

## capitolo 2

### Sviluppo relazionale nella Terapia di Gruppo Gestalt

*Questo capitolo è stato scritto nella voce di Peter & Daisy.*

In questo capitolo presentiamo alcuni dei temi, pensieri e metodi che sono emersi nella nostra ricerca di un modello di Terapia di Gruppo Gestalt (da qui in poi TGG) che promuove lo sviluppo relazionale. Definiamo *sviluppo relazionale* la crescente capacità di vivere creativamente e con empowerment il collegamento tra sé stesso e l'altro. Il nostro approccio nello sviluppo della TGG relazionale comporta la promozione della crescita di ciascun membro del gruppo, e del gruppo come un ambiente gradualmente più umano e facilitante. Il nostro modello si è evoluto intessendo tre temi: i primi due sono discussioni sullo sviluppo dei singoli membri del gruppo; il terzo riguarda il lavoro con il gruppo come un tutto. Questi tre fili sono:

- Una visione della crescita nella Gestalt delle origini; questa pone l'accento su consapevolezza, autenticità, agenzia, confini sani, la sperimentazione, l'auto-sostegno e scelta. Ci riferiamo a questa tema come l'aspetto di *auto-attivazione* dello sviluppo relazionale (Perls, 1973; Resnick, 1978; Simkin, 1998).
- Una visione contemporanea e relazionale della crescita, che pone l'accento su empatia, connessione, dialogo e la sensibilità per le vulnerabilità che accompagnano

l'essere in relazione con altri. Si farà riferimento a questo tema come l'aspetto *intimamente connesso* dello sviluppo relazionale (Jacobs & Hycner, 1995; Staemmler, 2009; Wheeler, 2000; Yontef, 1993).

- Una visione di campo dello sviluppo del gruppo, che integra la descrizione del processo e delle dinamiche di gruppo. Da questo punto di vista, il gruppo è visto come un ambiente facilitante per la crescita e lo sviluppo di ogni membro del gruppo. Si farà riferimento a questo tema come l'aspetto del *gruppo-come-un-tutto*. (Aylward, 1996; Fairfield, 2009; Feder, 2013; Kepner, 1980).

Intrecciando questi temi sono sorti per noi nuovi modi di pensare la TGG. Questi modi di pensare sono il risultato della nostra precedente formazione ed esperienza, ma non possono essere fatti risalire con linearità a ciò che abbiamo appreso in precedenza: il nuovo modello è frutto di processi emergenti che sono stati forgiati nel crogiolo di apprendimenti avvenuti lungo molti anni nella conduzione, nello studio, e nella partecipazione a gruppi gestalt e psicodinamici. Lo scopo di questo capitolo è di articolare questo nuovo modo gestaltico di pensare, intervenire e lavorare in gruppo. Il tema conduttore di tutte le meditazioni, riflessioni e case studies presentati in questo capitolo è presto detto: il gruppo gestalt può essere felicemente affrontato come il microcosmo dell'universo relazionale del partecipante; lavorare con il processo di gruppo offre abbondanti opportunità per la la crescita e lo sviluppo della capacità relazionali di ciascun membro.

## **Il nostro viaggio con i gruppi Gestalt: il nostro background**

Siamo stati co-leader di gruppi di terapia, crescita e formazione gestalt per oltre venti anni. Per i primi dieci anni, abbiamo praticato la GT nella modalità che ci era stato insegnato dai nostri formatori, lavorando principalmente all'interno di un modello che si concentra su pezzi di lavoro individuale all'interno del gruppo. Abbiamo appreso molto da questa modalità di lavoro, e tutt'ora lavoriamo spesso con singoli individui nel gruppo. Nel corso del tempo abbiamo cominciato però a notare problemi, dilemmi e complicazioni che si sviluppavano nello sfondo dell'esperienza di gruppo: sentivamo come certe questioni non erano sufficientemente sviluppate nel lavoro dell'intero gruppo. C'erano conflitti o rotture che si verificano all'interno dei nostri gruppi, alcuni membri del gruppo si sentivano esclusi, altri si sentivano male o danneggiati dalla esperienza di gruppo, c'era sessualità inespressa e competizione. Inoltre, ci sono state molte emozioni negative che *noi* ci siamo portati via dall'esperienza di gruppo, il materiale inespresso aveva un effetto su di noi oltre che sul gruppo.

La lettura del lavoro di Bud Feder e la raccolta di Ruth Ronall, *Beyond the Hot Seat: Gestalt Approaches to Group* (1980), ci ha offerto nuovi modi di pensare i gruppi di Gestalt e ci ha fornito modelli per comprendere i processi e lo sviluppo del gruppo. Siamo in risonanza con l'affermazione di Feder e Ronall:

*il gruppo come-un-tutto è di più e diverso dalla somma delle sue parti, è una forza potente nel bene e nel male. Se riconosciute e sapientemente utilizzate dal leader, le forze insite nel gruppo diventano agenti per la crescita e la guarigione; se ignorati, fraintesi o usati impropriamente, queste forze possono impedire o ostacolare il movimento di crescita, il loro effetti possono essere tossici. (P. XII)*

*Oltre la sedia bollente* ci ha convinto che avevamo bisogno di nuova formazione. Il nuovo approccio, più interattivo, di lavorare con gruppi aveva suscitato il nostro interesse, ma ci mancavano le competenze necessarie per lavorare in un modo altamente interattivo, orientato al processo. Pensammo che i fondamenti della Gestalt -come ad esempio la teoria paradossale del cambiamento, l'impegno per il dialogo, la promozione della consapevolezza, e la teoria del campo- erano completamente applicabile in un contesto di lavoro del gruppo-come-un-tutto.

Un evento terribile ha fornito ulteriori motivazioni per la nostra ricerca di nuove competenze nel condurre gruppi gestalt. Un amato formatore della gestalt, un uomo che era stato un importante insegnante del modello hot-seat per me è che era stato stato il mio terapeuta (Peter) per anni, si era suicidato una notte dopo un gruppo di formazione in terapia della Gestalt. Questo evento tragico e traumatico ha sottolineato per noi l'importanza di perseguire ulteriormente la comprensione delle forze potenti all'opera in terapia della Gestalt, forze che hanno impatto allo stesso modo su conduttori e partecipanti.

Questa ricerca ci ha portato al Washington DC School of Psychiatry's National Group Psychotherapy Institute. Alla Scuola di Washington abbiamo imparato a comprendere meglio i gruppi come sistemi e pensare più a fondo il ruolo del leader nella promozione dello sviluppo individuale e di gruppo. Abbiamo imparato come e perché lavorare con il gruppo-come-un-tutto, visto i ruoli stereotipati che si possono formare nel gruppo e dare vita ad agiti nocivi, imparato ad affrontare temi che lavorano potentemente sullo sfondo del gruppo, come la competizione e la sessualità, e assimilato nuovi modi per comprendere le dinamiche di gruppo.

Siamo stati leader e membri di gruppi gestalt per molti anni ora. Questo capitolo è una riflessione sui modelli che abbiamo sviluppato in questo cammino di apprendimento e di pratica; riflette modi di pensare la TGG che animano il nostro lavoro attuale.

### **Un approccio relazionale al Sé nella Terapia di Gruppo Gestalt**

Come abbiamo visto nel capitolo precedente, la terapia della Gestalt propone che il self può essere concettualizzato come il processo attivo di vivere al confine di contatto in cui l'individuo incontra l'ambiente. Il *self* che emerge al confine di contatto, cambia, è sempre in via di sviluppo e in processo. Il *sé* della Gestalt sottolinea la fluidità e l'emergenza dei processi piuttosto che certezze cementificate. Quando si parla di ambiente, ci si riferisce ad altre persone, ambienti fisici, naturali e sociali all'interno dei quali noi esistiamo come individui. L'ambiente, inoltre, è sempre fluido, in evoluzione dinamica.

Perls, Hefferline, e Goodman (1951) si riferiscono al *sé* come “il sistema di contatti in ogni momento... il *sé* è il confine di contatto in azione” (p. 235). Si dice talvolta nella terapia gestalt che il “*sé* è un verbo.” Questo approccio attivo e orientato al processo del *sé* è utile nella terapia di gruppo. Nella TGG, dove il contatto è una strada a doppio senso, il processo di gruppo fornisce molte opportunità di lavorare con la persona che inizia un contatto e con l'altro, presente nel gruppo, che riceve il contatto e, a sua volta, ha la propria esperienza personale di contatto. Quando il processo di contatto si verifica all'interno di un gruppo-contenitore che valorizza

consapevolezza, crescita, empatia e onestà, quindi le condizioni sono mature per un ricco percorso di crescita emotiva relazionale. Questa crescita emotiva è infusa con una crescente capacità di rimanere in contatto con tutte le cose umane in sé e nell'altro. Ci riferiamo a questa crescita emotiva, coltivata nell'interattiva connettività del gruppo Gestalt, come *sviluppo relazionale*.

### **Due aspetti relazionali per lo sviluppo: l'aspetto auto-attivante e l'aspetto intimamente connesso**

Abbiamo identificato due trame distinte che si intrecciano per creare l'arazzo dello sviluppo relazionale: l'aspetto di auto-attivazione e l'aspetto intimamente connesso. Vediamoli uno alla volta.

La trama persiana classica nella terapia gestalt, a cui si farà riferimento a come *l'aspetto autoattivante*, persegue la sensibilità di un sé, che emerge al confine di contatto con sufficiente aggressività e senso di *agency* contatto per destrutturare gli introietti, per trovare e affermare la propria voce, e per forgiare una vita piena, autentica, e ben vissuta. Una metafora importante in questa modalità è l'atto di masticazione diverso dall'atto di ingoiare il nostro cibo.

Psicologicamente "masticando" de-strutturiamo i "devo" che abbiamo introiettato e impariamo a vivere con autenticità e capacità di scelta. Ad esempio, una trama fondamentale della visione persiana è l'accettazione dell'attrazione per lo stesso sesso e il rifiuto della patologizzazione di bisogni e desideri omosessuali. L'aspetto autoattivante cerca l'autenticità, la non conformità alle norme sociali, familiari, o ai classici pregiudizi freudiani. L'estetica dell'aspetto autoattivante si riflette nella forza, nella chiarezza e nell'autenticità.

Il tema che sviluppiamo parallelamente nella terapia della Gestalt si concentra sulla empatia e le buone qualità interpersonali che portiamo al confine di contatto: vulnerabilità, reciprocità e l'apertura. Ci riferiamo a questa dimensione come l'aspetto *intimamente connesso*. L'immagine guida di questa discussione è la visione di Martin Buber del dialogo (discussa nel capitolo precedente), che comporta una relazione intima, in cui si è reciprocamente vulnerabili, e in cui di assumono reciprocamente dei rischi. Questo è il dialogo in cui ciascuna parte è disposta a mettere a rischio le proprie posizioni e difese conosciute scavando in profondità nella ricerca di una connessione vera e significativa. In questo modo, le persone che partecipano al dialogo cercano di essere viste, conosciute e comprese e attraverso il contatto e l'empatia, possono vedere, conoscere e capire l'altro. Le barriere che impediscono una connessione intima spesso implicano la vergogna. L'estetica della ricerca di connessione intima implica la confusione nell'essere connessi, la vulnerabilità, la interruzione e la riparazione.

Valorizziamo un approccio allo *sviluppo relazionale* in TGG che bilancia aspetti di auto-attivazione con le qualità e l'estetica dell'essere intimamente connessi. Abbiamo sperimentato più volte che il cliente con carenti aspetti di auto-attivazione di solito ha difficoltà corrispondenti nell'aspetto intimamente connesso, e viceversa. Inoltre, abbiamo scoperto che andare oltre la sedia calda e inserendo una nuova attenzione al gruppo-come-un-tutto, ha aiutato clienti e allievi nello sviluppare una relazionalità che comprende sia l'auto-attivazione che aspetti intimamente connessi.

**Lavorare con il gruppo-come-un-tutto**

Lavorare con il gruppo-come un-tutto prevede la visualizzazione del gruppo come un sistema complesso che, come un sistema di famiglia, ha le sue regole visibili e segrete, norme e richieste. Dal momento che ogni membro del gruppo (incluso il leader) fa parte del gruppo-come-un-tutto, è l'interesse di tutti che il gruppo funzioni nel modo più sano possibile. Tutti i gruppi, proprio come tutti gli individui, hanno entrambe le tendenze sane e funzionali che facilitano il lavoro del gruppo e tendenze disfunzionali malsane che ne impediscono il funzionamento. Per lavorare in modo efficace con il gruppo-come-un-tutto, troviamo che è importante per incoraggiare feedback e dialogo aperto e continuo all'interno del gruppo rispetto ad entrambe queste tendenze presenti nel processo di gruppo. Noi sosteniamo esplicitamente questo feedback e il dialogo in modo che si possa formare una cultura che rispetti e valorizzi tutti i membri del gruppo nella co-creazione di un gruppo sano, funzionale e che facilita lo sviluppo relazionale.

Chiediamo ai membri del gruppo di dirci e prendersi cura dei loro sentimenti rispetto al gruppo-come-un-tutto. Incoraggiamo i membri a riflettere e discutere di questioni che riguardano tutto il gruppo, come il livello di sicurezza del gruppo, le regole e le norme non scritte che la gente non verbalizza (ma dalle quali si sentono vincolate), come "gli elefanti nella stanza" (questioni sentite come troppo pericolose per dargli voce), i sentimenti negativi verso i leader e tutta una serie di problemi che possono formarsi sullo sfondo del gruppo. Così facendo, il nostro obiettivo non è quello di diventare un gruppo perfetto che non ha problemi, ma di lavorare verso l'essere un gruppo che può parlare dei nostri problemi, le sfide e le difficoltà.

