



Vita di gruppo/2 apprendere a comunicare

Secondino Movilla - Giancarlo De Nicolò

Abbiamo iniziato a pubblicare (con il numero di novembre) una serie di fascicoli-supplemento sul tema della vita di gruppo. Ne sono in programma undici, e costituiranno una piacevole novità per tutto l'anno 1989.

Ci sembra così di venire incontro alle tante richieste di «concretezza e operatività» da parte degli animatori, e pensiamo che tali fascicoli possano diventare una specie di «vademecum» per chi comincia a lavorare nel campo dell'animazione con i ragazzi-adolescenti, e una specie di scuola teorico-pratica che sostituisce-affianca le scuole di animazione là dove non è possibile avviarle o frequentarle.

Preferiamo pubblicare tali fascicoli «dentro» la rivista piuttosto che separatamente o in forma staccabile, perché riteniamo che una base teorica e metodologica (quella offerta dalla rivista) sia assolutamente indispensabile: non intendiamo offrire ricette e strumentini pronto uso, senza invogliare l'animatore a darsi da fare per essere «creativo» nel suo ambiente e con il suo gruppo!

Tre sono le grandi tematiche in cui sono suddivisi gli undici fascicoli:

- gruppo... in marcia;*
- parliamo di noi;*
- i nostri problemi, le nostre speranze.*

Dentro la prima grande tematica, in novembre abbiamo affrontato i primi problemi della conoscenza reciproca e la comprensione del fenomeno del gruppo.

In questo secondo fascicolo il tema è quello della comunicazione interpersonale: quali sono i meccanismi della comunicazione all'interno del gruppo? come fare a migliorarla?

Sono offerti sia esercizi da applicare al gruppo stesso, sia alcuni elementi di riflessione ad uso dell'animatore.

APPRENDERE A COMUNICARE

2

Farsi conoscere è il primo passo della vita del gruppo. Ma dipende dal grado di sincerità tra le persone, dal clima comunicativo che si instaura, fare o meno gli altri passi.

All'inizio ci si mostra diffidenti, circospetti, come se nessuno si fidasse di rischiare, ma d'altra parte i membri del gruppo hanno gran cura della loro immagine: si preoccupano cioè di risultare graditi, di non iniziare con pregiudizi o barriere.

Per cui la disposizione alla comunicazione e al dialogo è solo il punto di partenza, l'importante viene dopo.

Ciò significa che la comunicazione non è qualcosa di dato, come un «gettone» di entrata: essa si realizza progressivamente.

Saper ascoltare gli altri è una virtù rara che si acquista con l'esercizio, farsi comprendere dagli altri richiede capacità di esprimersi e molta pazienza e abilità a realizzare un feedback costante.

A dialogare, insomma, si apprende dialogando, correggendo i propri difetti, iniziandosi alle leggi della comunicazione.

Da tutto ciò si comprende la necessità di allenarsi al dialogo. E anche i gruppi meglio preparati devono esercitarsi di continuo nell'interscambio colloquiale per raggiungere una comunicazione ogni volta sempre più autentica.

Tanto più i giovani di oggi, abituati a parlare su tre/quattro argomenti di moda, a utilizzare quelle poche espressioni di gergo, a non uscire dal cerchio disegnato dall'ultima canzone rock, per darsi chissà mai cosa.

La iniziazione al dialogo autentico, coinvolgente, personale, comunicativo, insomma, costituisce oggi uno dei principali compiti nei gruppi giovanili.

Per questo motivo si offrono qui alcune tecniche o esercizi di dialogo e di comunicazione, quasi una specie di allenamento.

Assieme all'iniziazione al dialogo, è importante conoscere anche le leggi più elementari della comunicazione.

Comprendere, ad esempio, la dinamica proposta dalla «finestra di Johari» è di grande utilità; saper interpretare i silenzi nel gruppo, il ricorso a domande al momento opportuno, avere coscienza dei livelli di comunicazione dentro i quali ci si muove o si collocano gli altri: sono tutti aiuti che permettono di destreggiarsi con scioltezza nella difficile arte del dialogo.

Gli orientamenti qui offerti possono essere un piccolo aiuto in questo senso; e speriamo che sciolgano non pochi dubbi personali e aprano un orizzonte che in genere teniamo chiuso a causa delle nostre difese, riserve e pregiudizi.

MESSAGGI DI ME, MESSAGGI DI TE

1

E S E R C I Z I

Quando ciò che si comunica agli altri non deve essere per forza di cose quello che si è nel più profondo di se stessi o le proprie convinzioni più intime, ma soltanto le proprie reazioni o impressioni di fronte agli «stimoli» che provengono dagli altri, ci si può utilmente servire dei «messaggi di me» invece dei «messaggi di te».

Cos'è un «messaggio di me»?

È un modo di esprimere le proprie reazioni in relazione a quello che l'altro fa; esso permette di far sapere all'altro, senza giudicarlo o censurarlo per niente, come ci si sente di fronte al suo comportamento.

Ad esempio: «Mi dispiace che non hai partecipato all'ultima riunione, perchè mi faceva piacere sapere cosa pensavi a riguardo di...».

E un «messaggio di te»?

Serve di preferenza a esprimere a qualcun altro quello che si trova di negativo in lui, e che si ritiene dovrebbe cambiare o modificare.

Ad esempio: «Tu sei un pigrone e uno che corre dietro alle gonne».

I «messaggi di me» riflettono le proprie reazioni, ciò che si sente; informano gli altri (gli interessati) dell'effetto che essi producono col loro comportamento...e si convertono in un invito simpatico a modificare il loro comportamento.

I «messaggi di te» tendono ordinariamente a dare la colpa agli altri: sono una specie di minaccia, e per questo non sortiscono normalmente alcuna efficacia.

L'esercizio

Nel riquadro che segue sono elencate, nella colonna di sinistra, alcune situazioni di vita del gruppo.

Scrivere nella colonna di centro un «messaggio di te» nei confronti di questa situazione, e nella colonna di destra un «messaggio di me».

Confrontare poi le proprie risposte con quelle degli altri, inizialmente in coppia, poi in gruppi di tre o quattro o, se il gruppo è troppo grande, in dialogo aperto con tutto il gruppo.

