

DANIELE NALDI

Psicologo, Psicoterapeuta

Il videotraining: concetti introduttivi

“Informazione Psicoterapia Counselling Fenomenologia”, n°7, settembre-ottobre 2006, pagg. 76-81, Roma

L'utilizzo di film in ambito educativo, preventivo, ma anche terapeutico, è una pratica piuttosto diffusa. Spesso dopo la visione del film si attiva una discussione attraverso il così detto circle time. Il videotraining è una sorta di circle time che utilizza stimoli visivi, o meglio, spezzoni di films per attivare un certo tipo di processo che intendo esplicitare.

Le numerose tematiche che caratterizzano la vita umana, amore, morte, separazione, vecchiaia, tradimento e via dicendo sono già rappresentate in un'infinità di film, in modo molto dettagliato, curato; come dire le concretizzazioni degli oggetti interni sono già sviluppate dal cinema. Tuttavia la visione di un intero film, al di là del contesto e della finalità educativa, terapeutica, preventiva e quant'altro per cui lo si utilizza, pone alcune limitazioni, le più macroscopiche sono le seguenti:

Il film da un punto di vista narrativo contiene una trama, un intreccio, un'evoluzione psicologica degli attori, ci sono tantissimi elementi che lo caratterizzano, per cui ciò che colpisce gli spettatori è un insieme enorme di variabili difficilmente riconducibili ad una discussione finale, di conseguenza il rischio è di disperdersi. L'altro problema è la durata del film, per vederlo occorre almeno un'ora e mezzo, il che porta via diverso tempo, e ciò, in alcuni contesti, diventa sicuramente un limite. Su queste basi il dr Carmine Parrella ha ideato la tecnica del videotraining, che io ho appreso da lui durante il mio tirocinio di specializzazione in psicoterapia presso la asl di Lucca, dove lavora Parrella.

L'idea del videotraining è quella di smontare un film ed utilizzare solo alcune immagini facendo perno prevalentemente su aspetti di tipo identificativo e proiettivo. Il vantaggio è evidente rispetto alle limitazioni sopra delineate, si lavora su tematiche specifiche e si guardano solo alcune brevi sequenze, in totale la visione del film necessita di circa dieci minuti; da qui si sviluppa un lavoro che dura circa due ore.

È esperienza comune l'aver visto un film ed esserci identificati con un attore, o meglio, con lo stato d'animo di quel personaggio, il sentire dell'attore diventa il nostro sentire. Questo accade a condizione che il film, la trama, ci coinvolga, il che significa che in qualche misura ci siamo identificati, viceversa quando diciamo che un certo film non ci ha detto niente vuol dire che non siamo entrati nella storia, cioè non ci siamo identificati. L'altro meccanismo psicologico fondamentale che supporta l'utilizzo del videotraining è quello proiettivo, cioè attribuire all'esterno, ad altri, sentimenti e vissuti che sono propri. Nel videotraining facciamo vedere brevissimi spezzoni di un film, fermiamo poi l'immagine e chiediamo che cosa potrebbe succedere dopo e perché. Il compito di completare la storia implica l'attivazione appunto di un meccanismo proiettivo. Le persone dicono come andrà avanti la storia in base ai propri desideri, paure, aspettative, esperienze precedenti ecc, ma partendo da aspetti personali. Parlare di qualcuno che non è se stesso, dà paradossalmente la possibilità di dire molto di sé. Il cinema fornisce immagini che permettono di vivere un'esperienza emozionale del tema di cui trattiamo in quella sessione di lavoro. Questo aspetto semplifica notevolmente la possibilità di lavorare su livelli rappresentativi. Partendo invece, tanto per fare un esempio, da una discussione in circle time, l'esperienza di cui sopra, va costruita e questo rallenta il

processo. Il cinema fornisce una sorta di shock emotivo, in un fotogramma¹ in cui l'espressione del viso cambia, la bocca si muove, gli occhi si rattristano, le sopracciglia si contraggono ecc si ha un'immagine in cui l'esperienza del cambiamento è assolutamente evidente, in quell'immagine il pubblico può rivedere la propria esperienza, gli occhi del personaggio diventano i propri, in quel momento lo spettatore vede se stesso sullo schermo.