Un'altra tecnica che usiamo nel lavorare con il gruppo-come-un-tutto è quello di offrire le nostre osservazioni, congetture, interpretazioni e intuizioni come punti di indagine e di dialogo nel gruppo. Affermazioni come: “sono consapevole del fatto che Mary condividendo la sua disperazione diventa il focus di tutto gruppo. Mi chiedo se noi come gruppo ci stiamo avvicinando a fare affidamento su di lei per esprimere questo tipo di sentimenti” può essere fatte per il gruppo. Formulando questa ipotesi il leader non sta insistendo sul fatto che questo punto di vista debba essere adottato dal gruppo come “la verità”; invece, il leader sta rispettosamente offrendo un'idea a di tutti. Nello spirito del dialogo, il leader è quindi aperto a tutte le risposte possibili del gruppo in risposta a questo stimolo. Il dialogo su questa domanda potrebbe evolvere in un'altra domanda: “Stai risuonando con la sensazione di disperazione che Maria descrive?” Oppure potrebbe dare vita ad un invito, come ad esempio, “Sareste disposti a condividere questi sentimenti con il gruppo?”

### **Processo di gruppo**

Il processo di gruppo si riferisce ad un dialogo continuo tra tutti i partecipanti e il gruppo, includendo il leader. Questo dialogo continuo comprende feedback, risonanze, confronti/scontri, fantasie, e ogni sorta di pensiero e di sentimento che emergono nell' esperienza comune. Quando si fa riferimento al processo di gruppo, siamo particolarmente concentrati sul qui-e-ora le interazioni che si verificano nel gruppo (Feder, 2006).

Portando il focus su quanto sta accadendo nel qui-e-ora del processo di gruppo, le relazioni che si creano nella stanza diventano una fonte primaria di apprendimento, crescita, sperimentazione e

cambiamento. Il tessuto delle esperienze dei membri del gruppo, del leader, e di sé stessi che si viene creando arricchisce l'esperienza di gruppo e offre molte opportunità preziose per la crescita e l'integrazione. Lavorando in modo creativo con il processo di gruppo e coinvolgendo i membri del gruppo abbiamo scoperto che i nostri gruppi sono diventati un luogo più sicuro, onesto, egualitario e vivace. La relazionalità, nei suoi aspetti di auto-attivazione e intimamente connessi si è rafforzata e approfondita, le vite dei nostri clienti sembrano essere migliorate, i nostri gruppi ci sembrano ora ambienti più salubri.

Nel suo articolo "In Pursuit of Gestalt Therapy Group Process: Group Process as Self Process," (Bloom, 2008) Dan Bloom fornisce una comprensione del processo di gruppo radicato nella teoria terapia della Gestalt. Bloom esplora alcuni aspetti essenziali della teoria della Gestalt Therapy e mostra come essi forniscono un eccellente terreno per la comprensione del processo di gruppo. le definizioni e gli argomenti di Bloom sono molto precisi e non possiamo darne qui una descrizione dettagliata. Ecco il nostro brevissimo riassunto:

- 1) Il *sé* è il processo di contatto con il mondo e sintesi dell'esperienza - quindi l'essere nel processo è fondamentale per la nostra stessa esistenza come esseri umani.
- 2) Il *sé* è incorporato nel suo contesto sociale, ed è esplicitamente sociale e relazionale.
- 3) Il *sé* è una proprietà emergente del campo fenomenico in cui "io" e "noi" siamo entrambi immersi.
- 4) Il "processo di gruppo" è l'attenzione che i membri di uno stesso gruppo si danno l'un l'altro (nel gruppo) come processo del *sé*.

Quello che abbiamo preso dall'articolo di Bloom è che dal punto di vista della terapia della Gestalt, tutto è in processo includendo individui e gruppi. Siamo tutti pienamente immersi nella nostra cornice sociale, e l'idea di un individuo separato dal suo ambiente sociale è un'astrazione assurda. L'individuo nasce dal campo sociale in cui sono immersi: nel processo di gruppo a volte emergono i singoli aspetti di sé, mentre altre volte è l'aspetto collettivo del sé che viene in primo piano. Il processo di gruppo quindi si verifica quando un gruppo di persone si riuniscono con l'intenzione di assistersi a vicenda come esseri umani in un continuo processo di esserci: sia nel loro essere del gruppo che nella loro individualità.

Per i membri del gruppo essere in collegamento l'uno con l'altro, e consapevole degli altri come esseri umani la cui essenza non è fissa, ma in continuo dispiegamento, non è una facile impresa. Questa è l'essenza del processo di gruppo. Richiede un alto livello di sicurezza e contenimento. Esso comporta l'empatia, l'assunzione di rischi, fiducia e impegno. Nei nove principi della pratica della TGG che vedremo qui sotto abbiamo cercato di mappare il territorio del lavoro creativo ed efficace con il processo di gruppo che Bloom ci ha indicato.

### **I nove principi della pratica della TGG**

Abbiamo organizzato il resto di questo capitolo attorno ai nove principi che per noi emergono nella pratica della TGG orientata al processo.

1. Una cultura di gruppo relazionale supporta lo sviluppo relazionale di ciascun membro.
2. La co-creazione di un contenitore sicuro è un sostegno per l'aspetto intimamente connesso dello sviluppo relazionale.

3. L'attenzione del leader si sposta e fluisce fra tre livelli di esperienza nel gruppo: il livello individuale, il livello diadico e il livello del gruppo-come-un-tutto.
4. Tensione tra una posizione relazionale/contattante vs. una posizione alienata/evitante presente ai livelli individuale, diadico e di gruppo-come-un-tutto.
5. Tenere, ascoltare e risuonare sono le funzioni chiave del leader del gruppo.
6. Lo strumento più potente del leader è la sua consapevolezza del proprio processo di formazione di gestalt.
7. Quando il leader sa mantenere la tensione delle polarità, nello spirito della teoria paradossale del cambiamento, aiuta il gruppo a stare con la complessità, questo a sua volta diventa terreno fertile per l'emergere di simbolizzazione.
8. La *corrente affettiva* è l'acqua in cui nuota la TGG. Stare nel processo in modo affettivo è ciò che la TGG fa.
9. Il dialogo rispetto alla rottura e riparazione del legame oggetto-Sé è un processo continuo nella TGG.

Questi principi riflettono in particolare la nostra attenzione per lo sviluppo relazionale in TGG.

Discutiamo uno alla volta questi principi e li illustriamo via via con alcuni esempi.

### ***1. Una cultura di gruppo relazionale supporta lo sviluppo relazionale di ciascun membro***

Lo sviluppo e la crescita umana non si verificano in isolamento. La crescita e lo sviluppo relazionale sono i premi duramente conquistati rimanendo aperti e collegati con gli altri.

Abbiamo bisogno di connessione relazionale al fine di riflettere con chiarezza sulle nostre vite,

per connetterci con le nostre emozioni, fare la spola tra il nostro mondo interiore ed esteriore, sviluppare le nostre capacità di auto-supporto (aspetto di auto-attivazione) e le nostre capacità di contattare (aspetto intimamente connesso). Abbiamo bisogno di connessione relazionale per aiutarci a sostenere la gioia, la sessualità e l'eccitazione. Abbiamo bisogno di connessione relazionale al fine di sopportare la sofferenza che è una parte inevitabile della nostra condizione umana. Abbiamo bisogno di connessione relazionale al fine di sviluppare la compassione. Abbiamo bisogno di connessione relazionale al fine di sviluppare un potere personale temperato da empatia e compassione.

Vivere in modo relazionale, tuttavia, comporta il processo a volte doloroso e spesso terrificante di aprirsi agli altri. Ci sono, naturalmente, una miriade di sfide e difficoltà nell'aprirsi agli altri. Questi includono i reali pericoli di tradimento, l'abbandono, la concorrenza distruttiva, la seduzione, o l'umiliazione da parte di persone che non hanno fatto un sufficiente lavoro su se stessi per diventare partner ragionevolmente sicuri sul cammino di relazione. Ci sono poi le notevoli difficoltà nel cambiare i nostri modelli di relazione che sono servite a proteggerci in moltissimi modi da insulti, inganni, negligenza e abbandoni subiti nell'infanzia o in età adulta. I disturbi del contatto ben noti ai gestaltisti -confluenza, introiezione, proiezione, retroflessione, ecc. - ci servono tutti in un modo o nell'altro per proteggerci da questi tipi di sofferenza. Sono i nostri aggiustamenti creativi alla vita in un mondo spesso doloroso, e questi adattamenti formano il nostro stile di contatto nel momento presente, definiscono e circoscrivono la nostra capacità di relazione nel corso del tempo.

Questo ci porta alla cultura relazionale che cerchiamo di co-creare nella TGG. Cerchiamo di creare uno spazio sufficientemente sicuro affinché i membri del gruppo possano: formare relazioni significative e profonde, intimamente connesse, esplorare i sentimenti e i disturbi di contatto che nascono in relazione alle ferite, attrazioni, difficoltà e rotture che incontrano nel lavoro di gruppo. All'interno di questa cultura relazionale, i membri forniscono uno spazio di *emergenza sicura* per un processo di gruppo vitale in cui tutti i sentimenti positivi e negativi di cui fanno esperienza possano essere intensamente esplorati e lavorati. Noi non cerchiamo un'esperienza utopica nella cultura del gruppo. Invece, presupponiamo che tutte le difficoltà della vita si ritroveranno nel gruppo e che il gruppo, il suo supporto a dire la verità, fornirà l'incoraggiamento necessario affinché i membri si aprano ad una più ampia gamma di possibilità di esperienza, relazione e scelta. Il nostro obiettivo è quello di favorire un clima di consapevolezza, riflessione e di connessione che è abbastanza sicuro per lavorare sul materiale più rischioso della vita.

## ***2. La co-creazione di un contenitore sicuro è un sostegno per l'aspetto intimamente connesso dello sviluppo relazionale***

Con l'aumentata connessione tra i membri che si verifica attraverso la loro partecipazione al processo di gruppo, vengono a galla passioni, vulnerabilità e sensibilità prima nascoste. Questo è esattamente ciò che vogliamo che si verifichi, i membri del gruppo possono più facilmente fare il lavoro di integrazione e di cambiamento quando sono in contatto con le loro vulnerabilità e gestalt fisse nel qui e ora del processo di gruppo. Tuttavia, portando questo materiale nel gruppo i membri si sentono più vulnerabili ed è importante supportare il lavoro sui confini del gruppo per facilitare l'apertura delle persone. Noi pensiamo che i confini debbano offrire

sufficiente supporto e sicurezza affinché le persone facciano il lavoro più rischioso della loro vita insieme alla co-creazione di un contenitore sicuro e forte.

Jim è un professore universitario sposato di 45 anni che ha rivelato nel gruppo la sua attrazione per un altro membro del gruppo, Mary, una infermiera single di 32 anni. Jim ha vissuto questa rivelazione come estremamente rischiosa, in passato aveva fortemente represso emozioni sessuali che il contatto con alcune delle sue studentesse avevano suscitato in lui. I suoi desideri sessuali erano profondamente nascosti agli altri, e causavano in lui grandi lotte, conflitti e senso di colpa.

Portare i suoi sentimenti di attrazione all'interno del processo di gruppo è stato un atto coraggioso che portava con sé sia un potenziale positivo per la crescita e la guarigione della sua sessualità e un potenziale negativo per la vergogna che avrebbe potuto spingere i suoi problemi sessuali a nascondersi ancora più a fondo.

Da parte sua, Jim rivelando i propri sentimenti ha toccato un nervo scoperto di Mary. Da poco aveva condiviso nel gruppo le sue relazioni sessuali occasionali con uomini incontrati nei bar. Lei era molto ambivalente rispetto a queste avventure. La confessione di Jim fece emergere in lei un mix di sentimenti conflittuali. Si sentiva piacere ed eccitazione per essere stata desiderata da Jim, ma sentiva vergogna per la sua precedente condivisione riguardo i suoi incontri sessuali occasionali. Si sentiva a disagio perché forse Jim era stato solleticato

dalla sua precedente condivisione e ora potrebbe vederla solo come un oggetto sessuale.

In questo esempio si può cominciare a vedere il potenziale di crescita, insieme alle difficoltà, sensibilità e complessità che sorgono quando ingaggiamo l'aspetto intimamente connesso dello sviluppo relazionale nel gruppo. L'aspetto intimamente connesso spesso porta con sé la corrente vitale della sessualità e in TGG queste emozioni hanno bisogno di trovare espressione sicura. La domanda per noi da considerare qui è come far sì che queste condivisioni siano sufficientemente sicure per Jim e Mary, così come per il resto del gruppo. Vogliamo poter esplorare e discutere in modo produttivo le questioni che hanno il potenziale di far apparire sia l'emozione che la vergogna, emozioni spesso evocate in situazioni intime e sessuali.

Questo ci porta ad una discussione sulla sicurezza del contenitore. Per entrambi Jim e Mary, impegnarsi in questo dialogo richiede confini ben definiti, ciò che chiamiamo *un contenitore sicuro e forte*. Al fine di procedere con le sue esplorazioni, Mary ha bisogno della sicurezza che Jim non ha intenzione di avvicinarsi a lei al di fuori del gruppo; sia Jim che Maria devono avere fiducia che i membri del gruppo mantengano la riservatezza. Il leader nella TGG deve lavorare sui limiti e le regole che promuovono il senso che il gruppo sia abbastanza sicuro per sostenere il lavoro rischioso di apertura nella dimensione intimamente connessa.

