lui gli assegna. Tra le funzioni attivate, sottolineiamo la *funzione di specchio*, che è funzione fondamentale per un gruppo di orientamento professionale in quanto ogni individuo ha l’occasione di cogliere la complessità degli aspetti del proprio modo di porsi rispetto al suo ruolo di lavoratore; aspetti che gli vengono rimandati dagli altri e che possono contribuire ad arricchire o a modificare la percezione di sé.

Nella *partecipazione finale*, che è la parte conclusiva della sessione di psicodramma, ogni membro del gruppo è chiamato a riconoscere e comunicare al protagonista dell’azione appena conclusa i propri vissuti, e le risonanze che il lavoro del protagonista ha prodotto in lui restituendogli le suggestioni evocate e, quindi, definendo ulteriori parti di sé grazie al lavoro del protagonista.

La peculiare natura della metodologia psicodrammatica – quando applicata ad un percorso di orientamento di gruppo – sostanzia il fatto che l’obiettivo cardine dello psicodramma è proprio quello di “addestrare” i partecipanti ad affrontare il cambiamento, sempre in termini di relazione con se stessi e con il mondo che li circonda, nei vari ruoli che via via assumono.

“I meccanismi che vengono abitualmente attivati in un gruppo che fa psicodramma... hanno la straordinaria capacità di innescare e di alimentare poi dei processi significativi volti a produrre cambiamenti stabili di funzionamento delle persone.” (Boria, 2005, p. 149).

Avviare dei processi di cambiamento: è proprio in questo che lo psicodramma potrebbe aiutare maggiormente le persone che oggi si rivolgono ai servizi per l’orientamento professionale, in quanto queste persone non hanno solo il bisogno di risolvere l’urgenza lavorativa del momento, ma anche quello di sperimentarsi e riconoscersi capaci di porsi in maniera costruttiva e adeguata rispetto alle richieste che il mondo del lavoro farà loro.

Nel dirigere il gruppo, il direttore tende costantemente a sorprenderlo, a richiedere ad ogni singolo partecipante di inventarsi dei modi di porsi nel qui ed ora dell’azione spesso mai sperimentati prima, rendendolo cosciente delle proprie possibilità creative. *“Un elemento che contribuisce con evidenza a produrre cambiamento è il ripetuto trovarsi in contesti di novità per chi partecipa alla vita del gruppo... . Questo aspetto mira a rompere il copione di comportamento che ci appartiene e ci caratterizza e sollecita invece ad un’azione che attinga alle risorse spontanee e creative di cui ciascuno è dotato.”* (Boria, 2005, p. 149).

Va sottolineato inoltre che lo psicodramma intende aiutare le persone ad esprimere creativamente tutte le proprie potenzialità, ma non in maniera astratta, bensì ancorando le persone alla realtà del contesto in cui si trovano. Ciascuno è chiamato ad agire responsabilmente nel proprio contesto, a “starci dentro” senza “scappatoie” e senza sconti, trovando in se stesso le risorse utili e le risposte per non “soccombere”, ma anzi per vivere nella realtà nella maniera più armoniosa, completa e intensa possibile.

Sperimentare questa possibilità nel luogo protetto del gruppo, significa prima di tutto accettare che il proprio copione di comportamento sia spesso sconvolto e disporsi a mettersi radicalmente in gioco.

“Chi ha consuetudine col lavoro psicodrammatico sa che ogni sessione offre la sorpresa dell’inatteso e dell’imprevedibile. L’attività del gruppo ed il lavoro col protagonista sono una palestra che ‘addestra’ ad orientare il proprio passo in direzioni mutevoli per via dei continui aggiustamenti direzionali. Potremmo visualizzare metaforicamente l’agire nel contesto psicodrammatico con l’immagine di un movimento di danza, che si differenzia nettamente dal più comune camminare con passo ripetitivo e lineare. Il direttore crea un percorso inatteso che richiede di non distogliere lo sguardo da ciò che è fuori di noi per poter produrre risposte e comportamenti adeguati, nati sul momento grazie alla disponibilità spontanea e creativa del nostro essere, unitamente coinvolto nel corpo e nella mente.” (Boria, 2005, p. 154).