Se risulta difficile formulare «messaggi di me», si può utilizzare la seguente forma: «Mi dispiace... quando tu... perchè io...».

SITUAZIONI DI FRONTE ALLE QUALI SI REAGISCE	MESSAGGI DI TE	MESSAGGI DI ME
<p><i>1. Antonio arriva tardi alla riunione. Non è quasi mai puntuale.</i></p>		
<p><i>2. Cristina parla in tono molto vivace per far vedere che ha ragione. Vuole sempre dire l'ultima.</i></p>		
<p><i>3. Gianni apre appena bocca nelle riunioni. Ha paura di quello che possono pensare gli altri.</i></p>		
<p><i>4. Paolo e Anna stanno a discutere tra loro per dieci minuti, senza lasciare che gli altri intervengano.</i></p>		
<p><i>5. Sandro non si è preparato sul tema delle riunioni, e alla minima occasione interviene dicendo la prima cosa che gli passa per la testa.</i></p>		
<p><i>6. Isabella lancia un suggerimento all'inizio della riunione. Nessuno le fa caso. Dopo un'ora ci si accorge che non ha più aperto bocca.</i></p>		

DIALOGO DEMOLITORE O COSTRUTTIVO?

AGGRESSIONI PERICOLOSE

- *Ma dov'è la logica di tutto ciò che dici?*
- *Di questo argomento non ne capisci un cavolo!*
- *Ma non sai neanche cosa hai detto un minuto fa!*
- *Questa è una cosa che ogni persona intelligente deve sapere.*
- *Le tue idee su questo argomento sono poco chiare e false.*
- *Mi prendi per uno scemo?*
- *Stai stravolgendo, e lo fai sempre, il senso delle mie parole.*
- *Oggi come oggi non c'è più nessuno che osi sostenere ciò.*
- *Volente o nolente dovrai riconoscere che sono nel vero.*
- *Metti sempre i puntini sulle i. Con te non si può parlare.*
- *Non ti sforzi neanche di seguirmi nei ragionamenti.*
- *Quello che dici è roba vecchia, risale al medioevo.*
- *Ogni cinque minuti dici una cosa diversa.*
- *Non fai altro che ripeterti in continuazione.*
- *Con te non si può discutere.*

REAZIONI COSTRUTTIVE

- *Non ho capito bene l'ultima cosa che hai detto.*
- *Per piacere, spiegami come arrivi a questa conclusione.*
- *Però si potrebbe anche interpretare in un altro modo.*
- *Si danno casi in cui si potrebbe pensare il contrario...*
- *Vediamo in cosa siamo d'accordo e in che cosa non lo siamo ancora.*
- *Volendo riassumere il tuo punto di vista...*
- *Forse non mi sono spiegato bene. Volevo dire concretamente che...*
- *Credimi, voglio sapere veramente quello che pensi.*
- *Non voglio che tu la pensi come me, però ci sono alcuni punti su cui possiamo trovarci d'accordo.*
- *Non mi meraviglia che tutto ciò non ti appaia evidente a prima vista, ma vediamo le cose con più calma.*
- *Vediamo quello su cui siamo d'accordo, e procediamo da qui.*
- *Sono pienamente d'accordo con te su questi punti; vorrei però anche chiarire alcuni aspetti su...*

PERSONALMENTE

1. Sei cosciente del fatto che usi «aggressioni pericolose»? Quali con più frequenza? (Indicane 2 o 3)
2. Sono state usate nei tuoi confronti alcune di queste «aggressioni»? Quale effetto hanno prodotto su di te?
3. Ti hanno qualche volta ringraziato per il tuo modo «costruttivo» di parlare? Cosa hai provato allora?

NEL GRUPPO

1. Nel nostro gruppo sono più frequenti le «aggressioni costruttive»? Più o meno in che proporzione?
2. Anche se non è così facile cambiare il proprio carattere o il modo di esprimersi, si può suggerire qualcosa per eliminare le prime e abituarsi a usare le seconde?

GIOCO DEL «BERSAGLIO POSITIVO»

Il gioco del «bersaglio positivo» è una tecnica che aiuta a tener conto di e a sviluppare alcune delle principali abilità comunicative.

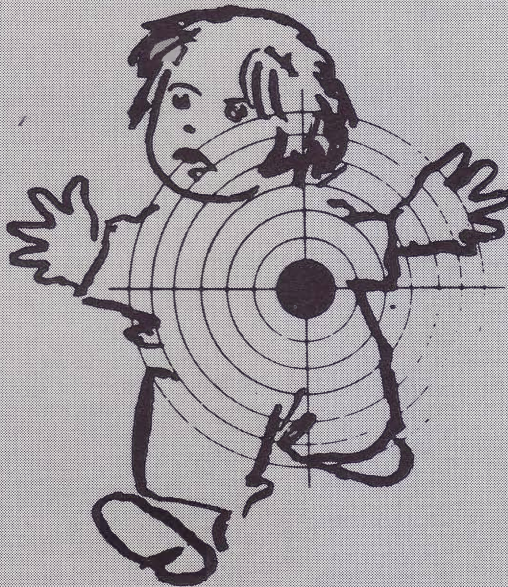
Attraverso questo gioco, si apprende a centrare l'attenzione nella persona che sta parlando, ad ascoltare tutto quello che dice senza interrompere né mostrando disaccordo, a rispettare il suo diritto a pensare diversamente, a sforzarsi di comprendere realmente quello che pensa e che sente.

Questa tecnica inoltre permette un passo avanti nella costruzione del concetto di sé, perché offre la possibilità di ricevere attenzione totale da parte degli altri e di sentire ciò che l'altro ha da dire.

Il procedimento è semplice: si invitano tre volontari del gruppo, che assumono (alternativamente) le seguenti funzioni: uno farà da bersaglio e gli altri due da interlocutori.

Incomincia la persona «bersaglio», esponendo un tema o un problema personale. I due interlocutori cercano, con il dialogo, di scoprire il più profondamente possibile i contenuti o le ragioni che lo spingono a pensare così.

Importante è che l'esercizio si possa sviluppare conformemente alle seguenti tre leggi.