In pratica, non abbiamo una rigida serie di regole che seguiamo con ogni gruppo, perchè gruppi diversi richiedono diversi confini. Ad esempio, i gruppi di formazione richiedono confini diversi

rispetto ai gruppi terapeutici, i gruppi per le persone con disturbi di personalità possono richiedere regole diverse da gruppi per le persone ad alto funzionamento. Tuttavia, qui ci sono alcune linee guida di base che seguiamo:

- La riservatezza è un impegno fondamentale che ogni membro del gruppo è tenuto a rispettare.
- Se i membri del gruppo hanno un contatto al di fuori del gruppo, si impegnano a non spettegolare su altri membri del gruppo in quel contatto, e si impegnano a parlare con il gruppo di quel contatto.
- Gruppo non è un posto per la ricerca di partner sessuali.
- La comunicazione viene espressa in modo non abusivamente.

Naturalmente, c'è molto di più riguardo alla co-creazione di un contenitore di sicurezza che queste regole di base sui comportamenti che devono essere evitati. Infatti, tutti i principi esposti in questo capitolo possono essere pensato come supporto per la co-creazione di un contenitore sicuro e forte. Tuttavia, abbiamo trovato che la chiara articolazione delle regole del gruppo è un supporto. Spesso ci saranno discussioni e dialogo rispetto ai confini del gruppo. Quando le regole vengono infrante si evidenzia un aspetto importante del lavoro. Diamo il benvenuto a queste discussioni in quanto promuovono la co-creazione di un contenitore sicuro e forte.

Jim e Mary hanno trascorso un bel po' di tempo su questi temi, ed entrambi sono cresciuti grazie a questa esperienza. Entrambi erano in grado di parlare dei sentimenti evocati, mantenendosi all'interno dei confini del gruppo sono stati in grado di rischiare e crescere nel dialogo. Nel corso del tempo, Jim ha imparato ad accettare la sua attrazione sessuale per Maria ed è fiducioso rispetto alle sue capacità di contenere e integrare questi sentimenti senza sopprimerli né agire su di essi; ha imparato a "mantenere la carica."

All'università, nel suo lavoro, ha sviluppato una maggiore capacità di accettare i suoi desideri come parte integrante della sua condizione umana, piuttosto che come fonte di vergogna. Maria, a sua volta, ha imparato molto sulle risposte che dà agli uomini, e hanno scoperto una maggiore capacità di restare nel suo di fronte al desiderio di un maschio per lei.

### ***3. L'attenzione del leader si sposta e fluisce tra tre livelli di esperienza nel gruppo: il livello individuale, il livello diadico e il livello di gruppo-come-un-tutto.***

Generalmente lavoriamo al livello individuale nella modalità di lavoro uno-a-uno, tra il leader e un membro del gruppo. Problemi diadici coinvolgono due membri del gruppo che hanno un problema tra di loro che ha bisogno del sostegno del gruppo per essere risolto. I temi che emergono nel gruppo-come-un-tutto coinvolgono tutti i membri del gruppo come fossero una famiglia o sistema: in questo caso si evidenziano problemi come la scissione, la chiusura degli individui in ruoli stereotipati, le norme di gruppo e così via.

### *Livello individuale*

Un pezzo di lavoro individuale con il leader nei nostri attuali gruppi assomiglia molto a quelli visti al tempo della hot seat/sedia aperta. Non abbiamo buttato via il bambino con l'acqua sporca, e nei nostri gruppi diamo ancora spazio al lavoro con il leader sulla sedia calda. Tuttavia oggi c'è più flusso, i pezzi di lavoro individuale fluiscono più facilmente nei livelli diadici e di gruppo-come-un-tutto.

In linea di massima, includiamo nella categoria lavoro individuale il completamento di un lavoro sull'emozione tra un membro del gruppo e il leader. Spesso, quando un membro del gruppo sta portando nel lavoro la propria emozione verso il leader, gli altri membri del gruppo si sentono stimolati a lavorare con tali sentimenti per via dell'empatia e/o della risonanza. Un pezzo di lavoro individuale può facilmente fluire nel lavoro del gruppo-come-un-tutto.

### *Livello diadico*

Il lavoro a livello diadico può essere molto eccitante e illuminante per i membri del gruppo coinvolti e per l'intero gruppo. Il lavoro tra due persone può essere utile e produttivo quando:

1. Le difficoltà sorgono tra due membri del gruppo, ad esempio quando un membro sperimenta il commento di un altro membro come sminuente, dall'alto verso il basso;
2. Due membri del gruppo vogliono esplorare una connessione che si sviluppa tra di loro, ad esempio un'attrazione sessuale;

3. C'è una sensazione o esperienza condivisa tra i due membri del gruppo, per esempio due donne entrambe abbandonate dal padre, che insieme esplorano le loro esperienze, sentimenti e stili di contatto con gli uomini.

### *Livello gruppo-come-un-tutto*

Il lavoro a livello di gruppo-come-un-tutto considera l'intero gruppo come sistema. A questo livello, sia i membri del gruppo e che i conduttori focalizzano l'attenzione su come il gruppo si sente e come sta funzionando. Si osservano gli sviluppi del gruppo, come ad esempio il modo in cui il gruppo stesso assegna certi ruoli causando emozioni che altri membri non sentono come proprie. Nella teoria della terapia di gruppo si dice che gli individui possono avere una *valenza* per rappresentare un'emozione del gruppo (Bion, 1960; Rutan, Stone & Shay, 2007). Per esempio, un utente potrebbe avere una valenza per portare la rabbia del gruppo verso il leader. Un altro potrebbe la valenza di rappresentare la sessualità o la depressione del gruppo. Una persona potrebbe avere una valenza per il sentimento di essere escluso o incolpato. Va notato che una valenza non è semplicemente l'individuo che proietta i suoi soliti problemi sul gruppo. Invece, una valenza è la vulnerabilità dell'individuo ad emanare qualcosa di potente, in cui il gruppo l'individuo colludono, con vari gradi di consapevolezza, per manifestare qualcosa che verrebbe altrimenti disconosciuto dai membri del gruppo.

Tiffany aveva una valenza per essere trattati con silenzioso disprezzo da altri membri del gruppo di terapia. Sua madre tossicodipendente era morta di overdose quando Tiffany aveva solo dodici anni, e lei è stata cresciuta dal padre e dalla matrigna, che in seguito ebbe altri tre figli. La sua matrigna trattava male Tiffany,

tanto da escluderla dall'amore e dalla protezione data ai suoi figli biologici. I fratellastri erano spesso crudeli con Tiffany, e lei aveva sviluppato uno stile piagnucoloso, autocommiserante, orale e bisognoso nelle sue relazioni di gruppo che infastidiva e impazientiva tutti. Il gruppo aveva trovato in Tiffany qualcuno per il ruolo di capro espiatorio, qualcuno su cui proiettare le loro qualità rinnegate e indesiderate. La valenza di Tiffany per sentirsi esclusa e bisognosa rispondeva alla necessità primitiva del gruppo di avere un capro espiatorio che potesse assorbire il loro disprezzo e il loro sdegno: in questo modo il gruppo poteva prendersela con lei.

La bellezza della prospettiva e dell'intervento sul gruppo-come-un-tutto è che situazioni come quella sopra descritta coinvolge tutti i membri del gruppo. Lo stile orale/bisognoso che Tiffany usa per entrare in contatto è solo una parte del problema e lavorare solo con questo aspetto senza guardare a ciò che il gruppo fa può rinchiuderla nel ruolo di capro espiatorio. Coinvolgere tutto il gruppo nella riflessione su questo materiale contribuisce alla crescita del gruppo e permette a Tiffany di fare l'esperienza di essere parte di un gruppo che osserva e si relaziona al suo lato oscuro. Ulteriori guarigioni possono avere luogo se alcuni membri del gruppo cercano di assumersi la responsabilità per il proprio comportamento. Questa capacità di alcuni di riconoscere le proprie responsabilità può aprire la porta a una riflessione di Tiffany sul suo modo irritante di cercare la relazione con gli altri del gruppo.

Abbiamo chiesto a tutto il gruppo di stare con cosa Tiffany poteva rappresentare per il gruppo nel sentirsi come lasciati fuori al freddo e bisognosa. Appena altri membri del gruppo hanno condiviso le loro esperienze di essere stati lasciati nel bisogno, sia nel gruppo che nella loro vita, Tiffany smise di sentirsi sottopressione, esplorando e trovando nuovi modi di entrare in contatto con gli altri membri del gruppo.

Un altro vantaggio della prospettiva del gruppo-come-un-tutto è che può essere utile per ridurre il senso di vergogna. La vergogna può emergere quando i leaders cercano di coinvolgere l'intero gruppo su questioni che hanno causato la vergogna ad un particolare membro del gruppo.

Ethan ha rivelato al gruppo la sua dipendenza da comportamenti sessuali ad alto rischio con prostitute. Nel rivelare questo al gruppo, ha cominciato a sentire forte vergogna. Un semplice intervento di gruppo-come-un-tutto è stato il ringraziamento per essere stato così coraggioso nel portare la sua esperienza nel gruppo, e riconoscergli la leadership nel di aver preso la parola e portato avanti il discorso, di aver portato più a fondo con la sua condivisione. Il suo gesto ha aperto la porta alle condivisioni sui segreti sessuali che tutti avevano tenuto per sé. Nel sottolineare la leadership che Ethan stava fornendo al gruppo-come-un-tutto, la sua condivisione di materiale -che avrebbe potuto dar vita a maggiore vergogna- gli ha invece portato sollievo e un senso di maggiore vicinanza agli altri membri del gruppo, che avevano di seguito la sua leadership nel condividere materiale sessuale sensibile con il gruppo.

***4. Tensione tra una posizione relazionale/contattante vs. una posizione alienata/evitante presente ai livelli individuale, diadico e di gruppo-come-un-tutto.***

Una polarità di base con cui lavoriamo nella TGG è quella di vivere le nostre vite nella ricca e dinamica incertezza di una posizione relazionale/contattante invece di cercare la sicurezza e l'apparente autosufficienza della posizione alienata/ed evitante. Dalla posizione relazionale/contattante, cerchiamo di conoscere gli altri e di essere conosciuti, per crescere nella compassione, nell'apertura e nella creatività. Dalla posizione alienata/evitante, ci difendiamo dagli altri, ci sforziamo di controllare, e ci rinserriamo sulle nostre posizioni, piuttosto che tollerare l'incertezza che proviene dalla ricerca della nostra verità. Dalla posizione relazionale/contattante, accettiamo il dolore che proviene dall'essere connessi, dall'onestà e dall'umiltà. Nella posizione alienata/evitante ci proteggiamo dal dolore in quanto si evita l'intimità e il contatto.

Vediamo come questa polarità di base si manifesta a livello individuale, a livello diadico, e a livello di gruppo-come-un-tutto.

*Livello individuale: La scelta di vivere a partire da una posizione relazionale/contattante versus la scelta di vivere da una posizione alienata/evitante.*

I singoli membri di un gruppo TGG convivono con la tensione dovuta al fatto che ogni membro del gruppo lavora a suo modo, nel suo proprio contesto e fa le sue proprie scelte. La scelta "sicura" è quello di rimanere nascosti, per proteggere noi stessi attraverso una serie di strategie che portano alla disconnessione, l'alienazione, e all'evitamento del contatto. Rimanere bloccati in posizione alienata/evitante ci mantiene al sicuro, ma ha terribile costo, la nostra lenta e

inesorabile deriva lontano dall'integrazione e dalla connessione. Attraverso la scelta di relazionalità e di vivere in contatto sviluppiamo e integriamo i nostri molti sé, i nostri molti stati emotivi (Polster, 1995). Rimanendo bloccati in posizioni che evitano il contatto non possiamo sperimentare lo sviluppo che avviene quando siamo nella vulnerabilità del contatto relazionale. Noi tutti siamo attratti dalla relazionalità/contatto e abbiamo tendenze compensative verso l'alienazione/evitamento del contatto. In uno stato di equilibrio e integrazione, l'evitamento del contatto si trasforma da uno stato statico e bloccato di disconnessione in capacità di ritiro temporaneo dal contatto che supporta la creazione di relazione, similmente a quanto Zinker (1998) chiama la fase di ritiro del ciclo di esperienza.

Noi non cerchiamo la dissoluzione di questa tensione fondamentale, ogni persona avrà sempre entrambe le tendenze, quella che sceglie la relazionalità e quella che sceglie l'alienazione. Il gruppo di Gestalt, con il suo feedback, la creazione di relazioni a lungo termine, la cura e l'onestà è un ambiente ideale per imparare a fare queste scelte, che tutti dobbiamo fare e su cui lavoriamo costantemente. Anche in questo caso, il nostro obiettivo terapeutico non è la risoluzione dei problemi della vita piuttosto lo sviluppo di un sé che può continuare a imparare, crescere, e amare anche di fronte alle contraddizioni, alle delusioni, alle perdite e alle polarità della vita. Noi non cerchiamo la vittoria della posizione relazionale/contattante sulla posizione alienata/evitante. Invece, lavoriamo per mettere in evidenza questa polarità come una scelta permanente di lavoro verso il contatto, anche apprezzando la tendenza ad isolarsi. Noi aiutiamo i nostri clienti a identificare la differenza tra il ritiro al servizio del rapporto e l'isolamento che lavora contro rapporto.