Gli ambiti applicativi di tale tecnica possono essere i più disparati, così come l'utenza che ne fruisce. Tanto per fare un esempio ci si può lavorare in un'ottica comunitaria, in un centro anziani, dove il tema potrebbe essere l'emozioni nella terza età. In ambito preventivo o educativo, per esempio a scuola, sul tema giovani e sostanze. In un consultorio per esplorare il passaggio dall'adolescenza all'età adulta, con genitori di figli psichiatrici, con pazienti psichiatrici e così via. I principi di fondo che caratterizzano il videotraining non cambiano, tuttavia a seconda del contesto e delle finalità che si vogliono raggiungere saranno in primo piano alcuni aspetti piuttosto che altri.

Il lavoro si snoda attraverso i seguenti passaggi:

La scelta di un film e la selezione delle immagini

Un aspetto fondamentale, come del resto per il circle time, è quello di utilizzare stimoli aperti ed evocativi. L'attinenza al tema che si tratta non deve essere necessariamente chiara e diretta. Per esempio se parlo di separazione e faccio vedere "la guerra dei Roses" per qualcuno sarà rappresentativo, ma per altri no, il che non favorisce l'identificazione. Devo scegliere una scena che sia evocativa del tema che si vuole trattare. L'aspetto identificativo lo costruisco successivamente a partire dalle relazioni oggettuali che emergono dalla discussione.

Una volta individuati gli aspetti critici di una certa fase di vita o comunque di un certo tema, attraverso la visione della scena si vuole fare emergere, esprimere e condividere i vissuti che l'immagine ha evocato. Un esempio per spiegare praticamente ciò che ho appena scritto. Una volta ho svolto una sessione di video training con genitori di studenti di una scuola superiore. Il film utilizzato era "Caterina va in città"². In una delle scene selezionate, il padre accompagna Caterina al primo giorno di scuola superiore. L'accompagna fino al portone ed è emblematico il modo che ha di abbracciarla nel momento in cui si salutano, la stringe forte a se, sembra quasi che non la voglia lasciare, è visibilmente emozionato. Il tema in questione è la separazione, la figlia sta crescendo, la sua bambina è ormai un'adolescente, con tutto quello che significa per un genitore.

Riepilogando, il primo passo è ipotizzare un film attinente al tema di lavoro che intendiamo svolgere. Si guarda il film e si prende nota, come dalla seguente scaletta, delle immagini che ci colpiscono, non importa quante sono inizialmente. Durante la visione del film è bene porsi una serie di domande, tenendo conto che bisogna sintonizzarsi sulle proprie emozioni, piuttosto che su contenuti di tipo cognitivo, intellettuale; e al tempo stesso cercando di guardare il film con gli occhi dei clienti ai quali ci rivolgiamo:

Quali scene e perché potrebbero essere utili? Che tipo di emozione mi suscita quella scena? Di quale tema o temi, tratta quella scena? Come mai mi ha colpito proprio quella scena?

tempo	emozione	tema	scena	domande stimolo	note

¹ È consigliabile l'utilizzo del dvd rispetto alla videocassetta, in quanto, tra l'altro, permette di fermare l'immagine per tempi molto lunghi, permette di andare avanti fotogramma per fotogramma, e soprattutto di passare da una scena all'altra in tempi brevissimi.

