

1. Presentazione della struttura

1.1 Denominazione dell'ente che eroga il corso

ARIELE Associazione italiana di Psicosocioanalisi, via Conservatorio 22 – Milano- tel 0277297554

P.IVA e CF 07386910157 www.psicosocioanalisi.it

1.2 Rappresentante legale

Franco Natili

1.3 Responsabile didattico

Annamaria Rigoni

1.4 Responsabile della segreteria (primo contatto con gli allievi)

Chiara Allari

1.5 Corpo docente

1.5.1 Chiara Allari

Psicosocioanalista e mediatrice familiare. Precedentemente ha operato come formatrice in grande azienda. Partecipa da anni nel gruppo che si dedica alla ricerca ed applicazione dell'uso sociale del sogno (derivazione psicosocioanalitica del Social Dreaming- G. Lawrence- Tavistock Institute) assieme ad altre colleghe tra le quali Elena Nascimbene, Silvana Tacchio, Elisabetta Pasini.

1.5.2 Maria Adelaide Baldo

Medico psicoterapeuta, psicosocioanalista, formatrice, analista di gruppo ad indirizzo psicoanalitico, socio fondatore di ARIELE PSICOTERAPIA, socio COIRAG, Docente del Training in psicosocioanalisi di Ariele psicoterapia della Scuola COIRAG di specializzazione in psicoterapia (riconosciuta MIUR ex MURST), libera professionista con Studio in Brescia.

1.5.3 Andrea Basili

Psicologo psicoterapeuta, psicosocioanalista, analista individuale e di Gruppo ad indirizzo psicoanalitico per adolescenti e adulti. Ex Dirigente psicologo presso il CPBA (Centro di Psicologia del Bambino e dell'Adolescente) dell'ASL Città di Milano. Socio fondatore di ARIELE PSICOTERAPIA, Socio COIRAG, Direttore della Sede di Milano e docente di "Psicopatologia generale e clinica" presso la Scuola COIRAG di specializzazione in Psicoterapia e presso il Training in psicosocioanalisi di Ariele Psicoterapia; socio di ARIELE (Associazione Italiana di psicosocioanalisi). Studio a Milano.

1.5.4 Marina Beverina

Professional counselor, Senior consultant presso un'importante società di consulenza internazionale, counselor, partecipante al primo Master di Ariele. Esperta di strumenti a supporto dell'azione manageriale e specializzata tra l'altro sui temi della change readiness.

1.5.5 Maddalena Bortoloso

Psicologa e psicoterapeuta, consulente comportamento organizzativo e psicoterapeuta. E' stata una delle socie fondatrici dell'associazione. E' docente alla Scuola. Ha lo Studio a Milano. Già docente al Master di Ariele e tra i soci fondatori di Ariele. Autrice di numerosi articoli e autrice (a cura di) L'inconscio organizzativo. Libri di Ariele Guerini e Associati 1993. La Forma delle idee: dal sogno al progetto. Il percorso creativo e progettuale di un gruppo di allievi designer- Educazione sentimentale 2018

1.5.6 Paolo Bruttini

Partner di Forma del Tempo, psicosocioanalista, esperto di sviluppo organizzativo ed oggi particolarmente appassionato delle "nuove organizzazioni", infatti è alla costante ricerca di nuove strade per aumentare la vitalità dei sistemi e la loro capacità innovativa. Studio a Bologna. Autore di Coaching: come trasformare individui e organizzazioni (innovative management) Wolters Kluwer 2015, Città dei capi (a cura) Open Leadership. Wolters Kluwer .Capi di buona speranza Psicosocioanalisi della leadership , libri di Ariele Guerini Next

1.5.7 Sissi Ceresa

Psicoterapeuta psicoanalitico presso proprio studio privato, Docente e supervisore presso Società Italiana di Counseling Filosofico, Counselor filosofico, Consulente di direzione e formatore presso società di consulenza italiane e francofone. Studio a Torino. Autrice

1.5.8 Cristina Corona

Psicologa, psicoterapeuta , terapeuta EMDR. Opera anche come HR consultant . ex partecipante al Master di Ariele in counseling e già executive coach.

1.5.9 Cristina David

Ex partecipante al master di Ariele, counselor, oggi membro del direttivo e responsabile della Tesoreria. E' responsabile territoriale di Confartigianato e consulente per le PMI (Piemonte orientale). Laureata in scienze e tecniche psicologiche, indirizzo counseling e salute mentale. Milano Bicocca.

1.5.10 Simona Deiana

Filosofa, consulente di formazione e sviluppo organizzativo. Ex partecipante al Master di Ariele ed oggi membro del direttivo.

1.5.11 Paola Donzelli

Counselor ed ex partecipante al master di Ariele. Svolge attività di formazione volte alla crescita professionale in coerenza con i contesti dove i partecipanti lavorano. Ha una laurea scientifica che la porta a coniugare rigore metodologico con l'apertura al nuovo, alla creatività, all'ascolto del "puer" (secondo la psicosocioanalisi)

1.5.12 Dario Forti

Psicologo ed Amministratore presso Skolé snc di Milano del. E' stato tra i soci fondatori di Ariele, attualmente Presidente. Consigliere della Fondazione Luigi (Gino) Pagliarani (Canton Ticino Svizzera). Autore di saggi, articoli, recensioni sulla psicosocioanalisi, lo sviluppo organizzativo, la formazione ed il linguaggio cinematografico. Redattore di FOR Rivista AIF per la Formazione. Oltre a scritti specifici relativi alla PSOA: quali la consulenza al ruolo (a cura con D. Patruno) Guerini, 2007, Articolo sulla "consulenza al ruolo" inserito nel Manuale di formazione a cura di G.P. Quaglino Cortina 2014 (allegato alla presentazione della PSOA (orientamento didattico), Il soggetto incompiuto (con F. Natili e G. Varchetta), Libri di Ariele Guerini Next 2018 .Vice direttore Educazione sentimentale

1.5.13 Elisa Fracasso

Professional Counselor Assocounseling, ex partecipante al Master di Ariele. Specialist nella Scuola dei Capi di un grande istituto Bancario, già responsabile della formazione.

1.5.14 Paolo Magatti

Psicologo e psicoterapeuta ,Professional Trainer, Coach, Consulente di sviluppo organizzativo. Esperto della gestione dei Gruppi operativi . Ha pubblicato saggi tra i quali: Gruppo di lavoro, gruppo operativo, guida al comportamento dei gruppi (a cura con P. Pollina)Libri di Ariele Guerini associati 2013 . svolge attività di ricerca sui gruppi di lavoro e di apprendimento e sulle componenti socio-emotive connesse ai processi

1.5.15 Daniele Malus

psicologo (n. 03/7168 ordine psicologi della Lombardia) e psicoterapeuta diplomato Coirag nel 2007. Ha tra l'altro partecipato alla ricerca relativa alla formazione alla psicoterapia osservata dagli allievi della sede di milano nel periodo 2003-2006. E' membro del direttivo di Ariele

1.5.16 Nadia Mettica

Counselor ed ex partecipante al Master di Ariele. Dal primo impiego dove si è occupata di orientamento professionale, oggi è formatrice e si occupa di disegno di modelli di formazione che integrano canali tradizionali e digital. Affianca le direzioni HR nel definire piani formativi coerenti con gli indirizzi di change management.

1.5.17 Franco Natili

Psicologo, tiene corsi di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni all'Università cattolica di Milano. Past-President di Ariele e membro del Comitato scientifico. Counselor supervisor. Ha pubblicato articoli e curato volumi quali per esempio: Il Carisma edito Garzanti e Il progetto della bellezza: la progettualità degli individui e delle istituzioni di Guerini associati, ha curato con D. Forti i saggi scelti degli scritti di Pagliarani e con D. Forti e G. Varchetta Il soggetto incompiuto, psicosocioanalisi dell'individuo, dell'organizzazione e della polis.

1.5.18 Rosanna Orlando

ex partecipante al Master di Ariele, counselor e coach sistemica. E' tra i fondatori di uno studio milanese all'avanguardia nello sviluppo individuale e organizzativo. E' stata in passato direttore creativo in agenzie di pubblicità, mentre oggi opera oltre come counselor e coach individuale e di gruppi, come esperta di comunicazione, storytelling. Ha pubblicato saggi sulle nuove leve della comunicazione.

1.5.19 Giancarlo Pasinetti

Psicologo. Ex Counselor presso Ufficio Scolastico Bergamo. Esperto di counseling di orientamento, bilancio di competenza e problematiche dell'apprendimento, ha lavorato come supervisore dei tirocini presso l'Università Cattolica, docente presso la SILSIS dell'Università di Bergamo, Accademia della Scala e presso Ariele. Autore di articoli in ambito formativo. Ex direttore del Master insieme a Bruttini

1.5.20 Daniela Patruno

supervisor e trainer counselor A 1065-2013, già in passato direttore del Master di Ariele e Past president di Ariele. E' membro del Direttivo e del Comitato Scientifico. Opera come consulente di sviluppo organizzativo, segue percorsi di counseling sia a livello individuale che gruppi di manager e professionisti. Un'area di ricerca ed intervento riguarda i passaggi generazionali nelle imprese. Partecipa a vari gruppi di ricerca all'interno di Ariele. Partecipa alle riunioni di Assocounseling dedicati alle scuole ed al gruppo asso-organizzazione. Autrice di saggi sulla psicosocioanalisi nelle organizzazioni

1.5.21 Giorgio Puzzeni

Professional Counselor Direttore generale di una cooperativa di servizi alla persona, ex partecipante al Master di Ariele ed oggi socio. Particolarmente interessato ai temi relativi al terzo settore ed ai suoi cambiamenti.

1.5.22 Loretta Redaelli

Senior consultant in società di consulenza manageriale. Collabora con la facoltà di Psicologia dell'Università Cattolica di Milano e prima con quella di Pedagogia. E' counselor professionista. Ha collaborato al libro People Management a cura di M. Tomè

1.5.23 Anna Maria Rigoni

Certificato di competenza professionale in Counseling Livello Trainer & Supervisor Counselor rilasciato da Assocounseling – iscrizione A0189. Iscrizione al Registro Formatori Professionisti presso AIF – Associazione Italiana Formatori. Coach socia di EMCC – European Mentoring and Coaching Council. Registro Formatori Professionisti presso AIF – Associazione Italiana Formatori. Ex partecipante al Master di Ariele, opera come counselor individuale e di gruppi. E' la responsabile dell'equipe di supervisione dei tirocini dell'attuale Scuola di counseling di Ariele, e coordina altre iniziative formative all'interno di Ariele con particolare riguardo alla relazione psicosocioanalisi/lavoro. Esperta di cinema che utilizza nelle attività formative.

1.5.24 Paolo Romagnoli

Professional Counselor, Formatore e consulente nell'area delle risorse umane, particolarmente nel Terzo settore. Svolge attività di counseling anche presso il carcere di Opera. Responsabile HR in CeLIM ONG. Ex partecipante al Master di Ariele

1.5.25 Matteo Rossi

Psicologo e psicoterapeuta. È stato socio fondatore della cooperativa Altre Metà. E' consulente della ASL di Milano per le attività dei CPBA all'interno di istituti di istruzione secondaria, nel campo del lavoro clinico con adolescenti, genitori e insegnanti.

1.5.26 Silvana Tacchio

Psicologa, psicoterapeuta e psicosocioanalista. Nel passato ha operato come esperta nell'area dello sviluppo organizzativo. Autrice di numerosi contributi sia su riviste scientifiche che su pubblicazioni con altri colleghi su temi di psicologia, psicologia sociale e counseling. Ha partecipato al gruppo di progettazione del primo Master.

1.5.27 B. Toffolo

dopo un'esperienza nel mondo accademico, come ricercatrice e professore a contratto ha maturato esperienze nella'area HR. Attualmente impegnata in progetti di innovation & management, Brand & cultural reshaping, coaching and personal development. E' certificata coach PCC ed è Vice presidente di Ariele

1.5.28 M. Tomè

Psicosocioanalista, psicologo (20534 Ordine Psicologi Lombardia) ed esperto di sviluppo organizzativo, con particolare specializzazione nelle organizzazioni del Terzo settore. Già past president di Ariele e past Direttore del primo Master di Ariele. Saggista su temi della Psicosocioanalisi, welfare e sviluppo organizzativo. Presidente ed Advisor di organizzazioni del Terzo settore. Tra i libri pubblicati: Il progetto di bellezza (a cura) La progettualità degli individui e delle istituzioni Guerini 2006, Il manager sociale (con Susanna Galli)- Manuale F. Angeli; People management (a cura) Wolters Kluwer 2017; il progetto della bellezza (con F. Natili) Libri di Ariele Guerini 2006. Le forme dell'OD : apprendimenti sull'OD ispirate dall'esperienza con il Terzo Settore produttivo in Educazione sentimentale 2020.

1.5.29 Paolo Umidon

, psicologo, n. 03/2539 Albo psicologi Lombardia. Attualmente Training & Development Manager presso un'industria di Parma, docente scuola presso la Scuola di counseling e sviluppo organizzativo di Ariele e cogestore del laboratorio sugli autocasi.

1.5.30 Giuseppe Varchetta

Psicologo, psicoterapeuta e psicosocioanalista, consulente, formatore ed esperto nella gestione delle risorse umane. E' stato socio fondatore di Ariele, past president, membro del Comitato scientifico. Ha pubblicato numerosi libri e saggi sia nel campo della psicologia che della letteratura della fotografia e dell'apprendimento. Tra i libri di Ariele: Il soggetto incompiuto Guerini Next 2018, L'ambiguità organizzativa Guerini Next 2007, Trame di Bellezza , Individuo, organizzazione ,progettualità Guerini Next .E' responsabile editoria di Ariele ed è Direttore della Rivista Educazione sentimentale.

1.5.31 Carla Weber

Psicologa, psicoterapeuta ad indirizzo psicosocioanalitico. Esercita l'attività psicoterapeutica come libera professione ed è responsabile di interventi psicologici e formativi con gruppi e istituzioni a livello pubblico, privato e del terzo settore, con riguardo particolare alla selezione, alla consulenza al ruolo, alla supervisione e allo sviluppo organizzativo. Autrice di numerosi contributi scientifici apparsi su riviste specializzate ed autrice di volumi sul tema dell'apprendimento, della psicologia e del counseling. Numerosi gli interventi come relatrice in Convegni pubblici promossi da Associazioni, Enti pubblici, Università, Scuole di Alta Formazione, nella propria Regione. Vice direttore Rivista Educazione sentimentale.

1.6 Presentazione

Ariele è un'associazione costituita nel 1983 da Luigi Pagliarani e da un gruppo di psicosocioanalisti, che si propone lo studio, lo sviluppo e la diffusione della psicosocioanalisi (o "Psoa"), di un approccio psicodinamico alla ricerca e all'intervento nei gruppi di lavoro, nelle organizzazioni e istituzioni, fino alla società, o "polis", come il suo fondatore, Luigi (Gino) Pagliarani amava indicarla.

In particolare l'associazione intende:

- Favorire processi di integrazione sociale e di crescita della società civile attraverso lo sviluppo della consapevolezza e della capacità di gestione dei conflitti interni alle persone e dei conflitti gruppal, istituzionali e sociali.
- Promuovere attività di ricerca e intervento sui problemi dello sviluppo personale e sociale e dell'orientamento alle professioni, della valorizzazione della qualità della vita individuale, gruppal e istituzionale.

Inoltre Ariele:

-realizza iniziative di formazione e al suo interno coordina gruppi di ricerca . I risultati delle ricerche possono venire presentate in Cerchi interni, pubblicati sulla Rivista Educazione Sentimentale, condivisi in Convegni.

Il primo Master triennale di counseling e sviluppo organizzativo avviato nel 2006.

- cura una propria collana editoriale Libri di Ariele con Guerini

-promuove convegni pubblici (i Colloqui di Ariele)

- mantiene collegamenti con altri Enti di formazione a livello nazionale ed internazionale (es OPUS www.opus.org.uk)

1.7 Orientamento teorico

La Psicosocioanalisi (PSOA) oggi

La PSOA dialoga da sempre con le teorie dell'organizzazione, dalle quali ha tratto quasi per intero l'apparato metodologico necessario a rendere utilizzabili nei contesti organizzativi i concetti delle proprie basi psicodinamiche.

Con alcune teorie la PSOA ha vissuto esperienze di scambio e co-evoluzione di pari passo con le trasformazioni che le organizzazioni hanno avuto, con una crescente velocità di cambiamento. Esempi di riferimento sono: K. Weich sull'organizing, il sense making (1969-1995), quelle di C. Argyris 1993) e D. Schon sulle competenze riflessive (1978), le ricerche sulla cultura (Schei 1985, Morgan 1986, Gagliardi 1986), l'invenzione del costrutto dell'competenze (Boyatzis 1982- Spencer e Spencer 1993, Ratti 1992- 2001), il movimento dell'OD (da Bennis 1969 a Lawrence Lorsh 1969, Friedlander 1976) e la consulenza di processo (Shein 1969, 1987, 1999, 2009). La specificità dell'approccio PSOA all'OD clinico è stato sviluppato all'interno di Ariele con dei percorsi ad hoc (2018 presso la società di consulenza Alef, e nel 2019 in Ariele) e con la presentazione delle riflessioni relative che sono riportate sul nuovo numero monografico dell'Educazione sentimentale in uscita nel mese di marzo 2020.

La rete concettuale della PSOA comprende la psicoanalisi, la teoria della complessità, le psicologie sociali, le teorie dell'organizzazione.