Il terapeuta della gestalt di gruppo lavora per tenere, apprezzare, e di aprire un dialogo tra le polarità per scegliere la posizione relazionale/contattante o la posizione alienata/evitante del contatto. Frequentemente, questo materiale si evidenzia nei piani dei membri del gruppo di lasciare il gruppo, in condizioni di scarso impegno nel lavoro del gruppo, nell'arrivare in ritardo, nel rimanere in silenzio su questioni importanti della vita e altre manifestazioni di ambivalenza.

Sally era in terapia individuale e di gruppo con me (Daisy). Aveva mancato parecchi incontri da quando sua madre si era ammalata. Ha parlato della malattia della madre in terapia individuale, ma non ha detto al gruppo. Nell'esplorare questo fatto nelle sedute individuali, Sally ha detto che la malattia di sua madre era una cosa "troppo personale per essere condivisa nel gruppo." Nell'iniziare a esplorare cosa significava per Sally "troppo personale per essere condivisa", lei disse che si sarebbe sentita estremamente vulnerabile nel gruppo se la gente avesse saputo quanto era in angoscia per la malattia della madre. Sally diventa consapevole di un intorietto proveniente dalla sua famiglia irlandese-americana per il quale parlare con estranei dei problemi famigliari è un segno di debolezza, e che le persone forti rimangono in silenzio. Questa consapevolezza le ha fatto comprendere come la sua tendenza a tenere lontano le persone ha ridotto la sua esperienza della ricchezza che viene con il sostegno. Lavorando su questi temi nella sua terapia individuale ha creato un'apertura per cui Sally è riuscita a parlare con il gruppo della malattia di sua madre e della sua forte preoccupazione per lei. Ha lavorato sull'accettazione del supporto da parte di altri membri del gruppo

e sulla sua capacità di ricevere amore e sostegno dal gruppo come fonte di forza piuttosto che come un segno di debolezza.

*Livello diadico: La tensione tra le posizioni relazionale/contattante e alienata/evitante nelle interazioni tra due membri del gruppo.*

Le questioni che sorgono tra due membri del gruppo sono spesso vissute con intensità da uno o da entrambi i membri, innescando conflitto, competizione o attrazione. Sostenere entrambi i membri della diade a rimanere in contatto fra loro anche in presenza di forti emozioni può migliorare rapporto e contatto.

Da bambino Patrick era stato molestato da un insegnante. Inoltre, la madre era stata sessualmente stimolante verso di lui per tutta la sua infanzia. Da adulto, Patrick ha sperimentato grandi difficoltà nel formare e mantenere relazioni intime con le donne. Quando si è descritto nel suo modo auto-ironico e svalutante, Chloe, un membro del gruppo molto attraente, ha detto che Patrick gli piaceva che si sentiva disturbata dal modo in cui lui si sottovaluta. Patrick alza una mano -con il palmo alzato, come un vigile che segnala lo stop- e dice in modo difensivo che Chloe "non ha ascoltato le sue parole". Io (Peter) sono intervenuto in questo scambio con la speranza di rallentare l'interazione in modo da poterci lavorare. Ho dato un ritorno a Patrick sul gesto che aveva compiuto, che sembrava quello di un poliziotto che ferma il traffico. Gli ho chiesto di provare il gesto di nuovo con consapevolezza e di pronunciare le parole che la sua mano stavano dicendo a

Chloe. Questa volta ha alza la mano dicendo a Chloe: "questo sta diventando spaventoso e ho bisogno di smettere". Gli ho chiesto di rimanere con questo, e vedere se poteva dire cosa era spaventoso. "Io non sono abituato a parlare con le donne in questo modo. Mi piace Chloe e divento timido quando una donna mi dice che gli piaccio". Ho chiesto se sarebbe andato bene per lui sentire Chloe. Chloe ha condivide la sua sorpresa e soddisfazione nel sentire di piacere a Patrick. Non ne aveva la minima idea, anzi dava per scontato che la trovasse fastidioso. Il fatto di piacere a Patrick è stato particolarmente importante per Chloe, lei infatti ha difficoltà nei suoi rapporti con gli uomini, è spesso confusa rispetto all'effetto che fa loro.

Patrick e Chloe erano entrambi eccitati, arrossiti e sorridenti. Ho chiesto a Patrick di condividere come stava nel suo corpo, cosa sentiva. Ha condiviso di sentire un senso di piacere e di eccitazione nel suo corpo e un senso di espansione emotiva. Chloe ha condiviso la sua sensazione di calore, di sentirsi arrossata e presente. Ho chiesto a Patrick di connettersi con l'esperienza di provare piacere e rimanere presente e ingaggiato. Gli ho chiesto di lasciare entrare Chloe attraverso i suoi occhi e di parlare con lei di quello che stava provando. Ha detto a Chloe della sua esperienza e poi mi ha detto che questo era sufficiente. Anche Chloe ne aveva avuto abbastanza, e il contatto tra di loro giunse a una piacevole fine. Nel corso delle settimane successive, sia Patrick che Chloe hanno parlato dei loro incontri fuori dal gruppo e del progresso della loro relazione. Anche se non loro non collegano i loro progressi al lavoro che stavano facendo nel gruppo, abbiamo

avuto l'impressione che la loro maggiore capacità di provare piacere nel gruppo stava aiutandoli nelle loro vite intime.

Nel sostenere i membri del gruppo ad entrare in contatto a livello diadico, il leader della TGG contribuisce a rendere il gruppo più immediato e capace di contatto (in ingl. *contactful*) nel sostenere momenti di incontro tra i due membri del gruppo. La polarità della posizione relazionale/contattante versus posizione alienata/evitante si attiva spesso al livello diadico con un'intensità e la passione che anima tutto il gruppo.

*Gruppo-come-un-tutto: la tensione tra la posizione relazionale/contattante e la posizione alienata/evitante spesso si presenta con la sana e fluida creazione di sottogruppi, contro una malsana scissione in sottogruppi faziosi.*

C'è una sfortunata tendenza nei gruppi umani alla divisione e alla creazione di fazioni. Nei gruppi, le persone hanno la tendenza primitiva a dividersi in campi opposti. Il frazionamento si presenta come un disturbo di confine nella TGG, poiché suscita confluenza con la scissione tra i membri di una parte e la proiezione sui membri dell'altra parte. Abbiamo appreso attraverso difficili esperienze che ciò che il leader vede come un gruppo felice ed empatico, può essere vissuto dai membri del gruppo come una festa di adolescenti della scuola media, piena di alleanze non dette, dolore e concorrenza distruttiva. Gran parte di questa sofferenza è dovuta alla scissione nascosta e alla presenza di fazioni. Abbiamo imparato che i segni di questo tipo di scissioni può presentarsi in modo sottile in forma di interruzioni, membri del gruppo che rispondono raramente ad altri membri del gruppo o a reattività tra i sottogruppi.

Un sottogruppo fluido, invece, può essere molto utile e salutare. I sottogruppi fluidi portando dei benefici tipici di ogni sottogruppo- il sostegno che i membri possono ricevere da alleanza e connessioni speciali e il supporto che proviene da persone con cui condividiamo simili difficoltà e sofferenze. Ma pur sostenendo sottogruppi sano, restiamo attenti a scissioni e fazioni che possono trasformare il gruppo in un ambiente emotivamente pericoloso. Inoltre, prestiamo attenzione alla tendenza di tali sottogruppi a diventare campi bloccati e opposti. Sottogruppo fluido significa che le persone possono essere in un sottogruppo, costituito da un certo numero di membri in una discussione, ma possono fluire in un altro sottogruppo fatto da altri membri con la prossima discussione. Questo flusso in sottogruppi rende la scissione e la proiezione meno problematica, perché la persona che era al di fuori del proprio sottogruppo un minuto fa può ora essere un membro di uno nuovo sottogruppo. proiezioni primitive hanno meno opportunità di verificarsi quando l'appartenenza a vari sottogruppi cambia dinamicamente.

Quando osserviamo che il gruppo sta dividendo in campi opposti, che alcuni membri sono designati come capri espiatori o avvengono altri tipi di proiezione malsana, o quando c'è bassa energia, malessere o conflitto persistente nel gruppo noi adottiamo un approccio gruppo- come-un-tutto, per esplorazione le scissioni e sottogruppi malsani nel tentativo di ripristinare un maggior senso di relazione.

In un gruppo di terapia per terapeuti, al termine della sessione tre membri del gruppo stavano parlando all'esterno dell'edificio, di fronte alla strada. Un quarto, membro del gruppo Ruth, uscì dal palazzo, li vede, e cerca di unirsi alla loro

discussione. Le si sente immediatamente poco accolta, e sulla via di casa si sente ferita e rifiutata dai tre. Al gruppo successivo Ruth è molto arrabbiata, e accusa gli altri membri del gruppo di essere stati offensivi. I tre membri del gruppo che stavano chiacchierando al termine della sessione precedente, a loro volta si sono sentiti sorpresi e offesi dalle accuse di Ruth. Altri due membri del gruppo hanno preso la parte di Ruth, e una vera e propria scissione ha iniziato a manifestarsi.

Per alcune sedute ancora tra i due campi ci sono state emozioni negative.

Abbiamo discusso la questione con il nostro gruppo di consultazione, e siamo giunti alla comprensione che dividendosi in due campi opposti il gruppo si stava muovendo da una posizione relazionale/contattante verso una posizione alienata/evitante del contatto. Abbiamo offerto questa prospettiva al gruppo dicendogli che come gruppo stavano evitando di rimanere in contatto e apertura attraverso la scissione e il conflitto. Abbiamo chiesto al gruppo di esplorare quali emozioni e questioni restavano invisibili a causa del conflitto del gruppo. Questa esplorazione aperta la porta a nuove condivisioni personali dei membri del gruppo, nuovi collegamenti sono stati fatti, e nuovi sottogruppi fluidi si sono formati sulla base di offrire supporto piuttosto che rimanere bloccati in campi opposti, proiezioni e conflitti. Nel lavorare in questo modo, attraversando quella situazione di stallo, tutte le parti sono state finalmente in grado di tornare a discutere gli eventi che hanno causato il malumore iniziale e riparare la rottura che si era verificata.

## **5. Tenere, ascoltare e risuonare sono funzioni chiave del leader del gruppo.**

Nel fare il lavoro di tenere, ascoltare, e risuonare il leader è come uno strumento musicale.

Proprio come il corpo di una chitarra tiene le corde a una certa tensione e porta la bellezza del loro suono nella stanza, così fa il leader tenendo il gruppo, ascoltare le emozioni che i membri del gruppo condividono, risuona con quelle emozioni, e riportare quel risuonare al gruppo perché tutti sentano e considerino. Grazie all'attenzione del leader che tiene e risuona, i membri del gruppo possono imparare attivamente, crescere, esplorare e svilupparsi insieme. La gamma completa della vita -la vita che sta accadendo dentro e intorno al gruppo e nei singoli membri- anima il gruppo in modo che il lavoro del gruppo possa svolgersi.

Le funzioni figurali del leader di TGG includono intervenire, proporre esperimenti e fare singoli pezzi di lavoro. Le funzioni di tenere, ascolto e di risonanza di sfondo sono altrettanto importanti. Lo psicoanalista lacaniano e filosofo marxista Slavoj Žižek (2011) ha espresso l'opinione il mondo di oggi ha bisogno di meno azione e di più pensiero. Lui suggerisce che abbiamo bisogno di mettere meno attenzione nell'azione e maggiore attenzione nel formulare le domande giuste. Nel campo della TGG troviamo rimarchevole il suo consiglio.

Ecco allora alcune riflessioni su queste importanti funzioni di sfondo della leadership TGG.

## ***Tenere***

Avete mai notato la differenza tra un gruppo con facilitatore e un gruppo di pari? Nella nostra esperienza, questi due tipi di gruppi possono dar vita ad esperienze molto diverse tra loro. Nel gruppo con facilitatore, c'è qualcuno che è fornito dal gruppo della responsabilità di partecipare all'esperienza di gruppo in un modo molto particolare: il leader tiene il gruppo. Il leader partecipa in maniera diversa dagli altri membri. Il leader *tiene* lo spazio, ascolta come il gruppo sta funzionando, si sintonizza sull'emozione del gruppo, riflette sul processo di gruppo, e si assume maggiore responsabilità per il benessere del gruppo. Nel gruppo senza leader, c'è meno sicurezza, meno riflessione sul processo, e più difficoltà a confrontarsi produttivamente con persone e questioni nel gruppo che gli impediscono di funzionare bene.

## ***Ascoltare***

La maggior parte del nostro tempo trascorso lavorare nel gruppo è speso in ascolto. Ascoltiamo i membri del gruppo. Ascoltiamo le nostre fantasie. Ascoltiamo il gruppo nel suo insieme. Ascoltiamo attivamente. Guardiamo utilizzando l'abilità di tracciare cosa emerge e cosa si immerge nel gruppo. Ascoltiamo la musica nella nostra mente e ci chiediamo cosa ci sta dicendo sul gruppo. E noi attendiamo che si formi la nostra consapevolezza integrativa –una consapevolezza che offre la sua energia ad un intervento, a un pensiero, a un'interpretazione o ad un esperimento.

Uno dei motivi per i quali ci siano staccati da una gestalt fatta di formule e slogan nella terapia di gruppo, e una delle ragioni per cui amiamo l'approccio Gestalt, è che abbiamo a cuore l'enfasi

che la TGG mette sulla creatività, la spontaneità e la libertà. Per questo, siamo molto interessati a come il terapeuta ascolta. Come ci sentiamo con le persone e le informazioni che apprendiamo da esse determina il modo in cui integriamo e lavoriamo in modo creativo con il materiale che emerge nel gruppo. E questo è profondamente personale. Incoraggiamo tutti i leader di TGG a pensare profondamente a come ascolta gli altri e come si prende cura della propria musa interiore.