² Avevo anche un film di riserva, meno "noto", nel caso qualcuno dei partecipanti avesse già visto il film

L'idea è quella di utilizzare il film come un mezzo, come una macchina identificativa e proiettiva che posso manipolare, controllare, scomporre. Si evidenziano le emozioni, poi i messaggi, cioè i temi, e su queste basi si strutturano le domande stimolo, di cui parlerò in seguito. Una volta fatto questo si scelgono tre scene sulle quali lavorare, generalmente si sceglie una scena iniziale, una intermedia e una finale. Il passaggio da una scena all'altra è all'occorrenza preceduto da una breve introduzione su ciò che è successo precedentemente alla scena sulla quale vado a lavorare. Con l'esperienza si è sempre meno vincolati dalla scaletta che abbiamo precedentemente preparato. Infatti a seconda del tema di discussione che si sviluppa, posso uscire dalla scaletta e recuperare un'immagine che ho in mente. Le possibilità di utilizzo si amplificano. Si può inserire per esempio la tecnica del doppio, proietto un'immagine senza audio e chiedo al "pubblico" di fare loro il sonoro e quindi i dialoghi. L'aspetto fondamentale è l'individuazione dei temi che si vogliono trattare. La domanda è: su quale concetto si vuole lavorare? In base a quello che mi rispondo scelgo le scene cruciali rispetto al tipo di concetto. La scena, come già accennato, dovrà favorire l'emersione, l'espressione e la condivisione di vissuti critici di quella fase di vita. Inoltre le immagini possono essere usate per svolgere una funzione di riscaldamento. In generale, il così detto warming up, è opportuno farlo, soprattutto quando si lavora con un gruppo per la prima volta. Il riscaldamento può essere fatto con diverse modalità. Se si utilizzano le immagini, il che non è strettamente necessario, si può "riscaldare" introducendo i personaggi. Si fa vedere "Caterina"³ in tre diverse scene a titolo di presentazione, ma non entro ancora nel cuore del lavoro

Domande stimolo

Una volta selezionate le scene e individuato i temi, si passa alle domande stimolo. La sequenza delle domande stimolo, deve seguire la seguente progressione:

- fare emergere il tipo di emozione
- dare un nome all'emozione, riconoscerla
- fare ponte tra l'emozioni suscitate dalla scena e le proprie, in riferimento quindi alla propria esperienza di vita, (il che vuole dire fare un lavoro di elaborazione e integrazione).

Esempio: nella scena si vede un adolescente sul trampolino di una piscina, è spaventato all'idea di tuffarsi, inizia a piangere. L'emozione è la paura, il tema rappresentato metaforicamente è la paura di crescere. Le domande stimolo inizialmente hanno una funzione contestualizzante: che cosa avete visto? cosa sta succedendo? che cosa vi colpisce? che cosa lo fa piangere...? In un primo momento il gruppo è invitato ad esprimere tutto ciò che gli passa per la mente, il conduttore non interrompe il flusso della comunicazione. Le persone del gruppo devono "scaricare" tutto quello che gli passa per la mente in riferimento ai protagonisti, solo successivamente si va sul personale. In seguito le risposte dovranno essere articolate ed esplorate. Procedendo nell'esempio precedente si chiederà: perché ha paura di crescere? cosa significa crescere...? Si inizia a promuovere l'esplorazione della percezione che hanno i membri del gruppo, riguardo quella specifica tematica.

Il passaggio ulteriore è quello di spostare l'attenzione dal personaggio a se stessi. Che cosa avreste fatto voi? Qualcuno di voi assomiglia al personaggio? Vi siete mai trovati in una situazione simile...? Per esempio quando...? Si aiutano le persone a riconoscere i propri bisogni attraverso un processo identificativo, facendo "ponte" tra il vissuto del personaggio e

³ Il personaggio del film di cui ho parlato precedentemente

il proprio. Il passaggio ulteriore riguarda l'esplorazione delle competenze. Si definiscono le situazioni dove accade ciò che è stato visto nella scena e si chiede alle persone come loro gestiscono, hanno gestito o gestirebbero quella situazione. Cosa fai quando hai paura? Che cosa avresti fatto al suo posto? Sei contento di come tu ti gestisci la medesima situazione? Funziona?

