

Presentazione della struttura

Denominazione dell'ente che eroga il corso

FP Training di Francesca Pezzano

C.F. PZZFNC74C50G942Q – P.IVA 01560450767

Sede legale Piazza Andreolo n. 3, 85100 Potenza (Pz)

email: info@counselingstrategicorelazionale.it

web: www.counselingstrategicorelazionale.it.

Cellulare 329.9791603 (attivo dal martedì al giovedì dalle 9.30 alle 12.30)

Le sedi del corso sono:

Potenza: Centro Direzionale Rossellino, Via della Tecnica – 85100 Potenza

Bologna: Spazio Galileo, Piazza Galileo n. 6, 40123 Bologna

Denominazione eventuale della scuola

Accademia Italiana di Counseling Strategico Relazionale

Rappresentante legale

Francesca Pezzano

Responsabile didattico

Antonio Quaglietta

Responsabile della segreteria (primo contatto con gli allievi)

Francesca Pezzano

Corpo docente

Antonio Quaglietta

Psicologo iscritto all'Albo degli Psicologi della Regione Basilicata (n. 803)

Professional e Trainer Counselor iscritto ad Assocounseling (REG-A-1851-2016)

Coach e Trainer

È dal 2000 che si occupa di trasformazione personale sviluppando negli anni un percorso di crescita evolutiva, basato sull'integrazione dei modelli che ha approfondito negli anni.

Ha sviluppato il modello CSR (Counseling Strategico Relazionale), fondando l'Accademia Italiana di Counseling Strategico Relazionale di cui tuttora è il Direttore.

Svolge la professione di psicologo ed è attivo nei campi della Formazione, dello Sviluppo Personale e del Counseling.

Eroga formazione anche in ambito aziendale in diversi settori, attivo sul territorio con enti e associazioni per diffondere e promuovere la cultura dell'umano e della crescita personale.

Arianna Garrone

Trainer e Supervisor Counselor il n° REG-A0737-2012. Registro Italiano dei Counselor di Assocounseling® (RICA). Direttore e Responsabile Didattico dell'Istituto Artemisia Formazione in Counseling Relazionale. Membro del Comitato Scientifico di AssoCounseling. Professional Coach iscritta a AICP n 1909. Trainer Counselor dell'Istituto di Formazione in Counseling Relazionale Ulisse. Responsabile del Progetto di sostegno al lutto nella Fondazione A. Fabretti. E' responsabile e supervisore dei gruppi AMA (gruppi di auto mutuo aiuto) sul lutto in Piemonte. Presidente e fondatore dell'Associazione Culturale CASP Piemonte. Formatasi nell'ambito delle dinamiche relazionali, svolge l'attività di Professional Counselor e Counselor Trainer da 20 anni e si occupa di sostenere il cliente nel suo percorso di crescita personale per migliorarne la qualità della vita e giungere ad un rinnovato equilibrio interiore. Dal 2009 è Direttore dell'Istituto Artemisia – Formazione in Counseling Relazionale. E' formatrice di "facilitatori" di gruppi di auto mutuo aiuto, partecipa attivamente in diverse Associazioni ed Organizzazioni e collabora con numerosi Presidi Sanitari regionali, ASL, Enti Locali, Università.

Lucia Fani

Dottore in tecniche psicologiche, Counselor Supervisor e Trainer, Avvocato e Mediatore Familiare, Vicepresidente Membro della Giunta Esecutiva Colap.

Collabora come docente presso l'Istituto Artemisia Counseling Relazionale. Libero professionista, opera come counselor in ambito personale, nelle organizzazioni e nelle attività di mediazione familiare.

Docente e formatore presso scuole di counseling e di formazione.

Nicola Giammaria

Counselor diplomato all'Accademia Italiana di Counseling Strategico Relazionale. Professional Counselor iscritto Assocounseling dal 2018 (REG. A21452018). Laureato in Sociologia da diversi anni si occupa di politiche sociali presso il Dipartimento Salute e Sicurezza Sociale della Regione Basilicata, dove lavora a supporto della programmazione sociale regionale in aree d'intervento quali la prima infanzia, l'adolescenza, la famiglia, l'immigrazione e la rete dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari. Si occupa anche di progettazione sociale e formativa nel settore non profit ed ha collaborato nella realizzazione di servizi finalizzati al reinserimento sociale di persone svantaggiate (disabili, vittime di tratta, minori a rischio). Vice presidente dell'Associazione Adolescenti Adolescenti d'Oggi (Ado) organizza campeggi, week-end, incontri e seminari formativi per genitori e responsabili di gruppi giovanili. Ha approfondito il tema della spiritualità come forma relazionale scrivendo nel suo libro dal titolo "Cristianesimo: religione o relazione?", indirizzato a persone che si avvicinano alla fede cristiana e che desiderano approfondire la propria relazione con Dio.

Mario Sigfrido Coda

Psicologo, Counselor e Master Coach, Consulente della Comunicazione ad orientamento Analitico-Transazionale, Consulente della Comunicazione ad orientamento Strategico, Master Practitioner Advanced e Trainer di P.N.L., formatore nello Sviluppo delle Risorse Umane. E' studioso e ricercatore nell'ambito di varie tecniche e approcci filosofici, sociologici, educativi e psicologici. Ha sviluppato modelli, tecniche formative ed educative nel Counseling e nel Coaching. Ha creato e sviluppato programmi didattici innovativi nell'ambito dello sviluppo del potenziale

umano. Collabora con associazioni, scuole ed Enti pubblici e privati per promuovere la pratica del Counseling relazionale. Fondatore dell'Associazione Evolvere APS di cui oggi è direttore didattico.

Raffaella Pellegrini

Psicologa, musico-terapeuta. Dopo aver concluso un Dottorato di Ricerca in Psicologia su tematiche relative alla sintonizzazione emotiva e comunicativa tramite il respiro, svolge oggi attività di formazione e ricerca su temi di Psicologia della Voce e della Musica in una prospettiva di incremento del Benessere presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore a Milano. Ha conseguito il Master in Umanistica Biodinamica presso la scuola di counseling Aleph di Mauro Scardovelli e continua ad oggi la collaborazione col gruppo didattico e di ricerca dell'Associazione, portando avanti parallelamente l'attività clinica di counseling e supporto psicologico. Dal 2007 progetta ed eroga corsi di formazione rivolti a educatori, insegnanti, e genitori relativi sia a tematiche psico-pedagogiche che allo sviluppo di abilità cognitive, emotive e sociali nella prima infanzia attraverso la musica e i linguaggi espressivi. Nel 2009 si diploma in Musicoterapia presso la scuola triennale ad indirizzo Umanistico Integrato "La Musica Prima" di Olgiate Molgora diretta da Dario Benatti, progettando e realizzando percorsi di musicoterapia in ambito di promozione del benessere e di riabilitazione presso diversi centri educativi e sanitari, specializzandosi nell'ambito della prima infanzia e della gravidanza. Dal 2012 approfondisce le tecniche di meditazione e mindfulness per poi scegliere di seguire un percorso personale di Yoga Non Duale del Kashmir sotto la guida del Maestro Daniel Odier (meditazione, consapevolezza corporea, presenza alla realtà). Eroga corsi di formazione, rivolti ad allievi e insegnanti di musica, relativi al miglioramento della relazione educativa e alle strategie di insegnamento / apprendimento musicale da una prospettiva psico-pedagogica.

Margherita Vicinanza

Presidente e responsabile dell'Associazione Idea Salute – Osservatorio sulle abitudini alimentari e gli stili di vita. Diplomata nel 1994 presso il Centro Internazionale della Medicina Integrata di Bologna in Dietoterapia Bioenergetica. Dal 1995 progetta eroga e coordina seminari, convegni e corsi di formazione sulla psiconutrizione approfondendo le connessioni tra emozioni, benessere e alimentazione. Ha curato diverse pubblicazioni su Sport e alimentazione per vivere meglio, Salute e Benessere viaggiando nel pianeta dell'Alimentazione, Alimentazione e Disagio, Risultati dell'indagine sperimentale sullo stato di salute psicofisica nel contesto socio-ambientale.

Marta Cerutti

Coach, Counselor e Formatrice. Laureata in Scienze della Formazione.

Dopo un decennio di lavoro nelle politiche giovanili e nell'organizzazione di eventi culturali ed artistici, dal 2010 inizia una stretta collaborazione con Aleph PNL Biodinamica Umanistica Integrata, la Scuola di formazione e crescita personale fondata da Mauro Scardovelli.

Dal 2013 si forma e collabora con Paolo Casartelli, fondatore del Centro Biodinamica Craniosacrale di Bologna.

Collabora tutt'ora con Mauro Scardovelli nella ricerca e creazione di efficaci modelli di comprensione e di promozione della qualità delle relazioni umane, fondate su armonia e dialogo.

Inoltre, negli ultimi anni, è impegnata con Scardovelli nella creazione della Libera Università, progetto che ha l'obiettivo di diffondere, attraverso un linguaggio comprensibile e democratico, la comprensione chiara delle dinamiche economiche, politiche e sociali che in questi anni stanno impattando in modo così drammatico sulle nostre vite.

Il suo contributo specifico in Aleph, è quello di integrare nei percorsi di crescita e consapevolezza, la dimensione biodinamica, cioè lo sviluppo e l'ascolto del Sentire Primario e l'accesso alla Quietude dell'Intelligenza innata del corpo.

Andrea Farioli

Andrea Farioli Trainer di PNL umanistica Aleph e Coach evolutivo. Da oltre 20 anni si occupa di formazione relazionale, evoluzione e personale e professionale. Dedica il suo impegno alla ricerca di modalità pratiche per conciliare il "ben vivere" con il sviluppo delle potenzialità personali.

E' socio fondatore di SempliceMente Srl e ha al suo attivo numerose pubblicazioni. Il suo contributo specifico in Aleph, è quello di integrare nei percorsi di crescita e consapevolezza, la dimensione biodinamica, cioè lo sviluppo e l'ascolto del Sentire Primario e l'accesso alla Quietude dell'Intelligenza innata del corpo.

Antonella Sbolci

Trainer di PNL umanistica integrata, Counselor e Coach. Laureata in Scienze politiche svolge da anni attività di docenza in corsi di formazione per enti e scuole sulla comunicazione e sullo sviluppo delle relazioni.

Appassionata ricercatrice nel campo del Linguaggio, della Scrittura e dell'Arte come strade di scoperta ed espressione di sé e della propria unicità. Svolge attività in proprio attraverso incontri di formazione/trasformazione individuale, di coppia, di gruppo su ecologia delle relazioni, consapevolezza e orientamento al benessere.

Docente di comunicazione relazionale per corsi organizzati da Semplicemente s.r.l., società di formazione e coaching per lo sviluppo professionale e il "ben vivere" di persone e organizzazioni.

Presentazione

L'Accademia Italiana di Counseling Strategico Relazionale nasce dall'esperienza, maturata in 20 anni, del suo Direttore, Antonio Quaglietta, nell'ambito della crescita personale e del counseling e dalla collaborazione, nella progettazione e nell'organizzazione, della moglie Francesca Pezzano, attuale Titolare della Scuola.

La mission della scuola è quella di formare persone, prima ancora che professionisti, ad affrontare con consapevolezza ed efficacia la relazione d'aiuto.

Il percorso di formazione, progettato in anni di approfondimenti e studio, permette di formare professionisti che riscoprendo e valorizzando la propria umanità siano in grado di aiutare gli altri a farlo, per massimizzare il proprio benessere profondo.

L'Accademia Italiana di Counseling Strategico Relazionale nasce a Potenza nel 2014 come prima e unica scuola ad offrire un Corso Triennale di Counseling riconosciuto da Assocounseling in Basilicata.

Promuove il counseling sul territorio attraverso seminari tematici, percorsi annuali di crescita personale, laboratori ed incontri volti a coinvolgere anche enti, scuole, associazioni.

Ha sede a Potenza dal 2014 e dal 2019 anche a Bologna.