Una regola generale è che tutto ciò che è dentro di voi, nel vostro corpo e nella mente, quando si è seduti con il gruppo nella poltrona del leader sono informazioni sul gruppo. Vi invitiamo ad ascoltare ciò che si attiva dentro di voi e chiedervi: "Che cosa mi dice questo su questo gruppo?" Tra l'altro, le cose che sorgono in me sono spesso abbastanza sciocche o banali, eppure queste piccole fantasie mi dicono così tanto.

I (Peter) stavo seduto con un gruppo che era bloccato e in cui nessuno parlava dei veri problemi del gruppo. Mi sono trovato a fantasticare che ognuno stava per uscire dal gruppo. Poi sono andato nel ricordo di una trasmissione televisiva che avevo visto anni fa, il poliziesco *Homicide*: in un episodio un'uomo anziano uccideva la moglie. Dopo molte indagini, i poliziotti capisce che l'uomo aveva avviato una relazione con la sua fidanzata del liceo e aveva ucciso la moglie perché la sua vecchia fidanzata potesse prenderne il posto. I poliziotti chiedono all'anziano: "Perché non hai semplicemente chiesto il divorzio invece di ucciderla a sangue freddo?!". L'uomo risponde: "Non volevo ferire i suoi sentimenti!"

Io racconto questa storia al gruppo, e suggerisco che forse questa memoria ci vuol dire che preferiamo uccidere il gruppo piuttosto che parlare di qualcosa difficile, una verità inquietante. A seguito della mia condivisione l'energia del gruppo è subito salita e sono emerse una serie di problemi interpersonali difficili che coinvolgono tutti nel gruppo. Dopo averci lavorato il gruppo ha terminato la sessione in un luogo più vivace, molto più aperto al contatto.

### ***Risuonare***

Torniamo alla metafora del leader del gruppo come il corpo di una chitarra, i membri del gruppo come le corde della chitarra, e la vita stessa come il musicista. In questa metafora, il compito più importante del leader è quello di tenere e risuonare. Proprio come la chitarra tiene le corde ad una certa tensione per consentire loro di suonare, il leader tiene i membri del gruppo con la sua presenza, la sua attenzione, i suoi confini e la sua dedizione al gruppo. Tale partecipazione consente quindi ai membri di condividere i loro pensieri, i sentimenti e gli stati somatici, e di portare la loro vita interiore nello spazio gruppo.

Il leader risuona con il materiale che i membri del gruppo portano. Lui rimanda al gruppo le sensazioni che sono presenti nel gruppo e, attraverso la sua risonanza, i membri del gruppo hanno la possibilità di vedere sé stessi in una nuova luce. Per esempio, nel nostro gruppo co-ed, diversi membri parlano di cose spaventose: un ingegnere dice che potrebbe essere sostituito da uno strumento informatico; un medico sente che potrebbe essere troppo vecchia per praticare senza commettere errori; una madre si preoccupa per la sua figlia depressa. La nostra risonanza a

questi sentimenti è che il gruppo è quel luogo speciale dove possiamo portare le nostre preoccupazioni più private e perché siano tenute senza giudizio o senza ricevere consigli. Quando il gruppo sente questa risonanza, esprimono il loro vicendevole apprezzamento e amore; una nuova sensazione di forza e di fiducia sembra emergere.

## **6. Lo strumento più potente del leader è la sua consapevolezza del proprio processo di formazione di gestalt**

Zinker (1977) ha scritto del processo di formazione della Gestalt. Philippon (2009) ha scritto di proprietà emergenti. In questa sezione, vedremo la formazione della gestalt del leader di TGG come una proprietà emergente del gruppo gestalt. Nel processo di formazione della gestalt, siamo consapevoli di ciò che è dentro di noi, e sperimentiamo con l'idea che ciò che per noi è interno è collegato, e in qualche modo una funzione, del campo o gruppo. Quando noi leaders di TGG sviluppiamo un nostro punto di vista rispetto al nostro processo di formazione della gestalt come una funzione del processo di gruppo, allora stiamo veramente approfondendo il dialogo nel gruppo.

Secondo Zinker (1977), e secondo il nostro modo di veder che leggerment lo modifica (vedi il primo capitolo), il processo di formazione della gestalt passa attraverso le seguenti fasi: la sensazione, la consapevolezza, la mobilitazione di energia, l'azione, il contatto/cambiamento, e il nuovo equilibrio. Di seguito è riportato un esempio di come il processo di formazione della gestalt del leader serve come un'importante funzione di leadership di gruppo, in cui le gestalt che su evidenziano nel leader possono essere intese come emergenti dal processo di gruppo.

**Sensazione:** Leah annuncia all'improvviso che lei sta progettando di lasciare il gruppo di terapia di cui ha fatto parte per molto tempo lungo. Al momento del suo annuncio, Daisy ed io ci siamo sentiti vagamente tristi, ansiosi, e delusi per la sua partenza.

**Consapevolezza:** Dopo che il gruppo, Daisy e io condividiamo questi sentimenti di delusione per la decisione di Leah di lasciare il gruppo, e insieme ci siamo sentiti presi in un dilemma. Da un lato, non vogliamo essere coercitivi cercando di influenzarla a rimanere. D'altra parte, riteniamo che la sua scelta di lasciare sia possibilmente dovuta a delle questioni che stanno fermentando sotto la superficie del gruppo. Specificatamente, riteniamo che Leah desideri maggiore intensità e intimità nel gruppo, che il gruppo evita.

**Mobilizzazione di energia:** Prendiamo la questione al nostro gruppo di consultazione, per sentire da altri in merito alla questione. Decidiamo che parleremo con Leah nella prossima sessione.

**Azione:** Raccontiamo a Leah del nostro dilemma, da un lato vogliamo rispettare la sua decisione e non vogliamo essere critici o coercitiva rispetto alla sua

partenza, ma d'altra parte abbiamo alcune riserve. Chiediamo se per lei è ok che esprimiamo le nostre riserve. Lei è d'accordo.

**Contatto/cambiamento:** Daisy condivide pensieri e fantasie su ciò che potrebbe essere in atto tra Leah e il gruppo, ed esplora anche i sentimenti che Leah potrebbe avere verso di Daisy e me. Questo diventa un pezzo di lavoro individuale piuttosto intenso, con un buon contatto, con un'ampia esplorazione del gruppo e del suo funzionamento: in questo modo il lavoro individuale è di grande interesse per tutti i partecipanti al gruppo. Leah dice molte cose rispetto al gruppo, a sé stessa, alle sue relazioni, il suo matrimonio ed i suoi sentimenti verso Daisy e me. I membri del gruppo si sentono coinvolti nel dialogo, e dopo un po' di tempo intervengono nel lavoro con i loro pensieri, sentimenti e risonanze. Leah decide di rimanere con il gruppo.

**Nuovo equilibrio:** Dopo questo lavoro, c'è un rinnovamento della coesione del gruppo (Yalom, 1995) e un senso di connessione che attira i membri a stare insieme. Da parte nostra, Daisy e io ci sentiamo soddisfatti di aver lavorato con i nostri vissuti di tristezza/ansia/delusione che avevamo incontrato quando Leah ha annunciato che stava lasciando il gruppo. Presto un altro pezzo di lavoro inizia, e altre gestalt iniziano a formarsi in Daisy e in me, lo stesso accade ai membri del gruppo. Ma il nuovo lavoro è informato dal lavoro che Leah ha appena terminato, e un processo di maggiore complessità e padronanza è palpabile nella stanza, che

può portare un maggiore sostegno per nuovi problemi, più complessi che sorgeranno nel gruppo. Il gruppo ha integrato il lavoro di Leah ed è ora pronto a muoversi verso un maggiore livello di intimità e intensità.

**7. Quando il leader sa mantenere la tensione delle polarità, nello spirito della teoria paradossale del cambiamento, aiuta il gruppo a stare con la complessità, questo a sua volta diventa terreno fertile per l'emergere di simbolizzazione.**

Beisser (1971) ha articolato la teoria paradossale del cambiamento usata nella teoria della gestalt:

*... il cambiamento si verifica quando uno diventa quello che è, non quando cerca di diventare ciò che non è. Il cambiamento non avviene attraverso un tentativo di coercizione da parte del singolo o da parte di un'altra persona volta a cambiarlo, ha luogo se ci si prende il tempo e lo sforzo di essere ciò che si è, questo sforzo deve essere interamente investito nelle sue posizioni attuali. (P. 77)*

Si noti qui che Beisser utilizza il plurale "posizioni", indicando che la situazione attuale potrebbe essere caratterizzata da polarità e conflitto piuttosto che essere una posizione unitaria.

La teoria paradossale del cambiamento fornisce un'eccellente struttura per lavorare con le molte polarità che vediamo in TGG. Anche se di solito pensiamo alla teoria paradossale del cambiamento in termini dell'individuo che sta intenzionalmente cercando di imporre il cambiamento a se stesso, si applica anche in TGG come promemoria per il leader che il nostro lavoro non è tanto trovare risoluzione alle polarità e complessità che i nostri membri presentano, ma contenerne la complessità. Noi sosteniamo il membro del gruppo a prendersi il tempo di essere esattamente chi è, deve essere interamente investito nelle sue attuali posizioni, anche

quando quelle posizioni sono contraddittorie e appartenenti a poli opposti. La teoria paradossale del cambiamento ci ricorda che il cambiamento è più un atto di integrazione che di volontà, e che, quando teniamo la complessità delle contraddizioni, nuova consapevolezza potrebbe emergere.

In precedenza abbiamo discusso la polarità base della posizione relazionale/ contattante rispetto alla posizione alienata/evitante il contatto. Guardiamo ora alle polarità stesse come un fenomeno della psiche. Perls ha sottolineato che gli stati psicologici e le identificazioni vengono in set di opposti. Così, ad esempio, Perls (1973) ha sottolineato che il duro perfezionismo del Top Dog ha il suo opposto nell'Underdog, imperfetto, ma ancora umano. Vediamo una serie infinita di polarità nelle persone come ad esempio: l'uomo ipocritamente religioso che conduce una vita sessuale segreta; la persona sensibile alla "madre terra" che porta in sé segreti rancori e risentimenti; la moglie timida che incoraggia di nascosto gli abusi di potere del marito; la persona socialmente responsabile, l'erede di una fortuna, politicamente progressista, che disdegna segretamente coloro che non hanno ricchezza e potere. A volte, naturalmente, gli aspetti meno socialmente accettabili sono visibili, e il lato "virtuoso" è nascosto, come l'uomo d'affari senza scrupoli che nasconde un amorevole e compassionevole lato morbido, o la madre eccessivamente ambiziosa, che sopprime la sua gentilezza.

In TGG non cerchiamo la risoluzione di contraddizioni, problemi, e delle complessità della vita. Noi non cerchiamo cura. Piuttosto, cerchiamo un rapporto più profondo con le questioni che ci turbano e che ci tengono in uno stato di conflitto. Cerchiamo lo sviluppo di un senso di sé, un senso che si forma in relazione, un sé che può continuare a fluire e crescere anche durante i più

dolorosi problemi, i conflitti e le sfide della vita che sentiamo schiacciati. Piuttosto che cercare la risoluzione dei conflitti, cerchiamo lo sviluppo del sé, nell'alveo sicuro del gruppo, in grado di lavorare con i problemi e i conflitti che si presentano. Se questo porta alla risoluzione di una particolare difficoltà o di conflitto, accogliamo questo con favore, ma non puntiamo a questo.

In TGG lavoriamo con le polarità della vita. Inoltre, lavoriamo con i modi in cui gli aspetti indesiderati, non integrati possono essere proiettati su altri membri del gruppo. Ad esempio, i membri del gruppo possono avere difficoltà a integrare la loro rabbia, e un membro con una valenza per rappresentare la rabbia del gruppo rimane incastrato da questa valenza, e, così facendo, gli altri membri del gruppo possono rifiutare sia la loro rabbia non integrata che la persona che la sta portando. Questa dinamica di capro espiatorio può verificarsi facilmente con emozioni non integrate nel gruppo.

La teoria paradossale del cambiamento è qui di grande aiuto. Quando il leader incoraggia ogni membro ad appropriarsi delle proprie emozioni, di stare pienamente con ciò che è, limitando quindi le scorciatoie come la proiezione delle emozioni su un altro membro del gruppo, allora i membri del gruppo hanno l'opportunità di vivere e sperimentare la complessità che accompagna possedere entrambi i lati del loro polarità. Questo può essere difficile per i membri del gruppo che si identificano e vedono solo un lato di sé, e sono ugualmente impegnati a sopprimere l'altro lato della polarità. Possedere entrambi i lati di noi stessi può essere egodistonico, umiliante e ansiogeno. Ma nel disagio di possedere i nostri molti sé, anche i sé che

noi disapproviamo, apriamo la porta alla nascita di qualcosa di nuovo, una nuova comprensione, un nuovo livello di accettazione, un nuovo sentimento.

Questo "qualcosa di nuovo" è allo stesso tempo l'integrazione degli opposti, la capacità di tenere gli opposti come un tutto integrato, e qualcosa di completamente nuovo che emerge dal saper stare con la complessità degli opposti. Questo "qualcosa di nuovo" è la formazione di nuove gestalt che emergono dal crogiolo di tenere gli opposti.<sup>1</sup> Questo "qualcosa di nuovo" implica la capacità di passare dal pensiero concreto rispetto alla polarità alla capacità di simbolizzare. Si discuterà dell'importanza di oltrepassare il pensiero concreto più sotto, offrendo degli esempi.