1. Legge di concentrazione: la persona «bersaglio» sarà al centro assoluto di attenzione per cinque minuti. I due interlocutori non possono discutere, mostrare disaccordo, esprimere opinioni. Devono cercare di ricordare ogni idea e opinione espressa per quando toccherà a loro fare da «bersaglio».

2. Legge di scandaglio o di chiarificazione: i due interlocutori devono fare di tutto per «sondare» la persona «bersaglio» e scoprire il più possibile su ciò che pensa e perché. Questo, fondamentalmente facendo domande, che devono essere tali da permettere al «bersaglio» di chiarire le idee non solo per sé ma anche per gli interlocutori e il resto del gruppo. Non devono cercare di sapere di più di quello che il «bersaglio» vuole rivelare; e le domande devono essere formulate in modo che la persona si diriga non nella direzione intesa dagli interlocutori, ma in quella che la aiuti a chiarire i suoi pensieri. Se pensa che le domande sono troppo inquisitorie o che portano in una direzione che non desidera, deve dirlo. Questo spazio di dialogo dura circa otto minuti.

3. Legge di accettazione: i due interlocutori devono far capire che stanno facendo di tutto per comprendere meglio il punto di vista del «bersaglio». Non devono essere necessariamente d'accordo con quello che dice, però devono accettare il suo diritto a dirlo.

In caso che i loro pareri non siano gli stessi, devono mostrare egualmente una comprensione positiva, dicendo frasi come: «Capisco ciò che stai dicendo», o «Mi rendo conto che pensi così», o solo dicendo di sì con la testa e con un sorriso.

FRASI ASSASSINE



- *Non abbiamo mai fatto così.*
- *Questo proprio non va.*
- *L'abbiamo già provato tutti.*
- *Non siamo in grado di farlo.*
- *Se fosse possibile, l'avrebbero già fatto altri.*
- *È tutta teoria, una pura illusione.*
- *Questo va contro le regole.*
- *Antiquato!*
- *Avremo occasione di farlo in seguito.*
- *Non capisco le difficoltà che provi.*
- *Di proposte come queste ce ne sono un mucchio.*
- *Sappiamo che non può essere così.*
- *OK, di questo se ne occuperà un piccolo gruppo.*
- *Meglio, aspettare un momento più propizio.*
- *Non tocca a noi.*
- *Ci tieni troppo alle tue idee.*
- *Però si era stabilito diversamente.*
- *Sarà molto bello, ma non produce risultati pratici.*
- *Non c'è niente da fare.*
- *Questa cosa qui non dà che lavoro e preoccupazioni.*
- *Causerà un sacco di guai.*
- *Da qui non si va da nessuna parte.*
- *Non ci sono altre scelte: o questo o quello.*
- *Come sempre, si perde tempo.*
- *Che sciocchezza! Come se toccasse a noi cambiare il mondo.*
- *Sei solo un sognatore.*
- *Non fai che dire fesserie.*
- *Con gente come voi non si può combinare niente di buono.*
- *Qui sembra un funerale.*
- *Lasciaci vivere, nonno! (all'animatore)*

- FRASI ASSASSINE
- Ciascuno badi ai fatti propri.
 - Ci manca entusiasmo e creatività. Così non ne viene fuori niente.
 - Non ne vale la pena. Io mi ritiro.
 - Questo è troppo.
 - Ficca il naso negli affari tuoi.
 - Non c'è nessuno qui che capisca.
 - D'ora in poi non me ne frega più niente.
 - Non ci capiremo mai.
 - Non contate su di me, io non muoverò un dito.
 - Tutte chiacchiere; un mucchio di riunioni inutili.
 - Qui non si è tutti uguali; qualcuno è più uguale dell'altro.
 - E lasciami in pace!
 - Se lo dici tu!
 - Sono stufo, qui rompono tutti.
 - (Riferendosi a «chi comanda») Fanno sempre tutto quello che vogliono loro.
 - (Riferendosi al gruppo in generale) Pappi molli: qui non c'è sostanza

PISTE PER UN MUTAMENTO DI GIUDIZI IN UN PICCOLO O GRANDE GRUPPO

1. Indica la frase che ti «uccide» di più, e perché.
2. Cerca la frase che si usa di più nel gruppo e cercane la causa o le cause principali.
3. Segnala la frase che tu usi di più, e perché.
4. Aggiungi all'elenco altre «frasi assassine».
5. Scrivi frasi «che danno la vita».

ESERCIZIO DI ATTENTO ASCOLTO DELL'ALTRO

Principi per una buona comunicazione

1. Fissare l'attenzione su colui che parla. Normalmente non si ascolta, perchè si dà più peso a ciò che si dice che a ciò che si ascolta.

2. Guardare chi parla, mostrandogli così che lo si sta ascoltando. Guardare e assentire indica che si sta ascoltando, non che si è d'accordo. Lasciarlo terminare di parlare prima di mostrargli accordo, disaccordo, giudizio, o prima di dargli consigli e suggerimenti.

3. Non aver paura del silenzio. Non cercare di parlare alla prima pausa; al contrario, conviene indicare col silenzio che si è disposti a continuare ad ascoltare.

4. Rispondere ripartendo da quello che l'altro ha detto. Anche quando si vuole esprimere il proprio disaccordo, occorre sempre partire da ciò che l'altro ha affermato o cercava di dire... senza volergli far dire quello che torna comodo.

5. Riassumere ciò che si è sentito. Può non essere molto costruttivo, ma almeno lascia l'impressione che si è ascoltato e si è cercato di comprendere.

6. Rispondere ai sentimenti del messaggio. La «relazione» è più importante dei contenuti. Occorre dunque accoglierli con simpatia e comprensione, non con sorpresa o disapprovazione.

7. Segnalare le associazioni mentali. Ci sono delle frasi di legame nei dibattiti. Conviene segnalare la connessione delle idee o riassumere quello che si detto fino a un dato momento.

Esercizio

Si divide il gruppo in sottogruppi di tre: uno parla, l'altro ascolta e l'altro osserva. Coloro che parlano avranno la possibilità di scegliere i temi che riterranno più significativi personalmente: per esempio ciò che gli piace di loro, ciò che vorrebbero cambiare di sé, qualcosa che è loro successo e che è piaciuto o che non hanno sopportato, un problema personale o qualcosa di cui l'altro non è a conoscenza. Oppure offrono la loro opinione su qualche fatto o idea...