Nel lavoro di orientamento, capita spesso di percepire che il modo di porsi delle persone possa essere non adeguato al contesto lavorativo in cui hanno operato o al cosiddetto “mercato del lavoro” nel quale vogliono inserirsi. Un “passo ripetitivo e lineare” che non è in grado di considerare le sollecitazioni dell’esterno. La difficoltà in questi casi è quella di riuscire a fare in modo che il “cambiamento di passo” non resti un’esigenza riconosciuta solo dall’orientatore e quindi imposta dall’esterno, ovviamente con scarsissimi risultati, ma divenga un’urgenza per la persona stessa. In un contesto di gruppo gestito con lo psicodramma, in cui diventa “un’abitudine rompere le abitudini”, in cui tutti ci si sperimenta in questo, è più facile che le persone abbandonino i loro “lidi conosciuti” (ma

quanto realmente conosciuti?), per avventurarsi in un viaggio alla scoperta di sé e della possibilità di affrontare nuove prospettive.

L'“...interrompere i discorsi che hanno già compiutezza nella mente... arricchire o cambiare un pensiero già confezionato che potrebbe essere utilizzato come schema rassicurante ed anche come schermo per non andare al di là del già noto...” (Boria, 2005, p. 155) sembrano presupposti indispensabili qualora si voglia programmare un intervento che si pone come obiettivo principale quello di riuscire a gestire un momento di transizione. Attraverso lo psicodramma “...si tocca con mano l'inevitabilità della rottura del copione e la forza di una verità nuova che si va mettendo in luce nell'interiorità della persona.” (Boria, 2005, p. 155). Si tratta di “tirar fuori” maieuticamente quelle risorse che le persone non sanno di avere e che, solo attraverso una sperimentazione diretta, possono riuscire a riconoscersi. “La persona si addentra nella scoperta di verità nuove sentendosi rassicurata e protetta dalla presenza e dagli stimoli del gruppo in cui si sta sperimentando; e questo costituisce un apprendimento che potrà trovare graduale applicazione anche nella quotidianità della vita.” (Boria, 2005, p. 155).

Portando a conclusione le considerazioni sull'efficacia del metodo psicodrammatico, elenchiamo una serie di finalità. Riuscire ad agire ruoli nuovi, imparando ad osservarli e a definirli. Sperimentare la possibilità cognitiva ed emotiva di “stare” nella realtà nella quale ci si trova, esercitandosi fino a raggiungere una situazione di benessere dovuta al senso di adeguatezza rispetto a quanto richiesto. Riconoscere anche le proprie esigenze, i propri bisogni e saper convivere con essi. Considerare ogni problema nella sua complessità valutando tutti i risvolti che esso comporta a livello personale, familiare e sociale. Imparare a vedere la stessa realtà da punti di vista diversi e divergenti; razionalmente e, cosa molto più difficile, considerandone le componenti emotive. Sono tutti fattori, questi, che potrebbero avviare un processo di cambiamento estremamente efficace per ogni persona che si trovi nella necessità di dover ridefinire una costellazione di ruoli così importante come quella professionale.

Lo psicodramma al servizio dell'orientamento professionale: il “Progetto Rosaverde”

Il “Progetto Rosaverde” è finanziato dal Programma Operativo della Regione Piemonte – Fondo Sociale Europeo – Misura E1 – *Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro*, che è stato presentato e diretto dal Comune di Carmagnola, si è svolto nel corso del 2006 e del 2007 ed ha visto il partenariato di otto Comuni, il Consorzio Socio-assistenziale Cisa 31, la Provincia di Torino, l'Ascom, la Coldiretti e la Cooperativa Orso.

Destinatarie del progetto sono state 20 donne, metà italiane e metà straniere, che hanno risposto ad un bando per la partecipazione ad un percorso di orientamento individuale e di gruppo e ad un periodo di tirocinio della durata di 4 mesi con borsa lavoro presso aziende del territorio.

