

SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE LEZIONI TENUTE DAL DR. GUIDO CONTESSA  
NEL CORSO DEL "SEMINARIO DI SOCIOLOGIA E METODOLOGIA DELLA  
RICERCA"

---

(ESAE - Aprile 1974)

I) - LE ISTITUZIONI

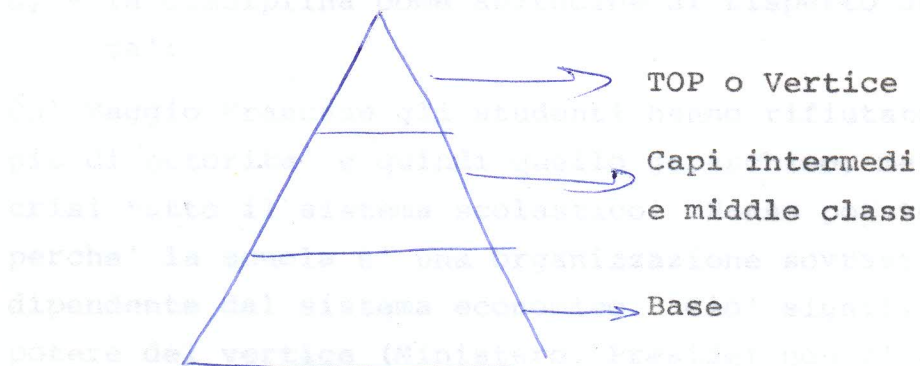
SCUOLA E IMPRESA: la divisione del lavoro, la partecipazione, l'interdipendenza fra le istituzioni.

L'organizzazione sociale del sistema capitalistico: industriale e dunque l'organizzazione aziendale, sono ispirate ai modelli che J. W. Taylor descrisse agli albori del secolo.

L'impresa (e in generale tutte le istituzioni) e' rappresentabile come una piramide basata su i seguenti principi organizzativi:

- divisione del lavoro (direttivo/esecutivo - intellettuale e manuale)
- parcellizzazione della mansione (gesti semplificati e ripetuti)
- principio gerarchico (ogni livello risponde a quello superiore)
- precodificazione ruoli (tutto e' previsto "scientificamente")

La piramide e' genericamente suddivisibile in tre categorie sociali:



Storicamente osserviamo come il vertice detenga il massimo del potere e della ricchezza: questi decrescono verso il basso fino ad

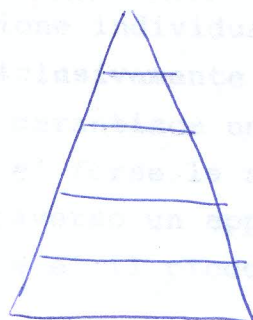


arrivare all'ultimo livello che vive nel massimo dell'alienazione e dello sfruttamento.

Il ceto medio vive un ruolo molto ambiguo fra vertice e base, ed il suo spostamento e' rivolutivo nel cambiamento di ogni istituzione (compresa quella dello Stato),

Va detto che questo modello necessariamente semplificato trae le sue radici da quello familiare tradizionale ed e' applicabile ad ogni tipo di organizzazione (la Chiesa, il Sindacato, l'Ospedale ecc.).

La Scuola e' dunque modellata su tale modello ed ha tradizionalmente agito in modo funzionale alla conservazione.



Ministro P.I.

Provveditore

Presidi

Insegnanti

Studenti

Oltre al modello di tipo aziendale la Scuola ha tramandato alle nuove generazioni una serie di principi:

- a) - la competizione come modalita' normale di rapporto interpersonale;
- b) - la selezione come giusta e naturale;
- c) - la cultura borghese come universale, oggettiva e metostorica;
- d) - la disciplina come abitudine al rispetto dell'autorita':

Col Maggio Francese gli studenti hanno rifiutato il principio di autorita' e quindi quello gerarchico, mettendo in crisi tutto il sistema scolastico. Hanno potuto fare cio' perche' la scuola e' una organizzazione sovrastrutturale dipendente dal sistema economico. Cio' significa che il potere del vertice (Ministero, Preside) non e' autonomo ma delegato, quindi assai piu' vulnerabile; e che anche l'alienazione e lo sfruttamento cui sono sottoposti gli studenti trovano un limite nel loro ruolo di "utenti" del



servizio scolastico (cioe' un servizio parziale).

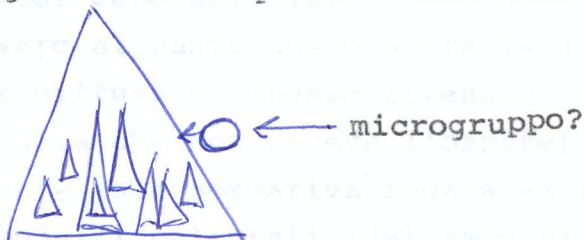
Per ~~questi~~ questi motivi quasi subito e' stato chiaro come i problemi di una istituzione secondaria come la Scuola si risolvano attraverso un mutamento delle istituzioni primarie: Stato, Impresa, Famiglia.