All'inizio di questo capitolo abbiamo discusso il processo di formazione della gestalt lungo le linee del ciclo di esperienza di Zinker (1977). Proponiamo qui un'altra visione del processo che fa riferimento alle proprietà emergenti. In questo processo di formazione della gestalt, gli opposti sono uniti e tenuti. Questo compito apparentemente impossibile, di tenere entrambi i lati di una polarità è trasformativa, dà vita ad una nuova gestalt, un nuovo senso di integrità sulla base di un senso più pieno di sé, e una maggiore consapevolezza del campo. Proprio come il "brodo primordiale" fatto dal giusto mix di composti organici, calore e acqua ha dato origine a qualcosa di nuovo, le prime forme di vita, così l'emergere di una nuova gestalt si forma mantenendo la complessità degli opposti. Come abbiamo detto, la nuova Gestalt che si forma implica la capacità di rappresentare simbolicamente gli opposti, piuttosto che viverli concretamente.

### *Simbolizzazione a livello individuale*

Michelle ha dichiarato molte volte che lei si è presa cura e dato valore al gruppo e a tutte le persone di cui è composto, ma lei dice di aver fatto anche molte cose dannose per il gruppo, come aver mancato delle sessioni, non aver pagato l'onorario in tempo, essere arrivata in ritardo, creato spaccature e divisioni nel gruppo, e di essere stata poco accogliente con i nuovi membri. Quando abbiamo parlato con lei di questi comportamenti, e condiviso la nostra curiosità per le emozioni che ci stavano sotto, lei ha deflesso i nostri tentativi. Nel corso del tempo però, attraverso un dialogo costante con i leader e gli altri membri del gruppo, ha iniziato a possedere ed identificarsi con queste tendenze distruttive, collegandole all'abuso sessuale sofferto durante l'infanzia e agli adattamenti creativi che le avevano consentito di sopravvivere ad un'infanzia pericolosa e piena di traumi. Nel prendere responsabilità per il lato distruttivo, e tenendo allo stesso tempo, la parte di lei che ama e ha bisogno del gruppo, Michelle tiene la tensione degli opposti, e lei e tutto il gruppo tengono la complessità della sua esperienza. Ciò che è emerso era una nuova gestalt, un diverso senso di sé che era allo stesso tempo più flessibile, meno fragile, più umano e meno perfezionista rispetto al vecchio senso di sé. Con questo nuovo senso di sé, non aveva bisogno più bisogno di deflettere il dialogo sul suo lato distruttivo, ma è stata in grado di sentirlo, assumersi la responsabilità e simbolizzare il comportamento.

Una delle caratteristiche di nuove gestalt che emergono dal mantenere la complessità degli opposti è la capacità di simbolizzare. Simbolizzare significa essere in grado di tenere il tutto, per

collegare il presente impulso e comportamento con la propria storia, per trattenere ciò che fa partire un comportamento automatico comprendendo il senso di ciò che questo significa per noi.

Quando Michelle è stata in grado di tenere gli opposti – avere cura del gruppo da un lato ed essere distruttiva per il gruppo dall'altro- mantenendo entrambe queste polarità è venuto con la capacità di simbolizzare il sentimento complesso che il suo crescente attaccamento al gruppo stava attivando in lei. Ha collegato il suo attaccamento al gruppo ai suoi attaccamenti nella sua famiglia d'origine, dove sua madre narcisista e il padre violento avevano fallito non erano stati in grado di entrare in empatia con lei durante l'infanzia. Ha agito come una bambina obbediente che i suoi genitori narcisistici volevano, ma dentro aveva paura, dolore e ribolliva di rabbia. Il suo comportamento distruttivo erano gli agiti della rabbia sentita da bambina nel dover ingoiare abuso e abbandono, al fine di ottenere le cose buone che poteva ottenere nella sua famiglia. Quando lei è stata in grado di simbolizzare e fare questi collegamenti, ha potuto condividere con il gruppo le sensazioni intense che emergevano nel sentire il suo crescente attaccamento al gruppo, i suoi membri e al leader. Il gruppo a sua volta è stato in grado di ascoltare, tenerla e aiutarla a connettersi con queste emozioni restando sempre connessa con il resto del gruppo. Questo crescente capacità di tenere gli opposti e simbolizzare si è tradotta in un miglioramento delle relazioni per Michelle, al lavoro e sua vita familiare.

### *Simbolizzare come gruppo.*

Matt porta un problema al gruppo: egli non riesce a mobilitare sé stesso al fine di pulire la sua casa o buttare via cose vecchie. Tante sono le cose che ha ammassato da riuscire a malapena a muoversi nella sua casa. I suoi lati Top-dog e Underdog sono divisi. Il Top-Dog lo rimprovera senza pietà, mentre l'Underdog è immobilizzato, incapace di muoversi su questo tema. Anche se ha fatto un qualche progresso su questo problema, è sopraffatto da sentimenti di vergogna. Fino a quando Matt e il gruppo sono bloccati nelle due posizioni Top-dog/Underdog, il gruppo offre una serie infruttuosa di “suggerimenti utili” che semplicemente inducono vergogna. L'aspetto concreto della questione relativa al comportamento di ammassare cose sembra di apparente facile soluzione a Matt e agli altri membri del gruppo. I (Daisy) sento che noi come gruppo non ci stiamo connettendo ad un ricco sfondo di emozioni che questa questione ha suscitato nel gruppo. Un esperimento emerge alla mia coscienza come un modo di collegarsi a questa complessità. Io dico a tutto il gruppo, "Vorrei che tutti voi immaginate che la casa di Matt, pieno di disordine, è il contenuto di un vostro sogno. Come vi sentireste e quale sarebbe il significato per voi di questo vostro sogno ?".

Ora i membri del gruppo sentono il richiamo di qualcosa di più profondo, una connessione più stretta: questo è ora in primo piano dentro di loro. Ora i problemi di Matt e della sua casa ingombra può essere sentito nella sua dimensione simbolica. David ricorda di essere cresciuto in un appartamento di edilizia residenziale pubblica molto vicina ad un quartiere di classe media a Los Angeles.

Egli ricorda che da bambino era stato respinto da un gruppetto di amici perché la sua famiglia viveva del sussidio di disoccupazione. Questo porta in primo piano la paura di essere rifiutati da parte del gruppo e per la sua attuale situazione lavorativa e finanziaria. Risale inoltre una sensazione di famiglia nel caos poi interiorizzato come un sentimento di inferiorità alle altre persone. Altri membri del gruppo condividono emozioni e ricordi emersi immaginandosi di essere in sogno Matt. Lui riporta ora una riduzione della vergogna, e nel corso delle successive sessioni riporta progressi nello sgombero della casa, pagamenti di bollette arretrate e molte cose sbrigate nell'ambito del lavoro.

**8. La corrente affettiva è l'acqua in cui nuota la TGG. Il processamento affettivo è ciò che la TGG fa.**

Usiamo il termine *corrente affettiva* per fare riferimento al flusso continuo di emozioni che attraversa ognuno di noi in ogni momento. Qui sottolineiamo due significati della parola *corrente* [in ingl. *current*] il primo è il flusso di energia e il secondo un evento nel momento presente. Finché siamo vivi, la corrente affettiva è la nostra energia emozionale che fluisce nel momento presente. Questa corrente affettiva comprende il nostro umore, la nostra risposta emotiva al campo immediato, il flusso delle nostre energie sessuali e libidiche, il nostro senso di eccitazione, pericolo, attrazione e repulsione che come avvengono dentro di noi mentre ci muoviamo in e attraverso il flusso della vita, nel il momento presente.<sup>2</sup>

La *corrente affettiva* è la dimensione emozionale dell'esperienza umana. Simboli comuni di questa corrente affettiva sono proprio l'acqua nelle sue diverse forme. Oceani, fiumi e laghi di mostrano spesso nei nostri sogni come simboli di questa dimensione della nostra vita: la dimensione del sentimento, dell'affetto e dell'emozione. Questa è l'acqua in cui nuota la TGG, e può essere pensata come l'acqua della vita umana. Torniamo a questa acqua frequentemente nella vita di gruppo, entrando in contatto con il flusso di sentimenti o di corrente affettiva che passa attraverso il gruppo e i suoi membri.

La corrente affettiva è l'acqua in cui nuotiamo, e pone la stessa questione dell'esistenza del suono di un albero che cade nella foresta se non c'è nessuno a sentirlo, così anche noi dobbiamo chiederci dell'impatto della corrente affettiva che si verifica al di fuori della consapevolezza. Mentre la corrente affettiva è costante, *il contatto* con la corrente affettiva non è così comune e può essere molto difficile da raggiungere. Questo lavoro può essere pensato come l'opera stessa della vita. Si farà riferimento al lavoro di entrare in contatto con la corrente affettiva *l'elaborazione affettiva* [in ingl. affective processing]. La distinzione tra la corrente affettiva e l'elaborazione affettiva è cruciale. Ogni persona ha un flusso continuo di emozioni dentro di lui o lei. Questa corrente affettiva, la nostra risposta organismica al campo, è naturale e onnipresente. Si tratta di una sorta di rappresentazione emotiva fluida al mondo che ognuno di noi porta dentro di sé in ogni momento. La corrente affettiva è sempre potentemente al lavoro, e ha sempre i colori della nostra soggettività. Quando questo accade al di fuori della consapevolezza, allora non siamo a conoscenza del più potente mezzo della nostra percezione, pensiero e contatto. Questa mancanza di consapevolezza dà luogo a molta sofferenza, perché è allora che reagiamo

alla corrente affettiva con disturbi del confine di contatto che distorcono le nostre percezioni, mette in pericolo le nostre relazioni e ostacolano la nostra capacità di pensare con chiarezza.

Il lavoro della TGG è quello di usare il potere del gruppo per portare la corrente affettiva alla consapevolezza. Chiameremo questa ricerca della consapevolezza dell'affettività corrente *elaborazione affettiva*. L'elaborazione affettiva non è un'impresa facile; è il lavoro più importante della TGG. L'elaborazione affettiva non si ottiene senza fatica, auto-riflessione, e la volontà di sopportare qualche livello di sofferenza. Nella nostra pratica clinica, abbiamo scoperto che la TGG è un ambiente potente in cui impegnarsi nel lavoro di elaborazione affettiva. La consapevolezza non si verifica in un vuoto relazionale. Ogni persona ha bisogno di molto sostegno al fine di stare con e profondamente sentire la vita affettiva che scorre dentro di sé; l'acqua in cui nuotiamo non è placida - è fortemente appassionata. Forti sentimenti, come l'amore, l'odio, il desiderio, il bisogno e l'abbandono non sono facilmente integrabili. In TGG forniamo supporto per l'elaborazione affettiva che è necessario per portare la corrente affettiva alla consapevolezza. Facciamo questo lavoro con l'individuo, la coppia a livello del gruppo-come-un-tutto, offriamo supporto a ciascuno di questi livelli per il lavoro impegnativo di elaborazione affettiva. Dal punto di vista dell'auto-attivazione, l'elaborazione affettiva aiuta ad affinare la consapevolezza di ciò che desideriamo perseguire. Sotto l'aspetto intimamente connesso, l'elaborazione affettiva aiuta ad identificare i sentimenti complessi che ci aiutano a rimanere in contatto con gli altri.

Qui sta la bellezza della TGG. Nella TGG il nostro scopo è semplicemente quello di crescere più pienamente in noi stessi - perseguiamo l'elaborazione affettiva come un percorso di vita esaminata, potente e relazionalmente ricca. I leader della TGG non perseguono obiettivi come l'auto-miglioramento, superare la depressione, perdere peso, diventare più di successo o trovare il compagno ideale. Possiamo dare il benvenuto a molte di queste ma noi non miriamo a loro. Quello a cui cerchiamo di connetterci nella TGG è l'elaborazione affettiva che ci porta in contatto con le nostre risposte emotive alla vita. Questa elaborazione affettiva che sentiamo è la strada maestra per la salute emotiva.

In uno stato di relativa salute siamo maggiormente in grado di connetterci ed elaborare la corrente affettiva in modo tale che informi le nostre grandi e piccole scelte. In relativa cattiva salute, siamo dominati dalla corrente affettiva, ma senza consapevolezza. In cattiva salute, con l'elaborazione affettiva inefficace, la nostra percezione della realtà e la nostra capacità di vivere in modo aperto al contatto, riccamente relazionale, sono limitate. Quando la corrente affettiva non è tenuta sufficientemente e tenuta in modo non efficace, diventiamo alienati dalle nostre risonanze emotive e dalle risposte corporee, cosicché la nostra vita interiore diventa sconosciuta. Ciò che, con una forte elaborazione affettiva, sarebbe stata la nostra più grande fonte di saggezza, diventa invece paura, presenza sconosciuta che si trova al centro stesso della nostra soggettività. Quando la corrente affettiva è sconosciuta, eppure così familiare e potente, diventa terrificante. C'è da meravigliarsi che sistemi religiosi primitivi e fondamentalisti proiettino l'immagine di Satana su questa dimensione della nostra vita, mentre i sistemi politici primitivi proiettano l'odiato e temuto "altro" su questo aspetto di noi stessi? Satana, o l'odiato e temuto altro, sono simboli perfetti di come la corrente affettiva può apparire a coloro che non hanno gli

strumenti di elaborazione affettiva che trasformano la materia prima di emozioni e sensazioni in saggezza. Al di fuori della consapevolezza, ciò che è dentro di noi diventa spaventoso e, come in sospenso, reclama la nostra attenzione e una chiusura. La corrente affettiva diventa minacciosa e fonte di paura primitiva, dando luogo a proiezioni, scissioni e ogni sorta di sofferenza.