I grandi manifesti del bando, comparsi nei sette comuni che hanno aderito al progetto, hanno attirato l'attenzione di 60 donne che proprio attraverso la compilazione della domanda di partecipazione hanno cominciato, in maniera più o meno consapevole, a rendersi conto

di quel “ruolo mancato”, di quel bisogno di lavoro, per il quale non riuscivano a trovare una soluzione progettuale.

Gli operatori responsabili del progetto hanno incontrato tutte le 60 donne che avevano fatto domanda, con l’obiettivo di conoscere la loro storia e di selezionarle, individuando quelle più motivate non solo al lavoro, ma anche a mettersi in gioco per mettere a fuoco e dare un nome ai propri limiti e alle proprie risorse personali.

Le 20 donne selezionate sono state poi suddivise in due gruppi di orientamento, gestiti con metodologia psicodrammatica. Ad esse il percorso di gruppo è stato presentato senza fare diretto riferimento alla metodologia psicodrammatica, ma specificando solo l’utilizzo di un metodo che avrebbe coinvolto attivamente le partecipanti. I 10 incontri di orientamento propedeutici all’inserimento in tirocinio si sono svolti a cadenza settimanale da fine giugno a metà ottobre 2006, sempre nello stesso luogo e nello stesso orario (un’aula di una scuola superiore di Carmagnola, la mattina del martedì per un gruppo e del venerdì per l’altro, dalle ore 9.00 alle ore 12.30), mentre, su richiesta delle partecipanti, si sono svolti altri quattro incontri di supervisione a cadenza mensile durante il periodo di tirocinio, tra novembre 2006 e febbraio 2007. La conduttrice del gruppo è stata sempre affiancata da una co-conduttrice, che ha supportato soprattutto le donne straniere che manifestavano qualche difficoltà con la lingua italiana. L’aula, provvista solo di sedie mobili, è stata privata della maggior parte dei banchi, così da poter utilizzare tutto lo spazio disponibile.

In ciascun gruppo c’erano quindi 10 donne, tra i 20 e i 40 anni, che da un periodo lungo, anche di alcuni anni, erano disoccupate perché totalmente assorbite dalla cura della casa e dei figli. Una caratteristica che accomunava la maggior parte di esse era il vivere molto isolate, senza una rete di amicizie stabili, spesso senza aiuto. Alla domanda: “Chi, nell’ultimo anno, è entrato in casa tua, eccezion fatta per tuo marito ed i tuoi figli?”, molte donne, soprattutto straniere, hanno risposto: “Nessuno”.

Il gruppo ha quindi da subito rappresentato una risorsa fondamentale per la crescita di queste persone, proprio perché attraverso di esso è stato possibile riattivare la loro capacità di relazionarsi, confrontarsi e condividere.

I vari incontri hanno avuto come fondamentali focus di attenzione:

1. considerare il lavoro non solo dal punto di vista più strettamente professionale, ma anche dal punto di vista dell’impatto che può avere sull’equilibrio personale e familiare;
2. individuare strategie di cambiamento in ciascuno degli ambiti interessati.

L’approccio al lavoro non è stato considerato solo dal punto di vista delle competenze più strettamente legate alla sfera professionale; si è voluto lavorare con le donne considerando la loro capacità di gestire l’impegno lavorativo, con tutto quello che ciò significa dal punto di vista sia organizzativo che emotivo, in stretta connessione con le problematiche di tipo personale e familiare.

In sintesi, gli incontri hanno riguardato i seguenti temi:

1. *il significato del lavoro*: quale spazio possiamo o vogliamo dare al lavoro nella nostra vita;
2. *i momenti cruciali della vita professionale*: come abbiamo vissuto le nostre precedenti esperienze di lavoro ed i periodi di disoccupazione;
3. *le nostre capacità*: nell’ambito professionale, familiare e personale;

4. *i nostri limiti*: quali possono influire negativamente sul lavoro e quali possibilità di cambiamento ci si riconosce;
5. *i ruoli* che ciascuno ricopre nei vari ambiti della vita: quali sono e quali vorremmo realizzare in futuro;
6. *i cambiamenti portati dal lavoro*: quali aspettative, quali difficoltà si sono incontrate anche a livello personale e familiare;
7. *limiti e risorse allo specchio*: quali competenze trasversali e quali criticità il gruppo riconosce a ciascuno;
8. *cambiamenti possibili*: quali sarebbero realisticamente necessari per affrontare meglio le necessità di un lavoro.