Il problema e' dunque (graficamente) trasformare le piramidi in cerchi, eliminando la disuguaglianza nella detenzione del potere e della ricchezza. Questo e' cio' che viene indicato comunemente con il termine di rivoluzione.

Tuttavia il termine e' ormai usurato perche' risulta sempre meno reale e perche', nel suo spessore sociologico non tiene conto della dimensione individuale.

Lottare esclusivamente a livello di strutture (come e' stato in URSS) non garantisce una ~~una~~ rivoluzione a livello individuale. Ecco perche' forse la soluzione del problema societa'-individuo passa attraverso un approccio psicosociale a quella entita' micro-sociale che e' il piccolo gruppo.

Nella piramide sociale fatta di tante piccole piramidi (le imprese, le famiglie, le scuole, gli eserciti, ecc.) l'individuo e' importante: e' possibile inserire negli interstizi una entita' circolare, egualitaria e percio' innovativa?



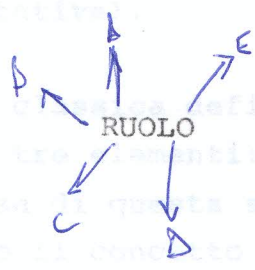
2) - RUOLO e STATUS, CLASSI E CETI: LA STRATIFICAZIONE I CONFLITTI LE ASPETTATIVE.

Difficile e' separare i concetti di status e ruolo.

Via via nei vari autori i termini sono sovrapposti e intercambiabili. Possiamo dire che mentre lo status indica un complesso di attribuzioni esistenti, il ruolo e' la modalita' con cui queste attribuzioni sono utilizzate. Se lo status e' la posizione sociale, il ruolo e' l'azione inerente questa posizione



e le aspettative ad essa legate.  
Possiamo definire il sistema sociale un sistema di ruoli interconnessi.



il RUOLO (o posizione focale) e' il centro di un insieme di rapporti con individui che gestiscono le controposizioni di ruolo (es.: ruolo di capofamiglia con figlio, moglie, locatario, coninquilino, e ospite).

Da questa definizione discendono alcune conseguenze:

- a) un ruolo e' fonte di obblighi e diritti ad esso connessi (nel caso del capofamiglia addirittura questi sono sanciti per legge);
- b) un ruolo e' dunque un insieme di aspettative (l'ospite si aspetta che sia il capofamiglia ad invitarlo);
- c) le aspettative assumono un carattere anticipativo e normativo (l'ospite attende l'invito e ritiene "necessario" l'invito del capofamiglia);
- d) cio' e' vero al punto che evadere le aspettative socialmente diffuse e' spesso ritenuto deviante (capofamiglia che non riceve l'ospite);
- e) naturalmente tale normativa legata ai ruoli varia secondo i modelli culturali (dal capo di una famiglia borghese ci si aspetta che sia "educato e gentile"; dal capo di una famiglia proletaria del sud ci si aspetta che sia "d'onore");

Si ha conflitto di ruolo quando alcune aspettative sono legate a piu' ruoli (a due fratelli che sono diventati orfani, la successione alla guida della famiglia spetta al piu' anziano o al piu' colto?).

./.



Si ha la crisi di ruolo quando le aspettative soggettive o sociali divergono dalla realta'.

(Gli insegnanti si attendevano un buon reddito e gli allievi un buon apprendimento a scuola: la realta' delude entrambe le aspettative).

Secondo una classica definizione il concetto di classe e' distinto da tre elementi: una identita' di situazione generale una coscienza di questa situazione, una organizzazione.

Al contrario il concetto di ceto e' legato ad interessi particolari e specifici.

Naturalmente questa distinzione e' generica e su questi concetti il dibattito e' senza fine.

Nella societa' occidentale avanzata la stratificazione mostra tre livelli sostanziali: una classe proletaria (che non detiene gli strumenti del potere e che vive del lavoro), una classe borghese (che detiene il potere economico o militare o della conoscenza), ed infine una classe media tanto ambigualmente indefinibile da essere definita da alcuni solo col termine di "ceto medio".

Questo ceto (o classe) vive con modelli culturali borghesi e storicamente si e' sempre alleata alla borghesia del capitale mentre molto spesso e' in condizioni reali di tipo proletario (un piccolo commerciante guadagna quanto un operaio e lo stesso vale per un maestro).

L'alleanza fra ceto medio e borghesia fa pensare a meccanismi plagiatori di tipo psicologici, per cui esso vive concretamente a livello di proletariato ma viene compensato con gratificazioni culturali, o di status, o di pseudopotere delegato (quello che il maestro e' delegato a gestire verso la classe, o il caposquadra verso la squadra ecc.).

Il proletariato e' difatto la forza emergente che, con l'aumento della presa di coscienza, e' il polo di un conflitto che e' ormai permanente.



(composizione ottimale: 8-14 persone).

Una ricerca su gruppi di lavoro ha dimostrato l'esi-  
Nella lotta per il potere che le due classi princi-  
pali stanno conducendo, il ceto medio tenta di volta  
in volta di presentarsi come mediatore o come appoggio  
alla borghesia ( vedi storia della D.C. dal dopoguerra  
ad oggi).