I caratteri distintivi della PSOA:

- La PSOA è una teoria di psicologia dinamica che indica la rilevante importanza dei momenti iniziali dell'esistenza degli uomini e delle donne sugli esiti delle successive esperienze di vita. La PSOA tuttavia non si caratterizza per una visione deterministica: l'elaborazione attraverso il lavoro clinico, sia nell'universo amore2 sia nell'universo lavoro dei materiali riferibili alle esperienze primarie è occasione per la costruzione, attraverso la relazione

nell'ambiente organizzativo tra l'operatore e lo psicosocioanalista , consulente al ruolo, di una verità narrativa (la PSOA è più orientata a cogliere la narrazione del cliente ed ad aiutarlo nel ritrovare le energie per fare fronte ai "possibili" da cogliere e vivere (progettualità).

- La PSOA è una teoria globale del soggetto umano, interpretato nel setting della consulenza al ruolo capace di accompagnare l'io contemporaneo nelle sue differenti molteplicità . La relazione ricorsiva e co-evolutiva tra l'universo amore e quello lavoro caratterizzata dallo sviluppo della educazione sentimentale, come apprendimento unificante i nostri due universi, è vista come una nota sia strutturale che metodologica distintiva della PSOA.

- La PSOA è una prassi d'intervento caratterizzata da un orientamento all'attualità ed al presente. Con la consulenza al ruolo per esempio si tende a sviluppare momenti di riflessività relativi alla stratificazione dei diversi piani dell'esperienza del cliente (individuale, gruppale, organizzativo) coniugandoli tra l'esame dell'oggi e le possibilità del domani

- La PSOA si caratterizza come una psicologia del figlio, indicando le possibilità di sviluppo in un percorso non esauribile e lungo una prospettiva autentica di lifelong learning . La consulenza al ruolo può essere esempio di un affiancamento del cliente in una posizione di io-ausiliario , per ripercorrere la sua narrazione, aiutandolo ad arricchire la sua analisi con lenti diverse per approdare ad una progettualità possibile.

La PSOA si pone da sempre all'incrocio tra pensiero psicodinamico, prassi clinica e metodologie di intervento messe a disposizione dalla ricerca psicosociale, dalla teoria dei sistemi o dalla sociologia dell'organizzazione. Si è sempre ricorsivamente interrogata circa la propria capacità di mantenersi attenta e capace di cogliere tendenze e fenomeni emergenti nella società, nelle esperienze organizzative, nei modelli di pensiero e di comportamento dei singoli e dei gruppi.

La PSOA, quella che ci ha trasmesso Pagliarani, è il prodotto di una ricerca trentennale, le cui teorie psicologiche e psicodinamiche sono venute arricchendosi e ibridandosi con il pensiero e l'opera di innumerevoli altre discipline scientifiche ed artistiche. I testi pubblicati da Pagliarani su Educazione sentimentale ed altri scritti riuniti nei libri di Ariele oltre alla disponibilità di tutti gli scritti di Pagliarani riuniti nell'archivio della Fondazione Gino Pagliarani, ospitato nella biblioteca documentazionale e ricerca dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale di Mendrisio (Canton Ticino).

Per alcuni anni gli allievi di Pagliarani e gli allievi degli allievi formati principalmente all'interno dei programmi formativi di Ariele, si sono proposti , per non disperdere, la lezione del maestro, declinandola nei diversi contesti professionali, dall'università alla consulenza, dalla pratica psicoterapeutica a quella della conduzione dei gruppi, dalla counseling individuale e di gruppo alle aule di formazione.

Al tempo stesso da molti anni il pensiero con riferimento alla PSOA è andato avanti, ed ha portato le azioni formative di Ariele, tra le quali la Scuola di counseling, la produzione di libri e la raccolta di scritti sulla rivista semestrale dell'Educazione sentimentale, i gruppi di ricerca all'interno di Ariele, lo sviluppo di network con altre realtà (Coirag, Sgai, Ismo, Assocounseling e le scuole di counseling..) volte nel confrontarsi ricercando insieme.

Un po' di storia

Le origini della PSOA

E' del tutto chiaro – fino a divenire per noi inconfutabile – che la teoria socioanalitica (così come allora ancora era chiamata) si sia sviluppata in Inghilterra, a Londra, nell'ambiente culturale psicoanalitico sviluppatosi attorno alle esperienze della Tavistock Clinic nei primi anni quaranta.

A Londra – accanto a S. Freud che vi è approdato, malato e prossimo alla morte, nel 1938 – sono confluiti da varie parti di Europa molti psicoanalisti dell'Europa Centrale, spinti lì per motivi politici o nel tentativo di sfuggire alle

persecuzioni naziste. La dominanza teorica della Tavistock Clinic era, e rimane per lungo tempo, la teoria psicoanalitica di M. Klein, ispirata fondamentalmente dalla teoria delle posizioni schizoparanoide e depressiva e della formazione precoce – rispetto all'ipotesi freudiana – dell'Io e dei relativi meccanismi di difesa. E' anche noto che, all'interno della Tavistock Clinic, già durante gli anni del secondo conflitto mondiale – “grazie” alla natura massimamente socio-politica della guerra – iniziano le prime sperimentazioni di W. Bion di terapia di gruppo (Bion 1955, 1961) e quindi la ripresa di quell'intuizione di S. Freud secondo la quale “... la psicologia individuale è al tempo stesso, fin dall'inizio, psicologia sociale”⁴; e che, nell'immediato dopoguerra, si origina, accanto alla sezione terapeutica, una sezione di intervento clinico nelle organizzazioni sia di tipo pubblico che privato-produttivo – il Tavistock Institute of Human Relations – orientata dalla speranza, che via via si fa sperimentazione e convinzione, che le idee centrali della teoria kleiniana, rivedute da W. Bion nelle sue esperienze di terapia dei gruppi, possano essere raccolte, ripensate e messe in circolo in interventi ad approccio clinico di organizzazioni “malate”. Il geniale autore di questa sintesi è il medico canadese E. Jaques, operante nella Tavistock Clinic, impegnato al pari di W. Bion nei servizi di sostegno terapeutico agli ufficiali traumatizzati dall'esperienza di combattimento e poi psicoanalista infantile, formatosi direttamente con M. Klein. Jaques, per primo, in un classico e ormai mitizzato intervento presso un'azienda metallurgica inglese in crisi per la riconversione produttiva postbellica – la Glacier Metal Company – applica sul terreno dello sviluppo dell'organizzazione queste ipotesi, che fino ad allora erano state applicate solamente nell'intervento clinico sui pazienti individuali e nei gruppi terapeutici (Jaques 1951 - Brown, Jaques 1965). A sottolineare il forte legame con la disciplina e la teoria di riferimento sta il fatto che questo approccio verrà definito da Jaques e dai colleghi che con lui realizzeranno le più significative esperienze – particolarmente noto diverrà lo studio condotto da I. Menzies presso la scuola infermieristica di un ospedale pubblico (Menzies 1970) – come “socioterapeutico” (social therapy).

La socioanalisi teorizzata e praticata da Jaques si rivela, verso gli inizi degli anni cinquanta, un corpo teorico coerente, capace di strumentare operatori clinici coinvolti nello sviluppo delle organizzazioni umane, in un ambito di problemi ampio, che va dalla gestione delle resistenze al cambiamento fino alla progettazione di sistemi premianti, attraverso la gestione delle problematiche della valutazione delle prestazioni e del potenziale, della leadership, del conflitto, della progettazione strutturale e organizzativa, del disegno dei ruoli e della definizione dei compiti.

La socioanalisi, nell'esperienza del Tavistock Institute, diventa, tra la metà degli anni cinquanta e gli inizi degli anni sessanta, una vera ingegneria sociale (social engineering) (Newman, Rowbottom 1969), fino a ibridarsi con la teoria dei sistemi e, attraverso l'opera teorica e applicativa di due allievi di E. Jaques - F.E. Emery e E.L. Trist - confluire nella teoria dei sistemi socio-tecnici che diverrà il paradigma di analisi organizzativa per tutti gli anni settanta (Emery, Trist 1969).

In Italia, nella seconda metà degli anni sessanta – poco prima della grande esplosione del '68 – due psicoanalisti, entrambi di formazione kleiniana, F. Fornari e L. Pagliarani, stanno affrontando, attraverso la costituzione di un movimento politico-culturale, il tema del conflitto e del rischio atomico. Nell'agire tale progetto si incontrano con una stridente contraddizione tra un'ampia adesione intellettuale al manifesto di idee di responsabilizzazione sul problema atomico e, contemporaneamente, una fuga testimoniata da un'angoscia collettiva profonda, crescente e frammista di disimpegno, paranoia e depressione. Nella ricerca affannosa di una comprensione di quanto stava loro capitando, che rischiava di minare l'agibilità del loro progetto, si imbattono nell'opera di Jaques e di tale corpo di idee verificano l'adeguatezza teorica e l'applicabilità operativa.

Il passaggio in Italia dell'opera di E. Jaques e dei suoi allievi, attraverso l'intuizione e la scoperta pionieristica di F. Fornari e L. Pagliarani, non fu senza arricchimenti qualitativi del nucleo originale jaquesiano. F. Fornari rielabora a suo modo la teoria kleiniana e ne fa, combinandola con le teorie di E. Jaques, un manifesto di psicologia dinamica

sociale, fino ad arrivare a sviluppare la teoria dei codici linguistici delle ultime sue ricerche (Fornari 1966, 1971a, 1971b, 1976 - Fornari, Pagliarani 1969).

Ma è soprattutto L. Pagliarani che, attraverso un'originalissima e antesignana lettura delle opere di W. Bion – partendo da quelle dedicate ai gruppi, per giungere al corpo bioniano della teoria della formazione del pensiero e, infine, testimoniando “l'ultimo Bion” pensatore “politico-sociale” – rifonda una teoria prima “socio” e, infine “psicosocioanalitica”, capace, agli inizi degli anni ottanta, di trapiantare il soggetto umano individuale e collettivo in tutte le espressioni, sia nell'area della vita affettiva privata che in quella pubblica e di lavoro⁵. Lungo questo sviluppo, che porterà L. Pagliarani ad una originalissima teorizzazione e applicazione operativa di una sua puercultura ed educazione sentimentale, si consuma il distacco⁶ dalla matrice originaria di stampo kleiniano, ancorata ad ipotesi fondamentali di carattere positivista e pessimista sulla natura umana, quasi un rispecchiamento del destino entropico della biologia umana, per giungere ad un'idea della realtà umana – che parallelamente, nel corso degli anni settanta, sarà fatta propria dal pensiero della complessità – come “pluriverso”, come continuo processo, come aperto dispiegarsi progettuale, come coincidente più coi possibili che non con le realtà del presente tangibile (Morin 1977, 1980, 1986 – Maturana, Varela 1980 – Bocchi, Ceruti 1985).

L'America Latina, e soprattutto alcune sue isole culturali, significativamente anch'esse fertilizzate dalla diaspora europea prebellica, sono state fin dagli anni quaranta uno straordinario contenitore capace di fecondazioni originali di quel corpo di idee psicoanalitiche che abbiamo sopra indicato essere alle origini della PSOA. Laggiù, negli anni sessanta, un gruppo di allievi di W. Bion che si coagula intorno a J. Bleger e a E. Pichon-Rivière, elabora una originale teoria dell'individuo e dei gruppi (Gruppi operativi), che modifica alle sue basi il nucleo teorico della psicoanalisi kleiniana e sviluppa metodiche e prassi di intervento nelle organizzazioni che presentano importantissime convergenze teoriche e convalide operative di quelli che diverranno i punti di approdo della PSOA di L. Pagliarani (Pichon-Rivière 1971, Bleger 1966, 1967).

La PSOA nelle organizzazioni

La PSOA, così come accolta, reinventata, sviluppata e applicata da L. Pagliarani e dalla sua scuola, è da sempre una teoria ibridata: essa è stata ed è segnata dal superamento dei propri confini e dall'incontro-confronto con altre discipline all'interno di una risonanza paradigmatica armoniosa e di scambio di sguardi diversi (Pagliarani 1985, 1990 – Basili et al. 1990 – Burlini, Galletti 2000).

La “risonanza paradigmatica armoniosa” che la PSOA ha sempre ambito cercare e proporre è segnata da pensieri e autori capaci di un continuo “ripensarsi”, capaci di vivere la ricerca e la prassi più come una capacità di alimentare nuove domande che come bisogno di proporre risposte totalmente esaustive e, in ogni caso, di considerare i propri modelli e risultati di ricerca carichi delle proprie convinzioni teoriche e delle proprie esperienze esistenziali.

All'interno della cronaca e della vicenda della PSOA, così come si è sviluppata in Italia dalla seconda metà degli anni sessanta ad oggi, con tutta probabilità si sono svolte storie ed esperienze specifiche mai del tutto ricostruibili e riassumibili a fini di una sintetica presentazione storico-teorica; sinteticamente qui di seguito vengono indicati i pensieri e gli autori che più hanno arricchito la PSOA lungo tutti questi anni e che le consentono di affrontare ancora oggi adeguatamente e con caratteristiche di unicità le problematiche dello sviluppo organizzativo nelle organizzazioni contemporanee.

* La PSOA è una teoria psicodinamica con un diretto riferimento ai fondamenti classici, freudiani e kleiniani, della psicoanalisi; all'interno di questa generale “dipendenza genetica” preme ricordare soprattutto l'indicazione freudiana di narcisismo secondario come superamento difensivo dell'investimento sull'oggetto esterno attraverso un ripiegamento sull'oggetto interno e la sottolineatura, da parte di Freud, del fatto che ogni psicologia sia

soprattutto una psicologia sociale; all'interno del corpo teorico kleiniano giova sottolineare la prima descrizione di un modello delle relazioni d'oggetto a partire dai processi evolutivi che riguardano il sistema delle primordiali ansie paranoide e depressive;

* dalla ricerca di M. Balint la PSOA ha ricavato, in opposizione alla nozione di narcisismo largamente presente nella psicoanalisi "ufficiale", l'idea dell'esistenza di una relazione primaria con l'ambiente, precedente ad ogni possibile ritiro narcisistico della libido nell'Io; tale "zona" è presidiata da una relazione armoniosa, di natura simbiotica, tra madre e bambino (amore primario) che assume il dato originario di mancanza assoluta e favorisce un'elaborazione maturativa della condizione di difetto fondamentale (Balint 1959, 1965);

* del pensiero di W. Bion la PSOA ha fatto sua, in momenti diversi, la teoria degli assunti di base relativa all'esperienza nei gruppi di lavoro (Bion 1961), la convinzione dell'insuperabilità della condizione simultanea di dipendenza e solitudine (Bion 1978), la grande metafora contenitore-contenuto interpretante le dinamiche del cambiamento (Bion 1970), la teoria del pensiero e dei diversi processi di elaborazione degli "elementi alfa" e "beta", la relazione tra linguaggio poetico e processi di conoscenza interessati a rivedere il rapporto tra livello di conoscenza possibile e protocolli diversi di processi di conoscenza (Bion 1970), la posizione epistemologica della provvisorietà continua di ogni processo di conoscenza (Bion 1991) e la "riscoperta" ultima della psicologia sociale e delle tematiche del potere;

* dalle teorie delle relazioni d'oggetto (Fairbairn 1952 - Winnicott 1965 - Guntrip 1971) e dalle psicologie del Sé (Kohut 1977) la PSOA ha derivato il definitivo riconoscimento della funzione del transito dell'investimento dal mondo esterno verso il mondo interno, la visione del Sé quale costruito, da collocare accanto e in riferimento a quello dell'Io, intimamente relazionale e interpersonale, nonché l'apertura epistemologica alla "provvisorietà" con il concetto di narcisismo quale posizione emozionale-cognitiva continuamente oscillante (Duruz 1985);

* dalla porzione di pensiero psicoanalitico europeo interessato soprattutto alla ricerca sulla creatività umana (Grinberg 1981) la PSOA ha tratto la convinzione che l'atto creativo debba necessariamente transitare per temporanei stati di "disorganizzazione", con la sfida di sopportare una rottura delle strutture stabilite e consolidate, verso una futura, del tutto nuova riorganizzazione successiva;

* accostando la ricerca di D. Meltzer, la PSOA si è confrontata con l'idea che il processo evolutivo, durante tutta la vita, opera per reintegrare gli elementi che lacerano la fragilità dell'Io infantile e che il sentimento delle persone adulte verso la bellezza quale presenza di una individuale risposta emozionale immediata all'esperienza estetica possa essere un fattore rilevante di aiuto (Meltzer 1973);

* dalla gruppoanalisi fouklsiana, negli sviluppi avuti soprattutto attraverso la ricerca e l'attività clinica condotta in Italia da D. Napolitani, la PSOA ha rinforzato l'idea della mancanza come caratteristica specifica della donna e dell'uomo e come occasione insieme cognitiva ed operativa di un suo completamento attraverso la simbolizzazione nell'incontro relazionale (Napolitani 1987, 1995);

* dalle correnti della psicologia sociale e organizzativa sviluppatesi in Europa a cavallo del '68, soprattutto in Francia, con il movimento istituzionalista (Lapassade 1967 – Lourau 1969), la PSOA ha tratto una chiara conferma della validità euristica e trasformativa dell'intervento nei sistemi umani e culturali, inevitabilmente interessati a processi di ricerca di equilibri, più o meno funzionali, tra scopi istituzionali e bisogni individuali e collettivi.