L'elaborazione affettiva comporta una crescente capacità di stare con la nostra attuale emozione, tenerla con consapevolezza, e ad utilizzare i segnali che riceviamo dall'attuale corrente affettiva per fare scelte più ricche, trovando un migliore contatto e rimanendo emotivamente collegati con gli altri.

Nel TGG, il leader inizia con questa conoscenza di base: la corrente affettiva è viva e scorre in ogni persona del gruppo, in ogni momento. Domande come “cosa senti a livello emotivo?” oppure “quando Giovanni dice questo, come ti fa sentire?”, o “potresti fare il check-in delle tue emozioni in questo momento?” - sono movimenti di base del manuale del terapeuta di TGG. Tutte queste domande, e molti degli interventi del leader, sono finalizzate a sostenere i membri del gruppo che stanno cercando di entrare in contatto con cosa sentono, in modo che attraverso l'elaborazione affettiva, possano trovare un migliore contatto con se stessi e con gli altri.

L'attuale corrente emotiva non connette automaticamente o spontaneamente i membri del gruppo l'uno con l'altro. Infatti, la corrente emotiva può circolare in modi che possono essere distruttivi per il processo di gruppo se i membri del gruppo non sono in grado di impegnarsi in una elaborazione affettiva sufficientemente efficace. Per contro, l'elaborazione affettiva è la cosa che

fornisce il tessuto connettivo tra i membri del gruppo. Nella comune ricerca di senso nei nostri sentimenti, troviamo collegamento, comunità e relazionalità.

Nel fare il lavoro di elaborazione affettiva scopriamo che ci sono almeno due distinti livelli di significato che si trovano nella corrente affettiva. Questi sono il *livello del segnale* e il *livello simbolico*. Vediamo un livello alla volta.

A livello di segnale, un'emozione o una sensazione fisica fornisce informazioni immediate sui singoli e il campo.

Joe interrompe Mary quando lei sta entrando in contatto con un altro membro del gruppo. Mary sente un impeto di rabbia per Joe per essersi intromesso nella sua interazione con l'altro membro del gruppo.

Il flash di rabbia di Mary è un segnale, dice a Joe che ha invaso i suoi confini e che ha bisogno di creare un limite con lui.

Lei si afferma, dicendo con rabbia "Hey, Joe, smettila di interrompermi! Dio, se mi fai incazzare!" Joe la sente, arrossisce, e timidamente indietreggia.

Mary ha mostrato un sano auto-sostegno. Ha percepito la sua rabbia come un segnale che i suoi confini erano stati violati, e ha mobilitato questo sentimento in un'azione che ha sostenuto i suoi bisogni. Joe, invece, si sente ferito e abbattuto. Allo stesso tempo, su un altro piano, la corrente affettiva sta offrendo qualcosa di profondamente simbolico. Rendere il contatto con la corrente affettiva più profondo è quello che noi chiamiamo l'elaborazione affettiva.

Io (Daisy) dico a Mary che apprezzo il suo auto-supporto nella creazione di questo limite con Joe. Le chiedo dei suoi sentimenti verso sé stessa dopo essersi affermata in questo modo. Lei dice al gruppo e a me dell'esperienza somatica della sua rabbia. E questo le richiama alla memoria il padre, che lei viveva come debole e facilmente offeso. Anche se era spesso invadente con lei ingoiava la sua rabbia per paura di fargli male.

Ora stiamo facendo il lavoro di elaborazione affettiva: immersioni più in profondità nelle acque della corrente affettiva in modo che possiamo percepire l'emozione non solo come segnale, ma anche come simbolo. L'emozione è collegata sia con la situazione attuale che con la sua storia personale. Quando ci immergiamo nelle acque profonde della simbolizzazione, si crea un potenziale per il collegamento tra i membri del gruppo, poiché condividiamo così tanto al livello più profondo.

Cerco di afferrare la possibilità di contatto nel momento presente e vedere se possiamo lavorare con i sentimenti tra Mary e Joe. Chiedo a Mary come si sente a

dare un limite a Joe. Lei risponde: "è stato bello. Ho scoperto che Joe è forte, che posso essere onesta con lui, e lui non starà male". Mi rivolgo a Joe e chiedo: "come ci ti fa sentire che Mary ti vive come abbastanza forte per essere onesta con te?". Joe mi risponde "mi piace". Joe si rivolge a Mary, e le dice: "è bello che tu vedi la mia forza, Mary. Voglio che tu mi faccia sapere quando ti interrompo in futuro". Ora nella stanza ci sono i sorrisi di apprezzamento sia per Mary e che per Joe.

Questo esempio illustra che lavorare con l'elaborazione affettiva al livello del segnale aumenta il senso di potere dei membri del gruppo e supporta l'aspetto di auto-attivazione che guida le nostre azioni (il segnale di rabbia di Mary sostiene la costruzione di un limite con Joe). Lavorare a livello simbolico, ci porta alla comprensione più profonda, collega la storia con il momento presente (trovare il contatto profondo con la sua rabbia supporta la sua relazione attuale con Joe). Questo livello di lavoro è un supporto al sé intimamente connesso, in quanto porta i membri nell'esperienza condivisa di esplorare i livelli più profondi. I livelli di segnale e i livelli simbolici sono complementari, e si riferiscono a livelli più profondi della comprensione della nostra corrente affettiva, proprio come l'aspetto di auto-attivazione e l'aspetto intimamente connesso sono complementari e devono essere entrambi sostenuti in TGG.<sup>3</sup>

### **9. Il dialogo rispetto alla rottura e riparazione del legame oggetto-Sé è un processo continuo nella TGG**

Prima di descrivere l'importanza del processo rottura e riparazione del legame oggetto-Sé in TGG, può essere utile rivedere il concetto di oggetto-Sé di Kohut (1971) in quanto viene

utilizzato sia terapia della Gestalt relazionale sia nella psicologia del Sé. Lynne Jacobs (1992) afferma che:

*La struttura del Sé si sviluppa attraverso legami “oggetto-Sé” con altre persone. Il termine “oggetto-Sé” si riferisce ad un oggetto sperimentato dall’individuo come utile per determinati scopi ... una dimensione dell’esperienza di un oggetto che richiede un legame specifico per mantenere, ripristinare o consolidare l’organizzazione dell’esperienza del Sé (Stolorow et al., Pag. 16) .... nella vita di tutti i giorni, il nostro di condivisione sperimentato con colleghi o vicini di casa, sentire l’appartenenza ad una certa nazionalità, è un oggetto-Sé in quanto rafforza l’esperienza di possedere una stabilità nel tempo e il sentimento di sentirsi in armonia con gli altri. (P. 29)*

L’affermazione della Jacobs rispetto al “sentirsi in armonia con gli altri” propone un criterio di base da cui partire per i membri del gruppo nel loro percorso di guarigione in TGG. Quando questo criterio di base -il legame oggetto-Sé- viene a mancare o spaventa un membro del gruppo, avviene ciò che chiamiamo una rottura. Ristabilire il legame oggetto-Sé è invece ciò che chiamiamo riparazione.

Walter Stone, uno dei principali teorici della terapia di gruppo applicata alla psicologia del Sé, descrive come il gruppo può svolgere la funzione dell’oggetto-Sé per i membri. Stone (2012) afferma:

*L’impostazione interpersonale della psicoterapia di gruppo è particolarmente adatta per i pazienti che hanno difficoltà nell’utilizzare gli altri come oggetti-Sé per lo sviluppo di un senso di sé coeso. I membri del gruppo si usano tra loro o usano la loro immagine interna del gruppo come un tutto per stabilizzare la propria autostima e potenzialmente sviluppare una struttura più durevole e meno vulnerabile alle ferite narcisistiche. (P. 108)*

Un'altra spiegazione è importante per capire il significato emotivo di rottura e riparazione per un singolo membro del gruppo e per il gruppo-come-un-tutto. Stolorow e colleghi (1987) descrivono una polarità che essi chiamano *dimensione ripetitiva* rispetto alla *dimensione oggetto-Sé*. Nella dimensione ripetitiva, continuiamo ad aspettarci che le nostre vulnerabilità vengano accolte con la stessa mancanza di sintonia della situazione originaria, costringendoci in tal modo in Gestalt fisse la cui origine sta nei vecchi meccanismi di difesa. All'altra estremità di questa polarità c'è la speranza di un incontro sintonico che crei una base abbastanza sicura per aprire vecchie ferite così da trovare nuove fonti di guarigione e di crescita. Stolorow definisce questa dimensione la *dimensione oggetto-Sé*. La potente spiegazione di Stolorow ci aiuta a comprendere la posta in gioco e l'importanza del processo di interruzione e di riparazione per ogni membro del gruppo. Le rotture che non vengono riparate gettano ogni membro del gruppo nella dimensione ripetitiva obbligandolo a ristabilire la propria sicurezza con le abitudini gestaltiche-ripetitive cristallizzate di autoregolamentazione che potrebbero impedire l'apertura e la crescita. Dal momento che la dimensione ripetitiva comporta spesso dei disturbi nella capacità interpersonale di entrare in contatto e nella definizione dei confini di ogni membro del gruppo, quando un membro del gruppo si muove verso gli altri in un modo ripetitivo gli altri membri del gruppo possono sentire questo come un cambiamento nel clima del gruppo, e loro stessi sperimentare difficoltà a rimanere aperti alla dimensione di oggetto-Sé. Abbiamo ritenuto utile insegnare nei nostri gruppi il processo di rottura e riparazione al fine di descrivere e normalizzare questo processo. Inoltre, abbiamo trovato che l'insegnamento di interruzione e riparazione aiuta a mobilitare le intuizioni e le prospettive di tutti i membri del gruppo per identificare e contribuire a riparare interruzioni che si verificano nel processo di gruppo.

Rotture del legame oggetto-Sé si verificano spesso al di sotto del livello di consapevolezza.

Questo ha senso se si considera che le interruzioni di contatto tendono a portare un membro del gruppo nella dimensione ripetitiva dell'esperienza, e la dimensione ripetitiva, come suggerisce il nome, è profondamente abituale per ogni persona. Nella inconsapevolezza, stiamo rigidamente adattati a vivere nella dimensione ripetitiva, e gli eventi che richiamano questa esperienza, essendo parte del proprio modo di vivere abituale, può essere sentito del tutto normale per il membro del gruppo.

Cheryl è stata un membro del gruppo che aveva svolto il ruolo di caregiver i cui bisogni erano stati trascurati nella sua famiglia di origine. Fu del tutto normale per lei riprodurre tale ruolo nel gruppo. La "badante dimenticata" era una posizione molto familiare e reiterata e quindi una costellazione difficile per lei da riconoscere quando emergeva nel gruppo. Era come per un pesce pensare all'acqua in cui nuota. Perché mai dovrebbe pensarci, è sempre stato nell'acqua!

Tuttavia, nel gruppo, lei ha potuto sperimentare una nuova serie di emozioni quando il gruppo si è mosso verso di lei in modo nuovo e sostenente. Questa attenzione ha suscitato in Cheryl la speranza di un nuovo senso di sé, i membri del gruppo potrebbero dimostrare attenzione ai suoi bisogni, a lungo trascurati; potrebbe finalmente essere vista ed apprezzata per le sue molte meravigliose qualità. Queste qualità non hanno a che fare con il prendersi cura: uno spiccato senso dell'umorismo, una bella sensualità e una voce meravigliosa. Questo nuovo e ancora fragile senso di sé era un filo sottile tenuto insieme dal legame tra oggetto-Sé, il gruppo e i suoi leader.

Un giorno, durante il gruppo, Cheryl cominciò a raccontare di un appuntamento galante che aveva avuto. Questo per lei era qualcosa di nuovo ed eccitante per lei e che rappresentava la crescita del suo oggetto-Sé supportato dal legame con il gruppo. Dopo di lei un altro membro del gruppo raccontò della malattia della madre. L'intero gruppo spostò quindi l'attenzione da Cheryl all'altro membro del gruppo. In risposta a questo Cheryl si mise in una posizione di chiusura per il resto della seduta, ma nessuno nel gruppo, compresi noi leader, eravamo stati in grado di sintonizzarsi sul suo ritiro. La settimana dopo, Cheryl disse che stava pensando di lasciare il gruppo per trascorrere più tempo a fare volontariato con i senzatetto. Ci venne così il sospetto che forse Cheryl aveva sofferto una rottura del legame oggetto-Sé durante la seduta precedente. Attraverso il confronto Cheryl fu in grado di diventare consapevole di quello che era successo nel gruppo precedente e di quale fosse stata la sua risposta emotiva. Tutto il gruppo fu in grado di aiutare a riparare l'interruzione di contatto prendendosi la propria parte responsabilità; Cheryl fu finalmente in grado di condividere con eccitazione la storia della sua nuova relazione. Lei rimase con il gruppo per altri due anni e lo lasciò quando si sentì cresciuta in un nuovo e più pieno senso di sé.