In entrambi i gruppi, il lavoro è stato seguito con crescente coinvolgimento da parte delle partecipanti, che hanno affrontato ogni argomento con sempre maggior consapevolezza, tanto che molte hanno sottolineato quanto proprio lo sperimentarsi e lo scoprire aspetti nuovi di sé e la capacità di ipotizzare possibilità di cambiamento siano stati i fattori che più di altri hanno reso proficuo questo percorso.

“Progetto Rosaverde”: cosa si è potuto utilizzare della metodologia psicodrammatica

1. Il setting: il gruppo era omogeneo, si trovava sempre nello stesso luogo, allo stesso orario, era seguito dallo stesso psicodrammatista e dallo stesso co-conduttore.
2. La relazione: gli incontri erano il luogo dove ciascuna delle partecipanti entrava in relazione con le altre, scoprendo il proprio valore, le proprie criticità, la voglia di scommettere su se stessi, precisando e condividendo la propria storia, definendosi via via, percependosi come soggetto in cerca di lavoro capace di far fronte a questa grande sfida.
3. Il gruppo: circolarità, parità fra i membri e intersoggettività sono state le regole che hanno caratterizzato il gruppo. I due gruppi, che si sono venuti via via costituendo, si sono caratterizzati per una forza e una determinazione del tutto particolare e “femminile”: non è un caso che anche fuori dall’aula di formazione molte donne si sono incontrate, sostenute, aiutate nell’organizzazione dei figli e della casa e per gli spostamenti, consapevoli di poter insieme con minor difficoltà raggiungere l’obiettivo lavorativo di ciascuna.

Le funzioni psicologiche specificamente attivate dalla metodologia psicodrammatica hanno avuto un ruolo importante lungo tutto il percorso del lavoro psicodrammatico, in particolare le seguenti.

- *La funzione di specchio*, che si produce quando “...un individuo coglie aspetti di se stesso nelle immagini relative alla sua persona costruite dagli altri ed a lui rimandate.” (Boria, 2005, p. 99). Molte delle attività proposte hanno fatto leva su questa funzione, trasformando il gruppo composto inizialmente da donne che si ritrovano “ad occhi bassi” una vicina all’altra, a persone i cui occhi si incontrano e si osservano, fino a definirsi reciprocamente. L’attivazione della funzione di specchio all’interno dei due gruppi è stata fondamentale non solo per le persone rispecchiate, che riuscivano a cogliere parti di se stesse ancora in ombra; essa ha dato maggior consapevolezza e dignità anche a chi offriva lo specchio, soprattutto quando si è trattato di donne (in particolare le donne straniere) poco abituate a

vedere riconosciuto il valore del proprio pensare e del proprio sentire.

- *La funzione di doppio*, soprattutto quando viene esercitata “...non verso se stessi, ma nei confronti di un altro con cui (la persona) ha una comunicazione che suscita in lei speciali meccanismi empatici o identificatori.” (Boria, 2005, p. 98). È funzione particolarmente significativa perché ha permesso di dare parola a chi, per difficoltà linguistiche, culturali e per eventi traumatici non riusciva ad attivare l’auto-osservazione.

- *La funzione di inversione di ruolo*, “...la cui ricchezza scaturisce proprio dalla sua idoneità a far cogliere all’osservatore nuove verità, aggirando e superando in modo naturale blocchi emotivi e pregiudizi cognitivi anche cristallizzati.” (Boria 2005, p. 100). Durante le attività le donne hanno fatto inversione di ruolo con i propri figli, genitori, mariti, ex mariti, ex datori di lavoro, amici, per arricchire la percezione di se stesse, delle proprie capacità, delle possibili modalità di far fronte ai problemi.