* da E. Pichon-Rivière la PSOA ha acquisito la proposta del processo di apprendimento quale adesione strumentale per una modificazione della realtà e il concetto di ECRO (schema concettuale di riferimento operativo/applicativo), quale struttura che si forma sia nella realtà del gruppo che in quella individuale e, infine, l'insieme della tecnica del gruppo operativo (Pichon-Rivière, 1971);

- * dall'opera di J. Bleger la PSOA ha preso il concetto di posizione glischro-carica e quello di ambiguità quale condizione fondamentale della maturazione della relazione soggetto-ambiente, il concetto di deposito quale funzione di cura dello sviluppo dell'individuo e della stessa istituzione vista come collettore psicotico dei materiali interni delle donne e degli uomini che l'attraversano e vi operano (Bleger 1966, 1967);
- * dalla ricerca di un filone della cibernetica, ispirato soprattutto dall'opera di H. von Foerster, la PSOA ha appreso, da una fonte di pensiero "apparentemente" lontana, la centralità della relazione, di fronte al compito della ricerca, comprendente anche l'osservatore e nella quale lo scienziato, in quanto "costruttore" di idee e ipotesi scientifiche, renda eticamente conto di se stesso (von Foerster 1982);
- * da quel nodo del pensiero filosofico, che da qualche anno si indica come "pensiero filosofico continentale", la PSOA ha tratto un insieme di idee derivate dalla constatazione della crisi delle strategie fondazioniste della tradizione metafisica legate dall'idea di "verità come corrispondenza" e dalla rilevanza, nei processi di conoscenza, delle nozioni di contingenza e di localismo, verso una prospettiva che è anche un passaggio dell'etica, "dalla verità al senso della verità" (Gargani 1999);
- * dalla ricerca dell'antropologia europea sviluppatasi negli anni trenta e quaranta e dalle sue connessioni con la psicoanalisi freudiana (Bolk 1926 - Freud 1926 - Roheim 1943) e ripresa dall'opera di A. Gehlen negli anni cinquanta (Gehlen 1956), la PSOA ha appreso l'idea che la specie umana debba il suo "successo" alla incompiutezza originaria della sua dotazione anatomico-funzionale (neotenia) alla non specializzazione istintuale e alla conseguente profusione di stimoli nei confronti della mancanza, alla quale sono sottratte invece altre specie viventi meglio adattate fin dalla nascita al proprio ambiente;
- * alcuni indirizzi della biologia encefalica contemporanea hanno offerto alla ricerca della PSOA dei modelli che sottolineano l'elemento coevolutivo contingente dell'interazione tra struttura filogenetica (le mappe proprie di ciascuna specie vivente) e storia epigenetica (gli elementi dell'esperienza e della storia individuale): grazie a questo intreccio i processi cognitivi sono coerenti rispetto alla loro filogenesi e, insieme, storicamente unici (Edelman 1992);
- * da alcuni filoni di ricerca paleontologica e genetista postdarwiniani orientati da una distanza dalla visione tradizionale del meccanicismo e determinismo biologico, la PSOA ha "accolto" le idee della non prevedibilità e "casualità" dello sviluppo e del primato dell'epigenesi sull'ontogenesi (Gould, Lewontin 1979 - Gould, Vrba 1982);
- * accostando la teoria dei sistemi autopoietici di H. Maturana e F. Varela la PSOA si è confrontata con l'autorganizzazione come posizione epistemologica e l'apprendimento come risultanza mai definita, e in sé non controllabile, della relazione tra l'attore e la realtà in azione (Maturana, Varela 1980, 1985);
- * dal pensiero di G. Bateson e dal movimento della "ecologia della mente" la PSOA ha tratto, infine, oltre al concetto di deutero-apprendimento, la convinzione circa il primato della relazione nella costruzione dei sistemi di significato e dell'autoriflessività con l'appartenenza insuperabile dell'osservatore al mondo che sta indagando e il riconoscere che la maggior parte delle conoscenze è conseguentemente contestualizzata (Bateson 1972, 1979).

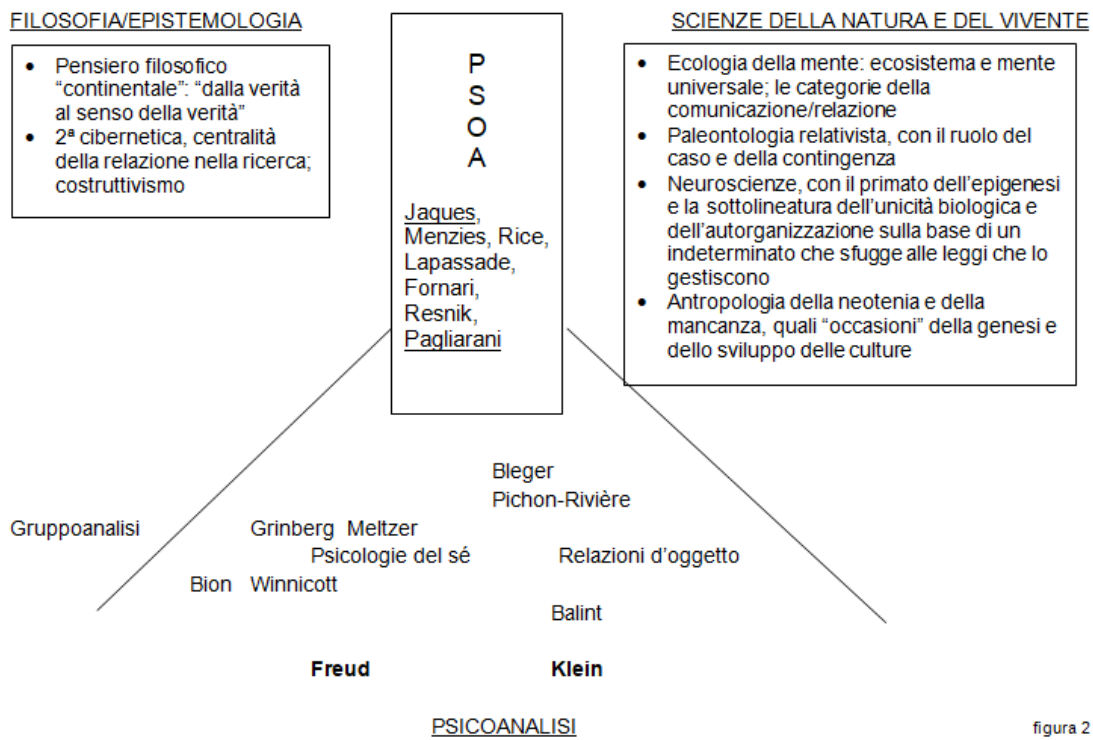
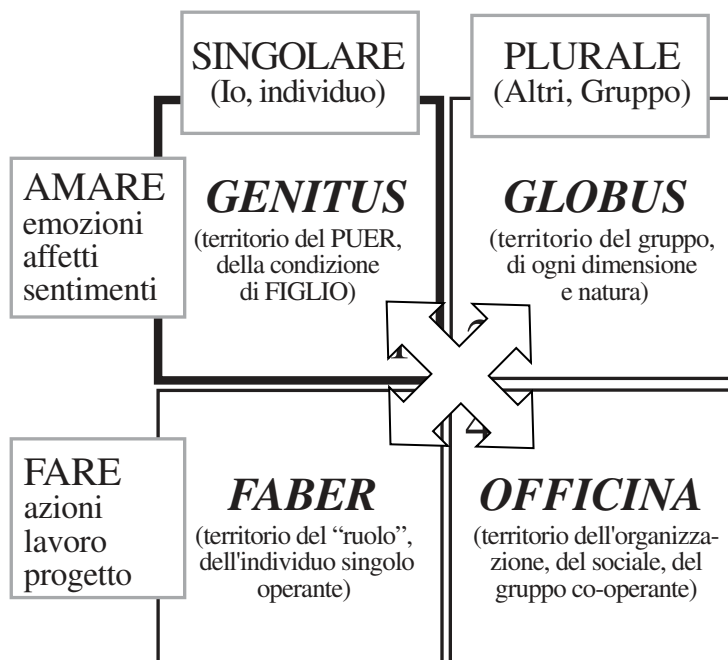


figura 2

Un'attenzione etica: la finestra PSOA

La finestra è composta da 4 quadranti riferiti al verbo amare nelle sue 3 declinazioni (area della psicoterapia) e lavorare (area della consulenza al ruolo) sia a livello individuale, che grupvale che rivolto alle organizzazioni ed alla polis.



L'approccio psicoanalitico nel counseling si rifa alla "finestra" di Pagliarani.

La partenza riguardo il disagio nella declinazione dell'amare-amarsi-essere amato. E' questo il territorio della psicoanalisi ed è responsabilità del counselor raccomandare al cliente, nei casi che ritiene necessari di inviarlo ad altro specialista. Altrettanto alcuni psicoterapeuti inviano al counselor i disagi che riguardano il mondo del lavoro: a livello individuale (Faber) che a livello di Gruppo, con riferimenti alle relazioni, al lavoro, alla necessità di riflettere su di sé per sviluppare la propria autoconsapevolezza ed aprendosi alle possibilità di auto-sviluppo, crescita, apprendimento, nuovo benessere.

Vogliamo qui richiamare che la consulenza al ruolo che si rivolge ad individui ed a gruppi di persone per aiutarle ad affrontare le problematiche connesse al loro ruolo lavorativo.

Il contratto che segue l'analisi della domanda definisce l'obiettivo su cui lavorare ed il percorso per raggiungerlo. Evidentemente affrontare l'obiettivo del contratto (obiettivo manifesto come lo chiamerebbe Pichon Riviere) comporta anche la necessità di affrontare ansie e difese. Alcune di queste potrebbero portare a delle incursioni sul genitus che la pSOA individua come indispensabili per proseguire col lavoro di counseling che resta sempre il focus su cui lavora il consulente.

Qualora la necessità e le richieste del lavorare sul proprio genitus (cioè proprio mondo interno) divenissero più importanti il counselor deve essere in grado di inviare questo cliente ad altro contratto come già sopra indicato (terapeuta).

Questo richiede una particolare capacità e sensibilità del consulente al ruolo di sapere stare all'interno del contratto definito, pur mantenendo sullo sfondo gli altri tre e di inviare il cliente ad altro contratto quando venisse in primo piano l'esigenza di lavorare su uno degli altri quadranti.

Quindi il consulente al ruolo, counselor socio-analista o psicosocioanalista, deve conoscere il lavoro che viene fatto in ognuno di essi, lavoro per il quale molti strumenti possono essere comuni, ma utilizzati in modo diverso. Altrettanto ne deve conoscere i linguaggi: il linguaggio della psicoterapia individuale è diverso da quello di gruppo, altrettanto il linguaggio della consulenza al ruolo fa riferimento al mondo delle organizzazioni.

Questo significa che il counselor formato alla Scuola PSOA deve avere la possibilità di acquisire competenze nei diversi quadranti della finestra. Ovviamente non deve diventare psicoterapeuta, ma viene accompagnato nel riflettere sull'autoconsapevolezza, sull'auto-ascolto, l'osservazione di sé e degli altri, l'attenzione ai processi nella sua relazione con il cliente così da gestire con alta professionalità il setting del counseling.

Preferibilmente se ha sperimentato su di sé un'esperienza di analisi personale (confermiamo che quasi tutti i nostri allievi attuali l'hanno seguita prima di arrivare alla nostra Scuola) completa e rinforza la sua sensibilità.

La scuola psicosocioanalitica italiana

* AaVv, "Socioanalisi e cambiamento dell'organizzazione aziendale", Sviluppo e Organizzazione, 67, 1981

* AaVv, Psicoanalisi e socioanalisi, Loescher, Firenze, 1982

* Basili A. e al., Glossario di psicoterapia progettuale, Guerini e Associati, Milano, 1990

* Basso, Rossi, in Marzotto 1994

* Battaglia P.G., "Recensione di 'Socioanalisi dei disturbi psicosomatici', di K. Brede", Psicoterapia e Scienze Umane, 2, 1982

- * Bertolotti A.M., Forti D., Freddi C., Mazzoleni G., Vincelli N., Socioanalisi del sindacato. Difese e funzioni di un'istituzione, Edizioni Politecnico, Roma, 1980
- * Bortoloso M., "Dalla istituzione pubblica alla azienda di servizi: la nuova domanda di efficienza nelle istituzioni pubbliche e il contributo della psicosocioanalisi", comunicazione al seminario Eros e Anteros, Ariele, 20-21 giugno 1986
- * Bortoloso M., "L'organizzazione adeguata", Sviluppo e Organizzazione, 126, 1991
- * Bruni 1987
- * Bruno 1999
- * Burlini A., "L'intervista socioanalitica", paper Ariele, 1984-85
- * Burlini A., "Complessità. Il punto di vista clinico", Rivista AIF, 1, 1987
- * Burlini, Capizzi, Natili 1993
- * Burlini A., Galletti A., 1995a, "Psicoterapia progettuale e supervisione di gruppo", Rivista Italiana di Gruppoanalisi, XI, 1, Guerini e Associati, Milano, 1995a
- * Burlini A., Galletti A., 1995b, "Il rapporto tra teoria e tecnica nello sviluppo dell'elaborazione teorica in Ariele, Atti del convegno nazionale COIRAG su Frontiere della ricerca analitica sui gruppi, COIRAG, Cittadella, 1995b
- * Burlini A., Galletti A., Psicoterapia attuale. Nodi di una rete emotiva e cognitiva tra individuo, gruppo e istituzione, Angeli, Milano, 2000
- * Burlini A., Pollina G., Caratteristiche della formazione avanzata: gli strumenti di bordo-la valutazione, in De Vita D., Pasini E., Umidon P., a cura di, "Il coraggio di apprendere, uno più uno uguale a tre, La Finestra sul Cortile, Ariele, 5, 16, 1992
- * Cantini C., "Rapporti tra Socioanalisi di Elliot Jaques e l'opera di Melanie Klein", Personale e lavoro, XX, 10, 1984
- * Cassani E.C., Varchetta G., Bion istituzionale, Guerini e Associati, Milano, 1990
- * Cassani E.C., a cura di, Coaching. Pratiche di ascolto e di cure, Guerini e Associati, Milano, 1999
- * Cocco G.C., "Le basi teoriche e le applicazioni della socioanalisi", Sviluppo e Organizzazione, 63, 1981
- * Concari, Orsini, in Marzotto 1994
- * Cortini D., La socioanalisi del lavoro, tesi di laurea, Università degli studi di Urbino, a.a. 1983-84
- * Del Lungo S., "Interventi socioanalitici o approccio socioanalitico?", Sviluppo e Organizzazione, 67, 1981
- * De Paoli L., Inconscio di fabbrica, Edizioni Lavoro, Roma, 1982
- * Di Chiara G., "Psicanalisi: natura e cultura", Rivista di Psicanalisi, XXXII, 3, 1986
- * Di Paola F., Il tempo della mente. Saggio sul pensiero di Wilfred Bion, Sestante, Ripatransone (AP), 1995
- * Di Paola F., "Psicanalisi e neuroscienze", Aut Aut, 277-78, 1997
- * Fadda P., Neri C., Note su preconcizione e funzione simbolica, in Fadda P., Neri C. Correale A., a cura di, Letture bioniane, Borla, Roma, 1987
- * Fornari F., Psicoanalisi della guerra, Feltrinelli, Milano, 1966
- * Fornari F., "Appunti sulle ansie di base", relazione al Comitato di Socioanalisi, 1968
- * Fornari F., "Per una psicoanalisi delle istituzioni", Tempi moderni, 7, 1971a
- * Fornari F., "Introduzione ad una socioanalisi delle istituzioni psichiatriche", Rivista di psicoanalisi, XVII, 1971b
- * Fornari F., Simbolo e codice, Feltrinelli, Milano, 1976