Le rotture che avvengono in modo inconsapevole hanno la tendenza a presentarsi in forma teatrale, come ad esempio un membro del gruppo che di colpo annuncia che lei lascerà il gruppo usando ragioni apparentemente innocue come: “me ne vado perché ho ripreso la meditazione e ho deciso di proseguire la mia crescita spirituale”, oppure: “sto lavorando per prendermi cura di

me stesso in modo migliore. È difficile per me arrivare qui per il gruppo dopo una lunga giornata di lavoro, e lasciare è qualcosa che sto scegliendo di fare per prendermi più cura di me stesso". Abbiamo scoperto che c'è spesso qualche importante non detto dietro tali dichiarazioni, qualcosa di associato ad una rottura nel legame oggetto-Sé. Aprire un dialogo per stabilire se il membro del gruppo ha sperimentato una rottura forse verificatasi al di sotto del livello di consapevolezza, può essere una riflessione proficua. Naturalmente, il leader TGG rispetta la decisione individuale di rimanere o meno nel gruppo, ma il rispetto del leader per l'autonomia deve essere ben bilanciata dalla sua capacità di riconoscere le rotture nel legame oggetto-Sé, che possono essere alla base delle decisioni improvvisate di lasciare il gruppo. È in parte per questa ragione che noi generalmente nella fase iniziale chiediamo ai membri del gruppo di notificare l'intenzione di lasciare il gruppo con quattro sedute di anticipo.

All'interno di un processo di gruppo in interazione possono esserci molte occasioni in cui un singolo membro del gruppo possa sentirsi abbandonato, ferito, incompreso, trascurato, sovraesposto o frainteso. Tutti questi momenti possono creare l'esperienza di rottura del legame oggetto-Sé. Queste ferite possono provenire da altri membri del gruppo, dai leader o da entrambi. Nel clima emotivo della TGG, non c'è da meravigliarsi che i partecipanti siano particolarmente vulnerabili, perché stanno lavorando sul lasciare andare gli abituali meccanismi di difesa che li proteggono dalle esperienze dolorose. Inoltre, il valore dell'onestà sostiene i membri del gruppo nell'articolare sentimenti dolorosi, in modo che il gruppo possa lavorare con le rotture e guardare le interazioni che le hanno originate da più prospettive. In questo modo tutti i membri del gruppo possono assumersi la loro parte di responsabilità riguardante l'interruzione di contatto (rottura), per lavorare verso la riparazione. Così, interruzione di contatto (rottura) e riparazione diventano un ciclo all'interno del processo di gruppo.

La riparazione indica la ristrutturazione del legame oggetto-Sé e una nuova integrazione della dimensione oggetto-Sé come esperienza di gruppo. I principali metodi per favorire la riparazione nel processo di gruppo sono:

1. Rallentare
2. “Spacchettare” la situazione
3. Ricercare l'intenzione positiva
4. Ripristinare la connessione empatica

Se si guarda più da vicino il processo di rottura e riparazione nel contesto del processo di gruppo, si scopre che ci sono innumerevoli modi in cui si possono verificare. Qui di seguito riportiamo alcuni modelli comuni di interazione che possono accadere nel processo di gruppo, dando vita ad un'esperienza di rottura. Questo elenco non vuole essere affatto esaustivo, serve per illustrare i tipi di eventi che possono causare una rottura del legame oggetto-Sé:

**Essere ignorato** - Un membro condivide qualcosa che sente importante e il gruppo si muove prematuramente verso un altro tema.

**Subire interpretazioni** - Un membro del gruppo sente che il leader o altri membri del gruppo lo hanno incasellato attraverso un atto di interpretazione arbitraria.

**Essere sovraesposto** - Un membro del gruppo ha rivelato più di quello a cui è abituato e si vergogna.

**Essere ignorato** - Un membro del gruppo è lasciato solo dal gruppo e si sente insignificante o invisibile.

**Essere costretto** - Un membro del gruppo ritiene che il gruppo sta facendo pressione su di lui perché faccia qualcosa per cui non si sente pronto.

**Essere sovraprotetto** - Un membro del gruppo ritiene che il leader o altri membri agiscano come dei salvatori, limitando in tal modo la sua possibilità di rischiare.

Nel leggere questa lista ci si accorge che questi eventi non possono essere evitati del tutto. Ad esempio, è quasi impossibile avere un processo di gruppo per il quale nessun membro del gruppo non si senta ogni tanto rifiutato o deluso. In realtà, tutti questi eventi fanno parte del normale flusso interattivo in un processo di gruppo vivace. Pertanto, il nostro obiettivo in TGG è quello di lavorare con questi problemi quando si verificano, piuttosto che lavorare per un'esperienza di gruppo utopica in cui nessuno si faccia mai male. È qui che la rottura e riparazione diventano processi vitali che richiedono abilità speciali. Quando il gruppo realizza che la rottura fornisce l'opportunità di imparare e di crescere, stabilisce un processo di creazione di un dialogo intorno a questi temi. È il dialogo sulla rottura che apre la possibilità di riparazione.

La riparazione comporta il processo di ascolto del membro che si sente male, la condivisione del dolore che certi eventi causano ad un'altra persona, onorare la sua narrazione di quelle interazioni dolorose. Inoltre, la riparazione comporta che ciascuna delle persone coinvolte entrino nel processo di assumersi la responsabilità per la parte che ha giocato nel ferire l'altro. La riparazione fa sì che la persona ferita ascolti le emozioni degli altri membri del gruppo e la loro

narrazione degli eventi. La riparazione è un'esplorazione profondamente interpersonale. Si tratta di un percorso di ascolto, empatia, tolleranza del dolore, assunzione di responsabilità, apertura mentale e apertura del cuore da parte della persona che si sente male, da parte di chi era coinvolto, del leader e in ultima analisi di tutti i membri del gruppo. Questo perché ogni membro del campo di gruppo ha un effetto su tutti gli eventi che accadono nel gruppo.

Alcuni dei più importanti lavori di guarigione in TGG si verifica nei processi di dialogo su rottura e riparazione. Nel processo di creazione di un dialogo su rottura e riparazione i membri del gruppo imparano molto di empatia, pazienza, attraversare le difficoltà nel lavoro personale, tollerare il dolore che proviene dall'ansia e dalla vergogna, impegno e assunzione di responsabilità. I rapporti tra i membri del gruppo risultano spesso rafforzati attraverso questi dialoghi.

Il lavoro di rottura e riparazione è centrale per il lavoro relazionale. Proprio come la capacità di un individuo di riflettere e di lavorare sulle proprie ferite psichiche, attraversandole, definisce in larga misura la sua capacità di vivere in un modo relazionalmente ricco, così anche nel gruppo gestalt la capacità di relazione è definita dalla capacità di sostenere il dialogo rispetto a rotture e riparazioni. Gran parte della guarigione nelle TGG deriva dal lavoro attraverso le difficoltà che si presentano durante il lavoro di gruppo. Pertanto, nei gruppi di TGG promuoviamo la disponibilità dei membri del gruppo a portare le ferite che hanno sperimentato nel processo di gruppo, in modo che il gruppo abbia la possibilità di offrire una possibilità di crescita. Tale possibilità di crescita è fornita dal dialogo riguardo al contatto, alla rottura e alla riparazione.

## Conclusione

*Vieni, vieni, chiunque tu sia*

*Pellegrino, adoratore, amante della vita*

*Non importa*

*Vieni, anche se hai rotto il tuo voto un centinaio di volte*

*Vieni, vieni di nuovo, vieni ancora una volta.*

*Il nostro non è un caravan di disperazione.*

*-Rumi*

Partecipare a gruppi di Gestalt nel corso degli anni è stato come un grande viaggio in un caravan popolato da persone in cerca di verità, autenticità e connessione. I partecipanti ai gruppi di TGG si incontrano, sapendo che quello che cerchiamo è tanto nel viaggio quanto è nella destinazione. In questo capitolo abbiamo cercato di catturare alcune delle intuizioni, esperienze e riflessioni che hanno animato il nostro pensiero fino a questo punto, mentre proseguiamo il viaggio.

La nostra esperienza ci ha dimostrato che la TGG fornisce un potente ambiente per la crescita che si fonda nella relazione. Abbiamo scoperto che, quando facilitata adeguatamente, nel gruppo gestalt può evolvere una cultura che offre la sicurezza necessaria per portare avanti il lavoro più rischiosa e gratificante della vita: aprirsi, condividere i nostri segreti, mostrare i nostri punti di forza e le vulnerabilità, imparare a diventare più onesto, compassionevole, presente e connesso agli altri. Abbiamo trovato che l'ambiente del gruppo sostiene i suoi membri a diventare persone

maggiormente integrate e che spesso si sviluppano in modo significativo a causa del loro coinvolgimento con il gruppo.

## References

- Aylward, J. (1996). An extended group experience. In B. Feder & R. Ronall (Eds.), *A living legacy of Fritz and Laura Perls: Contemporary case studies* (pp. 235–251). New Orleans: Gestalt Institute Press.
- Beisser, A. (1971). Paradoxical theory of change. In J. Fagan & I. L. Shepherd (Eds.), *Gestalt therapy now* (pp. 77–80). New York: Harper Colophon.
- Bion, W. R. (1960). *Experiences in groups*. New York: Basic Books.
- Bloom, D. (2008). In Pursuit of Gestalt Therapy Group Process: Group Process as Self Process. In Feder, B., & Ronall, R. (Eds.) (1980). *Beyond the hot seat: Gestalt approaches to group*. (pp.53-66) New Orleans: Gestalt Institute Press.
- Cole, P. (1998). Affective process in psychotherapy: A gestalt therapist's view. *Gestalt Journal*, 21(1), 49–72.
- Fairfield, M. (2009). Dialogue in complex systems: The hermeneutical attitude. In L. Jacobs & R. Hycner (Eds.), *Relational approaches in gestalt therapy* (pp. 193–220). Santa Cruz, CA: Gestalt Press.
- Feder, B. (2006) *Gestalt group therapy: A practical guide* New Orleans: Gestalt Institute Press.
- Feder, B., & Ronall, R. (Eds.) (1980). *Beyond the hot seat: Gestalt approaches to group*. New Orleans: Gestalt Institute Press.
- Hecht, J. (2011). Becoming who we are in groups: One Jungian's approach to group psychotherapy. *Group*, 35(2), 151–165.
- Hycner, R. (1993). *Between person and person: Toward a dialogical psychotherapy*. Highland, NY: Gestalt Journal Press.

- Jacobs, L. & Hycner, R. (1995). *The healing relationship in gestalt therapy: A dialogic/self psychology approach*. Highland, NY: Gestalt Journal Press.
- Jacobs, L. (1992). Insights from psychoanalytic self psychology and intersubjectivity theory for gestalt therapists. *Gestalt Journal*, 15(2), 25-60.
- Kepner, E. (1980). Gestalt group process. In B. Feder & R. Ronall (Eds.), *Beyond the hot seat: Gestalt approaches to group* (pp. 5–24). New York: Brunner-Mazel.
- Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. New York: International Universities Press.
- Perls, F. S. (1973). *The gestalt approach and eyewitness to therapy*. New York: Bantam Books.
- Perls, F. S., Hefferline, R., & Goodman, P. (1951). *Gestalt therapy: Excitement and growth in the human personality*. New York: Julian Press.
- Philippson, P. (2009). *The emergent self: An existential-gestalt approach*. London: Karnac Books.
- Polster, E. (1995). *A population of selves: A therapeutic exploration of personal diversity*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Resnick, R. (1978). Chicken soup is poison. In F. Stephenson (Ed.), *Gestalt therapy primer* (pp. 142–146). New York: Aronson.
- Rutan, J. S., Stone, W., & Shay, J. (2007). *Psychodynamic group psychotherapy* (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Simkin, J. (1998). *Gestalt therapy mini-lectures*. Gouldsboro, ME: Gestalt Journal Press.
- Staemmler, F.-M. (2009). *Aggression, time, and understanding: Contributions to the evolution of gestalt therapy*. New York: GestaltPress/Routledge, Taylor & Francis Group.
- Stolorow, R., Brandchaft, B., & Atwood, G. (1987). *Psychoanalytic treatment: An intersubjective approach*. Hillsdale, NJ: Analytic Press.

- Stone, W. (2012). The curative fantasy as a protective function in group psychotherapy. In I. Harwood, W. Stone, & M. Pines (Eds.), *Self experiences in group revisited: Affective attachments, intersubjective regulations and human understanding*. (pp. 107–118). New York: Routledge.
- Sullivan, B.S. (2009). *The mystery of analytical work: Weavings from Jung and Bion*. New York: Routledge.
- Wheeler, G. (2000). *Beyond individualism: Toward an understanding of self, relationship, and experience*. Cambridge, MA: Gestalt Institute of Cleveland Press.
- Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy* (4th ed.). New York: Basic Books.
- Yontef, G. M. (1993). *Awareness, dialogue & process: essays on Gestalt therapy*. The Gestalt Journal Press.
- Zinker, J. (1977). *Creative process in gestalt therapy*. New York: Brunner/Mazel.
- Zinker, J. (1998). *In search of good form: Gestalt therapy with couples and families*. New York: Taylor & Francis.
- Žižek, S. (2011). *Living in the end times*. London: Verso.

---

1 di Justin Hecht (2011) la discussione della funzione trascendente nella soluzione del problema degli opposti, una formulazione complementare dalla tradizione junghiana, è stato un grande aiuto nello sviluppo di queste idee.

2di Barbara Stevens Sullivan (2009) discussione del concetto bioniano di elementi beta e alfa è stato utile per lo sviluppo di questa sezione, e molte delle idee in questo articolo. Consigliamo

---

vivamente il suo libro, *Il mistero di lavoro analitico: Weavings da Jung e Bion a psicoterapeuti di tutte le convinzioni*.

3 Vedi l'articolo di Peter del 1998, "Processo affettiva in Gestalt Therapy" (Cole, 1998) per un look più in profondità a influenzare come simboli e segnali.