A titolo esemplificativo, ripercorriamo tre attività che si sono basate rispettivamente sulle tre funzioni.

Funzione di specchio: limiti e risorse allo specchio

Tutte le partecipanti sono sedute in un grande cerchio. A ciascuna viene consegnato un foglio diviso in due tra “risorse” e “limiti”.

1. Dopo aver scritto il proprio nome sulla scheda, ogni soggetto identifica la propria principale risorsa ed il proprio principale limite. Il foglio viene piegato così da coprire quanto già scritto.
2. Ogni foglio viene passato alla vicina di sinistra, compilato e ulteriormente ripiegato, in modo che le scritte precedenti siano sempre coperte.
3. Quando ogni foglio è ritornato alla proprietaria, viene da lei letto individualmente.
4. Terminate le letture, si passa alla verbalizzazione finale.

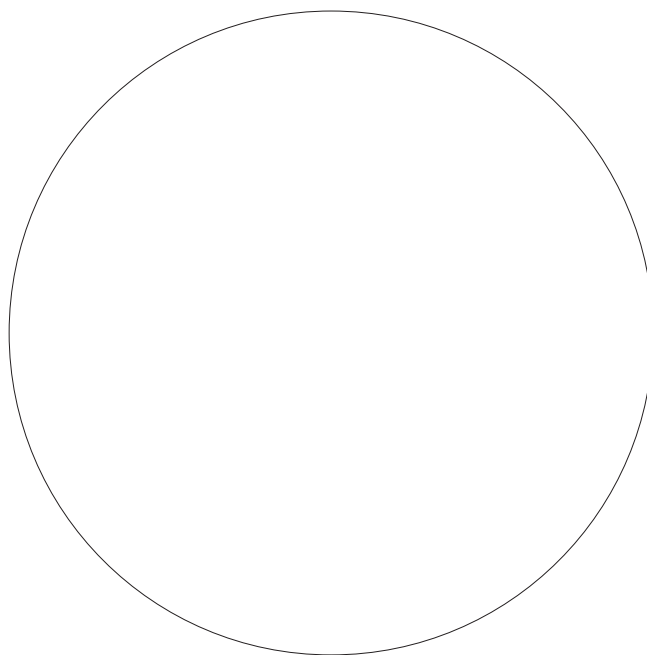
Funzione di doppio: i ruoli della mia vita

1. Ciascuno è invitato a pensare ai ruoli che ricopre nella sua vita (ruolo di figlio, genitore, amico, collega, vicina di casa...).
2. Individualmente ciascuno compila la scheda “La torta dei ruoli” (Fig. 1), assegnando a ciascun ruolo lo spazio che ritiene occupi nella sua vita.
3. Su un altro foglio ciascuno individua i ruoli del desiderio, definendo eventuali ruoli mancanti ma desiderati e ridistribuendo le percentuali degli altri ruoli secondo il proprio desiderio. Una volta terminata la “torta”, ciascuno inserisce nel fondo della scheda la data (mese e anno) entro cui spera di poterla realizzare.
4. A turno, ciascuno individua una compagna attraverso la quale possa, in inversione di ruolo, descrivere i suoi ruoli attuali e quelli del desiderio.
5. Alla fine il soggetto può correggere o aggiungere eventuali particolari.

Fig. 1 - La “torta dei ruoli”

Ruoli individuati

- | | |
|----------|----------|
| 1) _____ | 2) _____ |
| 3) _____ | 4) _____ |
| 5) _____ | 6) _____ |
| 7) _____ | 8) _____ |



Funzione di inversione di ruolo: le nostre capacità

1. Tre sedie vengono poste al centro. Il conduttore spiega che queste tre sedie rappresentano tre ambiti della nostra vita: quello familiare, quello professionale e quello personale, interessi, hobby, eccetera.
2. Ciascuno è invitato a turno a sedersi su una delle sedie e, assumendo il ruolo di un

testimone privilegiato di quell'ambito (ad esempio suo marito, il suo datore di lavoro, ecc.) descrive, parlando di sé in terza persona, che cosa sa fare in quell'ambito, quali capacità possiede, ecc.. Dopo una breve presentazione, dall'uditorio è possibile fare delle domande. Tutti devono fare almeno tre giri, occupando tutte 3 le sedie, oppure sedendosi più volte sulla stessa sedia.