- * Fornari F., Pagliarani L., Dissacrazione della guerra, Feltrinelli, Milano, 1969
- * Forti D., "Sviluppi teorici ed applicazioni pratiche della psicoanalisi in Italia", Sviluppo e Organizzazione, 67, 1981
- * D. Forti, F. Natili, G. Varchetta Il soggetto incompiuto Libri di Ariele Guerini 2018
- * Frontori L., Ruggiero I., La stanza delle parole, Patron, Bologna, 1980
- * Galimberti 2000
- * Galletti A., "Percorsi di conoscenza tra individuo, gruppo e istituzione", Ariele, Milano, 1993, paper inedito
- * Galletti A., "Intolleranze organizzative e narcisismo di secondo livello", Rivista Italiana di Gruppoanalisi, X, 1, Guerini e Associati, Milano, 1995
- * Galletti A., Il tesoro della psicoanalisi. Ovvero, in nome del figlio, in Di Marco G., a cura di, L'istituzione come sistema di gruppi, Centro Studi e Ricerche Psichiatria Istituzionale, 1999a
- * Galletti A., "La sofferenza e il sorriso", Psichiatria generale e dell'età evolutiva, 36, 1, Atti del colloquio a cura di L. Cappellari, F. Fasolo, A. Schon, La Garagnola, Padova, 1999b
- * Galletti A., Ronchi E., "Gioco della formazione e giochi istituzionali. Problemi di apprendimento tra psicoterapia, consulenza e formazione", FOR, Rivista AIF per la formazione, 27/28, Angeli, Milano, 1996
- * Gualandri E., "Uomini e macchine. Problemi psicologici indotti dallo sviluppo tecnologico", Psicoterapia e Scienze Umane, 4, 1982
- * Istip, a cura di, "La lotta nella scuola tra cambiamento e scissionismo", Psicoterapia e Scienze Umane, 3-4, 1972
- * Lo Verso G., Le relazioni soggettuali, Bollati-Boringhieri, Torino, 1994
- * Main T.F., "L'identificazione proiettiva nei grandi gruppi", relazione al seminario su Psichiatria comunitaria e socioterapia, 1970
- * Marzotto, Sciacca in Marzotto 1994
- * Mazzoleni G., "Riti e conflitti nella gestione della scuola. Le difficoltà di gestione dell'organizzazione scolastica in un'ottica psicosocioanalitica", Progettare la Scuola, La Nuova Italia Editrice, Milano, in corso di pubblicazione
- * Metitieri L., La psicoanalisi di Jacques, tesi di laurea, Università degli studi di Torino, a.a. 1983-84
- * Muraccini, Scardovi in Marzotto 1994
- * Nissim Momigliano L. 1984
- * Pollina G., Varchetta G., "Direzione per obiettivi: un'interpretazione socioanalitica", Studi Organizzativi, 3, 1979
- * Pontecorvo M., "Socioanalisi di una struttura scolastica", Scuola e Città, 8, 1980
- * Riva Crugnola C., Codice affettivo e compito primario, in Atti del XVIII Congresso degli Psicologi Italiani, Il Vespro, Palermo, 1980
- * Riva Crugnola C., "Struttura burocratica e codici affettivi: ricerca socioanalitica sulla rappresentazione dei ruoli in un ospedale geriatrico", Psicologia Italiana, 1, 1981
- * Ronchi E., Il gruppo Ariele: psicoanalisi, psicosocioanalisi, psicoterapia progettuale, in Bortoloso M., a cura di, L'inconscio Organizzativo. Analisi del controtransfert istituzionale, Guerini e Associati, Milano, 1993a
- * Ronchi E., "L'istituzione che apprende. Verso una diversa razionalità istituzionale", FOR, Rivista AIF per la formazione, 20, F. M. Ricci, Milano, 1993b
- * Ronchi E., "Lo sviluppo delle competenze psicosocioanalitiche e della psicoterapia progettuale nel modello didattico della Scuola di Ariele", La finestra sul cortile, 21-22, Ariele, Milano, 1994

- * Ronchi E., Emozioni al plurale. Dinamica istituzionale ed intervento formativo, in Porta G., a cura di, Educazione e sessualità, Grafo Edizioni, Brescia, 1995a
- * Ronchi E., "Conosci te stesso: ruolo, organizzazione e implicazioni psicosomatiche", Rivista Italiana di Gruppoanalisi, X, 1, Guerini e Associati, Milano, 1995b
- * Ronchi E., "Dalla stanza d'analisi all'istituzione e ritorno. Lo psicodramma analitico osservato dal punto di vista della psicosocioanalisi", Rivista di psicodramma, ASPI, USPEL, Torino, 1996
- * Ronchi E., "Gruppo operativo, emozioni istituzionali e cambiamento", Rivista Italiana di Gruppoanalisi, XII, 3/4, Guerini e Associati, Milano, 1997
- * Ronchi E., "Il corpo oltre i confini della pelle. Relazione terapeutica e percezione di sé come parte di un soggetto collettivo", Rivista telematica Psychomedia, Roma, 1998a
- * Ronchi E., "Controtransfert istituzionale e democrazia tra epistemologie", Rivista Italiana di Gruppoanalisi, XIII, 1, Guerini e Associati, Milano, 1998b
- * Ronchi E., "Emozioni di secondo livello. Caso clinico istituzionale e analisi del controtransfert istituzionale", Rivista Italiana di Gruppoanalisi, XIII, 2, Guerini e Associati, Milano, 1998c
- * Ronchi E., "Emozioni istituzionali e risorsa gruppo", Atti dell'incontro su Gruppi di lavoro e servizi alle persone: come utilizzare la dimensione psicodinamica nelle aziende socio-sanitarie, Dip. Salute Mentale ULSS 15 Alta Padovana, Piazzola sul Brenta, 1998d
- * Ronchi E., Per un ascolto progettuale della mancanza: verso un maggiore benessere gruppale e istituzionale, in Di Marco G., a cura di, cit., 1999a
- * Ronchi E., "Tra individuo e gruppo: cambi di paradigmi e di setting in psicoterapia duale", Gruppi nella clinica, nelle istituzioni, nella società, 1, Angeli, Milano, 1999b
- * Ronchi E., Simonetto A., Rete e cultura COIRAG. Valorizzare le differenze creando integrazione. Ricerca autoriflessiva tra le Organizzazioni confederate attraverso interviste ai Presidenti in carica nel periodo 1998-1999, Centro Studi e Ricerche COIRAG, 2001
- * Senise G., Varchetta G., "Il rapporto committente-consulente-cliente negli interventi di sviluppo organizzativo: riflessioni su un'esperienza", Studi Organizzativi, 1, 1975
- * Spaltro E., Pollina G., Psicologia organizzativa dinamica, Etas, Milano, 1975
- * Stella S., Quaglino G.P., Prospettive di psicologia, Angeli, Milano, 1977
- * Varchetta G., "L'approccio psico-socioanalitico all'educazione degli adulti", in Maggi B., a cura di, La formazione: concezioni a confronto, Etas Libri, Milano, 1991
- * Varchetta G., a cura di, Etica ed estetica nella formazione, Guerini e Associati, Milano, 1990

1.7.1 Definizione sintetica

Psicosocioanalitico

2. Presentazione del corso

2.1 Titolo del corso

Scuola triennale in “**Consulenza al ruolo individuale, di gruppo ed alle organizzazioni**”

2.2 Obiettivi

E' un percorso teorico-esperienziale che vuole offrire strumenti in uno spazio di apprendimento e di riflessione per approfondire le competenze relazionali, gestionali e progettuali necessarie per gestire il ruolo in modo creativo, autorevole e consapevole e per favorire il benessere individuale ed organizzativo.

Quindi- consentire di rispondere meglio alle sollecitazioni delle organizzazioni del lavoro attuali (organizzazioni for-terzo settore, organizzazioni imprenditoriali e pubbliche) - consentire di acquisire le principali metodologie e tecniche del counseling individuale e di gruppo e dello sviluppo organizzativo - consentire di sostenere l'esame per l'eventuale iscrizione al Registro di Assocounseling .

I destinatari sono :

- * manager, HR manager e specialisti, Project manager che desiderano ampliare le proprie conoscenze, competenze e sensibilità nella gestione dei gruppi e delle organizzazioni di appartenenza
- * consulenti e formatori che intendono incrementare e valorizzare azioni e progetti di sviluppo-evoluzione presso i propri clienti
- * imprenditori ed imprenditrici coinvolti personalmente e professionalmente in un processo di cambiamento che vogliono cogliere e sviluppare la propria capacità progettuale
- * individui che aspirano ad essere protagonisti e generatori di esperienze individuali e collettive innovative.

2.3 Metodologia d'insegnamento

La didattica è principalmente basata sull'utilizzo di metodi attivi. Le metodologie didattiche, dal momento che il percorso è finalizzato alla preparazione all'esercizio di un ruolo, sono intimamente legate ai costrutti psicosocioanalitici utilizzati per l'analisi dei ruoli e delle relazioni fra ruoli.

In questo senso, si può affermare che la formazione proposta è, effettivamente, esperienziale non solo nel senso di come è costruita la didattica , ma anche nel senso che i costrutti sono applicati al ruolo che gli allievi si preparano a esercitare.

Le metodologie didattiche .

Insieme alle lezioni teoriche , gestite con una dinamica particolarmente attiva, sono previsti:

- * esercitazioni applicative e laboratori creativi ed espressivi (metodologia dell'andare a bottega)
- * discussioni e lavori di gruppo, attraverso la lettura dinamica dei gruppi secondo lo specifico PSOA (psicosocioanalisi)
- * laboratori autocasi, utilizzando la metodologia di supervisione dei casi
- * utilizzo del quaderno di bordo, come strumento che segue l'apprendimento individuale e che viene periodicamente condiviso in gruppo col fine di realizzare un glossario delle competenze acquisite

- * incontri mensili di gruppo finalizzati a condividere ed a consolidare gli apprendimenti d'aula, per seguire l'apprendimento in gruppo
- * incontri con autori
- * percorso individuale di 25 ore nei tre anni, circa 1 ora al mese, realizzato da uno psicoterapeuta o un supervisor counselor, volto ad affiancare il partecipante nell'elaborare il proprio percorso di evoluzione individuale che poi potrà contribuire a costruire la tesi di fine periodo, al termine dei tre anni
- * percorso di gruppo di 40 ore volto allo sviluppo personale, composto dalla metodologia del gruppo operativo che ha riferimenti nella PSOA
- * percorso dedicato all'uso sociale del sogno" per 10 ore (riferimento della PSOA che ha le sue radici nel "social dreaming") per lo sviluppo personale
- * i tirocini per 150 ore come indicato da Assocounseling (vedi Regolamento). I tirocini sono coordinati da una responsabile assieme ad altri colleghi quali tutor del tirocinio.
- * condivisione a fine percorso del "quaderno degli strumenti" del consulente al ruolo individuale, di gruppo, nelle organizzazioni, che via via vengono sperimentati durante i tre anni, nei percorsi d'aula

Pertanto il percorso prevede un iter di sviluppo personale secondo il regolamento Assocounseling, secondo un iter di 75 ore (25 personale con uno psicoterapeuta psicosocioanalista di Ariele o un supervisor counselor di Ariele e 50 in gruppo realizzato da psicoterapeuti / psicosocioanalisti di Ariele, vedi Gruppo operativo- gestito da Corona e Magatti entrambi psicoterapeuti e soci di Ariele e Uso Sociale del sogno da parte di Tacchio psicoterapeuta con l'assistenza di Allari e Nascimbene, coordinatrici del gruppo di ricerca sull'uso sociale del sogno in Ariele).

La supervisione didattica (laboratori autocasi) di 72 ore è effettuata da counselor supervisor (Patruno), counselor (Beverina), Psicologo (Umidon) e psicoterapeuta (Malus). Tutti soci di Ariele.

La Faculty è composta da socioanalisti e da psicosocioanalisti con un confermato bagaglio di consocenze ed esperienze PSOA (quasi tutti soci di Ariele, associazione italiana di Psicosocioanalisi). Sono tutte counselor o hanno terminato i tre anni del Master di Ariele, o sono già state docenti nel passato Master di Ariele

* Direttore del programma Daniela Patruno

* Gruppo di progettazione e condivisione dell'avanzamento degli apprendimenti. Gruppo stabile a livello annuale che ha riprogettato i singoli percorsi annuali. Il gruppo annuale ha condiviso l'approccio complessivo ed i contenuti di massima di ogni giornata che poi sono stati meglio approfonditi dai docenti. Sempre un membro del gruppo di progettazione ha condiviso il singolo percorso d'aula e nel mese successivo condivideva con il gruppo di progettazione i risultati ottenuti così da passare l'attività alla collega della giornata successiva. Il gruppo di progettazione ha condiviso alcuni momenti d'aula insieme nel lancio del primo anno, nel raccogliere le riflessioni a fine del primo anno, nel condividere il glossario delle competenze al termine del secondo e del terzo anno.

* Il primo anno è stato lanciato e realizzato nel 2018 e terminato all'inizio del 2019, il secondo da marzo 2019 a marzo 2020. Ed il terzo inizierà ad aprile 2020 per terminare ad aprile 2021. Mentre già a novembre 2020 inizierà il nuovo primo anno.

* Marina Beverina, Maddalena Bortoloso, Susanna Barbieri, Simona Deiana, Paola Donzelli, Alida Franceschina, Nadia Mettica, Giorgio Puzini, Annamaria Rigoni, Silvana Tacchio, Daniela Patruno sono sia i partecipanti al gruppo di progettazione che a rotazione docenti nei tre anni.

* Ulteriori docenti Dario Forti, Adelaide Baldo, Giuseppe Varchetta, Giuseppe Pollina, Mauro Tomè, Paolo Bruttini, Stefania Rosoni, Cristina David, Monica Ortiz, Rosanna Orlando, Sissi Ceresa, Carla Weber, Paolo Umidon, Loretta Redaelli, Chiara Allari, Elena Nascimbene . Tutti psicosocioanalisti e soci di Ariele che a rotazione in funzione dei contenuti partecipano ai momenti d'aula.

* Il/la partecipante può arricchire il proprio percorso partecipando a incontri realizzati in Ariele: Cerchi interni, incontri con autori, giornate Cinelogos, Convegni della Fondazione Pagliarani, serate alla casa della psicologia (membro del Comitato Scientifico è Dario Forti), incontri con SGAI coordinate tra Ariele e Sgai. Oltre alla possibilità di partecipare al Convegno Assocounseling (dal secondo anno)

Il percorso è triennale per un complessivo di 450 ore

Le ore erogate in modalità FAD (formazione a distanza) sono 24 e limitate a moduli teorici

Il massimo di ore di assenza ammesse è pari al massimo del 20% del totale delle ore del percorso complessivo, limitatamente ai moduli teorici-pratici.

Il percorso prevede dei momenti di verifica degli apprendimenti: nel primo anno con riferimento al Diario di bordo, il secondo anno nell'integrazione delle teorie apprese con il tirocinio e la focalizzazione delle competenze acquisite e da approfondire, il terzo anno con l'elaborazione della tesi finale (secondo gli standards previsti da Ariele).

Annualmente viene certificato un riconoscimento, se rispettata la regola delle presenze: livello base per il primo anno, livello avanzato secondo anno, livello esperto . per ogni allievo viene preparata tutta la certificazione prevista dal regolamento Assocounseling per poter poi partecipare se lo desidera all'esame in Assocounseling- come già molti nostri allievi hanno realizzato.

L'aspirante allievo deve essere in possesso di laurea. Deve aver compiuto almeno 23 anni (di fatto per la tipologia di percorso sono persone con un bagaglio professionale ricco e particolarmente concentrati nella fascia tra i 35 ed i 50 anni. Ogni aspirante allievo/a ha uno o più colloqui con il direttore della Scuola e fornisce il suo cv. Alla fine del percorso è invitato ad arricchire il suo cv data l'esperienza effettuata anche su linkedin. Il canale prevalente di provenienza dei partecipanti è la segnalazione da parte di soci ed ex allievi.

2.3.1 Percorso personale

Gruppo operativo

Gruppo operativo è la modalità di conduzione del processo di apprendimento/cambiamento in gruppo che, ponendo al centro dell'attenzione la realtà dei legami, si propone di favorirne un processo graduale di disvelamento/superamento dell'ostacolo epistemologico.

Tale processo-obiettivo è realizzato dal gruppo operativo attraverso l'individuazione di alcuni ruoli invariati nei quali si focalizzano alcune fondamentali funzioni del gruppo:

- il coordinatore, la cui funzione è quella di impegnarsi affinché il gruppo esegua il compito, segnalando gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione dello stesso, interpretando le fantasie, i vissuti, le condotte che si mettono in gioco;
- il leader, o "leader del progresso", quell'integrante che assume su di sé gli aspetti positivi, le parti mobilitate per lo svolgimento del compito;
- il sabotatore, o "leader del sabotaggio", il quale assume la leadership della resistenza, esprimendo quella parte del gruppo che cospira per negare il compito, ostacolando lo sviluppo del lavoro;

- l'emergente o portavoce, e cioè quell'individuo o quegli individui del gruppo che con una parola, un gesto, un comportamento segnala (segnalano) inconsciamente quanto sta succedendo a livello latente e conflittuale. Secondo questa ipotesi, la frase, per esempio, di un integrante – che viene considerata emergente – è formulata dal soggetto in riferimento alla sua storia personale; ma è al contempo la “spia” della dinamica che in quel momento attraversa il gruppo.
- il capro espiatorio che, attraverso il meccanismo della segregazione, permette in una tacita complicità gruppale, quello “splitting” funzionale alle esigenze di discriminazione del gruppo.
- A questi ruoli si può aggiungere quello dell'osservatore, che condivide alcune funzioni del coordinatore; con la differenza che mentre il coordinatore si trova immerso nel campo, l'osservatore, in virtù della sua maggiore distanza, può svolgere più efficacemente il ruolo di investigatore. Egli usufruisce della distanza sufficiente per inquadrare tutto il gruppo, coordinatore compreso, e vedere che tipo di situazioni si vanno delineando.

Questo per quanto riguarda i ruoli che, a seconda del grado di maturità del gruppo, possono ruotare tra i membri del gruppo, o integranti.

Rispetto al processo di apprendimento/cambiamento, l'elaborazione del compito avviene, secondo la concezione operativa di gruppo, con un ruolo attivo del coordinatore nell'utilizzare i dati emergenti nell'hic et nunc, nell'orientare le interpretazioni dell'emergente in funzione di una verifica della loro operatività – intesa come capacità di far emergere nuovi dati – nell'aiutare il gruppo a riconoscere la formazione in progress del proprio ECRO (Esquema Conceptual Referencial y Operativo) gruppale quale lo strumento di un gruppo che apprende, strumento interdisciplinare risultante dalla confronto degli schemi di riferimento eterogenei degli integranti, flessibile e ricco nella misura in cui integra le esperienze, i linguaggi, i vissuti, le ideologie in maniera congruente e pertinente al compito.

Evidenti sono pertanto le relazioni tra la concezione operativa del gruppo e il modello proposto dalla PSOA: l'andamento di una esperienza di applicazione del GO avviene lungo e attraverso i traguardi della pensabilità, della differenziazione e dello sviluppo dei possibili.