Orientamento teorico

Counseling Strategico Relazionale (CSR)

INTRODUZIONE

Il *Counseling Strategico Relazionale (CSR)* è un modello integrato che nel corso dei 20 anni di esperienza nella formazione e nel counseling il Direttore Antonio Quaglietta ha potuto costruire, sperimentare e insegnare maturando una sintesi innovativa, coerente e funzionale degli elementi caratteristici di vari approcci che ha studiato e in cui si è specializzato ossia:

PNL sistemica di Robert Dilts

PNL Umanistica di Mauro Scardovelli

Problem Solving Strategico di Giorgio Nardone

Counseling Relazionale di Vincenzo Masini

Approccio centrato sulla persona di Carl Rogers

Comunicazione Non Violenta di Marshall Rosenberg ^[1]_[SEP]

Il modello pone il focus su una modalità di aiuto pragmatico, concreto ed efficace in grado di far scoprire al cliente soluzioni concrete alle proprie attuali difficoltà e fornendo, allo stesso tempo, lo sviluppo delle sue potenzialità, razionali, emotive e relazionali.

Il focus della relazione di aiuto è puntato sul cambiare facendo. Il cliente, risolvendo le difficoltà attuali, che porta nella relazione di counseling, amplia la propria consapevolezza, ristruttura la visione di se stesso, acquisisce nuovi modelli.

Al tempo stesso per il counselor è prioritario sviluppare, nel tempo, oltre alle capacità performative e razionali del cliente, le sue potenzialità relazionali ed emotive.

Il procedimento è quindi dinamico e duplice: se da un lato il cliente impara a risolvere autonomamente le proprie difficoltà attuali, dall'altro attraverso questo lavoro amplia la propria consapevolezza, ristruttura la visione che ha di se stesso e acquisisce nuovi modelli emotivo-relazionali che fa suoi nel rapporto con gli altri.

PNL UMANISTICA

La PNL Umanistica si differenzia dalla PNL classica che è nata in California negli anni '70 ad opera di due ricercatori: Richard Bandler, matematico, e John Grinder, linguista, i quali individuarono una serie di schemi fondamentali utilizzando i quali riuscirono a modellare e a ripetere gli eccezionali risultati di terapeuti e comunicatori di elevata efficacia, come Milton Erickson, Virginia Satir, Fritz Perls.

La sfida della PNL classica era quella di rendere disponibili, anche a livello di base, le capacità comunicative in passato riservate agli specialisti più preparati.

Tra i più noti, Robert Dilts, Tad James, Steve Andreas, Anthony Robbins. Diversi tra loro, erano accomunati dal livello di eccellenza nei risultati, e dalla fedeltà ai principi etici della PNL riassumibili nel termine: ecologia, ovvero soddisfazione di tutte le parti implicate, ricerca del bene comune.

La particolare efficacia della PNL, però, era destinata ad attrarre non poche persone prive di scrupoli, spinte dalla ricerca di soldi e successo esteriore. Sono così nati molti corsi dove si possono ottenere i titoli di practitioner, master e trainer, in pochi giorni o in poche settimane.

La PNL è stata usata non più per contribuire alla soluzione dei problemi umani e dell'ecosistema, ma per gonfiare l'Ego e favorire interessi personali. L'etica in gran parte è andata perduta, ed è stato tradito l'intento originario dei suoi padri ispiratori: in primo luogo Milton Erickson e Gregory Bateson.

Seguendo questa linea di rinnovamento nel 1998 nasce Aleph Pnl Umanistica. Aleph è la prima lettera dell'alfabeto ebraico, il simbolo che indica il principio di unità. In un racconto di Borges, Aleph è definito come il punto del mondo da dove si possono vedere tutti gli altri punti.

Con il termine “umanistica” si fa riferimento a una visione etica, intesa come etica al servizio dell’uomo, di tutti gli uomini, in contrapposizione all’etica autoritaria, al servizio dell’autorità stessa che la propone e impone.

L’ostacolo più grande da superare, in questa visione, non è lo sviluppo di abilità e capacità, di cui il mondo è pieno, ma quello di tenere fuori della porta un’ospite indesiderato: l’ego. Finché i suoi inquinanti (ricerca del potere, arroganza, mancanza di integrità, mancanza di trasparenza, litigiosità, permalosità ecc.) spadroneggiano al nostro interno, i risultati che si possono ottenere sono parziali e temporanei.

Diventa sempre più chiaro, così, che il lavoro fondamentale da compiere non riguarda gli altri, ma il proprio mondo interiore. I problemi delle persone hanno le loro radici non solo nella storia familiare, come normalmente insegna la psicologia, ma in qualcosa di molto più ampio e pervasivo: il campo culturale entro cui siamo immersi. Campo che ci induce ad assumere presupposti o premesse epistemologiche in contrasto con le esigenze della natura relazionale e spirituale dell’uomo. Più che nella psicologia contemporanea, è nelle antiche tradizioni sapienziali e nelle filosofie non duali che abbiamo trovato le risposte che cercavamo.

La PNL contiene nel suo dna questo principio: la ricerca della struttura comune al di sotto delle diverse apparenze, la “struttura che connette” come definita da Gregory Bateson.

In questi anni, attraverso i corsi, gli scritti e, recentemente, i video, la PNL Umanistica ha mantenuto il suo nucleo originario ma ha cambiato la cornice, modificando lo stile di conduzione e trasformando e delineando meglio l’obiettivo ossia: la crescita spirituale per salvare noi stessi e contribuire a salvare il meraviglioso pianeta che ci ospita.

Ciò che maggiormente interessava era garantire una formazione ed un’applicazione della PNL che contribuisse davvero a far emergere il nucleo di risorse positive che c’è dentro ogni essere umano, la sua scintilla divina.

In sintesi la PNL Umanistica tende a promuovere, attraverso gruppi di ricerca e associazioni, che condividono principi e obiettivi simili, strumenti di consapevolezza di sé e del mondo, come passo indispensabile per porre fine ad ogni forma di oppressione e potere, esterno o interiorizzato, e contribuire ad un futuro possibile.

PROBLEM SOLVING STRATEGICO

Il Problem Solving Strategico di Giorgio Nardone rappresenta un modello per trovare soluzioni efficaci ed efficienti a problemi complessi, soprattutto in quei contesti in cui le criticità devono essere risolte in tempi brevi.

Per farlo, il modello spinge l’individuo oltre gli abituali schemi di ragionamento, accedendo così a risorse inutilizzate. Soluzioni creative e insolite a problemi, apparentemente, senza via d’uscita.

Un approccio che abbandona l’analisi oggettiva del problema per proiettarsi verso la molteplicità di scelte soggettive.

Il modello di Problem Solving Strategico è rappresentato da una serie di procedure all’interno di una processualità sistematica che permette, attraverso l’induzione di veri e propri autoinganni strategici, di spingersi oltre alle usuali forme di ragionamento e di razionalità nell’analisi di un problema.

Tale modello è il frutto di una esperienza di ricerca e intervento ventennale sui problemi complessi e racchiude in sé l’essenza sia della tradizione che della innovazione riguardo allo studio dei problemi e della loro soluzione.

A differenza delle tradizionali teorie psicologiche e psichiatriche, un counselor o problem solver strategico non utilizza nessuna teoria sulla “natura umana” e, di conseguenza, nemmeno definizioni relative alla “normalità” o “patologia” psichica. In quest’ottica ci si interessa piuttosto della “funzionalità” o “disfunzionalità” del comportamento delle persone e del loro modo di rapportarsi con la propria realtà.

Gli studiosi del M.R.I. (Mental Research Institute) di Palo Alto avevano per primi formulato un costrutto che si rivelerà la base dell'intervento strategico: "Una Tentata soluzione (T. S.) che non funziona, se reiterata, non solo non risolve il problema, ma lo complica". Spesso, dunque, ciò che viene attuato nella direzione del cambiamento alimenta la persistenza del problema.

Da un punto di vista strategico, quindi, per cambiare una situazione problematica non è necessario svelarne le cause originarie (aspetto su cui, peraltro, non si avrebbe più alcuna possibilità di intervento), ma lavorare su come questo si mantiene nel presente, grazie alla ridondante ripetizione delle "tentate soluzioni" adottate.

Per questo motivo, il problem solver si focalizza fin dal principio della consulenza sul rompere questo circuito vizioso che si è venuto a stabilire tra le tentate soluzioni e la persistenza del problema, lavorando sul presente piuttosto che sul passato, su "come funziona" il problema, piuttosto che sul "perché esiste", sulla ricerca delle "soluzioni" piuttosto che delle "cause".

Per raggiungere questo obiettivo nella maniera più efficace e rapida possibile, l'intervento strategico è di tipo attivo e prescrittivo e deve produrre risultati a partire già dalle prime sedute. Se questo non avviene, il counselor è comunque in grado di modificare la propria strategia sulla base delle risposte date dal paziente, fino a trovare quella idonea a guidare la persona al cambiamento definitivo della propria situazione problematica.

In sintesi, questi sono i 7 passi da seguire:

1) Definire il problema nei termini più concreti e descrittivi possibili, ponendo l'accento su come il problema si presenta ora, in questo preciso momento e su come funziona. Nel ridefinire il problema in termini concreti, è utile immaginare come potrebbero percepire e valutare il problema diversamente da noi altre persone che conosciamo bene, assumendo il loro punto di vista.

Questo apre la strada ad una percezione diversa e più ampia, dando al problema delle nuove prospettive.

Nel caso invece in cui l'obiettivo fosse quello di operare un miglioramento e non la risoluzione di un problema vero e proprio, come ad esempio aumentare il livello di una performance, allora si partirà dall'obiettivo da raggiungere, per poi analizzare le carenze o i problemi immediati da superare.

Vengono poi gestite le resistenze generate implicitamente al cambiamento che si vuole raggiungere.

2) Accordare l'obiettivo: una volta stabilito il problema il passo successivo è quello di concordare in termini concreti quei cambiamenti che, una volta realizzati, farebbero affermare con assoluta certezza che esso è stato risolto; in altri termini si parte dalla situazione problema e si stabilisce l'obiettivo desiderato.

E' necessario dedicare un significativo spazio di tempo anche a questa fase, perché come la prima è importantissima, ed una buona definizione permette di risparmiare molto tempo in seguito.

3) Individuazione e valutazione di tutte le soluzioni tentate fino ad ora per risolvere il problema, ed anche di tutti i tentativi fallimentari messi in atto allo stesso scopo: l'analisi di tutte le soluzioni tentate finora per risolvere il problema, senza successo, non è casuale. Cos'è infatti che mantiene alimentato un problema se non il suo tentativo fallimentare di combatterlo? Detto in altri termini, sono proprio le tentate soluzioni messe in atto dal soggetto ad alimentare il problema che questi vorrebbe risolvere.

Investigare su tutto quello che non ha avuto successo ci permette di concentrarci e rendere più evidente la dinamica concreta che mantiene vivo il problema o che viceversa, lo può cambiare.

4) La tecnica del come peggiorare. Per aiutarsi in questo processo, è utile fare ricorso ad una tecnica che chiameremo "tecnica del come peggiorare". In sostanza consiste nel rispondere alla seguente domanda: "Se volessi far peggiorare ulteriormente la situazione invece di migliorarla, come potrei fare?" e si cerca di descrivere tutte le possibili modalità, sempre espresse in termini precisi e concreti come illustrato in precedenza.

Questo gioca un ruolo importantissimo nella risoluzione in quanto ha l'effetto di creare avversione verso tutte le possibili azioni fallimentari compiute in precedenza. Questo accende la consapevolezza che le tentate soluzioni hanno mantenuto vivo il problema e che quindi il cambiamento è ineluttabile, creando una forte leva motivazionale propulsiva.

5) La tecnica dello scenario oltre il problema: al fine di facilitare la risoluzione del problema si fa ricorso ad un'altra strategia: quella di immaginare, nei dettagli, lo scenario che si presenterebbe al di là del problema, ovvero come se il problema sia stato pienamente risolto; oppure, nel caso di un miglioramento da ottenere, immaginare lo scenario una volta che l'obiettivo prefissato sia stato completamente raggiunto. In altri termini, dobbiamo convincere la nostra mente a immaginare quali sarebbero tutte le caratteristiche della situazione ideale, dopo aver realizzato il cambiamento strategico. Questo passo aiuta anche a farci vedere quali sarebbero gli effetti collaterali indesiderati del successo del nostro progetto, che vanno gestiti in anticipo.

6) La tecnica dello scalatore, o dei piccoli passi: la successiva cosa da fare è applicare la strategia ideata finora concentrandosi sul più piccolo, ed apparentemente innocente, intervento da realizzare, questo sarà seguito dal secondo, e così via. Poiché spesso c'è una difficoltà nel capire quale sia il primo passo da compiere, si fa ricorso alla tecnica dello scalatore. In sostanza, si ragiona come farebbe uno scalatore che ha l'intento di raggiungere la vetta di una montagna alta.