Quelli che parlano devono esprimere i loro sentimenti, idee o esperienze in relazione con il tema scelto. Quelli che ascoltano devono praticare i principi dell'ascolto attivo detti più sopra. Gli osservatori devono stare attenti perchè non si violino detti principi. Essi non partecipano al dialogo se non per indicare che quello che ascolta non osserva le norme. Gli osservatori devono fare di tutto perchè si svolga una corretta forma di ascolto.

Dopo cinque o sei minuti, si interrompe l'esercizio e si discute la forma in cui la conversazione è avvenuta: se quelli che hanno parlato hanno veramente esposto le loro idee, se quelli che ascoltavano ascoltavano davvero o interrompevano mostrando disaccordo, se gli osservatori hanno realizzato il loro compito di «custodi delle regole»...

Mantenendo le medesime terne, si cambiano i ruoli e si ripete il procedimento per altre due volte, perchè tutti possano esplicitare i tre ruoli dell'esercizio.

DALLA CHIUSURA ALL'APERTURA

La finalità di questo esercizio di espressione corporale è di rendere coscienti dei propri stati di chiusura, dentro il gruppo, e le istintive difficoltà all'apertura.

L'esercizio serve per favorire l'apertura nei confronti dei tentativi dell'altro.

L'esercizio si realizza in varie fasi:

- ci si divide a coppie, uno di fronte all'altro;
- la persona più alta delle due, a occhi chiusi e in silenzio, prende una posizione fisica il più chiusa possibile in se stessa, in rifiuto interiore e esterno a tutto...

«Sei cosciente di ciò che senti in questa posizione...».

Dopo un po' si chiederà all'altro di essere aiutato ad aprirsi, lentamente e dolcemente, come se si aprisse un fiore...;

- «ti invitano a uscire dal tuo chiuso. Mentre stai aprendoti, renditi conto di quello che stai sentendo...fino a che - molto lentamente - ti troverai in una posizione fisica di piena apertura al mondo e a gli altri».

Anche la persona che invita all'apertura sia cosciente di ciò che sta sperimentando, di ciò che sente mentre aiuta l'altro ad aprirsi;

- entrambi terminano in atteggiamento di grande apertura;
- poi si ripete l'esperienza, cambiando le parti;
- dialogo tra le coppie, per scambiarsi impressioni e sentimenti provati durante l'esperienza (5 minuti);
- dialogo tra tutti, sopra ciò che suggerisce l'esercizio a riguardo della vita, della coppia, del gruppo, della comunità, dell'interco municazione...



ATTEGGIAMENTI CHE FAVORISCONO IL DIALOGO

*** Ascolta senza interrompere.**

Solo colui che dirige la riunione o il responsabile di gruppo possono porre fine alla discussione o accorciare gli interventi di chi si dilunga troppo. Quando in una riunione ci si interrompe a vicenda, le idee non progrediscono e viene a mancare la dinamica del gruppo.

*** Ascolta con simpatia**

coloro che hanno opinioni diverse. Ascoltare i pareri degli altri è il modo migliore per arricchirsi di idee nuove, o di nuovi modi di vedere le cose. Così quando toccherà a te parlare, potrai intravedere meglio le soluzioni dei problemi.

*** Pensa prima di parlare.**

Le persone si giudicano sempre dalle loro parole; per questo non dovrai mai esprimerti con frasi fuori luogo o offensive: è l'unico modo per ottenere ciò che si vuole.

*** Parla solo quando hai delle cose interessanti da dire.**

Questo significa lasciar perdere le parole inutili. Un'altra cosa: essere brevi, anche se è molto difficile, è una cosa simpatica... e furba.

*** Non criticare se non con buoni motivi.**

Non bisogna mai dimenticare che una critica è il modo migliore per farsi dei nemici. La critica deve essere irreprensibile e mostrare delle soluzioni costruttive.

*** Prendersi le responsabilità dell'azione.**

Assistere alle riunioni è il meno. Ciò che conta è il lavoro che ci si impegna a eseguire dopo. Il tuo prestigio dipenderà e aumenterà nella misura in cui dopo le riunioni realizzi quello che si è deciso.

*** Sincerità.**

Devi sempre esprimere le tue idee, ciò che pensi, in tutta onestà. Non aspettare la fine per dire ciò che conviene fare o per criticare quello che si è detto nella riunione. Dopo la riunione non si cercano soluzioni diverse da quelle accordate.

LA FINESTRA DI JOHARY

Per analizzare la relazione tra la comunicazione interpersonale e la maturità della persona o del gruppo, esiste uno strumento di dinamica di gruppo che si chiama «la finestra di Johary».

«Finestra», in quanto attraverso di essa si illumina «l'intimo» di una persona; di «Johary», in quanto risulta dalla contrazione del nome dei suoi inventori, due psicologi americani, Joe Luft e Harry Ingham.

Area aperta: è l'unica definita, chiara, libera. Qui ci stanno le esperienze conosciute da noi stessi e da chi ci sta attorno. Questa area facilita una comunicazione libera e spontanea.

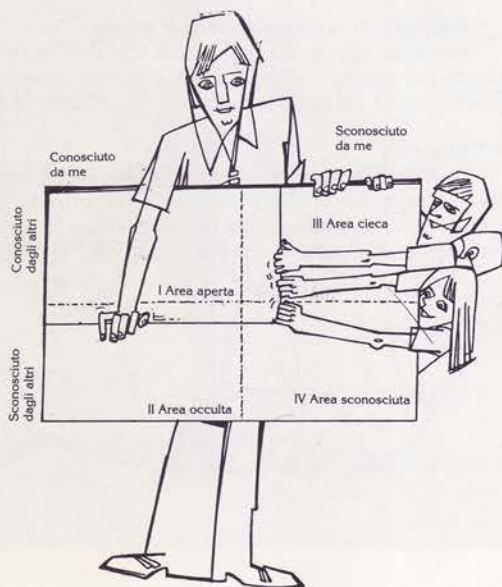
Area cieca: è la parte di noi sconosciuta a noi stessi, però manifesta agli altri. È ciò che i nostri amici sanno di noi, senza che però lo dicano. Gli altri hanno impressioni varie su di noi, però non si sentono di dirle; noi riceviamo da chi ci circonda soltanto consigli e suggerimenti accuratamente selezionati.