Se approfondiamo l'applicazione del GO in un progetto di sviluppo organizzativo possiamo proporre alcune riflessioni.

Tra i punti su cui la convergenza di riflessione teorica e di sperimentazione operativa tra approccio clinico allo sviluppo organizzativo e concezione operativa del gruppo può risultare di particolare rilevanza, ai fini di una sempre maggiore efficacia dell'intervento di sviluppo organizzativo, ci sentiamo di indicare – conclusivamente – i seguenti:

- * la possibilità/utilità di indicare ai partecipanti a un intervento di sviluppo organizzativo una struttura evolutiva di apprendimento/cambiamento che assuma la necessità di confrontarsi con l'esistenza di legami, indifferenziazioni, resistenze, ostacoli epistemologici, il cui superamento possa rappresentare parte del processo di team building e di “riavvicinamento” del gruppo a se stesso;
- * l'individuazione di ruoli e funzioni – in parte di natura istituzionale, in parte legati al processo di lavoro e di evoluzione del gruppo e dei suoi partecipanti/integranti – tale da favorire l'apprendimento/cambiamento individuale e di gruppo;
- * un chiaro riconoscimento della funzione del controtransfert (“Ci azzardiamo a definire controtransfert la storia gruppale del coordinatore...”, suggerisce A. Bauleo) quale fattore di evoluzione e risorsa da valorizzare nel processo di apprendimento/cambiamento;

* la possibilità/utilità, ancora, di orientare il processo di apprendimento/cambiamento con un progressivo riconoscimento dell'ECRO gruppale, quale prodotto e costruito "tangibile" del processo stesso.

1 Da l'approccio psicosocioanalitico alle organizzazioni D. Forti e P. Varchetta F. Angeli 2001 (oggi in revisione e ristampa)

2 Marzotto 1994, pagg. 73-74.

3 Marzotto op. cit., pag. 77.

4 Ibidem.

5 Marzotto, op. cit., pag. 75. Il concetto di "emergente" indicato presenta significative concordanze con quello di elemento analizzatore indicato dalla PSOA:

6 Marzotto, op. cit., pag. 77.

7 Bauleo 1974, citato da Marzotto, op. cit., pag. 91.

8 Marzotto, op. cit., pag. 70.

9 Marzotto, op. cit., pag. 89.

USO SOCIALE DEL SOGNO è stato sviluppato in Ariele con i riferimenti nel Social dreaming

A cura di Chiara Allari, Elena Nascimbene e Silvana Tacchio

"Il sogno può essere visto come l'universo parallelo che opera accanto all'universo del pensiero conscio e razionale del nostro quotidiano. Sognare è un'esperienza umana ordinaria che dà risultati straordinari quando viene messa al servizio del compito di pensare nei sistemi. Sogniamo in quanto individui, ma non appena li raccontiamo ad altri i nostri sogni acquistano una natura sociale e diventano patrimonio condiviso di tutti gli ascoltatori. I sogni nascono durante il sonno in uno stato di sospensione del tempo. Trovano il loro posto con l'essere narrati, che è il tempo dell'esperienza dell'essere nella storia, dell'essere nel mondo. La narrazione di un sogno ne sanziona l'entrata nella realtà quotidiana" (W.G.Lawrence)

Il Social Dreaming è un metodo sviluppato al Tavistock Institute, sotto l'impulso del pensiero di W. Bion. Fu ideato da W. G. Lawrence negli anni Ottanta del secolo scorso ed è tuttora in "fermento". La forza del SD sta infatti nell'essere uno strumento che permette di entrare negli spazi aperti del divenire, nel rivelare la realtà in movimento e nel consentire che questa esplorazione avvenga in modo libero e costruttivo

W. Gordon Lawrence, Chairman Social Dreaming LTD, UK, è stato Visiting Professor alla Cranfield University, Bedford (UK), Visiting Fellow della School of Management della Lancaster University e Managing Partner della Symbiont Technologies LLC, New York e Londra. Presso il Tavistock Institute of Human Relations ha diretto il Group Relations Programme. In quel periodo ha sviluppato un approccio centrato sul concetto di connessione (relatedness) e ha iniziato ad applicare in contesti istituzionali e in culture diverse la prassi della Social Dreaming Matrix, strumento innovativo nel campo della ricerca-azione. Ha pubblicato articoli e libri su argomenti di psicologia sociale e di psicoanalisi, management e dinamica dell'organizzazione.

Il Social Dreaming è uno strumento di indagine sul pensiero sociale di una collettività che esplora la dimensione inconscia del mondo sociale. La prima trasformazione del pensiero avviene quando il sogno viene tradotto in una narrazione, che è il modo in cui la psiche individuale cerca di rendere esplicita la verità contenuta nell'esperienza del sognare e se più persone condividono sogni e associazioni, anche queste verità acquisteranno più dimensioni,

sviluppando un multiverso di significati. Così, un pensiero creativo inatteso potrà emergere dal gioco libero delle differenze.

Secondo Gordon Lawrence il Social Dreaming ha le seguenti caratteristiche:

- consente un rapido accesso all'inconscio e al pensiero subliminale del sistema;
- è semplice da apprendere e applicare;
- porta a scoperte inattese;
- si fonda sull'autogestione dei partecipanti;
- è orientato verso i sistemi.

Il Social Dreaming recupera, per usare una analogia, la funzione sociale del sogno così come, forse, poteva essere in passato: una funzione squisitamente rivelatrice e perciò, da un punto di vista antropologico e sociale, una modalità ed una esperienza relazionale e culturale in grado di poter far leggere e far conoscere del come siamo immersi in un contesto culturale e del perché; ciò equivale al comprendere il proprio ruolo attraverso una conoscenza complessa e, allo stesso tempo, sempre trasformativa. In questo senso, si conosce e si svela l'esperienza stessa della Cultura nella quale siamo immersi e quindi il nostro pensiero.

Il compito del Social Dreaming

Il compito del Social Dreaming è trasformare il pensiero attraverso l'esplorazione dei sogni, usando il metodo della libera associazione, l'amplificazione e il pensiero sistemico per creare collegamenti e trovare connessioni per liberare nuovi pensieri.

Muta la funzione del sognare: da metodo terapeutico di esplorazione dell'inconscio individuale a metodo di esplorazione dello spazio immaginativo del sogno. Coloro che prendono parte al social dreaming partecipano all'impresa cooperativa di creare conoscenza per comprendere il contesto.

I sogni, come il pensiero, sono in relazione sistemica.

Il pensiero sistemico del sognare cerca configurazioni che connettono i sogni tra loro; elementi simili dei sogni si raggruppano insieme e identificano temi comuni. Il pensiero sistemico non cerca l'opzione migliore e vincente come farebbe il pensiero analitico, ma prende in considerazione tutte le opzioni per lasciare poi emergere una possibile sintesi, frutto di tutti gli elementi e qualcosa di diverso dalla somma degli elementi stessi. Somma che diventa poi la chiave della rivelazione di una realtà inaspettata e possibilmente di un vertice di osservazione nuovo.

Ogni sogno è frattale dell'altro perché il sognare si manifesta in patterns che si ripetono: in una matrice un sogno è parte di una intera sequenza di sogni.

Il Social Dreaming combina l'uso della logica della coscienza con la non-logica dell'inconscio.

La matrice del Social Dreaming

Per contenere il processo del Social Dreaming fu concepito un setting specifico: la matrice, che è sia un processo che una forma.

“Come processo, la matrice è il sistema e la rete di emozioni e pensieri presenti in ogni relazione sociale, per lo più trascurati e non riconosciuti. Può essere inteso come il rispecchiamento, nella veglia, dell'infinito, e di quei processi inconsci che generano il sognare nel sonno”(W. G.Lawrence).

Lawrence individua fra gli scopi del Social Dreaming quello di conoscenza della società e delle organizzazioni in cui la gente vive, di trasformazione del pensiero, di conoscenza dell'infinito, nel senso del non conosciuto o meglio del conosciuto non pensato. Propone quindi un contenitore nuovo per rivelare nuovi contenuti del sognare

Una matrice di Social Dreaming sembra rispecchiare il funzionamento della mente. Il termine fu scelto per creare un contenitore diverso e differenziarlo dalla dimensione relazionale del gruppo e dalle sue dinamiche specifiche.

Il gruppo era, a sua dire, una parola impregnata di significati, strumento troppo conosciuto e da decenni esplorato nella storia delle ricerche del Tavistock Institute e di molti altri ambiti: si voleva evitare la riproposizione di dinamiche e di vertici di osservazione già percorsi, che riportavano principalmente alla psiche dell'individuo nel gruppo.

"L'assetto della Social Dreaming Matrix (Matrice di Sogno Sociale) fu scelto intuitivamente fin dalle prime esperienze dal suo "scopritore", W. G. Lawrence, in quanto questa configurazione sembrava adattarsi al meglio ai processi stessi del sogno. Essa dà conto, infatti, della natura sistemica del sognare, perché i sognatori non sognano solo dalla propria nicchia ecologica, ma sognano anche temi che sono sistemicamente connessi..La Social Dreaming Matrix accede alla visione inconscia propria di ciascuna persona; la moneta di scambio nella Matrice è il sogno, non la relazione fra i sognatori". (L.Baglioni , F.Fubini)

Una matrice – dal latino matrix, utero – è un luogo in cui può crescere qualcosa, un ricettacolo mentale per la creatività e la scoperta; è un modello in cui la conoscenza e il pensiero, conquistati dal “ vuoto” possono essere accolti e portati alla coscienza.

Consente ai sognatori di partecipare alla creazione di una rete associativa di immagini, di idee e di riflessioni, alle quali ogni partecipante si riferisce . La trama dei sogni contiene le emozioni, ed è parzialmente intessuta dei pensieri, degli affetti e delle memorie individuali, ma tutti, allo stesso tempo, appartengono alla comunità dei sognatori

La matrice è composta da dieci a sessanta o più persone, in una stanza in cui le sedie sono disposte, se possibile, secondo configurazioni che si ripetono come frattali.

Dura circa 1 ora ed è convocata da un host.

L'host aiuta i sognatori ad attenersi al compito e protegge i confini

.L'host non interpreta i sogni dal punto di vista della personalità del sognatore e non satura i possibili significati che si sviluppano nella matrice. L'host permane nel “non sapere” finché non emerge un pattern, coltiva la “capacità negativa” (Keats). Si concentra sulle narrazioni dei sogni, associando ai sogni, scoprendo se ci sono collegamenti fra di loro, facendo connessioni. Successivamente l'host suggerisce delle ipotesi di lavoro su quello che è stato scoperto.

Il Social Dreaming si concentra sul sogno e non sul sognatore.

Il lavoro nella Matrice si focalizza sul sogno, mai sul sognatore; le interpretazioni personali non sono quindi parte del discorso della matrice. L'accento è sulle libere associazioni e sull'espansione dei significati di un particolare sogno (amplificazione tematica) per promuovere il pensiero laterale e sincrono e sviluppare la "capacità negativa" dei partecipanti, ossia la capacità di tollerare il dubbio e l'incertezza senza rifugiarsi in spiegazioni premature.

Ogni sognatore può contribuire con libere associazioni ai sogni.

I sogni dovrebbero essere lasciati liberi di lavorare per i sognatori, non disturbati da una ricerca prematura di significato.

Il compito primario della matrice è trasformare il pensiero del sogno, associando liberamente ai sogni offerti nella matrice per scoprire legami e connessioni e rivelare pensieri nuovi.

Ogni matrice riscopre a suo modo come sogno e realtà si relazionino, come sia possibile varcare i confini che li separano, come una persona possa sognare frammenti del sogno di un altro; come le menti possano esplorare e prevedere eventi futuri collegando i propri sogni.

Nessun sogno è più importante di un altro, coesistono tutti nello spazio dei molti. E' perciò corretto utilizzare anche parti elementari del sogno di altri: ognuno, infatti, è grato di ogni nuovo elemento che una prossima persona possa aggiungere al costruito per fertilizzarlo di nuovi significati.

I sogni generano un multiverso di significati a sostegno di un discorso sfaccettato che si riflette sui numerosi contesti di appartenenza dei partecipanti: istituzioni, comunità e la stessa matrice. Ogni matrice infatti parla anche di se stessa e dei propri processi.

“Il sogno nasce dalla matrice dell'esperienza emotiva, che esiste prima della formazione del gruppo (...) Essere parte di una matrice promuove la capacità di sognare e di metterla in relazione attraverso la libera associazione. (...) La matrice di social dreaming è un tentativo socio-democratico. Sognare in una matrice ci colloca nel mondo del sociocentrico.”(W. G.Lawrence).

Non esistono interpretazioni nel senso consueto: il significato si va tessendo d'immagini del sogno, pitture che parlano, musiche, ritmi associati, frammenti di sensazioni piacevoli, riferimenti intellettuali, collegamenti con eventi di ogni giorno; un "dramma" socio-economico ed umano; un "miscuglio armonioso" (M.Balint) di processi primari e secondari, oggetto di riflessione in questo spazio intermedio che è appunto la Matrice

Dialogo di riflessione sui sogni

Al termine di una matrice si dedica un tempo prestabilito al Dialogo di riflessione sui sogni, in cui i partecipanti possono iniziare a verbalizzare l'esperienza di immersione nel processo onirico della matrice. E' come quando ci si sveglia dai sogni notturni. Il compito primario del dialogo è rendersi disponibili a pensare. Ogni matrice è seguita e accompagnata da un dialogo sistemico con il passaggio da una modalità associativa a una modalità che diviene esplicitamente narrativa, e utilizzando la quale il singolo sognatore può restituire al gruppo i suoi pensieri coscienti.

Questa metodologia permette di lavorare in modo spontaneo e creativo, e ciò facilita la formazione di una rete di significati nuovi e sempre più complessi, partendo proprio dalla dimensione culturale e sociale del "sistema" stesso e proprio attraverso la dimensione onirica che è facilmente fruibile e condivisibile da tutti. Si produce, perciò, un nuovo linguaggio comune che facilita una maggiore accessibilità ed una più estesa e profonda conoscenza del contesto lavorativo, formativo e relazionale nel quale si è immersi.

Dai temi affioranti dal racconto dei sogni e dalle amplificazioni che li hanno integrati si possono formulare ipotesi di lavoro sullo stato di essere e di divenire (emergenza) del sistema

Applicazioni del Social Dreaming

Il Social Dreaming è particolarmente indicato quando occorre mobilitare il pensiero creativo di una organizzazione e sostenerlo, quando una cultura esistente deve cambiare e i suoi futuri possibili devono essere ancora immaginati e affrontati, quando un'organizzazione ha raggiunto i limiti della propria comprensione rispetto alla realtà in cui si vive e si riconosce il bisogno di formulare inedite ipotesi di lavoro su cui muoversi.

Questo è particolarmente rilevante per ciò che riguarda contesti aziendali, dove periodicamente si è costretti a verificare i limiti della pianificazione e della comprensione del mercato. I tempi del cambiamento possono richiedere risposte più veloci di quanto un'azienda riesca a dare. In questi momenti è necessario poter accedere a quanto l'inconscio/infinito del sistema ha già registrato e alla sua creatività potenziale, per elaborare nuove strategie che rispondano più tempestivamente alle richieste del mercato.

In Italia programmi di SD sono stati applicati all'interno di consulenze aziendali e di percorsi formativi: nelle istituzioni di pubblica amministrazione, negli ospedali, nelle università, in seminari interculturali, e in ambito di ricerca, in imprese profit e in associazioni no-profit, in molte organizzazioni che si occupano di immigrati e rifugiati etc

Sono facilitati da interventi di SD tutti i processi di integrazione (organizzativa, sociale, culturale, di genere, di team), gli start up di progetti di lunga durata, le attività ad alto "impegno creativo" (vedendo nel Social Dreaming una sorta di laboratorio on going), i processi di outplacement (per agire sulla capacità di progettare il futuro abitando ed elaborando i distacchi), nel processo di riconoscimento del disagio e di riappropriazione del benessere nel sociale e nelle organizzazioni.

Il Social Dreaming è molto accurato per un'analisi di clima; rivela con molta chiarezza quali sono i pensieri e le preoccupazioni del sistema di appartenenza del collettivo che partecipa alla matrice.

- Favorisce un'interazione fluida e non gerarchica tra i partecipanti: si sviluppano connessioni e conversazioni "significative"
- Favorisce una cultura di non dipendenza, all'interno della quale si sviluppa sia la capacità di esercitare la propria autorità di ruolo sia di lavorare in un collettivo di persone.
- Favorisce la capacità di tollerare il non sapere, per poter realmente accedere a pensieri nuovi
- Promuove il pensiero laterale e divergente
- Sviluppa versatilità, flessibilità e apertura
- Stimola l'apprendimento
- Mette in questione i consueti punti di vista
- Offre spazio e strumenti per una riflessione approfondita
- Favorisce lo sviluppo del pensiero sistemico e complesso.
- Utilizzato con continuità porta al cambiamento, che a volte, per sua natura arriva in modo
- "inaspettato e sorprendente"

Il Social Dreaming offre, perciò, uno strumento ed una esperienza per penetrare la complessità multidimensionale dei sistemi, liberando il potenziale creativo dei detentori di ruolo all'interno dell'organizzazione. Il modo in cui lo fa è offrire ai detentori di ruolo l'opportunità di "uscire fuori" temporaneamente dall'organizzazione del sistema nella propria mente, per affrontare gli interrogativi, gli enigmi, i grovigli o l'impasse dell'organizzazione da una diversa prospettiva.