Invece di partire dalla base della montagna, nello studio del percorso da seguire, parte dalla vetta e procede a ritroso fino al punto di partenza.

In altri termini l'obiettivo principale viene frazionato in una serie di stadi, o micro - obiettivi da conseguire che tuttavia prendono avvio dal punto di arrivo che si vuole raggiungere e tornano indietro fino al punto di partenza; si parte dalla soluzione per giungere al problema, in un ottica opposta a quella che si usa comunemente per risolvere dei problemi.

7) Aggiustare progressivamente il tiro: se il problema fosse complesso a tal punto da richiedere non una singola soluzione ma un insieme di soluzioni in sequenza, diventa fondamentale non affrontare insieme tutti i problemi e iniziare invece ad affrontare quello più accessibile sul momento. Una volta risolto il primo, si passa al secondo e così via, mantenendo però fin dall'inizio la visione della globalità e delle possibili interazioni fra le concatenazioni dei problemi, aggiustando progressivamente il tiro.

COMUNICAZIONE NON VIOLENTA DI ROSEMBERG

La Comunicazione Non Violenta di Rosenberg (CNV) è chiamata anche comunicazione empatica, comunicazione collaborativa o linguaggio giraffa.

La CNV è un processo di comunicazione assertivo sviluppato da Marshall Rosenberg a partire dal 1960, e diffuso dal suo Centro per la comunicazione non violenta, introdotta per evitare i conflitti.

Il termine "linguaggio giraffa" si riferisce a uno dei pupazzi-marionette che Rosenberg utilizzava nei suoi seminari e conferenze per spiegare i metodi di comunicazione efficaci. Rosenberg scelse questo animale perché il suo lungo collo gli permette di avere un'ampia visione e per il fatto che ha il cuore più grande tra i mammiferi terrestri.

La comunicazione non violenta funziona come processo per la risoluzione dei conflitti.

Essa si concentra su tre aspetti della comunicazione:

l'auto-empatia (definita come una profonda consapevolezza e compassionevole esperienza interiore)

l'empatia (definita come l'ascolto di un altro con profonda compassione)

l'auto-espressione onesta (esprimersi autenticamente in modo da ispirare compassione negli altri).

Secondo Rosenberg la comunicazione non violenta si basa sull'idea che tutti gli esseri umani hanno la capacità di compassione e ricorrono alla violenza o a un comportamento che danneggia gli altri quando non riconoscono le strategie più efficaci per soddisfare i propri bisogni. Le abitudini di pensare e di parlare che portano all'uso della violenza (psicologica e fisica) sono apprese attraverso la cultura.

La CNV viene anche chiamata, a volte, comunicazione empatica. Il suo proposito, sia nell'ambito della vita di ognuno che in quello delle istituzioni sociali, è di favorire la creazione di relazioni umane solidali, la consapevolezza olistica dell'interdipendenza del benessere di tutti e di ciascuno, e lo sviluppo di strumenti efficaci per intenderci e cooperare.

Nella sua versione originaria la CNV enfatizza l'empatia e la compassione come i principi fondamentali a cui ispirare le nostre azioni, invece che lasciarci trascinare come facciamo di solito da paure, sensi di colpa, vergogne, obblighi, o malcelate volontà di potenza. Viene anche enfatizzata la nostra responsabilità personale per ogni atto e ogni scelta compiuta in relazione agli altri, soprattutto in funzione del comune obiettivo della collaborazione globale.

La CNV insegna ad ascoltare i bisogni più profondi delle persone, i nostri e quelli degli altri, promuovendo il rispetto, l'attenzione e l'empatia reciproca. Ci aiuta inoltre a individuare e articolare chiaramente ciò che "è vivo in noi" in termini di valori, sentimenti, bisogni e desideri, invece che preoccuparci soltanto di dissertare e giudicare.

L'idea è che, quando siamo sereni e in contatto con il nucleo autentico di noi stessi e degli altri, siamo spontaneamente portati a favorire la conciliazione e la soddisfazione dei rispettivi bisogni. Rosenberg sostiene infatti che, anche se a volte sembriamo essere solo capaci di biasimare e aggredire, in realtà siamo tutti programmati a contribuire alla vita e al benessere comune.

Solitamente tendiamo a pensare che una frase o un pensiero, per essere considerati violenti, debbano esprimere una qualche sorta di aggressività o di giudizio nei confronti di qualcun altro. Non ci rendiamo quasi mai conto della violenza che invece tante volte rivolgiamo verso noi stessi. Anche questa è una forma di violenza che mette a rischio la qualità e l'efficacia della comunicazione e del dialogo, perché perdiamo il contatto con la nostra realtà interiore e non siamo più autentici, ovvero fedeli a noi stessi e a ciò che ha davvero significato per noi.

Siamo in qualche modo violenti verso noi stessi quando:

-non ci prendiamo cura di ascoltare i nostri bisogni, le nostre sensazioni, i nostri sentimenti, i nostri talenti e i nostri slanci;

-giudichiamo noi stessi, ci svalutiamo o ci sentiamo in colpa (*Non valgo niente! E' colpa mia, avrei dovuto...*);

-non abbiamo il coraggio di condividere con gli altri le nostre gioie e i nostri dolori;

-pretendiamo troppo da noi stessi (*Devo, bisogna...*);

-ci ingoiamo le parole (*Inutile che parli di me, non interessa a nessuno*);

-ci rimproveriamo (*Faccio sempre gli stessi errori! Possibile che non sono capace di...?*).

Il nostro modo di comunicare può essere violento anche senza che ce ne accorgiamo. Non c'è bisogno di gridare, di agitarsi, di inveire, o di essere arrabbiati. Certo, in questi casi la violenza è ancora più evidente, ma è sufficiente anche solo un retropensiero, o un particolare assunto implicito che diamo per scontato e che magari è pure largamente condiviso.

La comunicazione violenta è talmente subdola e di uso comune che spesso stentiamo perfino a riconoscerla.

Nella maggior parte dei casi viene meno la disponibilità all'ascolto, il rispetto e l'autentico interesse per l'altro, ovvero per qualsiasi forma di vita irriducibilmente distinta sul piano del vissuto, che si trovi a percorrere strade diverse dalla nostra.

Ma c'è un tipo di violenza ancora più subdola e involontaria di questa, che non siamo mai stati educati a riconoscere e che, anzi, appartiene alla cultura nella quale siamo quotidianamente immersi. E' la violenza "formale", cioè la violenza intrinseca di certe forme o modalità di espressione che, al di là di qualsiasi intenzione, sono capaci di connotare con valenze aggressive anche i contenuti più innocui.

La CNV insegna anche che pensare che i nostri sentimenti siano provocati dagli altri è anch'essa una forma di violenza. Sentimenti ed emozioni sono infatti indicatori fisiologici, secondo Rosenberg, dello stato di soddisfazione della complessa rete dei bisogni umani universali che ognuno di noi incarna. Quando questi sono soddisfatti proviamo sentimenti piacevoli. Quando invece ciò che osserviamo non li soddisfa, proviamo sentimenti spiacevoli.

In altre parole, la comunicazione violenta è violenta ma non porta offesa, perché l'offesa nasce reattivamente dal pensiero veloce di chi si sente offeso. Qui infatti non si sta dicendo che la comunicazione violenta è moralmente deprecabile. Si sta dicendo che è incoerente e disfunzionale e che, di questo, torna molto utile prenderne coscienza. Se infatti è vero che chi si irrita o si sente aggredito è il responsabile unico di questi suoi sentimenti, chi comunica con inespressiva violenza automatica assunti inautentici e astratti si rende comunque responsabile dello scadimento qualitativo del dialogo e dell'intralcio, quando non addirittura dell'arresto, dell'intero processo.

Pensare e comunicare senza violenza non significa affatto reprimere la propria aggressività. Al contrario, significa imparare a conoscerla meglio e indirizzarla verso forme di espressione più autentiche e assertive, ma anche più costruttive e funzionali al benessere generale, proprio e degli altri.

A questo scopo la CNV ha il merito di attualizzare, sulla base dell'esperienza clinica di Rosenberg, una serie di strumenti concettuali e operativi molto semplici ed efficaci, come il catalogo delle formule espressive da evitare e la descrizione dei quattro stadi del processo di comunicazione funzionale suggerendo di procedere strutturando il comportamento in quattro fasi:

1) Stare ai fatti. In qualsiasi situazione è importante sforzarsi anzitutto di osservare con la massima imparzialità e neutralità emotiva quello che sta effettivamente accadendo e non quello che pensiamo stia accadendo: cosa stanno dicendo o facendo, esattamente, le persone coinvolte? Il trucco sta nell'essere capaci di articolare le nostre osservazioni senza aggiungervi, esplicitamente o implicitamente, nessun tipo di giudizio, di valutazione, o di interpretazione, ma dire semplicemente quello che si può vedere, che ci piaccia oppure no.

2) Dichiarare sentimenti ed emozioni. Come ci sentiamo quando osserviamo i fatti di cui stiamo parlando? Siamo feriti, impauriti, contenti, divertiti, irritati, ecc.? Sentimenti, emozioni e sensazioni sono indicatori di bisogni soddisfatti o insoddisfatti. Hanno una tonalità piacevole (gioia, serenità, compiacimento, ecc.) quando indicano bisogni soddisfatti, mentre hanno tonalità spiacevole (tristezza, rabbia, paura, ecc.) quando indicano bisogni insoddisfatti che richiedono attenzione. Essere sempre consapevoli del nostro vissuto ci evita di venirci sopraffatti e nella comunicazione ci guida all'individuazione dei bisogni che ci stanno agendo.

3) Dichiarare i bisogni emergenti. Quali sono i bisogni umani fondamentali che sono soddisfatti o insoddisfatti da ciò che accade intorno a noi, e che sono all'origine dei sentimenti e delle emozioni che stiamo provando? Riconoscere e dichiarare i propri bisogni emergenti è essenziale per la comunicazione, perché costituiscono l'autentico terreno comune sulla base del quale gli esseri umani possono arrivare a stabilire una connessione empatica e quindi a comprendersi davvero. Sul piano dei bisogni – afferma la CNV – il conflitto è impossibile. Ma attenzione, i bisogni vanno espressi in termini positivi ("Ho bisogno di pace" e non "Ho bisogno di non sentirmi in

conflitto“), senza coinvolgere altre persone e senza fare riferimento ad azioni concrete (“Ho bisogno di...” e non “Ho bisogno che tu...“).

4) Esprimere una richiesta specifica. Cosa vorremmo esattamente che l'altra persona facesse, per rendere più bella e piacevole la nostra vita? Facciamoglielo sapere, non pretendiamo che ci legga nel pensiero o che lo indovini! Ma anche qui bisogna fare attenzione: la richiesta va rivolta a una persona specifica (“Saresti d'accordo di...” e non “Qualcuno potrebbe aiutarmi?“), deve riguardare il presente ed essere concreta, non astratta (“Stavolta puoi lavare tu i piatti?” e non “Dovresti aiutarmi un po' più spesso nei lavori di casa“), va espressa in forma positiva (evitando negazioni come “non fare questo o quest'altro”, “smetti di...”, ecc.), deve richiedere qualcosa di realizzabile (chiedere l'impossibile è il modo migliore per non ottenere niente), e deve lasciare la scelta (“Saresti disposto a...” e non “Voglio che tu...“).

La CNV viene utilizzata in tutto il mondo per facilitare la risoluzione di conflitti e tensioni etniche, religiose, o politiche. Rosenberg ha personalmente ottenuto importanti risultati nella facilitazione di alcuni negoziati tra autorità israeliane e palestinesi, e poi in Nigeria, Rwanda, Sierra Leone, Bosnia, Croazia e in diverse altre aree di conflitto, dove ha insegnato la CNV per aiutare le comunità a trovare il modo di convivere e lavorare per la pace.

APPROCCIO CENTRATO SULLA PERSONA DI C. ROGERS

L'Approccio Centrato sulla Persona (anche detta Centrato sul Cliente) è la forma di Psicologia Umanistica più nota e diffusa nel mondo. È stata fondata da Carl Rogers (1902 - 1987) e dai suoi colleghi negli anni '40 negli Stati Uniti d'America.

Oggi l'Europa rappresenta il centro principale di interesse per lo sviluppo della teoria e della pratica di questo approccio.

Il counselor rogersiano riconosce nel cliente una persona che, in quanto tale, è in una posizione egualitaria nei confronti del counselor.