Area occulta: ciò che conosciamo di noi stessi e manteniamo occulto agli altri. Queste esperienze o sentimenti li teniamo per noi e non osiamo parlarne. Sono i nostri segreti.

Area sconosciuta: i fattori della nostra personalità di cui non siamo coscienti noi e nemmeno le persone con cui siamo in relazione. Sono le nostre motivazioni inconse.

La «finestra di Johary» si può applicare tanto a una persona in relazione col gruppo, come a un gruppo in relazione ad altri. Essa cerca di spiegare come dobbiamo trattare queste quattro aree della persona o del gruppo, per migliorare le nostre relazioni comunitarie e sociali, e per una migliore maturità personale o di gruppo, utilizzando la conoscenza che abbiamo di noi stessi e la conoscenza che gli altri hanno di noi e che alcune volte comunicano.

1. La maturità si raggiunge accrescendo l'area aperta o libera, il che equivale all'autoconoscenza e al farsi conoscere meglio dagli al-



tri, e diminuendo pertanto l'ampiezza e il contenuto delle altre aree.

2. In un gruppo che incomincia - o in una persona immatura - l'area aperta o libera è piccola. Sono più ampie quella cieca e segreta. Più ampia ancora quella sconosciuta. Questo fatto è la conseguenza della poca spontaneità e libertà nella comunicazione interpersonale o tra i distinti gruppi.

3. L'area cieca pone ostacoli alla sua riduzione, perchè «l'io» tende a ribellarsi in maniera conscia o inconscia coi meccanismi di difesa, e a rifiutare le cose poco gradite che gli altri scoprono in lui, e che non va d'accordo con «l'io ideale» che ognuno (persona o gruppo) possiede.

4. L'area segreta diminuisce nella misura in cui il mondo segreto dell'io si comunica agli altri. È un cammino lento.

5. L'area sconosciuta, almeno nei suoi aspetti non molto profondi, diminuisce attraverso una adeguata comunicazione di gruppo, poichè tutto il gruppo esercita una terapia che permette ai contenuti del subcosciente di passare al cosciente (area libera e segreta).

Riflessioni sulla finestra

1. Un cambio di grandezza di qualsiasi area determinerà un cambio nelle altre.

2. Più ridotta è l'area libera, minori sono la comunicazione e l'azione del gruppo; cioè minore è la sua maturità (si può vivere molto tranquillamente con un «io aperto» molto piccolo, però con grande povertà).

3. Più si apre l'area segreta - sempre che ciò avvenga volontariamente e prudentemente -, più si facilita la comunicazione del contenuto dell'area cieca e la sua accettazione da parte di se stessi (è più facile parlare di politica in generale che dire a quale partito si appartiene; è più facile parlare di amore che comunicarlo e esprimerlo. In generale, è più difficile comunicare i sentimenti del presente, del qui - ora e soprattutto quelli che hanno relazione con la persona che si ha davanti, che non i sentimenti profondi o «segreti» di maggior entità ma che appartengono al passato).

4. L'insicurezza o la paura, i sospetti e le diffidenze nei confronti degli altri membri del gruppo tendono a diminuire la lucidità della definizione di sé e la capacità di essere trasparenti. La sicurezza e la confidenza invece aumentano questa lucidità e trasparenza.

5. Forzare le persone a una specie di «denudamento psicologico» in riferimento alle loro aree segrete non sortisce nessun risultato efficace.

6. La prudenza e la benevolenza nei confronti dell'altro sono il segreto per l'apertura delle aree cieche e segrete.

7. Il gruppo, se funziona adeguatamente, aiuta efficacemente nel processo di maturazione comunicativa:

- offrendo la possibilità di comunicare il proprio «io segreto»;
- aiutando a recuperare il proprio «io cieco» e ad agire di conseguenza (l'incontro con l'altro mi permette di incontrarmi con me stesso. Il contenuto del mio «io cieco» non lo vedo perchè non lo voglio vedere: i meccanismi di difesa impediscono una perfetta visione di sé);
- facilitando la diminuzione dell'area sconosciuta;
- ampliando con ciò l'area della comunicazione libera.

LA COMUNICAZIONE INTERPERSONALE

Il rischio di ogni comunicazione

Le nostre comunicazioni si muovono comunemente nell'ambito che gli psicologici chiamano delle «relazioni secondarie»: di quel tipo cioè di relazioni che si danno tra «personaggi» (e non tra persone).

Il fatto è che tutti noi procuriamo di occultare il più possibile il nostro intimo mediante mille meccanismi di difesa, per impedire che gli altri possano addentrarvisi dentro, nel nostro mondo di valori, aspirazioni, sentimenti. Il motivo è che abbiamo paura dell'impegno che tale comunicazione può esigere.

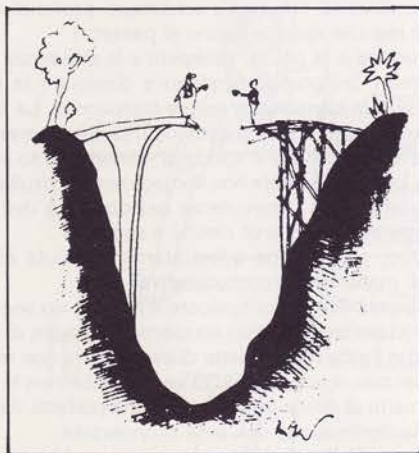
Livelli di comunicazione

Vi sono, per così dire, tre livelli nella comunicazione umana.

1. Livello neutro: da immagine sociale a immagine sociale. È quello che avviene unicamente a livello di ruoli e funzioni.

2. Livello esterno della personalità: quando ci si comunicano solo gli aspetti «esterni» della nostra vita, che non offrono nessun grosso rischio (ad esempio: il tempo, la politica, discussioni teoriche o scientifiche, ecc.). Battute scherzose servono in molte occasioni ad evitare la manifestazione di ciò che uno ha dentro e a fermarsi a un livello superficiale.