Lavorando con e attraverso la dimensione inconscia e, soprattutto, attraverso il sogno condiviso, si svela una natura ben più complessa che è, non a caso, la manifestazione più realistica del pensiero dell'organizzazione osservata

2.4 Struttura del corso

Durata espressa in anni: 3

Durata espressa in ore: 677

2.5 Organizzazione didattica

2.5.1 Criteri di ammissione

- a) Diploma di laurea triennale *oppure*
- b) Diploma di scuola media superiore quinquennale e dimostrazione di avere svolto attività lavorativa per almeno 60 (sessanta) mesi effettivi, anche non continuativi, nei seguenti ambiti: educativo, giuridico, organizzativo, sanitario, scolastico, sociale.
- c) Inserire eventuali altri criteri proposti dalla scuola e proseguire eventualmente la lista.

2.5.2 Modalità di ammissione

- a) Massimo allievi iscrivibili: inserire il numero degli allievi. Da 10 a 20 persone. In questo triennio ne abbiamo 16.
- b) Per essere ammessi al corso è necessario sostenere almeno 1 colloquio col direttore della Scuola e fornire il suo CV dopo aver analizzato la proposta formativa.

2.5.3 Esami

Al termine di ogni anno, avendo garantito la presenza per almeno l'80% delle attività di formazione, è previsto un attestato di riconoscimento per anno (Consulente al ruolo-livello base; consulente al ruolo-livello avanzato; consulente a livello esperto) Per il primo è previsto un elaborato di sintesi che viene discusso in gruppo ed analizzato dal gruppo di progettazione (vedi didattica) in condivisione con il rispecchiatore; per il secondo anno è prevista una condivisione della valutazione degli apprendimenti basata su un elaborato tra Gruppo di progettazione, coordinatrici dei tirocini e rispecchiatore (il feed back viene ritornato al rispecchiatore col fine di dividerlo col partecipante come occasione di auto-apprendimento). Il terzo anno termina con la redazione di una tesi secondo gli standards della Scuola. In questo caso viene costituita una commissione costituita dal Presidente di Ariete e qualche docente della Scuola e 1 tutor tirocini . La redazione della tesi prevede la possibilità di assistenza da parte di uno dei docenti scelto dal partecipante in funzione del tema scelto o dal rispecchiatore. Dopo la discussione viene dato un feed back ed eventuali raccomandazioni per futuri passi e consegnato l'attestato e tutti i materiali per poter accedere all'esame di Assocounseling. Nella sostanza questa procedura è sempre stata attivata da quando è nato il Master triennale di Ariete.

2.5.4 Assenze

Per ogni giornata vengono raccolte le firme delle presenze. Sono ammesse il 20% delle assenze. E comunque viene fornito il materiale didattico e il/la docente rimane a disposizione per eventuali necessità d'approfondimento. Non sono mai stati previsti recuperi

2.5.5 Materiale didattico

Dopo ogni giornata d'aula viene reso disponibile le slides e il materiale didattico quali bibliografia e letture specifiche. La Scuola mantiene l'archivio di tutto questo materiale ritenuto personale.

2.6 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) **Diploma supplement** (DS, per info vedi: https://it.wikipedia.org/wiki/Diploma_Supplement): 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)
- d) **Relazione** iscrizione in ingresso del discente solo per i casi previsti da dall'art. 9, comma b), punto 4) del Regolamento R01.

3. Programma del corso

3.1 Formazione teorico-pratica

3.1.1 Insegnamenti obbligatori

INSEGNAMENTO	ORE	DOCENTE
Storia del counseling	8	
Fondamenti del counseling	28	Bortoloso, Donzelli, Forti, Toffolo
Comunicazione, scelte e cambiamento	28	Redaelli Umidon Ortiz Pasinetti, Giachery, Blaesi
Psicologie	28	Bortoloso, donzelli, pasinetti, Tomè, Deiana, Rosoni; Weber-Barbieri
Altre scienze umane	28	Tomè, Donzelli, Forti, Rigoni, Corona, Varchetta
Le professioni della relazione di aiuto: confini ed elementi di psicopatologia	16	Ceresa, Donzelli, Rosoni, Koch
Etica e deontologia	16	Rigoni
Promozione della professione	8	Orlando Corona
Subtotale insegnamenti minimi obbligatori	160	

3.1.2 Insegnamenti complementari (specifici della scuola)

INSEGNAMENTO	ORE	DOCENTE
PSOA primo anno	56	4 Pasinetti Franceschina, 4 Tomè Deiana, 8 Beverina Pollina, 8 Tacchio Puzzini ,4Baldo, 8 Gruppo progettazione, 20 Rigoni gtm
PSOA secondo anno	60	4Forti Toffolo,4 Bortoloso Donzelli , 8Tomè Pindaro, 16 Tacchio Puzzini 8Patruno Donzelli , 20Rigoni gtm
PSOA terzo anno	104	8Patruno Congedi , 4Rigoni Fracasso 48:Forti Toffolo Liuzzi Umidon Pollina Tomè Romagnoli Bruttini Tacchio, Rigoni gtm 20 16 Opus Conference, 16 Tesi
Subtotale insegnamenti complementari	220	\

3.1.3 Totale formazione teorica nei tre anni

Monte ore totale della formazione teorico-pratica	380	\
---	-----	---

3.2 Formazione esperienziale

3.2.1 Percorso personale (scegliere una sola opzione)

TIPOLOGIA	ORE	TRAINER
Formazione personale mista	75	Gruppo operativo Magatti Corona 40 Usò sociale sogno Tacchio Nascimbene Allari 10 Rispecchaitori: vedi elenco nei cv
Subtotale percorso personale	75	\

3.2.2 Supervisione didattica

TIPOLOGIA	ORE	SUPERVISORE
Supervisione didattica	72	Beverina Malus Umidon Patruno
Subtotale supervisione didattica	72	\

3.2.3 Tirocinio

TIPOLOGIA	ORE	ENTE/I CONVENZIONATO/I	SUPERVISORE/I
Affiancamento Counselor, osservazione gruppi counseling	Da definire	Associazione Metandro	Annamaria Rigoni
Sportello ascolto per Coordinatori attività	Da definire	Fondazione Progetto Arca Onlus	Daniela Patruno
Affiancamento Counselor, progettazione attività di Counseling	Da definire	Celim Milano Onlus	Annamaria Rigoni
Sportello ascolto per Coordinatori attività	Da definire	Genera Cooperativa Sociale Onlus	Annamaria Rigoni
Sportello ascolto per capi intermedi	Da definire	K5 Racing Team	Daniela Patruno
Eventuale attività di progettazione e/o ricerca (max 50 ore)			Tutor : Paola Donzelli
Subtotale tirocinio	150	\	\

3.2.4 Totale formazione esperienziale nei tre anni

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

3.3 Totale formazione nei tre anni

Somma di tutte le attività	677	\
----------------------------	-----	---

4. Bibliografia del corso

Storia del counseling

Gianluca Biggio 2007 Il counseling organizzativo- origini specificità, sviluppi applicativi Milano Raffaello Cortina 2007.

* Fondamenti del counseling della relazione d'aiuto nelle organizzazioni

Biggio, G. (2007) Il Counselling Organizzativo. Milano Raffaello Cortina Editore,

Forti D., Patruno D. (a cura) 2007 La consulenza al ruolo, la via psicosocioanalitica al counseling Milano Guerini

Rezzonico, G., Meier, C. (2016), Il Counselling Cognitivo-relazionale (a cura di), Milano Franco Angeli,

Rogers C. R. (1951) La terapia centra-sul-cliente. Tr. It. Firenze Giunti 2013

Petronilli A., (2017) La sfida epistemologica del benessere. Il counseling come prospettiva generativa per le scienze umane del nostro tempo (pp 42-50) in Oltre Antigone e Creonte VII Convegno nazionale - Milano, 18/20 marzo 2016, Rivista Italiana di Counseling,(4) numero speciale

Comunicazione, scelte e cambiamento

Kets de Vries 2010 Figure di Leader Milano Raffaello Cortina

P. Ekman 2008 Te lo leggo in faccia Torino Edizioni Amrita

P. Ekman 2011 I volti della menzogna Firenze Giunti Editore

G. Giachery 2019 In forma di dialogo Milano Guerini Next Libri di Ariele

D. Goleman 1998 Lavorare con l'intelligenza emotiva Milano Rizzoli

M. Sclavi 2003 Arte di ascoltare e mondi possibili Milano Bruno Mondadori

Psicologie generale

B. Michel e E. Enriquez A.Levy (a cura) Dizionario di psicopsicologia Milano Cortina

* Psicologia Dinamica

W. Bion 2000 Esperienze nei gruppi Roma Armando ed

V. Linguardi F. Madeddu 2002 I meccanismi di difesa Milano Cortina ed

* Psicologia dei gruppi

M.Mazotto 1998 I fondamenti della concezione operativa di gruppo Bologna Clueb

P. Magatti e P. Pollina 2013 Gruppo di lavoro, gruppo operativo Milano Guerini Associati-Libri di Ariele

Altre scienze umane

L. Pogliana 2012 Le donne, il management, la differenza. Un altro modo di governare le aziende Milano Guerini associati

M.Tomè (a cura) 2017 con S. Deiana, L. Redaelli e D. Patruno People Mangement Milano Wolters Kluwer

G. Varchetta 2017 Non posso non farmi vivo. Piccole cronache smarrite di un formatore, Milano Guerini Next

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

- K. De Vries 1992 L'organizzazione nevrotica Milano Raffaello Cortina
D. A. Schon 1993 Il professionista riflessivo Bari Dedalo
A. Vitullo 2006 Leadership riflessive Milano Apogeo
C. Koch 2017 Il counseling: un modo di abitare il mondo Milano Guerini Next

Etica e deontologia

- G. Biggio 2007 Il profilo etico del counseling in Il counseling organizzativo Milano Cortina
G. Biggio 2005 Counseling: metodi ed applicazioni Roma Gangemi

Promozione della professione

- I. Corradini, E. Nardelli 2015 La reputazione aziendale Milano F. Angeli
G. Origi 2016 La reputazione Milano Università Bocconi
R. Orlando 2009 Il giardino dei sentieri che si biforcano Milano Egea

La Psicosocioanalisi

Primo anno

- L. Pagliarani 2014 Saggi scelti (a cura di D. Forti e F. Natili) Milano Guerini e associati. Libro ripreso nei suoi saggi contenuti anche negli altri anni
L. Pagliarani 1985 Il coraggio di Venere Milano Cortina
A. Basili e altri 1990 Glossario di psicoterapia progettuale Milano Guerini
D. Forti e D. Patruno (a cura) 2007 La consulenza al ruolo Milano Guerini editore Libri d'ariele
D. Forti, G. Varchetta 2001 L'approccio PSOA allo sviluppo delle organizzazioni Milano F. Angeli
E. Jaques 1990 Lavoro, creatività e giustizia sociale Torino Boringhieri
H. Segal 1964 Introduzione all'opera di M. Klein Firenze Giunti
E. Shein 2017 Cultura d'impresa e leadership Milano Cortina ed
P. Watzlawick 1997 Il linguaggio del cambiamento Milano Feltrinelli

Secondo anno

- L. Pagliarani (a cura di C. Weber e U. Morelli) 2012 Violenza e Bellezza Milano Guerini e associati
A. Damasio 2018 Lo strano ordine delle cose Milano Adelphi
U. Morelli 2014 Il conflitto generativo Roma Città nuova
F. Natili M. Tomè 2010 Il progetto della bellezza Milano Guerini e associati
Educazione sentimentale numero monografico dedicato alla consulenza al ruolo Milano Guerini
Si aggiungono altri libri già indicati nell'anno precedente

Terzo anno

- S. Galli m. Tome 2010 Il manager sociale Manuale Milano F. Angeli
- D. Forti F. Natili G. Varchetta 2018 Il soggetto incompiuto Milano Guerini next Libri d'Ariele
- A.Rossi C De Biasio 2017 Selezione del personale e valutazione del potenziale Milano F. Angeli
- E. H Shein 1987 Lezioni di consulenza Milano Cortina
- E. H Shein 2001 La consulenza di processo Milano Cortina
- E. H Shein 2009 Le forme dell'aiuto Milano Cortina
- E. H Shein 2014 L'arte di fare domande Milano Guerini next

Educazione sentimentale numero monografico 2020 dedicato allo Sviluppo organizzativo

5. Programmi sintetici

5.1 Storia del counseling 8 ore

La storia del counseling è stata introdotta in modo organico nel secondo anno con un pacchetto di materiali FAD. Il percorso propone alcune piste iniziali con riferimento specifico a da Rollo May e Carl Rogers, segue l'evoluzione del counseling negli USA sino alla costituzione dell'ACA nel 1952 , che oggi prevede due figure professionali:

-counseling Psychologist

-Professional Counselor che possiede una licenza statale di professional counsellor: Possiede una licenza statale di counselor e un titolo di master in counselling

Segue poi le evoluzioni in UK con la costituzione della BACP nel 2000

“ Counselling and psychotherapy are umbrella terms that cover a range of talking therapies. They are delivered by trained practitioners who work with people over a short or long term to help them bring about effective change and/or enhance their wellbeing” (BACP, 2017, C3...)”

Altri riferimenti accennati riguardano il counselling in Europa: Svizzera, Austria, Francia..e nel mondo

A completamento e come approfondimento si è poi assegnato lo studio del libro del professore Gianluca Biggio che riguarda il counseling organizzativo, sia le origini, che le applicazioni nelle organizzazioni e come strumento di lavoro.

La parte finale del libro propone le questioni aperte ancora oggi molto valide con riguardo alla evoluzione delle organizzazioni oggi e le identità professionali degli uomini e delle donne che operano nelle organizzazioni. (tema introdotto da Varchetta nel primo anno e successivamente toccato nel secondo e soprattutto nel terzo anno).

E' da sottolineare che la storia del counseling intreccia l'evoluzione del coaching così molto presente nelle organizzazioni. La differenza tra counseling e coaching è indicata nel libro di Biggio e approfondita in apposita lezione al termine del primo anno.

Referente di questi contenuti Daniela Patruno, che si è resa disponibile a supportare i partecipanti nelle loro richieste di approfondimento o domande specifiche. I libri indicati di seguito sono nella biblioteca di Ariele

Bibliografia

Testo obbligatorio. Gianluca Biggio il counseling organizzativo- origini specificità, sviluppi applicativi della relazione d'aiuto nelle organizzazioni Raffaello Cortina 2007

Consigliati

“Coaching pratiche di ascolto e di cure” a cura di E.Cassani ed.Guerini

“Educazione sentimentale: la consulenza al ruolo” ed. Guerini

“la consulenza di processo” Edgar Shein Raffaello Cortina 2001

5.2 Fondamenti del counseling 28 ore

I fondamenti del counseling sono stati trattati in diversi passaggi di aula.

Il primo incontro di 8 ore è stato realizzato all'inizio del primo anno, nella prima lezione.

Prevedeva l'inquadramento della consulenza al ruolo come via psicosocioanalitica del counseling, riportandolo al territorio delle pratiche di sostegno allo sviluppo della persona nell'organizzazione a cura di Dario Forti presidente

di Ariele, psicosocioanalista e psicologo. Seguito dalla presentazione del programma del percorso formativo dell'anno collegato alla didattica determinata. Da parte di Anna Maria Rigoni

Successivamente, nella stessa giornata, a cura Rosanna Orlando, ex partecipante al master di Ariele e counselor ha presentato uno dei valori aggiunti che può offrire il counseling: riflettere su come il cliente analizza la sua situazione di lavoro ed aiutarlo a confrontarsi con alcune stereotipi ed attivare nuovi sguardi, sapendo uscire da vecchie cornici.

La giornata è terminata con Daniela Patruno riassumendo alcune parole chiave, come verrà fatto alla conclusione di ogni incontro ed introducendo il diario di bordo come strumento di annotazioni sugli apprendimenti individuali.

La giornata è stata corale proprio per permettere la presentazione di alcuni docenti-progettisti che seguiranno per tutto l'anno l'andamento dell'apprendimento.

4 ore sono state dedicate al termine dell'ultima giornata del primo anno focalizzata sulle differenze tra coaching, counseling e psicoterapia. E' importante sottolineare come secondo la PSOA l'approccio al cliente avviene tramite il riferimento teorico della finestra, che distingue il contratto psicoterapeutico da quello della consulenza al ruolo individuale e grupale, sottolineando come l'etica del consulente al ruolo lo vincoli a questo approccio e lo responsabilizzi a consigliare il cliente nell'indirizzarsi diversamente in caso di esigenze diverse rispetto a quelle previste per il counseling. A cura di Paola Donzelli.

Ulteriormente ai partecipanti sono state fornite delle slides per potere fare degli approfondimenti e svolgere un proprio studio personale, riferito appunto ai fondamenti del counseling. (FAD) 8ore

Il secondo anno ha previsto nella giornata gestita da Barbara Toffolo e Dario Forti 4 ore al contratto di counseling con particolare riguardo al tema della domanda. Altre 4 ore sono state dedicate dagli stessi docenti ad approfondimenti della PSOA con riguardo alla triangolazione cliente-committente e consulente e la complessità che comporta nella realizzazione del contratto ed a livello relazionale.

Nell'incontro successivo dedicato ad ascoltarsi ed ascoltare 4 ore da parte di Maddalena Bortoloso e Paola Donzelli hanno fatto riferimento al tema dell'ascolto come elemento fondamentale del counseling. Altre 4 ore da parte delle stesse docenti sono attribuite alla PSOA, con particolare riguardo alle applicazioni nel mondo organizzativo.