La sua caratteristica peculiare è che pone l'esperienza del cliente, del counselor e il presente immediato della loro relazione, al centro dell'attenzione in ogni incontro; il counselor tenta di collocare il suo "lavoro" il più vicino possibile all'esperienza del cliente nella relazione presente.

L'esperienza dell'individuo viene presa seriamente senza nessuna precondizione, ma semplicemente come egli/ella è nell'immediato; come la persona è divenuta ed è attraverso le sue relazioni; quello che è al presente e come è capace di divenire in un futuro prossimo.

Questo include il divenire della persona, come è nelle relazioni, come è al momento attuale e come riesce a svilupparsi ulteriormente nel suo futuro. In questo approccio si dà del fiducia alla capacità del cliente di essere capace di vivere la propria vita e di affrontare i problemi contando sulle proprie risorse, nel caso in cui possa vivere una relazione dove siano presenti certe condizioni facilitanti.

Tutto ciò comporta la rottura con l'immagine e la funzione tradizionali del counselor come esperto dei problemi del cliente. Al contrario, il counselor si considera collaboratore e compagno che cresce insieme al cliente in un processo di incontro da persona-a-persona.

Un'altra caratteristica fondamentale dell'Approccio Centrato sul Cliente è che la teoria ed il linguaggio centrati sulla persona sono vicini all'esperienza colloquiale. L'essenza più evidente di questi presupposti, è che non vi è una teoria preconcepita alla quale doversi adattare, alla quale dover cercare di corrispondere. Non vi è una verità oggettiva a cui dover fare riferimento, l'unica verità è il vissuto della persona in difficoltà. Secondo questo pensiero, ogni individuo è l'unico a possedere la chiave di se stesso, ossia la propria consapevolezza di sé e quindi le risposte alle proprie domande e le soluzioni dei propri problemi.

In questa ottica il fuoco dell'attenzione è centrato sulla dimensione esistenziale del rapporto che si instaura tra due o più persone. Ed è proprio l'intensità della qualità del rapporto che permette alle persone ed ai gruppi di comunicare efficacemente, svilupparsi, evolversi, risolvere problemi, esprimere al massimo le proprie potenzialità, crescere.

L'etica del counselor rogersiano, quindi, si fonda sull'esperienza dell'incontro. Questo significa esser chiamati a rispondere ad altre persone in difficoltà, con abilità di responso e solidarietà.

Quindi la Approccio Centrato sulla Persona è sempre al contempo un modo di agire individuale, sociale e politico.

L'immagine dell'essere umano che è alla base della comprensione dell'approccio rogersiano, fondata com'è sulla visione di uomini e donne in quanto persone, suggerisce la dialettica dell'autonomia e della interconnessione.

L'elemento centrale di questa nozione è la fiducia nella tendenza attualizzante come la forza motivazionale che opera in modo costruttivo per conto del cliente in relazioni facilitanti. È una tendenza ad attualizzare tutte le proprie potenzialità. Potremmo paragonare tale tendenza ad un sistema propulsore, al "motore" dell'individuo. È una tendenza fondamentale che porta l'individuo ad affrontare anche difficoltà per andare verso una sempre maggiore autonomia, maturità e realizzazione.

È l'organismo in quanto totalità che esercita tale tendenza. La fonte di energia è intrinseca nella persona e orienta lo sviluppo verso l'attuazione ottimale delle sue potenzialità.

Abbiamo quindi in Rogers una visione ottimistica dell'uomo e una piena fiducia nelle sue risorse. Una visione ottimistica che non si basa, come per Rousseau, sulla concezione che l'uomo "nasce buono", ma sulla fiducia nelle capacità che ogni persona ha in sé di compiere un cammino costruttivo e realizzante, purché, naturalmente, siano presenti quelle condizioni che consentano di essere genuinamente se stessi.

La tendenza attualizzante implica che sono cruciali per questo progetto le condizioni necessarie e sufficienti per il cambiamento nella relazione di aiuto descritte da Carl Rogers.

Le condizioni sono:

Il contatto psicologico tra il cliente e il counselor: il cliente in difficoltà inizialmente sarà senz'altro incongruente nella relazione, mentre il counselor dovrà essere congruente.

La congruenza è una condizione di base che riguarda il counselor, il quale, per essere efficace, deve essere in contatto con la sua esperienza, con il suo vissuto durante i colloqui. Deve, inoltre, essere capace di trasparenza, di comunicare cioè quello che il cliente suscita in lui, facendo però attenzione che questa comunicazione sia nell'interesse del cliente.

Il counselor inoltre sperimenta:

-l'accettazione positiva incondizionata verso il cliente che è la capacità del counselor di accettare l'altro anche se porta valori e una visione del mondo profondamente diversi dai propri.

L'accettazione positiva incondizionata è la capacità di non giudicare ma di accogliere l'altro nella sua individualità di persona.

Accettazione incondizionata non significa però approvazione incondizionata. Come counselor ti accolgo, come persona posso non approvare il tuo comportamento ma questo non diminuisce il rispetto che ho per te.

Infine, perché si instauri una buona relazione terapeutica è necessaria la comprensione empatica del counselor del mondo interiore del cliente e della sua comunicazione.

-l'empatia ossia la capacità del counselor di vedere il vissuto del cliente come se fosse il cliente stesso.

È importante comunque che la condizione del "come se" non venga persa perché l'empatia è capacità di ascolto, di lettura delle emozioni dell'altro e non identificazione del counselor con il cliente.

Infine è rilevante per il buon "funzionamento" della relazione che vi sia l'esperienza del cliente dell'accettazione positiva e dell'empatia almeno ad un livello minimo, senza questa condizione non si instaurerà una relazione di fiducia e collaborazione e diventerà difficile procedere verso una più profonda consapevolezza e una adeguata congruenza.

Di conseguenza, queste condizioni non devono essere considerate né tecniche né metodi, ma piuttosto un modo di essere del counselor con il cliente.

Quindi, quando il counselor è presente per il cliente, non esiste nessuna agenda terapeutica celata.

Il counselor accetta il cliente così com'è, nel qui e ora, incluso che cosa ha portato il cliente e il motivo per cui è tale in quel preciso momento e anche le possibilità di ulteriore sviluppo nel suo futuro.

Questo "modus" esclude la diagnosi e la patologizzazione del cliente ed impedisce che il counselor abbia qualsiasi metodo predefinito o griglia mentale a cui corrispondere.

Una tale mancanza di categorizzazione invita il counselor a sperimentare il cliente come un individuo unico, abbracciandone l'intera persona senza preferenze né discriminazioni.

La relazione di aiuto rogersiana si considera conclusa quando il cliente ha acquisito la capacità di essere in contatto con la sua esperienza perché è questo che gli permetterà di fare scelte che siano profondamente ed autenticamente sue (e quindi avrà raggiunto una congruenza tra il suo sentire e il suo vivere).

Secondo l'approccio Rogersiano dunque l'individuo è una totalità tra mente e corpo che tende a sviluppare autonomamente le proprie potenzialità e ad auto determinarsi.

COUNSELING RELAZIONALE

Il Counseling Relazionale pone il counselor in un ruolo di educatore, o meglio di ri-educatore, del cliente all'umanità. Si tratti del rapporto che ha con se stesso, con gli altri o con il counselor, l'obiettivo non è il raggiungimento di uno scopo performativo ma lo sviluppo degli stati di coscienza del cliente, l'aumento della sua consapevolezza e della sua capacità affettiva.

Che cos'è il counseling relazionale?

Il Counseling Relazionale è una attività professionale finalizzata al miglioramento del benessere relazionale delle persone e conseguentemente ad una loro più elevata qualità di vita, attraverso lo sviluppo di una maggiore consapevolezza interpersonale e di risorse e abilità comunicativo-relazionali.

Tali competenze consentono di gestire in modo efficace la comunicazione interpersonale e i conflitti relazionali. ^[1] Il Counseling Relazionale si esplica attraverso un rapporto interattivo fra Counselor e Cliente.

Chi è il Counselor Relazionale?

Il Counselor Relazionale è un professionista esperto nell'analisi, prevenzione e risoluzione delle problematiche comunicativo - relazionali, egli dispone di conoscenze teorico/pratiche, di metodologie olistiche e competenze multidisciplinari inerenti la dimensione interpersonale e i fattori e processi ad essa correlati.

Il Counselor ha una concezione olistica dell'essere umano e riconosce l'interdipendenza sistemica tra le molteplici dimensioni che lo costituiscono e che ne caratterizzano l'agire interpersonale.

Ambiti di applicazione e attività del Counseling Relazionale.

Le situazioni e i problemi di cui il Counseling relazionale si occupa possono riguardare realtà sociali diverse quali la coppia, le relazioni amicali, i gruppi, i contesti familiari, sociali, organizzativi ed aziendali.

Con il Counseling Relazionale si affrontano situazioni che rendono faticosa la vita: un lutto, una separazione, una malattia, un aborto, la solitudine, la timidezza. Con il Counseling Relazionale è possibile affrontare le situazioni in cui la vita richiede di attingere alle nostre risorse interiori: le difficoltà relazionali nella famiglia, nel rapporto di coppia, nel rapporto con i figli, nel lavoro, nel prendere una decisione importante.

Ampliando il livello di consapevolezza abbiamo la possibilità di trovare in noi risorse più profonde e scoprire nuovi modi per affrontare e trasformare la sofferenza che deriva da momenti di difficoltà e di passaggio, inevitabili nella vita umana.

Negli incontri di Counseling Relazionale, siano essi individuali, di coppia, di gruppo, la persona viene aiutata a definire con chiarezza il problema da affrontare e sostenuta nel ritrovare, dentro di sé e nell'ambiente circostante, quelle risorse che permettano di migliorare la qualità di vita.

La sfera di applicazione del counseling relazionale è tuttavia circoscritta esclusivamente a quei problemi e persone che rientrano nell'ambito della "normalità" evitando nella maniera più assoluta di trattare problemi o persone che possano ricondursi all'ambito della patologia, intesa sia in senso medico che psicologico-psichiatrico.

Il Counselor pertanto accoglie le richieste del cliente con riserva, valutando in prima istanza se il genere di problema e di persona che si trova di fronte rientrano tra quelli pertinenti la propria professione o se è necessario reindirizzarli ad altra figura professionale.

Il Counselor illustra esplicitamente al cliente, attraverso il consenso informato, il proprio ruolo e le metodologie che adotta.

Con la stessa modalità esplicita concorda col cliente gli aspetti economici, organizzativi, procedurali e temporali dell'intervento.

La motivazione indispensabile per chi intende frequentare un Corso di Formazione in Counseling Relazionale è di trovare la volontà per mettersi in discussione, per incominciare un sorprendente viaggio alla ricerca di se stessi, per risvegliarsi, per cambiare con delicatezza.

Durante il percorso di Formazione la persona sviluppa nel gruppo abilità di ascolto, di riflessione, di relazione che gli permetteranno di occuparsi di sé per poterlo poi fare con gli altri.

Impara a riconoscere i suoi bisogni reali, a sentire attraverso tutto il corpo, a stare in contatto con le emozioni fidandosi della propria sensibilità.

Il Counseling Relazionale favorisce l'espansione della coscienza e dell'affettività, permettendo così di accedere a un maggior benessere interiore e relazionale.

"E' una situazione in cui calore umano, accettazione incondizionata e assenza di ogni pressione personale da parte del Counselor permette l'espressione più libera di sentimenti, comportamenti e difficoltà da parte del Cliente" (Carl Rogers).

Definizione sintetica

COUNSELING STRATEGICO RELAZIONALE

Presentazione del corso

Titolo del corso

Corso Triennale in Counseling Strategico Relazionale

Obiettivi

Gli obiettivi principali del corso triennale in Counseling Strategico Relazionale sono:

Far ampliare la consapevolezza e la coscienza degli allievi in un percorso di crescita personale concreto e misurabile.

Fornire agli allievi abilità pratiche, teorie, tecniche specifiche, valori e atteggiamenti che li rendano efficaci nelle relazioni e nella professione svolta.

Formare Counselor professionisti ossia counselor che abbiano le abilità professionali e personali tali da esercitare e sviluppare in Italia la professione.

Partendo da una visione olistica della persona, intesa come essere fisico-psichico-spirituale, il primo obiettivo è che il corsista divenga maggiormente consapevole di se stesso e delle proprie relazioni, scopra i propri punti di forza e le proprie aree di miglioramento e utilizzi le proprie risorse inesplorate per produrre cambiamenti desiderati ed evolutivi nella propria vita.