Alcune domande stimolo svolgono una funzione diversa rispetto a quella sopra delineata. Per esempio domande del tipo: Che cosa succederà dopo? Il che significa sospendere una scena quando sta per succedere qualcosa. Il lavoro non è sull'emozione, ma su cosa può succedere e su cosa avrebbero fatto i membri del gruppo in quella situazione. Non è tanto importante ciò che di fatto accade nella scena, ma l'attribuzione che si dà di quell'evento. Per esempio: "se anche io mi trovassi in quella situazione potrei piangere.." il che ridimensiona l'aspetto del giudizio e favorisce la possibilità di guardare le cose da più punti di vista. Quello che ci interessa non è dare risposte, ma mettere in crisi il loro punto di vista, ed esplorare il modo che hanno di guardare ad un certo aspetto della loro vita, al fine di prendere in considerazione il fatto che quello è un punto di vista, al di là che sia giusto o sbagliato, è comunque un punto di vista. Le persone si ritrovano più facilmente non tanto a parlare di se, quanto a condividere storie che parlano di se, in questo senso la storia è una sorta di area transizionale degli adulti che in qualche modo sostituisce il giocattolo. Tutte le persone hanno bisogno di storie per potere vivere. La storia è un cibo fondamentale per la mente, così come lo è il sonno per la fisiologia. Le storie come del resto i sogni, vanno completati. Quest'ultimo punto è uno dei presupposti di fondo del videotraining.

Nello sviluppo del lavoro è ovviamente fondamentale avere un'attenzione costante alla dinamica di gruppo, seguendo quelli che sono i principi di fondo del circle time.

Chiusura: l'obiettivo è quello di integrare ciò che è emerso durante il lavoro e verificare, per quanto possibile, se il lavoro ha in qualche modo "allargato" la propria percezione del tema trattato.

La scaletta di lavoro del videotraining: sintesi

Verifica contratto: prima di iniziare l'attività è opportuno verificare i precedenti accordi contrattuali. Lo spazio di lavoro, il dvd, i cavi, l'acustica, numero partecipanti previsti, tema di lavoro, tempo a disposizione ecc.

Presentazione: per presentazione si intende sia quella riferita al conduttore, chi è, cosa fa e quant'altro, sia al lavoro che andremo a fare. Probabilmente i fruitori dell'incontro sono già a conoscenza dell'argomento che verrà trattato, ma a scanso di equivoci è bene introdurre il tema ed il motivo dell'incontro. È opportuno dare indicazioni di massima dello strumento che utilizzeremo, il videotraining, e del tema che sarà trattato durante il tempo a disposizione, in quanto lo scopo dell'incontro è quello di mettere le persone in comunicazione tra loro, attraverso lo scambio di idee, opinioni, pensieri, sogni, fantasie, emozioni, storie. Si vuole cioè favorire un processo comunicativo, rispetto al quale il conduttore si pone in veste di animatore e facilitatore, piuttosto che di esperto. Il tutto può essere fatto nel giro di dieci minuti.

Riscaldamento (warming up): La fase del riscaldamento ha più finalità. Serve per creare un primo contatto tra le persone del pubblico, che potrebbero conoscersi come no, aspetto di cui bisogna tenere conto nella modulazione del warming up. Serve a creare una prima interazione, serve per rompere il ghiaccio e creare un clima di apertura, disponibilità, un ponte e quindi una vicinanza tra i vari partecipanti, conduttore compreso. Le modalità attraverso le quali fare questa operazione possono essere veramente tante. Più o meno venti minuti il tempo necessario.

Visione delle scene: si lavora attraverso le modalità precedentemente indicate. Il tempo sarà compreso tra un'ora, un'ora e mezzo

Chiusura: Può essere fatta in diversi modi, l'importante è che venga brevemente riepilogato ciò che è emerso durante la giornata, quando possibile avere un feedback da ogni partecipante del gruppo. A seguire i saluti

Ringraziamenti

Desidero ringraziare il dr Carmine Parrella, per avermi dato la possibilità di apprendere il videotraining e soprattutto per la disponibilità e sensibilità mostrata durante il periodo della nostra collaborazione.