E' infine importante sottolineare che molti aspetti che riguardano i fondamenti del counseling sono stati distribuite nelle numerose lezioni dedicate alla PSOA con riguardo alla consulenza al ruolo.

Bibliografia

Biggio, G. (2007) Il Counselling Organizzativo. Raffaello Cortina Editore, Milano

Forti D., Patruno D. (a cura) La consulenza al ruolo, la via psicosocioanalitica al counseling Guerini Milano

Rezzonico, G., Meier, C. (2016), Il Counselling Cognitivo-relazionale (a cura di), Franco Angeli, Milano

Rogers C. R. (1951) La terapia centra-sul-cliente. Tr. It. Giunti 2013

Petronilli A., (2017) La sfida epistemologica del benessere. Il counseling come prospettiva generativa per le scienze umane del nostro tempo (pp 42-50) in Oltre Antigone e Creonte VII Convegno nazionale - Milano, 18/20 marzo 2016, Rivista Italiana di Counseling,(4) numero speciale

Caporale A., (2017) Introduzione alla carta del counseling: l'intelligenza dell'azione e la condivisione del sapere, la vera sfida per il futuro del counseling in Italia (pp 190-197) in Oltre Antigone e Creonte VII Convegno nazionale - Milano, 18/20 marzo 2016, Rivista Italiana di Counseling,(4) numero speciale

Cosso A., Stefanoni E., (2017), Il senso di una professione: le parole per dirlo (pp 198-209), in Oltre Antigone e Creonte VII Convegno nazionale - Milano, 18/20 marzo 2016, Rivista Italiana di Counseling,(4) numero speciale

Cosso A., Caporale A. (201) La carta di Assago: lo stato dell'arte, (pp 120-125, in Il counseling in scena I counselor protagonisti del prendersi cura, Rivista Italiana di Counselling, Volume 4 Numero speciale

Consigliata

Corey G. (2016), Theory & Practice Of Group Counseling. Cengage Learning. Boston

May, R. (1939), L'arte del counselling. Tr. It. Astrolabio, Roma 1991

Altra bibliografia consigliata è indicata nelle lezioni FAD

5.3 Comunicazione, scelte e cambiamento 28 ore

Si lavora sul tema della comunicazione nel primo e secondo anno attraverso l'approfondimento di strumenti teorici e operativi, gli spazi dedicati alla riflessione in gruppo e "l'andare a bottega, ovvero attraverso le esercitazioni applicative e i laboratori creativi ed espressivi, in cui si sperimentano metodologie e strumenti di consulenza al ruolo individuale e grupppale .

In questi seminari/workshop si acquisiscono strumenti teorici e applicativi per leggere e gestire le relazioni complesse io – gli altri e il gruppo, attraverso un excursus relativo ai principali studiosi che hanno teorizzato il rapporto individuo – gruppo fino al pensiero della Psicosocioanalisi e ai suoi fondamentali strumenti, come l'osservazione della comunicazione non verbale, l'ascolto di sé e dell'altro, l'intervista psicosocioanalitica e l'uso delle domande, al fine di sviluppare la consapevolezza dell'unicità e contemporaneamente della pluralità del soggetto e la consapevolezza del proprio stile comunicativo. Vengono usati diversi linguaggi: il corpo, l'ascolto attivo, l'uso della fotografia, il linguaggio figurativo, l'uso dell'arte visiva. (questi seminari sono siglati PSOA)

Un approfondimento sul tema della comunicazione-cambiamento 8 ore è stato realizzato da Loretta Readelli e Paolo Umidon nella giornata del primo anno dedicata alla leadership e cambiamento. Hanno presentato un percorso riguardante le evoluzioni della leadership nelle organizzazioni e l'importanza dello stile comunicazionale e relazionale nel favorire evoluzioni e trasformazioni. Sono seguite delle riflessioni sulle responsabilità e le competenze oggi richieste ai leader, per poi sfogliare i significati della leadership "integrativa" e "generativa" quale modalità di crescita e supporto dell'altro. Filmati (blob) scelti per rappresentare le nuove leadership hanno stimolato il gruppo a confrontarsi ed a fare qualche riferimento a se stessi.

Bibliografia

Kets de Vries Figure di leader Cortina 200°

Consigliati

G.P. Quaglino leadership e cambiamento Franco Angeli 2007

P. Bruttini (a cura)Capi di buona speranza Guerini e associati 2007

Recalcati M. Il complesso di Telemaco Feltrinelli 2013

Nel secondo anno 8 ore sono state dedicate al Facial reading a cura della dottoressa Monica Ortiz- psicologa del lavoro e accreditata per l'applicazione del facial reading

Una parte è stata dedicata ai riferimenti teorici del facial reading, seguita da una ricchezza di esercizi.

La seconda parte della giornata ha previsto un role playing di applicazione delle competenze condivise in una seduta di counseling.

Riferimenti del facial reading.

Nel 1978 Ekman e Friesen introducono il Facial Action Coding System (FACS), che risulta il sistema più comprensivo, completo e versatile per la codifica delle espressioni facciali, integrato e perfezionato da Ekman, Friesen e Hager nel EMFACS dove EM sta per Emotional (2002).

Il FACS è un sistema di analisi che scompone i movimenti del viso nelle più piccole unità d'azione (action unit - AU) e attribuisce a ciascuna di esse un significato in termini di emozioni provate da una persona. Tale legame è il risultato di varie ricerche scientifiche statisticamente validate con corrispondenza biunivoca. Oltre alle espressioni delle emozioni primarie, altri autori hanno sviluppato una codifica per quelle secondarie e per i movimenti regolatori.

Ma cosa effettivamente può cogliere un'analista FACS?

Le emozioni di base quali sorpresa, felicità, paura, disgusto, disprezzo e tristezza sono espresse da cambiamenti dei muscoli della fronte, delle sopracciglia, delle palpebre, delle guance, del naso, delle labbra e del mento, che rappresentano le AU e sono registrabili e interpretabili anche in base a 5 livelli d'intensità.

Felicità	Sorpresa	Paura	Disgusto	Disprezzo	Tristezza
----------	----------	-------	----------	-----------	-----------

L'analista, osservando la videoregistrazione di un colloquio al rallentatore e/o fermando le immagini, riesce a determinare quale unità di azione o combinazione di unità di azione sono coinvolte nei cambiamenti facciali. Quest'analisi consente di determinare le unità di azione che sono coinvolte in una determinata espressione, la durata e l'intensità di ogni azione muscolare nonché le asimmetrie bilaterale. Questo ci permette d'interpretare la risposta emotiva del soggetto a specifici stimoli (per esempio una domanda in un colloquio di selezione o un'offerta durante un negoziazione) spesso ancor prima della risposta cognitiva o verbale, con enormi vantaggi rispetto ai metodi tradizionali.

Bibliografia

I volti della menzogna Ekman 1995 o in alternativa Te lo leggo in faccia Ekman 2008

Suggeriti

I linguaggi del corpo Samy Molcho 2007

Prova a mentirmi Imparare il linguaggio del corpo per capire gli altri Meridda Pandiscia 2011

Successivamente dopo l'estate sono stati fatti altri approfondimenti da Giancarlo Pasinetti (psicosocioanalista ed ex direttore del master di Ariele) e Tomas Pasinetti (psicologo del lavoro) costruendo una giornata di 8 ore dedicata alla comunicazione ed all'osservazione tramite l'utilizzo delle macchine fotografiche. La giornata è stata introdotta da alcuni riferimenti teorici riguardanti la comunicazione ed alcuni approfondimenti collegati alle neuro scienze e quindi ai neuroni specchio (col fine anche di stimolare i partecipanti ad incominciare ad interessarsi a questa teoria che ha molte ricadute anche nei libri che parlano di stile manageriale oggi). Successivamente l'utilizzo delle

macchine fotografiche ha permesso di fare alcune riprese sulle quali si è poi sviluppato il lavoro in sottogruppi e gruppo intero dove è stata coniugata l'immagine fotografata, con le emozioni, la comunicazione, l'osservazione oltre all'attenzione all'autoimmagine. L'occasione di lavorare in un setting di apprendimento e di confronto ha permesso ai partecipanti di riflettere quanti elementi indica l'immagine fotografata, quando fossero in posizione di counselor ed altrettanto cosa significasse riflettere sull'auto-immagine che proiettiamo nel nostro stare in relazione.

Bibliografia suggerita

Boella l'empatia e neuroni specchio.doc

Vittorio Gallese e Michele Guerra - Lo Schermo Empatico. Cinema e neuroscienze

4 ore saranno realizzate nel terzo anno e dedicate al tema del colloquio grazie all'incontro con G. Giachery che ha recentemente scritto un libro su tale tema.

Un ulteriore incontro di 4 ore con Marco Blaesi accompagnato da Daniela Patruno permetterà di approfondire i concetti di Efficacia relazionale: come la gestione della comunicazione e l'attenzione relazionale può incidere sia su come guardiamo il mondo sia come possiamo confrontarci e collaborare con gli altri. L'occasione permetterà di condividere con i partecipanti l'esperienza internazionale realizzata da Marco Blaesi ed il suo team nell'utilizzo di un questionario IE5, oggi esistente in 6 lingue ed accompagnato da un kit di miglioramento personale oltre a stimolare la possibilità da parte del cliente di poter utilizzare in seguito un counselor nel suo percorso di auto-miglioramento.

Bibliografia

In forma di dialogo. Il colloquio di consulenza psicosocioanalitica. G. Giachery Guerini Next 2019

Suggeriti

D. Goleman Lavorare con l'intelligenza emotiva - Bur

www.ie5.ch (relativamente all'intervento di Marco Blaesi)

"Arte di ascoltare e mondi possibili" di M. Sclavi ed. Le vespe

5.4 Psicologie 28 ore

realizzate 32 ore

Psicologia generale e le competenze che riguardano al professionalità del counselor.

La psicologia generale è introdotta da M.Bortoloso e P. Donzelli per 8 ore nel primo anno con l'obiettivo di inquadrare introdurre "Individuo: unico e plurimo". Questo significa sviluppare la consapevolezza delle unicità e contemporaneamente delle pluralità del soggetto. Quindi acquisire strumenti teorici ed applicativi per leggere e gestire le complesse relazioni io – gli altri e il gruppo attraverso un excursus relativo ai principali studiosi che hanno teorizzato il rapporto individuo-gruppo fino al pensiero della psicosocioanalisi (Freud - Jaques – Bion - Bleger - Pagliarani- Napolitani). Fornire strumenti per saper leggere e gestire le proprie emozioni (auto-ascolto) in modo da utilizzarle per attivare un ascolto attivo (ascolto di sé e ascolto dell'altro) evitando risposte che siano difensive o collusive e quindi disfunzionali rispetto all'instaurarsi di una comunicazione sia adulta, che raggiunga l'obiettivo, che possa essere soddisfacente per entrambi i soggetti coinvolti nella relazione.

Segue la giornata che riguarda il ruolo organizzativo come “crocevie di attese” per poi approfondire le emozioni della persona “al lavoro” gestito da Giancarlo Pasinetti (seminario siglato PSOA). Nella seconda parte della stessa giornata è stato introdotto a cura di Alida Franceschina, counselor e membro del gruppo di progettazione del primo anno, l’uso di un linguaggio creativo quale il collage che ha permesso ai partecipanti di riflettere sul carico emozionale condiviso nel parlare di ruolo. (4 ore psicologia)

Nella giornata del mese successivo, ancora del primo anno, dedicata all’organizzazione come teatro e comunità, si è condiviso lo sguardo della contemporaneità alle organizzazioni per poi sensibilizzare i partecipanti alla lettura del fenomeno organizzativo ed i suoi abitanti (PSOA). 4 ore sono stati dedicati ad un avvicinamento ai meccanismi difensivi che vengono giocati nelle organizzazioni. Docenti Mauro Tomè (past president, psicologo e counselor supervisor) e Simona Deiana (ex master di Ariele)

A questa giornata nel secondo anno sono seguite 8 ore curate da Simona Deiana e Stefania Rosoni sui meccanismi difensivi nel processo di counseling. Partendo dai riferimenti teorici che riguardano i meccanismi di difesa, si è poi passati alla illustrazione di molti di essi che appaiono nel processo di counseling. Una didattica particolarmente attiva ha permesso di condividerli ed approfondirli, arricchendo le conoscenze dei partecipanti.

I riferimenti teorici relativi ai meccanismi di difesa sono stati in parte avvicinati durante i Laboratori degli autocasi nel secondo anno e ripresi nel terzo anno così da permettere una lettura più approfondita con riferimento ai casi (supervisione)

Bibliografia

Psicologia Generale

“Dizionario di psicosociologia” a cura di Barus-Michel, E. Enriquez. A Levy ed. Raffaello Cortina

Psicologia Dinamica

“Esperienze dei gruppi” di W. Bion ed. Armando

I meccanismi di difesa” di V.Lingiardi, F.Madeddu (2002) ed.Cortina Editore

consigliati

“Consulenza al ruolo” a cura di Forti- Patruno ed. Guerini

“ Un raggio di intensa oscurità. L'eredità di Wilfred Bion” di J.Grotstein, ed. Cortina

Psicologia dei Gruppi

“I fondamenti della concezione operativa di gruppo” a cura di Marzotto ed. Clueb

Gruppo di lavoro, gruppo operativo- guida al coordinamento dei gruppi a cura P.Pollina e P. Magatti ed Guerini associati

consigliati

“Il processo gruppale” di E Pichon –Riviere ed. Libreria Lauretana

“Dizionario dell’opera di W. Bion” di R.E.Lopez Corvo ed. Borla

Psicologia dello sviluppo Il riferimento teorico è il Bion del nascita del pensiero ed del tema della “mancanza” così presente nella psicosocioanalisi quale paradigma che permette di aprirsi a nuovi apprendimenti. Questi temi vengono trattati nelle giornate dedicate alla progettualità (nel primo e nel secondo anno da Tacchio e Puzzeni siglati PSOA)

Psicologia Dinamica 5 giornate nei tre anni sono state utilizzate per avvicinare teoricamente e sperimentare il Gruppo Operativo (sviluppo personale in gruppo). Ha permesso di presentare lo specifico del GO ed allo stesso tempo di indicare la teoria del campo, che ha come riferimento Antonino Ferro, approfondendo alcune radici passate nella Fisica, in Lewin e Bourdieu. Si passa poi ad avvicinare il significato di “campo analitico” per il quale la psicosocioanalisi di Pagliarani già parlava di Ibridazione, Presentismo, Psicoanalisi come arte, Trans-transfert. Attraverso l'avvicinamento a questa teoria i partecipanti sono accompagnati a riflettere su alcuni temi rilevanti ed importanti anche per il counselor: per esempio il presidio del setting, gli elementi di stabilità che consentono di cogliere e lavorare sulle “variazioni”, l'attenzione a cogliere il livello di intensità emotiva del campo, la disponibilità a cogliere il livello di saturazione del contenitore. Un'esercitazione specifica permette di approfondire i temi toccati teoricamente. Le 40 ore fanno parte dello sviluppo personale.

Psicologia dei gruppi Il primo anno è stato dedicato ad apprendere e confrontarsi sulle dinamiche dei gruppi apprendendo dall'esperienza e dall'essere esposti a molte esercitazioni secondo la modalità della “Bottega”. Riferimenti teorici sono affrontati nel Laboratorio degli autocasi dove si parla dei gruppi, prendendo come riferimento teorico il Bion dei gruppi, stimolando i partecipati a confrontarsi con “gli assunti di base” ed alcuni riferimenti relativi al tema del conflitto.

Il tema del conflitto nei gruppi è trattato in lezione specifica nel primo anno da Carla Weber (psicoterapeuta) e Susanna Barbieri (8 ore) . Una parte della giornata riguarda il tema del conflitto secondo alcuni autori (Klein, Bion, Lewin) per poi fare degli approfondimenti sui livelli del conflitto (intrapsichica, interpersonale, istituzionale, culturale e sociale) sino ad arrivare ai vincoli per la buona elaborazione dei conflitti

Bibliografia

Psicologia dinamica e dei gruppi

A cura di P. Magatti e P. Pollina Gruppo di lavoro, gruppo operativo- guida al coordinamento dei gruppi – Libri di Ariele- Guerini e associati

Bion W. R. Esperienze nei gruppi e altri saggi Armando editore 2000

Consigliati

Biggio G. Psicologia dei gruppi Sette città editore- Viterbo 2010

Grinberg L., Sor D., Tabak de Bianchedi E. Introduzione al pensiero di Bion Armando

Morelli U. il conflitto generativo Città nuova, Roma 2014

Sangiorgi S. e Volpi V. (a cura) il gruppo come viaggio CUEC- Cagliari 2009

Quaglino GP, Casagrande S., Castellano S Gruppo di lavoro. Lavoro di gruppo Raffaello Cortina Milano

Yalom I.D. Teoria e pratica della psicoterapia di gruppo Boringhieri Torino

5.5 Altre scienze umane

Nelle altre scienze umane si sono previste 28 ore compresa FAD

La proposta di queste discipline è strettamente connessa alla formazione ed alla preparazione del counselor.

I temi sono trattati talvolta con una lettura verticale della disciplina, altre volte in modo orizzontale.

Sociologia

Per quanto riguarda la sociologia, il counselor nelle organizzazioni deve avere competenze relative alle strutture organizzative ed alle evoluzioni che oggi stanno intervenendo nel mondo del lavoro.