Durante il processo di formazione, l'allievo affina innanzitutto le proprie abilità di fronteggiamento delle situazioni critiche che l'esistenza presenta, di problem solving e di elaborazione costruttiva dei propri vissuti.

L'elemento "Gruppo", fondamentale nel percorso formativo, farà sì che emergano, si rendano consapevoli, si elaborino, si modifichino e si arricchiscano le proprie modalità relazionali.

L'ambiente protetto e il clima relazionale basato sull'accettazione e sul sostegno reciproco faciliterà l'emersione e l'elaborazione positiva di vissuti e difficoltà relazionali. Al termine del percorso gli allievi sapranno, nel rispetto della diversità, instaurare e gestire in modo efficace relazioni costruttive nei diversi ambiti.

L'obiettivo successivo è il passaggio dallo sviluppo personale dell'allievo a quello professionale. Le abilità di ascolto attivo e profondo, di sostegno, di orientamento, fondamento dell'essere counselor professionisti, saranno acquisite mediante la pratica da tre punti di vista: osservatore (si osserva un counselor all'opera), attore (si sperimenta la relazione d'aiuto come cliente), guida (si tiene un colloquio da counselor). Si impara, così, a ricevere aiuto per saperlo offrire.

Al termine del percorso formativo, in base all'impegno personale profuso, l'allievo acquisirà le seguenti competenze:

Introspettive: capacità di stesura, rilettura ed elaborazione della propria autobiografia. Agevole lettura delle proprie emozioni, capacità di modificare i propri stati indesiderati (ansie e frustrazioni), gestione di idee, convinzioni e comportamenti limitanti, individuazione e gestione dei propri conflitti interni, proattività e fiducia nel processo di sviluppo individuale e di gruppo;

Relazionali: capacità di instaurare una relazione d'aiuto, accompagnare nel percorso di consapevolezza, sostenere il processo di cambiamento, gestire le emozioni del cliente, valutare e mantenere i confini a favore proprio e della relazione con il cliente. Capacità di stabilire, mantenere e interrompere un contatto empatico/simpatico, di ascolto, accettazione, di sospensione di giudizio;

Comunicative e relazionali: capacità di comunicare efficacemente, negoziare e gestire conflitti, orientare e motivare, costruire con il cliente soluzioni creative, gestire dinamiche di gruppo costruire diversi stili di leadership, possedere la flessibilità necessaria a sviluppare modelli relazionali adeguati alle molteplici situazioni;

Organizzative: capacità di strutturazione del setting nei colloqui individuali e della cornice nei lavori di gruppo, stesura di progetti di Counseling, saper creare una rete con altri professionisti;

Tecniche: tecniche di PNL sistemica, tecniche di problem solving strategico, utilizzo di logiche ordinarie e logiche paradossali, tecniche di visualizzazione guidata, esercizi di sensibilizzazione sensoriale, comprensione della Comunicazione Non Verbale (linguaggio corporeo), modelli comunicativi avanzati (meta modello linguistico; Milton Model), tecniche di ristrutturazione verbale, tecniche di respirazione, atti educativi, utilizzo di questionari;

Teoriche: conoscenza dell'ambito istituzionale e giuridico della professione e della deontologia del Counselor, di vari approcci olistici al benessere, di elementi di psicologia, psicopatologia.

Diventare professionisti in Counseling Strategico Relazionale significa:

fare un percorso di evoluzione e sviluppare la propria coscienza e i valori umani;

ampliare ed integrare abilità specifiche utilizzabili nella vita quotidiana e nella professione svolta;

acquisire i requisiti necessari alla realizzazione della professione autonoma di Counselor

Metodologia d'insegnamento

Attiva: ricca di esercitazioni, simulazioni e role playing.

Pratica: con costanti richiami tra la teoria e le situazioni reali e concrete.

Motivante: ogni partecipante è incentivato a definire e perseguire obiettivi specifici, grazie anche al percorso personale previsto.

Coinvolgente: il gruppo interiorizzerà i contenuti teorici anche attraverso esperienze ludiche e stimolanti la creatività.

Orientata ai bisogni dell'allievo: con una selezione "ad hoc" di approfondimenti (percorsi, strategie, modelli e strumenti) specifici per l'allievo.

Attenta e rispettosa: persegue come valore imprescindibile il rispetto di tutti, nei loro valori e nelle loro differenze.

Durante il percorso si avvicenderanno lezioni frontali, role-playng, applicazioni di tecniche specifiche, laboratori tematici, esercizi di percezione corporea, colloqui supervisionati, lavori in piccoli e grandi gruppi.

Percorso personale

Il percorso personale (formazione esperienziale) previsto viene erogato in modalità mista.

Da un lato prevede la stesura, l'elaborazione e l'analisi della propria autobiografia con rivisitazione evolutiva dei propri vissuti, dall'altro prevede attività di formazione di gruppo grazie all'utilizzo di strumenti specifici del Counseling Strategico Relazionale.

Il percorso di gruppo sarà favorito inoltre dalla partecipazione ai residenziali previsti da programma durante i quali l'allievo sperimenta nuove e più ricche modalità di relazione e conoscenza di sé e degli altri.

Il percorso, sia individuale che di gruppo, sarà seguito e supervisionato da Antonio Quaglietta e Arianna Garrone.

Struttura del corso

Durata espressa in anni: 3

Durata espressa in ore: 675

Il Corso triennale di Formazione in Counseling Strategico Relazionale ha durata triennale ed è strutturato in moduli per un totale complessivo di 675 ore così suddivise:

450 ore formazione teorico/esperienziale (di cui 72 ore di super-visone didattica e 18 totali in modalità FAD)

75 ore formazione personale mista (25 personale, 50 in gruppo)

150 ore tirocinio

Il Corso si suddivide in moduli. Ogni modulo è composto da un incontro di formazione che si svolge abitualmente nel fine settimana e con cadenza abituale di un weekend al mese.

E' previsto che un modulo all'anno si svolga in modalità residenziale per favorire l'esperienza della crescita al di fuori delle logiche ordinarie di un'aula. Vivendo infatti appieno l'esperienza di stare per due giorni interamente dedicati a se stessi i corsisti possano sperimentare modalità di relazioni diverse, con se stessi e con gli altri.

Durante il Corso in Counseling Strategico Relazionale è proposta un'ampia varietà di tematiche e materie che saranno trattate in tempi diversi, sia teoricamente, sia con modalità esperienziali.

La formazione non è propedeutica, ma è rappresentata da un processo di apprendimento circolare finalizzato alla ristrutturazione della "mappa del mondo" e delle competenze relazionali del corsista. E' pertanto possibile accedere al Corso in qualsiasi periodo (sempre previa valutazione della direzione).

Nel momento in cui il gruppo abbia raggiunto una sua stabilità, l'inserimento di nuove persone permette infatti al futuro Counselor di allenare le capacità di accoglienza ed empatia. Imparando a espandersi, mantenendo intatta la propria identità, il gruppo evita di cristallizzarsi in dinamiche ripetitive.

A seconda delle sedi dove il Corso triennale di formazione in Counseling Strategico Relazionale si svolge e a discrezione dell'Istituto erogante potranno essere modificati: la distribuzione dei moduli e gli argomenti in essi trattati, alcuni formatori, orari e costi. Rimarranno comunque invariati gli aspetti fondamentali della Formazione in Counseling Strategico Relazionale.

Organizzazione didattica

Criteri di ammissione

- a) Diploma di Scuola Media Superiore quinquennale o titolo equipollente (per equipollente si intende un titolo non uguale nella forma, ma nel valore intrinseco: è specifico di titoli di studio di Stati esteri e dunque necessita di un documento ufficiale tradotto);
- b) A partire dal 2020 è obbligatorio il possesso del Titolo di studio: Laurea Triennale ;
- c) Aver compiuto i 23 anni di età.
- d) Possedere una buona conoscenza informatica (nozioni base di Internet, mail, pacchetto office).

Modalità di ammissione

- a) L'iscrizione al Corso è possibile in qualunque momento del percorso formativo;
- b) Sono ammessi al massimo 25 corsisti;

c) Per l'ammissione al corso è richiesto un preliminare colloquio conoscitivo e motivazionale o in alternativa la partecipazione ad un momento di aula, individuato a discrezione della scuola, per valutare l'attitudine e le motivazioni dell'aspirante corsista a frequentare il corso, unitamente alla visione del proprio Curriculum Vitae.

d) La direzione si riserva la facoltà di riconoscere crediti formativi pregressi in ambiti formativi attinenti al Counseling. Insieme alla richiesta di adeguata documentazione la direzione valuterà che detta formazione sia in linea, per continuità e congruenza, con il programma e il modello utilizzato dalla scuola tramite colloquio conoscitivo e motivazionale o partecipazione in aula come per qualsiasi altro aspirante corsista;

c) Al fine di far conoscere il metodo formativo e di valutare le effettive motivazioni e attitudini del corsista, è facoltà della Direzione far partecipare l'aspirante corsista a un modulo formativo.

Esami

Durante l'intero percorso formativo, al termine di ogni anno, è previsto un test o una prova individuale da svolgersi in presenza per valutare non solo le conoscenze acquisite dal corsista fino a quel momento ma anche la propria capacità di autoconoscimento ed evoluzione, sia personale che relazionale.

A conclusione del terzo anno ogni corsista presenterà la propria auto-biografia inerente il percorso di sviluppo personale avvenuto nel triennio di formazione.

Il Diploma di Counselor Professionista Strategico Relazionale viene rilasciato al termine dell'intero percorso triennale e delle attività obbligatorie previste dal programma (esami intermedi e tirocinio) attraverso il superamento di un esame interno all'Accademia Italiana di Counseling Strategico Relazionale.

L'esame consiste nella presentazione al gruppo di una tesina scritta su un argomento a scelta coerente con il proprio percorso di sviluppo personale o, in alternativa, il corsista può presentare un proprio lavoro che racconti attraverso una modalità di elaborazione personale, il proprio percorso di sviluppo.

Per ottenere Il Certificato di Competenza Professionale in Counseling® (CCPC) rilasciato da AssoCounseling, Associazione professionale di categoria ed Ente certificatore delle competenze professionali di Counseling, secondo gli standard formativi promossi dall'EAC (European Association for Counselling), sarà necessario sostenere, in seguito, l'esame di valutazione professionale: (vedi modalità sito AssoCounseling).

Tutti i professionisti in possesso del Certificato e iscritti alla Associazione verranno registrati all'interno del Registro Italiano dei Counselor di AssoCounseling® (RICA).

Assenze

Sono previste ore di assenza per un numero massimo del 20% del monte ore complessivo. Le assenze per i moduli teorici possono essere recuperate senza costi aggiuntivi nel prosieguo del corso o presso altre Sedi.

Materiale didattico

Per ogni insegnamento verrà fornita l'indicazione di uno o più testi bibliografici di consultazione o lettura.

Dove possibile, fatta eccezione per moduli completamente esperienziali e per i residenziali, verranno fornite dispense e altro materiale didattico elaborate dal docente e congrue con l'insegnamento.

La consultazione di tutto il materiale avviene tramite accesso personale all'area riservata, ad uso esclusivo degli iscritti al corso, sul sito counselingstrategicorelazionale.it E' per tutti disponibile da subito il materiale didattico e riassuntivo dei moduli già fatti, ove presente, in modo da essere consultato sempre a prescindere dal momento d'inserimento del corsista.

Documenti da rilasciare al discente

Alla fine del percorso formativo, espletato tutto quanto richiesto, la struttura rilascia all'allievo:

- a) diploma di counseling secondo la denominazione data dalla struttura in cui sia evidenziato il riconoscimento di AssoCounseling con apposizione dello specifico logo relativo al riconoscimento.
- b) certificato contenente nel dettaglio le ore teoriche effettuate e il relativo monte ore nonché le attività esperienziali svolte ed il relativo monte ore con apposizione dello specifico logo relativo al riconoscimento.
- c) certificato di tirocinio contenente nel dettaglio le ore, le attività svolte e i soggetti attori (allievo-tirocinante, ente ospitante, tutor e supervisore).