3. Livelli interiori: sono quelli che toccano la personalità di ciascuno e suppongono una certa qual manifestazione di ciò che ci si porta



- dentro. Possono andare da un minimo a un massimo di profondità:
- la periferia del nostro intimo, come ad esempio le esperienze di lavoro, gli interessi professionali, i gusti, gli hobbies, le relazioni familiari, le amicizie, ecc.;
 - il centro del nostro intimo, ossia propriamente il nostro mondo interiore: esso comprende essenzialmente i sentimenti e le emozioni (ciò che si sente degli altri e di sé), i valori (la gerarchia di intresse e di importanza circa il mondo e le persone), le esperienze vitali (la nostra storia intima coi suoi successi e «disastri», le speranze e desideri, i progetti su di noi stessi e il futuro), e gli atteggiamenti di vita (cioè quegli atteggiamenti di fondo che definiscono la personalità e spiegano il perchè di certe reazioni).

In definitiva, possono comunicarsi in profondità solo le persone che si sentono «definite» e che cercano nell'altro ciò che è di più personale e profondo in un desiderio di arricchimento e di donazione.

Presupposti generali per la comunicazione

La comunicazione profonda non avviene in un gruppo se non si cerca di evitare — o almeno di limitare — un certo numero di atteggiamenti che alterano la comunicazione stessa.

Secondo R. Meigniez essi sono essenzialmente tre.

1. I giudizi di valore (su di sé, sugli altri o sul gruppo) accettati come semplici percezioni. I giudizi di valore che un individuo sollecita al gruppo manifestano il suo desiderio di valorizzazione mediante un giudizio da parte dei suoi simili. Manifestano pertanto una mancanza di integrazione.

2. I giudizi di fatto «cosificanti» (su di sé, sugli altri o sul gruppo). Essi impediscono di assumere la realtà così com'è: sono etichette che alterano una giusta visione... anche se sottolineano qualche aspetto di verità.

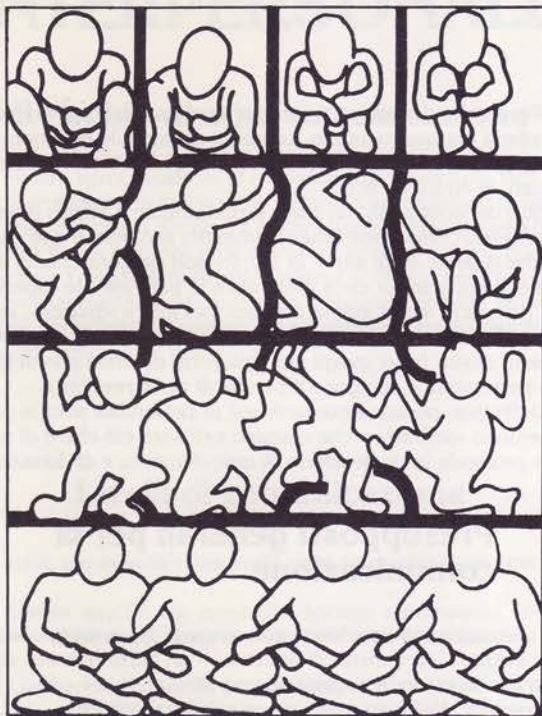
Tali giudizi, in un gruppo, rappresentano uno sforzo sfortunato di comunicare andando oltre i giudizi di valore. Attraverso tali giudizi «cosificanti» un individuo diventa un «caso» e finisce col diventare il «capro espiatorio» su cui vengono scaricate tutte le paure inesprese del gruppo... provocando alla fine sensi di colpa, la rottura della comunicazione, desiderio di fuga e semplificazione della realtà.

Un gruppo che fugge dalle situazioni non può entrare in comunicazione al suo interno. Tali giudizi «cosificanti» la vita e l'attività di un gruppo costituiscono un freno per la relazione affettiva e la profonda comunicazione, così come avviene per ogni mutamento psichico.

3. Considerare la relazione «io-altro» come il mettere in relazione accidentale due mondi chiusi.

Se il giudizio di valore e il giudizio di fatto cosificante significano la rottura della comunicazione, è perchè fanno di me lo spettatore dell'altro, o dell'altro lo spettatore di me (o di ciascuno lo spettatore di sé).

Invece, se desidero comunicare in profondità con te non è perchè ti contemplo o perchè tu mi contempli, ma perchè «l'io» ci contempla; non è perchè tu mi contempli o tu ti contempli, ma perchè «il tu» ci contempla.



E questi successivi «noi» non sono addizioni di «tu» e «io», ma diventano un intreccio esistenziale.

C'è da considerare poi la comunicazione non come una vicinanza accidentale «io—altro», in quanto dati separati, ma come una relazione esistenziale d'importanza vitale per entrambi.

Da «Il Profeta» di K. Gibran

*Datevi reciprocamente,
 ma non lasciatevi assorbire gli uni gli altri.
 Perché la mano della vita
 è l'unica che può contenere i vostri cuori.
 Rimanete uniti, ma non troppo attaccati.
 Perché le colonne del tempo
 si tengono in piedi unite, ma a distanza.
 Né la quercia né il cipresso
 crescono l'uno all'ombra dell'altro.*

MODALITA' DI DOMANDE

E LORO INCIDENZA SULLA RELAZIONE CON GLI ALTRI

Ci sono due forme principali di far domande, qualunque sia il tipo di domande che si considera (informativa, esplicativa, ecc.).

1. **Domande generali**, fatte globalmente al gruppo, senza intendere a nessun individuo in particolare.

2. **Domande dirette**, fatte a un individuo concreto.

Si può cominciare col fare una domanda al gruppo e poi, se nessuno la raccoglie, la si può rivolgere a qualcuno in particolare.

La domanda diretta ha anche altre applicazioni secondarie importanti.

Può usarsi, ad esempio:

- per attirare l'attenzione dei distratti;
- per incoraggiare i silenziosi;
- per troncane discussioni che esulano dal tema. Non occorre mettersi a gridare perchè queste discussioni smettano subito; basta rivolgere una domanda opportuna a uno qualunque di quelli che vi sono coinvolti;
- per «tenere a bada» chi è troppo loquace;
- per provocare opinioni favorevoli o contrarie;
- per «passare la palla» a qualcuno che si vuole far intervenire.