3. Compilazione individuale della scheda: "Quali mie capacità mi possono essere utili nel lavoro?".

"Progetto Rosaverde": cosa non si è potuto utilizzare della metodologia psicodrammatica

Se pensiamo ad una sessione con un gruppo clinico di psicodramma, la prima attività che di norma viene proposta è il cosiddetto "aggiornamento del gruppo", nel quale ciascuno è chiamato a dire quello che più gli preme riguardo alla propria persona considerata in tutta la sua complessità, nel periodo di tempo che intercorre tra un gruppo e l'altro. In un gruppo come quello del progetto Rosaverde, così come in molti incontri a carattere formativo e non clinico, questo non è possibile, proprio perché ciò che accomuna i partecipanti non è semplicemente l'essere persone, ma persone con un determinato obiettivo, nel nostro caso la ricerca del lavoro. L'oggetto degli incontri non scaturisce da ciò che di volta in volta portano i presenti, ma viene predefinito dal conduttore e illustrato all'inizio di ogni incontro, anche se gestito con la necessaria flessibilità.

Il set non è stato quello di un teatro di psicodramma; ciò nonostante la pregnanza ed il valore degli incontri non è risultato sminuito, tenuto conto che il luogo era comunque familiare ed evocativo.

Rispetto ad un percorso di tipo clinico è stato dato maggior spazio ad attività che si basano sul tempo del gruppo piuttosto che sul lavoro col protagonista; anche se non sono mancate occasioni per lavorare con singoli micro-protagonisti, che hanno agevolato e approfondito in tutte le partecipanti la consapevolezza di alcuni nodi critici relativamente all'inserimento nel mondo del lavoro e al "terremoto" che spesso questo comporta a livello personale e familiare.

Se tuttavia è vero che in un gruppo di formazione come questo, le tematiche su cui lavorare sono vincolate da un accordo iniziale proposto dal conduttore in quanto ad obiettivi, tempi e metodologia, è tuttavia altrettanto vero che il tema dell'occupazione lavorativa è stato trattato considerando non solo le risorse professionali delle persone, ma, come si è precisato nei paragrafi precedenti, andando ad esplorare temi più personali, legati alla complessità della situazione esistenziale di ciascuno, così come avviene nella clinica.

Anche nella formazione, quindi, soprattutto quando essa tratta temi fondamentali come quello del lavoro, occorre avere un'attenzione particolare alla persona nella sua complessità; occorre, cioè, fare un'analisi puntuale, senza la quale il percorso risulterebbe "zoppo" e forse un po' sterile.

L'atto conclusivo del percorso

L'ultima attività del quattordicesimo ed ultimo incontro dei due gruppi - a sette mesi dal primo incontro, dopo due abbandoni e con 18 tirocinanti in procinto di terminare l'esperienza - è stata un'attività che ha voluto visivamente ed emotivamente far percepire la coesione e la forza del gruppo.

Ultima attività: La ragnatela

Tutte le partecipanti sono sedute in cerchio. Passandosi un nastro, ciascuna si rivolge ad una compagna dicendole, in un primo giro: "Di te mi ha colpito..." e nel secondo giro: "Ti auguro che...".

Un'attività molto semplice per la quale è stato usato il tipico nastro rosso e bianco che segnala "lavori in corso". Di questo ultimo incontro pensiamo che tutte le donne coinvolte, ed anche le conduttrici, ricordino l'intensità emotiva, la ricchezza di specchi, tanto che a forza di passarsi il nastro non avevano più spazio nelle mani per reggerlo.