Programma del corso

Formazione teorico-pratica

Insegnamenti obbligatori

INSEGNAMENTO	ORE	DOCENTE
Storia del counseling	8	Quaglietta - Giammaria
Fondamenti del counseling	28	Quaglietta – Garrone
Comunicazione, scelte e cambiamento	28	Quaglietta – Giammaria - Vicinanza
Psicologie	28	Quaglietta – Coda
Altre scienze umane	28	Pellegrini - Giammaria
Le professioni della relazione di aiuto: confini ed elementi di psicopatologia	16	Quaglietta – Coda
Etica e deontologia	16	Fani – Quaglietta
Promozione della professione	8	Quaglietta – Garrone
Subtotale insegnamenti minimi obbligatori	160	

Insegnamenti complementari (specifici della scuola)

INSEGNAMENTO	ORE	DOCENTE
Counseling Strategico Relazionale	98	Quaglietta – Giammaria – Garrone
Pnl Umanistica	32	Farioli/Sbolci – Quaglietta - Cerutti
Modelli di comunicazione avanzata	32	Quaglietta - Coda – Pellegrini –
Comunicazione e Problem Solving Strategico	24	Quaglietta
Comunicazione Non Violenta	16	Giammaria – Quaglietta
Counseling delle Relazioni	16	Quaglietta - Garrone
Subtotale insegnamenti complementari	218	\

Totale formazione teorica nei tre anni

Monte ore totale della formazione teorico-pratica	378	\
---	-----	---

Formazione esperienziale

Percorso personale (scegliere una sola opzione)

TIPOLOGIA	ORE	FORMATORE
Formazione personale individuale		
Formazione personale di gruppo		
Formazione personale mista	75	Quaglietta - Garrone
Subtotale percorso personale		\

Supervisione didattica

TIPOLOGIA	ORE	SUPERVISORE/I
Supervisione didattica	72	Quaglietta - Garrone
Subtotale supervisione didattica	72	\

Tirocinio (minimo 4 convenzioni)

TIPOLOGIA	ORE	ENTE/I CONVENZIONATO/I	SUPERVISORE/I
Spazio di ascolto per dipendenti/esterni		Altuofinaco S.r.l.	Quaglietta
Osservazione/affiancamento durante l'attività educativa e percorsi laboratoriali-formativi con genitori		Atelier dei piccoli - Don Luigi Guaraldi S.S.D. a R.L.	Quaglietta
Affiancamento di counselor in attività di formazione in counseling/counseling di gruppo		Semplicemente S.r.l.	Quaglietta
Descrivere la tipologia		Inserire l'ente convenzionato	Quaglietta
Tirocinio svolto all'interno della Scuola con utenti non allievi	30		Quaglietta
Eventuale attività di progettazione e/o ricerca	20	\	Quaglietta
Subtotale tirocinio	150	\	\

Totale formazione esperienziale nei tre anni

Subtotale percorso personale + supervisione + tirocinio	297	\
--	-----	---

Totale formazione nei tre anni

Somma di tutte le attività (3.1.3 + 3.2.4)	675	\
--	-----	---

Bibliografia del corso

- Anolli L.; Legrenzi P., Psicologia generale, Il Mulino, Bologna, 2001
- Adler A., Il senso della vita, Ed. Newton
- Bartalucci Monti M., Corso breve di psicologia dinamica. I classici: S. Freud, K. G. Jung, A. Adler, Ed. Simple
- Bandler R.; Grinder J., La ristrutturazione, Ed. Astrolabio
- Bandler R., Usare il cervello per cambiare, Ed. Astrolabio
- Bandler R.; Grinder J., La struttura della magia, Ed. Astrolabio
- Bandler R., Usare il cervello per cambiare, Ed. Astrolabio
- Bandler R.; Grinder J., I modelli della Tecnica Ipnotica di Milton Erickson, Ed. Astrolabio
- Bandler R.; Grinder J., Ipnosi e Trasformazione, Ed. Astrolabio
- Bandler R.; Grinder J., La Metamorfosi Terapeutica, Ed. Astrolabio
- Bandler R.; Grinder J., La Ristrutturazione, Ed. Astrolabio
- Bandler R.; Grinder J.; Dilts R.; De Lozier J, Programmazione Neurolinguistica, Ed. Astrolabio
- Bowlby J., Una base sicura, Cortina, Milano, 1989
- Bowlby J., La teoria dell'attaccamento, Ed. R. Cortina
- Burr V., La persona in psicologia sociale, Il Mulino, Bologna, 2004
- Castelli C. - Sbattella F., Psicologia del ciclo della vita, Ed. Franco Angeli
- Carkhuff R., L'arte di aiutare, Erickson, Trento 1987
- Dilts R.; Halbom T.; Smith S., Convinzioni, Ed. Astrolabio
- Danon M., Counseling, Red Edizioni, Milano, 2009
- Di Fabio A., Counseling. Dalla teoria all'applicazione, Giunti, Firenze, 1999
- Emiliani F.; Zani B., Elementi di Psicologia Sociale, Il Mulino, Bologna, 1998
- Fonzi A., Manuale di Psicologia dello sviluppo, Ed. Giunti, Firenze
- Gordon D., Metafore terapeutiche. Modelli e strategie per il cambiamento, Ed. Astrolabio
- Hough M., Abilità di counseling, Erickson, Trento, 1987
- Jodorowsky A., Psicomagia, Ed. Feltrinelli
- Kaneklin C., Psicologia di gruppo, Ed. Cortina Raffaello
- May R., L'Arte del Counseling, Astrolabio, Roma, 1991
- Mecacci L., Manuale di Psicologia generale, Ed. Giunti, Firenze
- Mecacci L., Storia della psicologia del Novecento, Ed. Laterza
- Myers David G., Psicologia sociale, Ed. McGraw-Hill Companies
- Malagutti D., Fare squadra. Psicologia dei gruppi di lavoro, Ed. Il Mulino
- Rogers C., La terapia Centrata sul Cliente, Martinelli, Firenze, 1970
- Sawyer K., Psicologia di gruppo, Ed. Giunti
- Watzlawick P.; Beavin J. H.; Jackson D. D., Pragmatica della comunicazione umana. Studio dei modelli interattivi, delle patologie e dei paradossi, Ed. Astrolabio

Consigliati:

Antoine de Saint-Exupéry, Il Piccolo Principe, Ed. Bompiani

Bandler R., Magia in Azione, Ed. Astrolabio

Bandler R., Il tempo per cambiare, Ed. Astrolabio

Bly R., Il piccolo libro dell'ombra, Ed. Red

Dalai Lama, L'arte della Felicità, Rizzoli

Dilts R., Cambia le tue convinzioni con la PNL (I livelli di Pensiero), Roberti Editore

Dilts R., Il Manuale del Coach, Roberti Editore

Erickson M., La mia voce ti accompagnerà, Ed Astrolabio

Watzlawick P.; Weakland J.; Fisch R., Change, La formazione e la soluzione dei problemi, Ed. Astrolabio

Jung C.G., Ricordi, sogni, riflessioni, Ed. Bur

Hillman J., Il codice dell'anima, Ed. Adelphi.

May R., L'arte del Counseling, Ed. Astrolabio

Milanesi R.; Mordazzi P., Coaching strategico, trasformare i limiti in risorse, Ponte alle Grazie, 2007

Nardone, G.; Watzlawick, P., L'arte del cambiamento, Ponte alle Grazie, Firenze, 1990

Nardone G.; Salvini, A., Il dialogo strategico, Ponte alle Grazie, Milano, 2004

Nardone G., Problem solving strategico da tasca, Ponte alle Grazie, Milano, 2009

Nardone G., Psicosoluzioni, Rizzoli, Milano, 1998

Nardone G., Correggimi se sbaglio, Ponte alle Grazie, Milano, 2005

Nardone G., Cambiare occhi toccare il cuore, Ponte alle Grazie, Milano, 2007

Nardone G.; Balbi E., Solcare il mare all'insaputa del cielo, Ponte alle Grazie, Firenze, 2008

Nardone G.; Fiorenza A., L'intervento strategico nei contesti educativi. Comunicazione e problem-solving per i problemi scolastici, Giuffrè, Milano, 1995

Nardone G., Non c'è notte che non veda il giorno, Ponte alle Grazie, Milano, 2003

Nardone G., Cavalcare la propria tigre, Ponte alle Grazie, Firenze, 2003

Nardone G.; Giannotti E.; Rocchi R., Modelli di famiglia, Ponte alle Grazie, Milano, 2001

Nardone G., Psicosoluzioni, Rizzoli, Milano, 1998

Perls F., Qui e ora, Ed. Sovera

Rogers C., La terapia centrata sul cliente, Ed. Martinelli

Rogers C., I gruppi d'incontro, Ed. Astrolabio

Vicinanza M. (2002) Alla Scoperta di Salute e Benessere Viaggiando nel Pianeta dell'Alimentazione

Vicinanza M. (2005) Alimentazione e Disagio

Vicinanza M. (1996) Sport e alimentazione per vivere meglio

Altri autori, L'irradiazione affettiva, atti del Convegno, Ed. Prepos

Programmi sintetici

Storia del Counseling

Cosa è il Counseling

Le origini del counseling: cenni storici

Come nasce e come si sviluppa in Italia

C. Rogers e l'approccio centrato sulla persona

Evoluzione del counseling in ambito nazionale ed internazionale

Fondamenti del Counseling

Quali sono gli ambiti di applicazione del counseling: a chi si rivolge

Come definire l'ambito di intervento del counseling

Quali competenze e abilità deve avere un counselor

Confini dell'intervento di counseling e rinvio ad altri professionisti

Le fasi dell'incontro di Counseling

Dinamiche all'interno dei gruppi e gestione dei conflitti interni

L'importanza dell'ascolto attivo e dell'empatia

Comunicazione scelte e cambiamento

L'insegnamento sulla Comunicazione sarà articolato attraverso teoria e pratica trattando i seguenti temi:

- Teorie della comunicazione
- La comunicazione come processo sociale
- I processi comunicativi
- Pragmatica della comunicazione
- Assiomi e livelli della comunicazione umana
- Le barriere alla comunicazione
- Ascolto e comunicazione
- Dalla comunicazione spontanea a quella consapevole
- La comunicazione efficace
- Possibili strade per il cambiamento

Psicologie

Il counseling è legato a molte discipline che trattano da sempre le questioni relative all'esistenza umana.

Sono previsti i seguenti insegnamenti relativi alle psicologie:

Elementi di psicologia generale:

- sensazione e percezione, definizioni e differenze
- intelligenza apprendimento e memoria

- la motivazione e i suoi livelli
- motivazione e personalità
- gerarchia dei bisogni o delle motivazioni
- le emozioni: definizione e principali teorie
- l'espressione delle emozioni

Elementi di psicologia dello sviluppo:

- Definizione della psicologia dello sviluppo
- La teoria dell'attaccamento e i suoi sviluppi
- Il rapporto madre-bambino
- Le relazioni parentali
- Le relazioni tra pari

Elementi di psicologia dei gruppi

- Definizioni di gruppo
- La comunicazione nel gruppo, le interazioni e le dinamiche di gruppo
- La costruzione di un gruppo
- Il gruppo di lavoro; il gruppo di sostegno; il gruppo di incontro; il gruppo di auto-aiuto
- La leadership
- La facilitazione del gruppo

Altre scienze umane

Il Modello proposto dalla scuola è strettamente connesso a discipline fondamentali per la formazione e la preparazione del counselor quali la filosofia, la sociologia, l'antropologia e la pedagogia.

Tali discipline servono a dare una cornice a temi trattati nei vari approcci a cui lo stesso modello si riferisce, in un'ottica trasversale e interdisciplinare.

FILOSOFIA

L'acquisizione di competenze filosofiche e relazionali contribuisce a preparare alla relazione d'aiuto sia in ambito individuale che di gruppo e anche in presenza di situazioni conflittuali.

Nel nostro modello la cornice filosofica si propone di valorizzare il patrimonio di conoscenze e gli strumenti propri del pensiero filosofico con le tecniche e le metodologie proprie del counseling attraverso questi temi:

Significato e valore della vita

Fare scelte di vita consapevoli

Analisi delle strutture logiche all'interno dei processi comunicativi

Analisi dei diversi livelli su cui si basa il processo comunicativo

SOCIOLOGIA

Attraverso la sociologia ci si propone di affrontare modelli acquisiti e in evoluzione attraverso i quali orientarsi e grazie ai quali acquisire consapevolezza dei cambiamenti e strumenti per affrontarli e gestirli.

In quest'ottica si tratteranno in particolare i seguenti temi:

- Individuo gruppo e società

- Le origini del comportamento sociale
- Assunzione di ruolo
- La percezione sociale
- Gli atteggiamenti sociali
- Il pregiudizio e il condizionamento sociale
- I legami sociali e le relazioni affettive che caratterizzano i sentimenti maschili e femminili

ANTROPOLOGIA

Il modello antropologico viene utilizzato per aprire una valutazione e discussione intorno alle differenze culturali e agli strumenti che possiamo avere per confrontarci con l'altro in modo etico e consapevole.