Se si usano troppo le domande dirette, ne risente la spontaneità del gruppo; per cui il gruppo, invece di intervenire liberamente, può mettersi nell'atteggiamento dell'aspettativa, come se fosse in grado solamente di rispondere alle domande. Per questo allora si devono alternare domande dirette con domande generali per mantenere tutto il gruppo in stato di partecipazione attiva.

Le applicazioni delle domande generali sono le seguenti:

- provocano immediatamente l'intervento volontario di due/tre partecipanti, disposti a esprimere le loro opinioni. Essi possono rivelare all'animatore pensieri o esperienze che ignorava possedesse. Scoprirà così immediatamente persone che possono contribuire validamente coi loro interventi. Ottenute queste due/tre opinioni con la domanda generale, l'animatore può chiedere direttamente a qualcuno dei presenti cosa ne pensa delle opinioni offerte;
- «passano la palla» a tutto il gruppo, rivolgendo a lui la domanda che finora magari interessava solo qualcuno;
- rendono conto di qualche mutamento generale di opinione che potrebbe essersi prodotto.

Nei momenti critici occorre evitare di «interrogare» singolarmente.

I SILENZI NEL GRUPPO

Capita sovente, principalmente agli inizi della vita di gruppo, che si creino silenzi che pesano sull'atmosfera della riunione. L'animatore non sa più che pesci prendere, non sa cosa deve fare per romperlo, visto che il silenzio crea un disturbo grosso per la vita del gruppo.

Occorre fare delle distinzioni.

Ci sono i silenzi «riflessivi» (dopo che un partecipante o lo stesso animatore ha parlato o ha posto una domanda importante, tutti, senza accordo previo, si mettono a riflettere), e in questo caso non bisogna interromperlo perchè ciò impedirebbe una riflessione più personale e maturante...

E ci sono i silenzi «pesanti» (il silenzio che cade dopo un intervento o per timidezza o per mancanza di idee chiare sul cosa rispondere e come continuare), e allora il silenzio è come una cappa incombente sul gruppo. In questo caso l'animatore deve parlare, domandare, liberare il gruppo dalla tensione.

Ecco perchè è importante interpretare bene i silenzi nel gruppo. All'inizio della vita di gruppo l'animatore deve intervenire, fare domande, rompere il silenzio. Quando però il gruppo ha avuto una certa evoluzione, l'animatore si lascia prendere dal panico, ma aspetta che sia il gruppo stesso a rompere il silenzio.

Bisogna ricordare che, all'occasione, i silenzi sono una possibilità di:

- permettere ai timidi di parlare. Alcuni hanno difficoltà a dire quello che desiderano perchè gli altri li precedono sempre a parlare. Non hanno tempo di prepararsi all'intervento;
- permettere di parlare a coloro che hanno reazioni più lente. Vi sono adolescenti che hanno bisogno di tempo prima di rispondere. Se il ritmo del dialogo o della discussione è troppo rapido, c'è pericolo che non possano intervenire al momento opportuno;
- permettere al gruppo di darsi un proprio ritmo. Se l'animatore ha l'abitudine di rompere sistematicamente i silenzi, questo è un sistema di guida che impedisce al gruppo di trovare il suo proprio ritmo. Ciò che esce dai silenzi del gruppo in genere è più veritiero.

6 ATTEGGIAMENTI PERSONALI E LORO INCIDENZA SULLA RELAZIONE CON GLI ALTRI

Analizziamo una serie di atteggiamenti che le persone di solito assumono in relazione al dialogo—comportamento verso gli altri.

Atteggiamento valutativo

Indica che il soggetto è portato a dare giudizi di valore sulle intenzioni degli altri. In questo caso egli prende come base o metro di giudizio il suo quadro di riferimenti su ciò che stima buono o cattivo, positivo o negativo, utile o inutile.

- Con questo atteggiamento si provocano nell'altro sensazioni di:
- disuguaglianza morale nei confronti di chi «giudica» (e quindi una specie di senso di dipendenza);
 - sentirsi giudicati dall'altro; e ciò provoca sia la disapprovazione moralizzante (che scatena a sua volta inibizione, senso di colpa e ribellione, dissimulazione, paura...) che l'approvazione o la ricerca di continue approvazioni a ciò che si fa.

Atteggiamento interpretativo

Indica che il soggetto è portato a spiegare ciò che l'altro ha detto, o il significato profondo (cause, motivi inconfessati, ragioni nascoste) del suo modo di agire.

Si può fare in due modi:

- prendendo di quello che l'altro ha detto solo alcuni aspetti a detrimento di altri;
- offrendo un'interpretazione soggettiva a ciò che l'altro ha detto.

In entrambi i casi il soggetto proietta il proprio modo di comprendere sull'altro, e con ciò provoca una distorsione nell'intenzione di chi ha parlato.

Nascono così nell'altro sentimenti di incomprensione, di «estraneità», visto che non si sente esattamente compreso dalle risposte che sono date. Generalmente allora, soprattutto all'inizio, tale risposta provoca una reazione («non è esattamente questo quello che volevo dire...»); però se si continua a «interpretare» dal di fuori ciò che uno dice, si finisce col causare disinteresse agli altri interventi (magari manifestando un accordo a fior di labbra per compiacere, o con risposte a casaccio), irritazione che diventa via via visibile, o un blocco totale.

