

In margine al problema del GG (grande gruppo)

A- Problema dimensioni

1. Essenziale è definire e circoscrivere le dimensioni del GG. Sembra inconcludente chiamare GG ogni aggregazione umana di dimensioni superiori a quelle canoniche del piccolo gruppo (12 unità).

- 1.1. Organizzazione, istituzione, comunità, società, sciame, orda, folla, mandria, stormo, banco indicano aggregazioni ma non possono definirsi GG
- 1.2. Il GG è un'aggregazione di oltre 12 unità in cui è possibile creare apprendimento, cioè cambiamenti emozionali e comportamentali
- 1.3. il numero-tetto del GG dipende dal tipo di apprendimento desiderato

2. Essenziale è definire a quale tipo di apprendimento-cambiamento puntiamo, e quale tecnica è più efficace per raggiungerli:

- 2.1. consapevolezza e ri-modulazione del comportamento, e delle parti interne di ciascun membro (T-group, riequilibrio quasi-stazionario fra l'Ordine del Giorno e l'Ordine della Notte)
- 2.2. ampliamento delle skills operative e appartenenza (Team building-GdL, integrazione della comunicazione, delle competenze, dei ruoli)
- 2.3. rispecchiamento e universalità (Gruppi di auto-aiuto-GAA, modifica del comportamento mediante empatia e cooperazione)

3. Per l'obiettivo 2.1. la dimensione aurea è 12 ([Vedi Psicoma](#)). Per l'obiettivo 2.2. la dimensione aurea può restringersi, in quanto il GdL privilegia il compito. Per l'obiettivo 2.3. la dimensione aurea può estendersi, in quanto nei GAA è privilegiata la relazione interpersonale.

B. Fattore centrale del cambiamento

Esiste un largo consenso circa la centralità dello shock emozionale come origine di ogni apprendimento-cambiamento. La "fusione" relazionale richiede una elevata temperatura emotiva. **La domanda cruciale è: quanto grande può essere un gruppo perchè possa essere portato alla temperatura emozionale necessaria all'obiettivo dell'apprendimento-cambiamento?**

Nel piccolo gruppo tre fattori (il silenzio, il ruolo non pedagogico dello staff, la contrazione dello spazio e del tempo) si sono mostrati sufficienti a creare la temperatura emotiva necessario all'avvio delle dinamiche. Anche se, in tempi recenti, i livelli generali di anestesia psicologica sono talic da diminuire l'efficacia di questi tre fattori.

Va ricordato che oggi, la scena produttiva è dominata da imprese e organizzazioni di piccole o medie dimensioni (agenzie web, gruppi di progetto, cooperative, start-up giovanili, ecc.)

In un'aggregazione di 30-100-200 membri quali strumenti è possibile usare con efficacia per raggiungere uno o più degli obiettivi di apprendimento-cambiamento (2.1, 2.2, 2.3)?

C. Un po' di storia degli strumenti

Negli anni Settanta si narrava di un americano "**Frustration Group**": una variante del T-Group basata su esercizi frustranti proposti dallo staff (caccia ai lupi senza fucile, fine del riscaldamento nella baita di montagna, fuga del cuoco, ecc.).

Sempre in quegli anni, **Lapassade** organizzò un seminario con una trentina di partecipanti, residenziale e totalmente destrutturato (all'arrivo si doveva decidere quale quota pagare, chi cucinava, in quali stanze dormire, ecc.). Il sottoscritto sperimentò qualcosa, con questionari ed acquari, in un grande gruppo di insegnanti (oltre 100p) al Passo della mendola, per La Scuola Editrice.

Verso la fine di quel decennio in uno dei Laboratori IRIPS di Monselice, proponemmo la drammatizzazione di una "**piccola città**" a circa 40 persone.

Agli inizi degli anni Ottanta, in un workshop europeo AIATEL di Milano, proponemmo la drammatizzazione di un "mercato" a circa 80 partecipanti. nello stesso decennio ARIPS sperimentava grandi gruppi (fino a 30p) nelle comunità terapeutiche per tossicodipendenti e Genova, Milano, Verona.

Negli anni Novanta gruppi teatrali torinesi sperimentarono esperienze psicodrammatiche di grandi gruppi: "detenuti e carcerieri" (in un carcere simulato) e "disabili e assistenti" (coi disabili ammanettati alle carrozzine).

Dagli anni Novanta in poi ARIPS ha realizzato seminari, **esclusivamente per grandi gruppi** di Telefono Amico (44p), ASL Cremona (30p), Consorzio Coop.Sociali Aosta (22p) ; oltre a 30 **Laboratori di Simulazione, due dei quali online**, nei quali le plenarie di GG erano spesso preponderanti (Comune di Massa100p). Inoltre, abbiamo sperimentato interventi in grandi comunità territoriali con migliaia di utenti giovani (Forlì, Verona, Lodi).

D. Ipotesi e proposte

La prima ipotesi da verificare è quella basata sulla [Teoria dello Psicoma](#), per la quale l'obiettivo di apprendimento 2.1. (consapevolezza e ri-modulazione del comportamento, e delle parti interne di ciascun membro) **è impossibile in gruppi con un numero superiore a 12.**

Per verificare questa ipotesi dovremmo fare un seminario destrutturato con 30-40 partecipanti, che inizia nel totale silenzio, con un ruolo non pedagogico dello staff, e la contrazione dello spazio e del tempo....**e vedere cosa succede.** La mia ipotesi è che, dopo un grande caos simil-psicotico si arrivi ad una leadership di un piccolo gruppo (élite), con i restanti partecipanti nel ruolo di seguaci. **Il piccolo gruppo dominante (oligarchia) è la costante della Storia, mentre democrazia e totalitarismo sono l'eccezione.**

Più realistici sembrano essere gli obiettivi 2.2. (ampliamento delle skills operative e appartenenza) e 2.3. (rispecchiamento e universalità). Per arrivare alla giusta temperatura emozionale, necessaria al cambiamento e al raggiungimento di questi obiettivi dobbiamo forse utilizzare strumenti più potenti di quelli minimi usati per l'obiettivo 2.1. Questo perchè l'aumento del numero di partecipanti aumenta i costi e contrae inevitabilmente il tempo disponibile. **Più energia per più persone e in meno tempo.** Fra questi strumenti più potenti proponiamo:

- D.1. frequente scomposizione e ricomposizione del grande gruppo
- D.2. frequente uso dell'Acquario (strumento di spettacolo e rispecchiamento)
- D.3. largo uso di telecamere (per il feed-back e l'auto-controllo in tempo reale)
- D.4. teatro, psicodramma, role-playng e simulazioni (per un distacco che favorisce l'immersione emotiva)
- D.5. coreografie di gruppo e cori (per l'espressione corporea)
- D.6. murali collettivi di 20-30 metri (per l'espressione grafica)

Tutto questo va applicato alle esperienze online, che sembrano essere quelle che domineranno il futuro, anche post-Covid.