L'antropologia è utile inoltre per sperimentare, attraverso l'esplorazione del mondo, l'esplorazione e la conoscenza di se stessi.

In particolare attraverso l'antropologia si tratteranno i seguenti temi:

- Concezione dell'uomo come soggetto attivo, autonomo e responsabile e corredato delle potenzialità auto direttive necessarie per risolvere le proprie difficoltà
- La terapia centrata sul cliente secondo C. Rogers
- Il ruolo dell'empatia del counselor
- Costruire una mappa d'identità come strumento di consapevolezza delle diversità

PEDAGOGIA

La pedagogia, come scienza umana che studia l'educazione e la formazione dell'uomo nella sua totalità, è ripresa nel nostro modello come matrice che ha a che fare con l'apprendimento e lo sviluppo delle risorse personali, il cambiamento e la trasformazione di sé.

In particolare si parla di "pedagogia libertaria" per indicare un insieme di riflessioni, idee, esperimenti che negli ultimi due secoli in tutto il mondo hanno avuto per tema fondamentale l'educazione alla libertà proponendo modelli educativi basati sull'autodeterminazione dell'individuo.

La figura di Carl Rogers, ampiamente al centro degli insegnamenti, si delinea come centrale sia nella "storia" del counseling che in quella della pedagogia libertaria.

Di fronte alla crisi dei sistemi educativi odierni (famiglia, scuola, società) è fondamentale sperimentare possibili alternative pratiche che riportino l'educazione alla sua connotazione originaria ovvero "tirare fuori" piuttosto che quella prevalente di plasmare. Le pratiche e le teorie che nell'educazione libertaria non sono disgiunte ma imprescindibilmente intrecciate sostengono l'idea di educare ad "essere" e non a "dover essere".

Le professioni della relazione d'aiuto: confini ed elementi di psicopatologia

Definizione dei vari ambiti di competenza delle professioni che si occupano di relazione d'aiuto

Psicoterapia, Counseling, Coaching: analogie e differenze

Distinzione degli interventi e limiti con altre figure professionali

Quando e come inviare ad altro professionista

Etica e deontologia

Codice etico e deontologia del counseling secondo il Codice Deontologico di Assocounseling

Legge 14 gennaio 2013, n° 4

Regolamenti e statuto AssoCounseling

Le Associazioni Professionali di categoria

Promozione della professione

Promozione della professione del Counselor nel libero mercato

Come costruire e creare la rete tra professionisti

Progettare interventi di counseling

Promozione del counselor eticamente congrua con i criteri deontologici definiti da Assocounseling

Il ruolo e l'utilizzo dei social per la promozione della professione

Counseling Strategico Relazionale

Il Counseling Strategico Relazionale si occupa del miglioramento delle relazioni dell'individuo con se stesso, con le persone per lui significative e con il mondo.. Attraverso il "sentirsi" viste, ascoltate, comprese e accettate umanamente le persone imparano a vedere, ascoltare, comprendere e accettare se stesse e quindi gli altri.

Il Counseling Strategico Relazionale fornisce supporto, ascolto, incoraggiamento e orientamento in momenti di specifica difficoltà, con l'obiettivo di fornire alla persona una diversa prospettiva della situazione vissuta, in modo che possa superare il momentaneo disagio. Nella relazione di aiuto il cliente apprende come procurarsi le risorse fisiche, emotive e psicologiche per affrontare e superare autonomamente la crisi.

Argomenti trattati:

Introduzione al Counseling Relazionale

Presenza nel qui e ora: attenzione e osservazione

Autenticità nella relazione con se stessi e il mondo

Consapevolezza, Responsabilità, Creatività

Consapevolezza corporea, emozionale e mentale.

L'incontro di Counseling Strategico Relazionale

Strumenti di Counseling Strategico Relazionale

Il colloquio di counseling secondo il modello CSR

Il counselor in Azienda

La narrazione e l'autobiografia come strumento del Counselor

Counseling alla coppia e alla famiglia

Elementi di Counseling interculturale

L'intervento di Counseling nelle situazioni di lutto

Counseling e spiritualità

Significato dei sogni nel Counseling Relazionale

Pnl Umanistica

La Pnl Umanistica nasce dall'ibridazione feconda, operata da Mauro Scardovelli, della psicologia umanistica e transpersonale con la Pnl classica nata in California negli anni 70 ad opera dei ricercatori Richard Bandler e John Grinder, i quali riuscirono a modellare gli eccellenti risultati di terapeuti e comunicatori di elevata efficacia, quali Milton Erickson, Virginia Satir e Fritz Perls.

In origine, la sfida della Pnl classica era quella di rendere disponibili a chiunque le abilità comunicative riservate in passato agli specialisti più preparati e tra i principi etici della Pnl c'era quello della ricerca del bene comune.

Col tempo, la particolare efficacia della Pnl ha attratto diverse persone prive di scrupoli spinte dalla ricerca di successo e denaro, portando così alla nascita di molti corsi dove è stato possibile acquisire i titoli di practitioner, master e trainer nel giro spesso di pochi giorni.

La Pnl, dunque, è stata usata non più per contribuire alla soluzione dei problemi umani e dell'ecosistema, ma per gonfiare l'Ego e favorire interessi personali. L'etica in gran parte è andata perduta, ed è stato tradito l'intento originario dei suoi padri ispiratori. Si è sentita allora la necessità di ridare vita all'etica originaria della Pnl e su questa linea di rinnovamento nasce nel 1988 Aleph Pnl Umanistica, grazie al lavoro di Mauro Scardovelli.

Con il termine 'Umanistica', legato alla Pnl, si fa riferimento ad una visione etica al servizio dell'uomo in contrapposizione all'etica autoritaria, che l'autorità stessa impone e propone.

La Pnl Umanistica invita a superare quello che viene indicato come l'ostacolo più grande per l'uomo: l'Ego. Finché gli inquinanti dell'Ego - ricerca del potere, arroganza, mancanza di integrità, mancanza di trasparenza, litigiosità, permalosità ecc - sono presenti e governano il nostro mondo interno, la crescita di ognuno di noi è parziale e temporanea.

Alla luce di questi presupposti, il lavoro fondamentale da compiere riguarda se stessi e il proprio mondo interno. Le difficoltà e i problemi delle persone hanno radici non solo nella storia familiare, come insegna la psicologia, ma in qualcosa di più vasto: il campo culturale entro cui siamo immersi, che ci induce ad assumere premesse epistemologiche in contrasto con le esigenze della natura relazionale e spirituale dell'uomo.

Con la ricerca della Pnl Umanistica, le risposte che si stavano cercando sono state trovate non nella psicologia contemporanea, ma nelle antiche tradizioni sapienziali e nelle filosofie non duali.

Negli ultimi anni, pur mantenendo il nucleo originario, la Pnl Umanistica ha delineato meglio l'obiettivo, ossia la crescita spirituale per salvare noi stessi e contribuire a salvare il meraviglioso pianeta che ci ospita; questo si lega all'interesse originario di garantire un'applicazione della PNL che contribuisca davvero a far emergere il nucleo di risorse positive che c'è dentro ogni essere umano, la sua scintilla divina.

In definitiva, con la PNL Umanistica si intende promuovere strumenti di consapevolezza di sé e del mondo, come passo indispensabile per porre fine ad ogni forma di oppressione e potere, esterno o interiorizzato, e contribuire ad un futuro possibile.

L'Accademia di Counseling Strategico Relazionale sposa tutti questi principi della Pnl Umanistica, puntando sulla crescita interiore della persona, con un lavoro approfondito che porti ad una chiara consapevolezza del proprio mondo interiore, riscoprendo e valorizzando innanzitutto la propria umanità per essere in grado poi per aiutare poi anche l'altro a farlo.

I contenuti propri della Pnl Umanistica sono utilizzati attraverso:

Presupposti e livelli della comunicazione.

Ascolto attivo; Sistemi rappresentazionali (V/A/K/O/G); Ricalco e guida; Sottomodalità e loro utilizzo; Gli ancoraggi; Segnali subliminali di scarico tensionale, gradimento e rifiuto; Canali e atti di comunicazione non verbali (Prosemica, Cinesica, Paralinguistica e digitale); Denominalizzazione, scomposizione e gestione degli stati psicofisici

Metodologie, strumenti e tecniche per il cambiamento di stato (Fisiologia, rappresentazioni e sottomodalità, disancoraggio)

Metodologie, strumenti e tecniche per conoscere, gestire e modificare gli stati psicofisici di altri (Passaggio da stato problema a stato desiderato, rappresentazioni e sottomodalità, ancoraggio e collasso di ancore, mapping across); Il Metamodello e il Milton Model

L'Obiettivo ben formato

I Livelli Neurologici e motivazione

Presupposti di Sistemica.

La tecnica della Ristrutturazione in 6 fasi

La Tecnica dell'Integrazione di parti

La Tecnica del Generatore di nuovo comportamento

Problem Solving sistemico

Modelli di Problem Solving avanzati, S.C.O.R.E. e Posizioni Percettive

Risoluzione conflitti interni, credenze e valori

Comunicazione Eriksoniana modelli avanzati

Modelli avanzati di ristrutturazione

Strategie di pensiero e loro utilizzo

Il processo di Modellamento

Ego e anima come disposizioni interne

Mentori e compagni di viaggio e come interiorizzarli

Qualità e inquinanti della mente

Modelli di Comunicazione avanzata

Il termine comunicazione ha una radice chiara e definita: 'comun' che rimanda al latino communis. Dalla sua apparizione scritta, com-munis significa 'comune', 'condiviso'. Comunicare, dunque, significa condividere, mettere in comune.

Ciò che condividiamo attraverso la comunicazione non sono solo contenuti, ma anche un aspetto relazionale, che comprende idee, stati d'animo, valutazioni, emozioni e per comunicare efficacemente e creare sintonia con i propri interlocutori è fondamentale conoscere questi elementi della comunicazione.

Fondamentale nel processo di comunicazione è il linguaggio che la persona utilizza con se stesso e con gli altri. Il linguaggio è uno strumento molto potente a nostra disposizione e comprenderne appieno il funzionamento attraverso modelli di comunicazione specifici rende l'individuo consapevole della maniera in cui percepisce la realtà e fornisce la possibilità di superare i propri blocchi, partendo da una modifica del proprio modo di comunicare.

Attraverso dei modelli linguistici specifici, come ad esempio il Metamodello 1, è possibile arrivare a rompere la struttura superficiale impoverita della propria rappresentazione del mondo e giungere quindi alla struttura profonda

per comprendere come è costruito il pensiero, opporsi al processo di impoverimento del proprio modello e arricchirlo.

L'evoluzione del Metamodello 1 è quella del Metamodello 2, che garantisce che il linguaggio venga utilizzato per passare da una comunicazione egoica, tipica dell'autorità dominante, ad una comunicazione pacifica, animica.

Il presupposto del Metamodello 2 è che tutti i problemi umani derivino dall'osservare la realtà a partire da un'etica autoritaria, che apprendiamo negli ambienti in cui siamo immersi e che genera rapporti tossici; con il lavoro sul linguaggio si intende ripulire i rapporti dal veleno e creare contesti di amore. Per farlo, diventa importante lavorare proprio con il linguaggio sulle convinzioni e sulle credenze disfunzionali, attraverso un allargamento della propria mappa verso un orizzonte spirituale.

Dunque, con i modelli di comunicazione avanzata, che diventano vere e proprie pratiche trasformative, è possibile ristrutturare le proprie credenze per comunicare in maniera 'pulita' e per imparare ad accogliere la realtà così com'è. Un ulteriore processo che diventa fondamentale nella crescita dell'individuo nella comunicazione innanzitutto con se stesso e poi con l'altro, è quello dell'identificazione e dell'indagine dei propri pensieri, che sono la causa della sofferenza della persona. Lo strumento utile è Il Lavoro di Byron Katie, che nella sua semplicità aiuta ad esaminare i propri pensieri per comprendere ciò che nello specifico causa malessere, come affrontare i problemi con chiarezza e in che modo raggiungere uno stato di benessere, comprendendo che per farlo è necessario accogliere la realtà invece che lottare costantemente contro di essa.