Atteggiamento tranquillizzatore

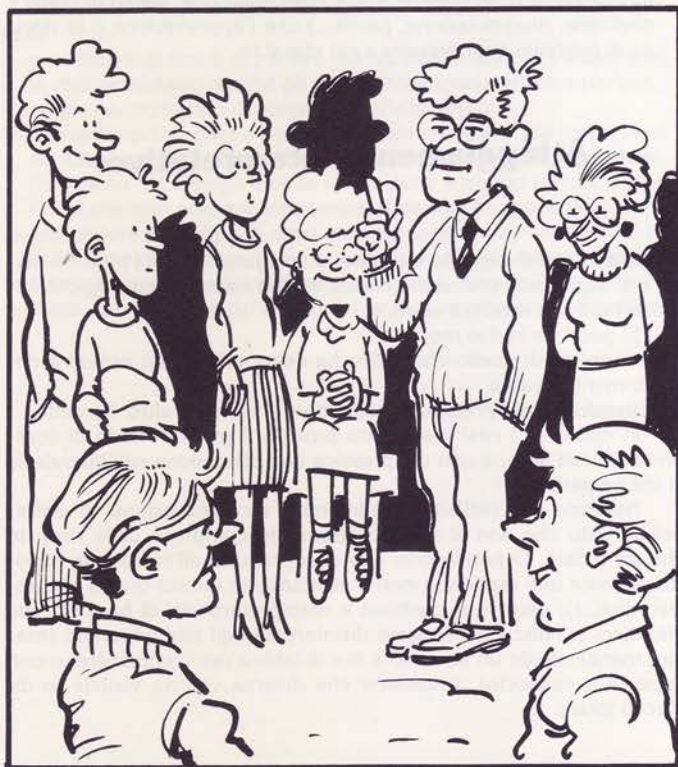
Indica nel soggetto una tendenza a tranquillizzare l'altro che sta in difficoltà, così da sostenerlo e fargli evitare le reazioni estreme.

Pertanto si tende a:

- mostrare il proprio interesse all'altro indicando che lo si comprende;
- minimizzare la difficoltà, semplificando la situazione, che si presenta così come meno traumatizzante;
- proporre una riflessione comune, come un'intesa di fondo reciproca.

Questo atteggiamento provoca nell'altro:

- il desiderio di conservare questa amicizia ben accogliente, il che porta a un atteggiamento di dipendenza (desiderio di essere guidato, sottomissione, attesa di idee);
- l'atteggiamento di chi aspetta nella conversazione che l'iniziativa la prenda l'altro;
- il rifiuto ostile a essere considerato incompreso o trattato paternalisticamente (reazione di contro-dipendenza).



Atteggiamento investigativo

Indica nel soggetto la tendenza a esplorare i fatti, a voler sapere più di quello che l'altro dice, a ottenere un'informazione complementare che si crede indispensabile per capire colui che comunica.

Facendo così si mostra:

- che si ha il dubbio o il sospetto che l'altro abbia esposto in maniera significativa quello che pensa, o che dovrebbe pensarci meglio;
- che si orienta l'indagine selezionando quegli aspetti che paiono più importanti;
- che si prende l'iniziativa nel dialogo.

Questo atteggiamento provoca nell'altro:

- a volte dipendenza: l'altro si vede orientato verso aspetti «attesi» dagli altri. E così egli smette di dire ciò che pensa, per limitarsi a rispondere a ciò che gli viene chiesto;
- altre volte ostilità di fronte a ciò che considera curiosità inquisitoria o giudizio implicito di ciò che non ha detto, e che viene ritenuto importante per tutti. Le reazioni possono essere di chiusura o inibizione.

Atteggiamento direttivo

Indica nel soggetto la tendenza a comandare o suggerire all'altro ciò che deve o conviene che faccia per uscire dal problema.

Si può così:

- proporre un buon metodo di risoluzione al problema;
- dare un consiglio o un ordine ritenuto risolutivo;
- indirizzare a chi possa aiutare.

Questo consiglio o ordine generalmente risultano essere una soluzione imposta dal di fuori, non dovuta a iniziativa personale e responsabile del soggetto. È, in generale, la soluzione che si sarebbe presa venendosi a trovare nella medesima situazione che ora sta sperimentando l'altro. Però la situazione difficilmente può essere uguale. E, pertanto, difficilmente sarà di utilità. Se la si adotta, sarà una specie di obbligazione morale.

Questo atteggiamento provoca nell'altro:

- l'impressione che deve seguire questo consiglio o ordine, anche quando non lo ritenga adatto al caso. Si produrrà pertanto una situazione di dipendenza (desiderio di conservare la protezione di chi ha trovato la soluzione), la possibilità di ricorrere nuovamente a lui, così come a renderlo responsabile se la soluzione non funziona;
- l'impressione di non essere compreso, rifiutato. Ciò può portare a una rottura con l'altro o all'insoddisfazione.

Atteggiamento dell'animazione

Indica nel soggetto la tendenza a comprendere l'altro, a considerarlo importante, a centrarsi su di lui.

Tale atteggiamento può essere:

- dilucidatorio, quando con le risposte si vuole mostrare all'altro che ci si interessa a lui, che lo si comprende, che lo si accoglie incondizionatamente e con rispetto;
- cooperativo, quando vuol portare aiuto all'altro, però lasciando a lui la responsabilità ultima. Non decide senza il consenso dell'altro. È convinto che nel gruppo esistono tante possibilità di aiuto e di risposte, più di quante possa trovarne lui stesso. Offre le sue soluzioni, i suoi pareri accettandone la discussione.

Gli effetti di questo atteggiamento nell'altro sono che:

- l'altro si sente compreso, e acquista così una certa sicurezza;
- e si sente responsabilizzato.

Entrambe le cose facilitano la comunicazione e una progressiva autonomia.





Atteggiamento disertore

Indica nel soggetto una tendenza ad abbandonare l'altro alla propria sorte, a disinteressarsi del caso, sia perchè non si vede il modo di intervenire, o per paura, insicurezza, comodità, indifferenza.

Il modo di comportarsi in tali circostanze è vario e può essere:

- lasciare che l'altro se la sbrighi, accettando la sua soluzione del problema, anche se sa che non ha ragione;
- differire il problema e le possibili soluzioni a altre occasioni;
- tirarsi indietro se si vede aggredito, anche se sa di aver ragione;
- disinteressarsi per pigrizia o egoismo.

Le conseguenze sono:

- si rompe la comunicazione con l'altro e viene meno la possibilità di una comprensione empatica;
- aumenta l'ansietà nell'altro, visto che lo si abbandona alla sua sorte, o si provoca ostilità;
- può, in certi casi, favorire la creatività.

BISOGNI INTERPERSONALI

(nello schema di W.C.Schultz)

BISOGNI GRADI	APPARTENENZA	CONTROLLO	AFFETTO
I meno socializzati	Dipendenza	Servili	Iperpersonali
Gli intermedi	Controdipendenza	Autocratici	Ipopersonali
I più socializzati	Interdipendenza	Democratici	Interpersonali