Conclusioni

A distanza di qualche mese dalla chiusura dei lavori è stato organizzato un seminario conclusivo, al quale hanno partecipato anche molte delle donne coinvolte nel progetto, che con sguardo rapito ed intenso hanno ascoltato la descrizione degli incontri di gruppo ed hanno poi avuto lo spazio per raccontare le une le storie delle altre, storie che poi sono state raccolte in un piccolo libro.

Al termine del progetto 11 donne hanno avuto un contratto di lavoro presso l'azienda che le ha ospitate in tirocinio o presso aziende dello stesso settore. Una donna ha aperto un'attività commerciale presso la quale ancora oggi, a distanza di cinque anni, vengono inserite tirocinanti di altri progetti seguiti dal Comune di Carmagnola.

Nella nostra esperienza professionale di psicodrammatisti e formatori, la direzione dei due gruppi di orientamento del progetto Rosaverde rappresenta finora senza dubbio l'esperienza più completa e significativa in tema di formazione di adulti in reinserimento lavorativo con l'utilizzo della metodologia psicodrammatica. È stata infatti un'occasione ideale di sperimentazione dell'applicazione dello psicodramma ad un gruppo di orientamento professionale, tenuto conto del target delle partecipanti, della durata del percorso, delle varie fasi del progetto stesso, che hanno compreso oltre agli incontri di gruppo, anche una parte di orientamento individuale e l'inserimento in tirocinio presso le aziende. In particolare l'uso della metodologia psicodrammatica ha facilitato la rimotivazione delle persone in cerca di lavoro per scoprire parti di esse che erano in sonno. Infine sottolineiamo lo spazio dato alle emozioni; attenzione, questa, non frequente negli itinerari proposti per la ricerca di nuove occupazioni lavorative. ■

■ BIBLIOGRAFIA

- Abbagnano, N. (1979). *Storia della filosofia*. Torino: UTET.
- Augenti, A. (1984). “Orientamento e distretto scolastico”, in *Orientamento scolastico e professionale*, pp. 7-19. Milano.
- Boria, G. (1997). *Lo psicodramma classico*. Milano: Franco Angeli.
- Boria, G. (2005). *Psicoterapia e psicodramma*. Milano: Franco Angeli.
- Carrè, O. (1991). “Groupes et processus d’orientation”, in *L’orientation scolaire et professionnelle*, n. 2, pp. 185-201.
- Cravero, D. (2002). *Padri e madri insieme*. Bologna: Edizioni Dehoniane EDB.
- Dotti, L. (1998). *Forma e Azione*. Milano: Franco Angeli.
- Levin, K. (1935). *Teoria dinamica della personalità*. Firenze: Editrice Universitaria.
- Pombeni, M.L. (1978). “Orientamento scolastico e professionale: appunti per una riconsiderazione critica del concetto e della pratica”, in *Scuola e Professione*, n. 1, pp. 27-31. Bologna.
- Pombeni, M.L., D’Angelo M.G. (1994). *L’orientamento di gruppo*. Roma: Nuova Italia Scientifica.
- Rogers, C. (1976). *I gruppi d’incontro*. Roma: Astrolabio.
- Sarchielli, G. (1978). *La socializzazione al lavoro*. Bologna: Il Mulino.

■ GLI AUTORI

ANNA RUSCAZIO: psicodrammatista, progettista e formatrice in percorsi di orientamento e inserimento lavorativo presso la Cooperativa Sociale O.R.So. Torino, Direttore di A.I.Psi.M. Piemonte.

E-mail: anna.ruscazio@virgilio.it;

E-mail: ruscazio@cooperativaorso.it

MARCO GRECO: psicologo, psicoterapeuta, psicodrammatista. Responsabile della sede di Torino della scuola di specializzazione in psicoterapia “Studio di Psicodramma” di Milano, diretta dal dott. Giovanni Boria. Presidente dell’AIPsiM (Associazione Italiana Psicodrammatisti Moreniani) dal 2006 al 2012.

E-mail: marcomariagreco@katamail.com