Il lavoro di conoscenza e consapevolezza del proprio modo di comunicare con se stessi viene anche mostrato attraverso l'Analisi Transazionale, osservando quella che possiamo definire come la comunicazione tra gli stati dell'io e attraverso dei modelli di comunicazione strategica che aiutano, come i modelli linguistici già citati, a ristrutturare la propria mappa.

Infine, una funzione chiave nell'espressione emotiva e nella gestione della relazione comunicativa con l'altro è rivestita dalla comunicazione non verbale. Possedere una buona consapevolezza delle proprie modalità comunicative da un lato e una competenza strategica nell'uso dei linguaggi del corpo dall'altra è fondamentale per una gestione efficace della relazione di aiuto. Diventa così necessario esplorare le possibilità comunicative dei linguaggi non verbali al fine di conoscere meglio se stessi e di potenziare la propria efficacia comunicativa e di sintonizzazione con l'altro.

I principali modelli di comunicazione utilizzati sono quindi:

Metamodello 1, Metamodello 2, Il lavoro di Byron Katie, Modelli di comunicazione strategica, Basi di comunicazione tra stati dell'io in Analisi Transazionale, Tecniche di comunicazione efficace umanistica.

Comunicazione e Problem Solving Strategico

L'approccio Strategico dimostra come i problemi, nonostante persistano da diverso tempo nella vita di una persona e sembrino complessi, possano essere risolti in modo semplice, elegante e rapido.

L'attuale approccio Strategico è stato sviluppato dai teorici del Mental Research Institute (M.R.I.) di Palo Alto e dal Centro di Terapia Strategica di Arezzo. Gli studiosi del M.R.I. di Palo Alto hanno formulato il costrutto che si è poi rivelato la base dell'intervento strategico, secondo cui una tentata soluzione (T. S.) che non funziona, se reiterata, non solo non risolve il problema, ma lo complica. Detto in altri termini, spesso tutto ciò che viene attuato nella direzione del cambiamento alimenta il problema.

Il compito del Problem Solver Strategico è quello di individuare come funziona un problema e di inserire nel sistema piccoli fattori di cambiamento mirati agli specifici obiettivi da raggiungere.

Alla luce di questo, il Problem Solving Strategico presenta quattro caratteristiche che portano il professionista ad operare in tal senso: la prima caratteristica prevede che i modelli di intervento siano costruiti sulla base degli obiettivi da raggiungere; la seconda prevede che la logica utilizzata nella costruzione delle strategie adatti la soluzione al problema e non il contrario; con la terza non si orienta l'intervento partendo dalla causa del problema, ma si induce un cambiamento ricorrendo alla filosofia dello stratagemma; la quarta caratteristica è che il modello di intervento deve essere sottoposto ad un costante processo di autocorrezione per evitare il perseverare delle tentate soluzioni.

Concretamente, l'intervento strategico, si divide in altrettante quattro fasi.

Nella prima fase si opera individuando l'obiettivo da raggiungere, definendo il problema e analizzando le Tentate Soluzioni. Vengono utilizzate delle tecniche specifiche che strategicamente introducono già piccoli cambiamenti. Con la Tecnica del Come Peggiorare si permette al cliente di mettere a fuoco le proprie Tentate Soluzioni Disfunzionali, senza che sia il counselor a svelarle. Un'altra tecnica utilizzata è la Tecnica dello Scenario oltre il Problema, con la quale si richiede alla persona in difficoltà di costruire una fantasia rituale con cui si ottengono due effetti importanti; innanzitutto si introduce una suggestione positiva suggerendo che ci può essere un reale cambiamento e si sposta poi l'attenzione della persona da un presente problematico ad un futuro senza il problema. Viene, tra le altre, utilizzata anche la Tecnica dello Scalatore, con la quale si aiuta la persona a frazionare un obiettivo ritenuto complicato per renderlo semplice e gestibile. Frazionare gli obiettivi rappresenta anche un modo per aggirare le resistenze e innescare una reazione a catena che sovverterà l'equilibrio del sistema. Durante la seconda fase, dopo i passi precedenti, vengono acquisiti gli elementi necessari per elaborare una strategia sul caso specifico che rispetti determinati presupposti: è importante che si adatti al problema; che produca piccoli concreti cambiamenti nel sistema; che venga comunicata ricalcando linguaggio e logica delle persone coinvolte nel processo e che sia monitorata in funzione dei risultati raggiunti.

Nella terza fase è necessario misurare gli effetti prodotti dalla strategia utilizzata e se i risultati raggiunti sono soddisfacenti si procede consolidandoli, altrimenti si cerca di modificare la strategia o di adottarne una diversa utile al raggiungimento del risultato desiderato.

Infine, la quarta fase è di chiusura dell'intervento ed è fondamentale, poiché è il momento in cui si definisce l'intero intervento spiegando ogni minimo passaggio e riconsegnando tutti i meriti del cambiamento alla persona coinvolta, rendendola soggetto e non oggetto del cambiamento ottenuto. Rimarcando le abilità e le risorse utilizzate si permette a chi ha prodotto il cambiamento di fare propri gli strumenti utilizzati per poterli sfruttare anche in futuro.

E' importante evidenziare che una delle componenti fondamentali dell'approccio strategico è la comunicazione. Il professionista che lavora con questo approccio deve sapere utilizzare un linguaggio suggestivo che aiuti le persone a mutare le proprie percezioni aggirando la resistenza al cambiamento. L'obiettivo è far mutare al cliente le disposizioni emotive e comportamentali per permettere alla persona di sperimentare una esperienza emozionale correttiva, ovvero un'esperienza concreta che porti ad un reale cambiamento. In questo tipo di comunicazione, quindi, l'uso della parola è da considerarsi al pari di un'azione: con questi atti linguistici performativi si creano letteralmente delle realtà.

Contenuti della materia:

Il costruttivismo e le sue implicazioni

Il metodo del problem solving strategico

Linguaggio e trasformazione dei problemi

Il concetto di tentata soluzione

I tipi di cambiamento

Logiche ordinarie e logiche paradossali

Strategie e tecniche del Problem Solving Strategico

Il dialogo strategico e le sue applicazioni nel counseling

Comunicazione Non Violenta

La comunicazione non violenta (CNV), chiamata anche comunicazione empatica, comunicazione collaborativa o linguaggio "giraffa", è un processo di comunicazione assertivo sviluppato da Marshall Rosenberg a partire dal 1960, e diffuso dal suo Centro per la comunicazione nonviolenta, introdotta per evitare i conflitti.

Questo tipo di comunicazione parte dall'assunto che l'essere umano è compassionevole per natura e che le strategie violente che tendiamo a mettere in atto sono apprese e favorite dalla cultura dominante; lo scopo della CNV è quello di consentire all'essere umano di connettersi all'altro e si basa su principi di non violenza.

Essendo un processo comunicativo, uno dei primi passaggi necessari è quello di imparare a distinguere qual è il tipo di linguaggio violento e quale invece è il tipo di linguaggio che ha in sé le caratteristiche che permettono di connettersi all'altro.

I due tipi di linguaggio vengono definiti rispettivamente: Linguaggio Sciacallo e Linguaggio Giraffa.

Il Linguaggio Sciacallo corrisponde al nostro linguaggio ordinario, che è giudicante, che interpreta, non permette scelta e riduce in schiavitù uccidendo la creatività. Il Linguaggio Giraffa corrisponde invece ad una tipologia di linguaggio che accoglie e libera, che è propositivo, esprime e comprende i propri bisogni e ciò che avviene nel proprio cuore e in quello delle altre persone.

Ciò che si apprende, attraverso delle esercitazioni pratiche, sono le 4 fasi in cui si suddivide la CNV.

Nella prima fase si comprende l'importanza di osservare nella maniera più oggettiva possibile i fatti, descrivendo esattamente ciò che sta accadendo in una determinata situazione conflittuale, con la massima neutralità emotiva, come se ad osservare ci fosse una telecamera, eliminando ogni tipo di giudizio o valutazione o interpretazione personale.

Nella seconda fase, la persona, connettendosi con sé stesso attraverso delle semplici pratiche, impara a riconoscere il proprio vissuto emotivo pur non essendo abituato a farlo.

Questa consapevolezza aiuta la persona a non essere sopraffatta dalla propria emotività e questo apre le porte per poter poi individuare in maniera chiara i propri bisogni.

Nella fase successiva, si apprende come individuare ed esprimere i propri bisogni. La causa delle nostre reazioni emotive spesso violente è proprio la distanza che esiste tra noi e i nostri bisogni. Conoscerli è un passo fondamentale nella comunicazione, poiché essi costituiscono la base comune con cui tutti gli esseri umani possono arrivare a stabilire una connessione empatica e comprendersi nel profondo.

La Comunicazione Non Violenta, infatti, sostiene che sul piano dei bisogni il conflitto è impossibile.

Nell'ultima fase, sempre attraverso delle esercitazioni specifiche, si apprende come fare richieste concrete.

E' importante essere consapevoli delle nostre sensazioni, delle nostre emozioni e dei nostri bisogni perché la consapevolezza ci aiuta ad esprimerli.

Ed è proprio a partire da questa consapevolezza che possiamo imparare a formulare delle richieste specifiche, con un linguaggio chiaro, positivo, propositivo ed empatico, nel pieno rispetto di noi stessi e degli altri.

Impariamo anche a chiedere senza dare ordini, obbligare o manipolare l'altro e apprendiamo come fare richieste negoziabili al fine di trovare delle soluzioni benefiche per tutti.

Counseling delle Relazioni

Il Counseling “delle relazioni” può essere uno strumento particolarmente utile ed efficace sia applicato nelle organizzazioni che in modo trasversale in tutte le professioni.

L'insegnamento del counseling “delle relazioni” intende accompagnare in un percorso di analisi che, partendo dal sé e dalla propria realtà di appartenenza, fornisce le conoscenze necessarie ad interpretare le diverse dimensioni relazionali ed organizzative all'interno di diverse realtà lavorative.

L'obiettivo è quello di fornire strumenti operativi per accompagnare e incentivare il benessere anche nelle diverse professioni e organizzazioni in un'ottica di ottimizzazione dell'impiego delle risorse, creazione di valore aggiunto, allineamento tra le scelte valoriali e le modalità di realizzazione, in linea con le richieste attuali del mondo del lavoro e riconoscendo e valorizzando le risorse interiori di ognuno.

Lo scenario socio-economico attuale richiede nel mondo del lavoro competenze umanistiche e di gestione diversa delle relazioni per cui accanto alle competenze tecniche riveste un ruolo molto decisivo l'acquisizione di quelle umane e relazionali.

Un Counselor specializzato nella relazione d'aiuto all'interno delle organizzazioni è la figura che meglio può operare per prevenire situazione di difficoltà, offrire supporto nell'affrontare i momenti delicati in un'organizzazione grazie a un lavoro profondo sulle relazioni che mettiamo in campo, sulle strutture difensive, sulle dinamiche attacco/difesa che ancora ci impediscono, a livello personale e lavorativo, di superare le crisi a favore di una reale rinascita.

Il counseling “delle relazioni” è finalizzato a facilitare la presa di coscienza di quegli atteggiamenti negativi che impediscono di modificare il proprio stile relazionale e lavorativo mantenendoci intrappolati in una dimensione di malessere.

Un tema particolarmente approfondito è quello dei tre virus della mente che, diventando pratiche relazionali più o meno costanti, tolgono potere personale scatenando emozioni negative che ci impediscono di vivere relazioni sane e nutrienti.

Conoscerli, riconoscerli e trasformarli ci aiuta a comprendere e cambiare la prospettiva di osservazione, a perseguire e realizzare concretamente atteggiamenti e comportamenti alternativi e positivi per noi e gli altri.

Fa parte integrale della formazione la conoscenza dei “giochi relazionali” tipici di alcune relazioni che mettiamo in campo insieme all'apprendimento concreto di come uscire da quel tipo di interazione che tipicamente conduce a conflitti e confusione.

Argomenti trattati:

Difficoltà relazionali con sé e con gli altri

Gestione nel cambiamento

Gestione dei conflitti

Gestione delle fasi di riorganizzazione

I “tre virus della mente” ossia: lamentele pretese e accuse, tre modalità che ci accompagnano spesso nella quotidianità anche lavorativa e che si ripercuotono negativamente nel modo di relazionarci con noi stessi e con gli altri.

Motivazione al cambiamento

Sostegno delle proprie risorse e potenzialità

Identità e relazione

Interventi per favorire e accrescere relazioni nutrienti nelle organizzazioni