L'evidenza ha dimostrato che ogni mediazione e' tran-  
sitoria poiche' il conflitto e' fra una forza che ritie-  
ne il potere in bene individuale e destinato a pochi, ed  
un'altra che lo considera un diritto collettivo.  
Molto probabilmente questa lotta e' quella del bene contro  
il male, e come tale e' solo una dialettica in un diveni-  
re infinito.

3)- I PICCOLI GRUPPI: dall'eterogestione all'autogestione

Secondo un approccio sociologico la societa' e' un in-  
sieme di gruppi piu' piccoli; secondo l'approccio psi-  
cologico ogni gruppo e' una piccola societa'.

Possiamo definire il gruppo un insieme di individui che  
hanno gli stessi intenti e la consapevolezza di apparte-  
nere ad una entita' superiore ai singoli.

(composizione ottimale: 8-14 persone).

Una ricerca su gruppi di lavoro ha dimostrato l'esistenza di gruppi formali (stesso reparto) e informali (tifosi stessa squadra); di un codice di gruppo per cui le parole ed i gesti assumono un significato particolare in ogni gruppo (si pensi al linguaggio di certe bande minorili); della distribuzione di ruoli individuali all'interno di ogni gruppo (leader, capo espiatorio, pompiere, giuocone ecc.).

All'interno del gruppo è stata analizzata la leadership (cioè la posizione di primo piano) che può essere:

- autoritaria (decisioni autonome, controllo del potere, rapporti formali ecc.)
- democratica (decisioni collegiali, egualitarismo, rapporti affettivi);
- laissez-faire (abdicazione di ruolo, disinteressi, permissività).

La leadership e il funzionamento del gruppo sono legati ai modi di comunicazione:

stellare rapporti a due col leader autoritario, funzionamento efficace ma poco partecipativo.

lineare  
a ipson } scarsa efficienza e comunicazione  
ridotta.

a ruota o circolare (rapporti collettivi e partecipativi alla comunicazione).

Il gruppo attraversa generalmente quattro fasi per la sua attuazione:

I) - relazione interpersonale (rapporti a due)



- 2) gruppo centrato sul leader (gli individui si polarizzano su una persona cui fanno riferimento);
- 3) comparsa della relazione sociale (il gruppo e' costituito).

Quali sono i vantaggi individuali devianti dalla esperienza di gruppo? In generale tutti quelli legati alla socializzazione:

- raggiungimento di un buon livello di sicurezza (il gruppo rafforza la sfera emotiva e intellettuale);
- controllo della dinamica della colpa (il gruppo come superego alternativo)
- accelerazione dei processi di apprendimento (il processo di feedback e' continuo);
- maggiore sviluppo intellettuale (comunicazione - linguaggio - riflessione):

Concludendo: mentre un macrosistema ci eterogestisce un microsistema partecipativo e funzionante ci permette l'autogestione.

#### 4) - IL MUTAMENTO SOCIALE: I bisogni e gli agenti

Il mutamento e' osservabile a tutti i livelli:

- psicofisico (vecchiaia, morte, atteggiamenti, idee)
- Politico sociale (le organizzazioni umane variano perennemente)
- tecnologico (l'aumento dei tassi di mutamento tecnologico e' geometrico).

Essendo il mutamento una costante, il problema e' solo questo: agire in esso o assistervi.

E' impossibile non cambiare: si puo' scegliere fra cambiare o essere cambiati.

La molla psicologica al cambiamento e' descritta dalla teoria motivazionale di Maslow.





Secondo tale teoria i bisogni si collocano su una scala dai primari ai piu' raffinati: la soddisfazione del bisogno superiore e' ricercata solo quando e' avvenuta quella dell'inferiore.

Poiche' i bisogni sono tutti compresenti in latenza nell'uomo, e' ovvio che esso tenti di soddisfarli, gradualmente tutti.

Se non vi riesce e' perche' la sua aggressivita' e' deviata da un sistema che orienta a falsi obiettivi e compensazioni fittizie (il tifo sportivo, la competizione sul lavoro, le moto da corsa ecc.).

Nella Societa', quali gruppi possiamo "cambiare"?  
Teoricamente quelli che hanno piu' bisogno da soddisfare, ma spesso a questi manca la coscienza (alienazione) o la forza (potere).

Qui e' il ruolo delle avanguardie verso le masse: essere abbastanza avanti da avere coscienza, criticare e progettare il futuro, ma non tanto da perdere il contatto con le masse stesse.

Il problema sembra veramente ancora da risolvere.



= Bibliografia

- Midel S. Olmstead - I gruppi sociali elementari  
Il Mulino 1973
- G. Lai - Gruppi di apprendimento
- E. Spaltro - Gruppi e Cambiamento  
Etas Kompass
- Rivista - Animazione Sociale (n. I - I2)
- R. Da *Brandorf* - Storno Sociologicus  
A. Armando 1966
- R. *Bar*ndix/S.M. Lipset - Comportamento sociale e struttura  
di classe  
Marsilio 1966
- De Masi *D.* - Sociologia dell'azienda  
Il Mulino 1973
- P.F. *J*ecard/C.W. Backman - Psicologia Sociale  
Il Mulino 1971