A questo proposito viene dedicata una giornata nel terzo anno ai contenuti specifici dell'organizzazione, accompagnati con slides di supporto per uno studio di approfondimento a casa (FAD) 8 ore di aula

Altrettanto nel primo anno si riflette sulla visione dell'organizzazione all'interno e nelle relazioni con il mondo esterno. In particolare è stato regalato il libro " People management con riguardo al significato di cosa vuol dire prendersi cura delle organizzazioni oggi. Il libro contiene i risultati di tutte le azioni di caring attivate da 50 realtà organizzative (all'interno il Glossario degli strumenti e delle pratiche) arricchite da ulteriori testimonianze oltre ad una contestualizzazione della realtà organizzativa oggi secondo la lente della Psicosocioanalisi (a cura di M. Tomè, S. Deiana, L. Redaelli e D. Patruno).

Libro presentato con una testimonianza serale. 4 ore

Negli anni precedenti si sono posti alcuni stimoli con riferimento al cambiamento in atto, con particolare riguardo alla change readiness (vedi PSOA)

5.6 Filosofia

La consulenza al ruolo secondo la PSOA prevede degli spazi dedicati all'ascolto del cliente ed alle sue narrazioni.

Filosofia e linguaggio (come connettere l'approccio filosofico della PSOA con le competenze del counselor)

Per quanto riguarda l'argomentazione verrà dedicato un approfondimento nella giornata dedicate alle competenze previste per il counselor. Le competenze come indicate nella parte della didattica sono state inserite lungo i tre anni. Questa giornata di chiusura del secondo anno ed a cura di Paola Donzelli e Daniela Patruno prevederà la condivisione delle competenze: raggruppate tra competenze "di base" (di comunicazione e relazionali) e le competenze "complesse" (quelle competenze gestionali, progettuali, creative) applicate dal counselor per comprendere, aiutare, operare come io-ausiliario e quando necessario come co-pensatore.

Una Bottega permetterà ai partecipanti di costruire intorno alla competenza scelta in sottogruppo, altre competenze che compongono la competenza stessa (metodo mapping, proposto nel passato da Jaoui che si occupava di creatività ed all'arricchimento del linguaggio). Globalmente 8 ore

L'output della giornata permetterà di arricchire il vocabolario dei partecipanti e soprattutto permettere una riflessione sulle competenze possedute e le competenze da sviluppare (che saranno inserite e rinforzate nel percorso del terzo anno).

In seguito sono previsti incontri con la tutor Annamaria Rigoni (counselor supervisor) ed Elisa Fracasso (counselor) per condividere e meglio precisare il vocabolario del consulente al ruolo individuale, di gruppo e delle organizzazioni) . 20 ore nella PSOA con la modalità gotomeeting

5.7 Antropologia

Il concetto di cultura organizzativa viene affrontato nelle diverse giornate nelle quali si affronta il tema delle organizzazioni oggi (terzo anno, vedi in PSOA).

Uno spazio particolare di tipo introduttivo sarà dedicato da Dario Forti nella sua introduzione allo sviluppo organizzativo (PSOA), richiamando Shein "le culture di impresa". in seguito durante le giornate dedicate alle

organizzazioni si prevederà un metodo di analisi dei casi che verranno presentati con riferimento alla cultura specifica dell'organizzazione esaminata tramite il racconto di un testimone.

Una giornata nel secondo anno è stata dedicata a "donne e uomini nelle organizzazioni e nella relazione di counseling" a cura di Anna Maria Rigoni e Cristina Corona (entrambe del gruppo di progettazione del percorso triennale). La giornata è stata costruita per stimolare i partecipanti al tema del "diversity" con riguardo alla presenza degli uomini e delle donne nelle organizzazioni oggi. Successivamente sono stati fatti degli approfondimenti su diverse piste che riguardano la relazione di counseling: le emozioni, le attività di io-ausiliario, i limiti pensati o reali testimoniati dalle clienti donne, la potenzialità di crescita nelle specifiche organizzazioni 8 ore

Bibliografia

A cura di Tomè- S. Deiana , D. Patruno, L. Redaelli . People management Wolters Kluwer 2017

Chiara Zamboni (A cura di) – L'inconscio può pensare? Moretti e Vitali Editore

Evelyn Fox Keller – Vita Scienza e Cyberscienza Garzanti Editore

Carl Rogers – La terapia centrata sul cliente – Martinelli Editore

Testi interessanti:

Luisa Pogliana Le donne, il management e la differenza Guerini Editore

Luisa Pogliana Esplorare i confini - Guerini Editore

AAVV – La rivoluzione inattesa. Donne al mercato del lavoro – Pratiche Editrice

Marianella Sclavi – Arte di ascoltare e mondi possibili – Le Vespe editor

5.8 Professioni della relazione d'aiuto: confini e psicopatologie 16 ore

realizzate 18

Il tema è affrontato in due incontri:

- 1) Professioni d'aiuto e relazioni d'aiuto, approcci e campi di applicazione 8 ore

a cura della professoressa Ceresa nel secondo anno con Paola Donzelli

- 2) Organizzazione, leadership e psicopatologie con la dottoressa Rosoni e Simona Deiana nel terzo anno.

Nel secondo anno è stato dedicato un workshop specifico per approfondire il tema delle relazioni d'aiuto, delle sue forme e dei campi di applicazione. I molteplici approcci al counseling hanno la comune finalità di produrre un apprendimento in grado di ipotizzare nuove strategie di intervento per l'autosviluppo, la pianificazione del lavoro, la risoluzione di crisi.

In questo workshop si sono presentate varie discipline volte a comprendere la complessità della relazione con l'altro e con se stessi, attraverso i linguaggi della psicologia, della filosofia, della letteratura e dell'arte per organizzare e comunicare quella parte generativa che fa da ponte tra le molteplici aree della natura umana (desiderio e necessità, sogno e prassi, sensorialità e rigore logico, passato e futuro).

Uno spazio specifico è stata dato al counseling filosofico, grazie al fatto che una delle docenti (professoressa Ceresa, ex insegnante in una scuola di counseling filosofico a Torino). Inoltre è stata coinvolta una counselor a sua volta ex partecipante di una scuola di counseling filosofico a Milano e da molti anni vicepresidente di una

cooperativa che si occupa di servizi alle persone anziane che nella giornata ha illustrato alcuni ruoli coordinati dalla sua cooperativa. Co-docente Paola Donzelli counselor.

L'approfondimento delle differenze nelle relazioni di aiuto tra counseling-coaching-psicoterapia sono stati trattati nella lezione del primo anno (fondamenti) L'approccio al cliente nella relazione di counseling viene trattato in molte occasioni delle lezioni PSOA, oltre alla sottolineatura relativa alla "finestra psicosocio-analitica" inserita nell'orientamento teorico.

Bibliografia

Guggenbul –Craig al di sopra del malato e della malattia Raffaello Cortina (distribuite pagine scannerizzate per irreperibilità del testo e quindi obbligatorio)

D.A. Schon Il professionista riflessivo Dedalo

Vitullo A. Leadership riflessive Apogeo 2006

Altri scritti e frasi sono stati socializzati durante l'incontro

Nel terzo anno si riprenderanno confronti in una serata con la testimonianza della Dottoressa Maria Cristina Koch (presidente di Sistema di Eduzione e autrice di "counseling un modo di abitare il mondo" Guerini Next) nel quale parlerà dei suoi riferimenti al counseling, indicati nel suo libro e con riferimento alla sua esperienza. 2 ore

Counseling. Un modo di abitare il mondo. Presupposti, tecniche, finalità Guerini Next 2017

La giornata dedicata alle professioni del terzo anno riprenderà le relazioni di aiuto nelle organizzazioni, secondo la mappatura fatta da Dario Forti sul libro dedicato alla consulenza al ruolo, con riguardo ai loro territori di riferimento. Gli elementi di psicopatologia verranno affrontati dalla dottoressa Rosoni (ex partecipante al Master di Ariele ed oggi psicoterapeuta) che farà riferimento alla lettura che MFR Kets de Vries dedica alla diagnosi in profondità dei disturbi e le patologie del comportamento organizzativo. Rosoni nel secondo anno ha gestito un percorso di un giorno dedicato ai meccanismi difensivi attivati dai singoli nella relazione di counseling, da parte del cliente e nella relazione di counseling e come dare adeguate restituzioni. 8 ore

Bibliografia

Licciardi V. Maleddu F 2002 I meccanismi di difesa Raffaello Cortina 2002 (già consigliato nel secondo anno)

MFR Kets De Vries L'organizzazione nevrotica

Consigliati:

Cristina Koch Il counseling: un modo di abitare il mondo Feltrinelli

MFR Kets De Vries L'organizzazione nevrotica Raffaello Cortina

5.9 Etica e deontologia 16 ore

compreso FAD (8)

Il percorso fa riferimento al codice deontologico di Assocounseling e quindi alla sua lettura insieme dei contenuti di riferimento, con riguardo al consenso informato, alla riservatezza..

Una parte prevalente viene fornita tramite materiale FAD 6 ore per poter poi fare degli approfondimenti personali e segnalare eventuali difficoltà e necessità di approfondimento ai referenti della Scuola.

Teniamo a sottolineare che il tema dell'etica viene ripresa nei diversi insegnamenti facendo riferimento ad alcuni principi di riferimento della PSOA. Per esempio il primo anno si apre con una definizione del ruolo e dei confini di ruolo. Questa azione didattica è condotta utilizzando i costrutti di analisi dei ruoli, consentendo in questo modo il raggiungimento di un duplice obiettivo: garantire una buona comprensione dei confini di ruolo e, contemporaneamente, stimolare una riflessione su di sé e sul proprio rapporto con il ruolo così come va definendosi se si evolverà come counselor o come detentore delle competenze di counseling, quindi gli allievi prendono consapevolezza del significato del ruolo del consulente o dell'arricchimento della propria professionalità.

Sono state seguite altre lezioni che riguardano temi dell'etica nel processo di counseling:

- la definizione del contratto e consenso al trattamento dei dati.
- la concezione ed il rispetto del setting
- la messa a fuoco della domanda come passaggio fondativo del processo di counseling
- il riconoscimento dei processi collusivi
- l'attenzione dei tempi dell'altro ed alla sua progettualità
- la capacità di saper cogliere il "gancio", astenendosi da valutazioni, ma formulando ipotesi da sottoporre al cliente, mantenendo sempre come indica la PSOA la posizione di io-ausiliario ed eventualmente di co-pensatore
- la capacità di muoversi tra le richieste del committente e del cliente, "senza mai nulla alle spalle di nessuno" come indica Pagliarani

Ecco alcuni temi riguardanti lo stile del consulente e l'attenzione a garantire un approccio etico nel realizzare la propria attività professionale.

Queste riflessioni che saranno raccolte in aula e sulle quali si procederà a fare degli approfondimenti e dei confronti saranno gestiti in una lezione di 8 ore alla fine del terzo anno a cura di Annamaria Rigoni

Bibliografia

- a) "Il profilo etico del counseling" in "Il counseling organizzativo" di G. Biggio ed. Cortina
- a) "Sito Assocounseling" e normativa internazionale
- c) "Counseling: metodi ed applicazioni" di G. Biggio ed. Gangemi

5.3 Promozione della professione 8 ore

L'incontro si compone di due parti complessivamente di 8 ore

Una prima parte riguarda la "BRAND REPUTATION". ISTRUZIONI PER L'USO ricordando come dice Warren Buffet «Ci vogliono vent'anni per costruire una buona reputazione. E cinque minuti per rovinarla. »

La domanda con la quale partirà Rosanna Orlando (counselor , ex partecipante al master di ariete e coach) docente riguarda: come gestire, proteggere e accrescere la nostra reputazione professionale e aziendale, in un mondo liquido dove i social fanno la parte del leone?

Sia per fare delle scelte oculate, orientandoci nella sovrabbondanza dell'offerta, sia per essere noi stessi «scelti» come interlocutori validi, abbiamo sempre più bisogno di garanzie reputazionali: nei due sensi.

Dobbiamo cioè sia riceverle che darle in modo da facilitare l'orientamento – nostro e altrui - in un contesto dove le informazioni si moltiplicano in ogni direzione, rendendo difficile stabilire quali fonti siano attendibili e quali no.

Gli obiettivi del modulo sono:

- fornire ai partecipanti chiavi di lettura di un fattore oggi d'importanza cruciale per le imprese e per i singoli professionisti

offrire strumenti per utilizzare i meccanismi della brand reputation personale in ottica strategica nel rispetto della normativa e dei confini previsti dal codice deontologico di Assocounseling assieme all'utilizzo dei marchi e dei loghi di Assocounseling .

La metodologia sarà basata su di un'alternanza equilibrata di interventi teorici e di momenti esperienziali.

Cristina Corona farà una testimonianza conclusiva circa la sua esperienza di costruzione di reti di professionisti, che sta realizzando per sviluppare la sua presenza sul territorio dove ha il suo studio insieme ad altre colleghe psicoterapeute e counselor.

Bibliografia

Gloria Origi, La reputazione, Università Bocconi Editore, 2016

Isabella Corradini, Enrico Nardelli La reputazione aziendale ed. Franco Angeli, 2015

Rosanna Orlando, Il giardino dei sentieri che si biforcano, in White Space a cura di Brioschi-Uslenghi, Egea, prima edizione 2009

5.3 Insegnamenti PSOA

Primo anno 56 ore

Psicosocioanalisi (i libri inseriti nelle bibliografie con particolare riferimento alla PSOA verranno ripresi nei programmi degli anni successivi)

* G. Pasinetti (quarta lezione) Il ruolo oggi (4 ore)

La giornata condivisa con Alida Franceschina (4 ore successive- Psicologie) ha riguardato la definizione di ruolo secondo la PSOA: partiti da alcune definizioni di ruolo si è passati all'analisi di ruolo, approfondendo l'ambiguità di ruolo che comporta l'assunzione di ruolo nella organizzazione. Per esempio secondo Jacques il ruolo comprende: i contenuti prescrittivi e discrezionali e quindi le ansie e le tensioni che derivano dall'interpretazione del ruolo. Elementi di ulteriore complessità riguardano l'analisi delle attese dei propri interlocutori e la difficoltà di gestire l'articolazione di queste attese che spesso non sono coerenti tra loro.

Sempre per Jacques il ruolo dell'esercizio della discrezionalità comprende C come capacità autonoma, L come lavoro specifico.

Quindi se il lavoro richiede un'autonomia superiore alle capacità del singolo, proverà ansia depressiva (Klein), se invece la capacità di autonomia è superiore a quanto richiesto, il singolo proverà l'ansia persecutoria (Klein) con il senso di sottoutilizzo. L'equilibrio di L con C comporta una situazione dinamica che viene poi affrontata con il livello retributivo, aprendo nuovi problemi

Affrontare la definizione di ruolo nella PSOA significa anche fare i conti con il compito primario: cioè l'obiettivo secondo il quale è definito il ruolo ed oggi articolato in tre voci (secondo la definizione ormai ampiamente riconosciuta ben definita da G. Varchetta) nel 2007. Il compito primario è composto da una porzione riferibile al contenuto della singola posizione, una porzione riguarda la costruzione del tessuto dei meccanismi operativi

istituzionali. Infine una porzione è volta all'ascolto di sé ed alla realizzazione delle proprie potenzialità. Pertanto l'analisi del compito primario è oggetto di approfondimento nella consulenza al ruolo: l'ansia relativa all'autorealizzazione porta il singolo e –o il gruppo a doversi confrontare con la propria progettualità e il timore di non aver spazio di poter evolvere.

La mattinata si è arricchita con un esercizio autodiagnostico relativo al ruolo ricoperto da ciascun partecipante e seguito da un'esercitazione di intervista sul ruolo realizzate in sottogruppo.

Il pomeriggio con Franceschina (psicologie) ha visto l'utilizzo del "collage" come esperienza di esercitazione con linguaggi iconici.

La giornata come sempre previsto dalla didattica è stata conclusa con la raccolta delle parole chiave condivise e la raccolta delle fotografie dei lavori elaborati

Pasinetti e Franceschina membri del gruppo di progettazione primo anno

Bibliografia

- * Lavoro come momento di connessione tra il mondo interno ed il mondo esterno attraverso il principio di realtà di L. Pagliarani (lettura distribuita)
- * Dall'organizzazione nella mente all'organizzazione come soggetto: mappe concettuali per la consulenza psicoanalitica nelle istituzioni (lettura distribuita)
- * Organization in the mind D. Armstrong the Tavistock clinic series (lettura distribuita)
- * Spunti sulla creatività a cura di Franceschina (lettura distribuita)

M. Tome e S. Deiana (quinta lezione) Le organizzazioni oggi (4 ore PSOA) ed I meccanismi difensivi (psicologie 4 Ore)

OBT - aumentare sensibilità e competenze nel leggere comportamenti delle/nelle organizzazioni contemporanee con la lente PSOA

- presentazione, attese.
- lecture: dal teatro e comunità a luoghi dove costruire narrazioni (spunti da ricerca, emergenti, difese, ecc.)
- caso: un intervento di cambiamento > lavoro in sottogruppi e plenaria
- confronto in plenaria
- pausa pranzo
- accenno alle culture Organizzative e difese: attivazione e confronto
- lavoro individuale e a terzetti
- chiusura
- le parole apprese

La prima parte della giornata coordinata da M. Tomè ha previsto come dice Bleger:

"Ogni organizzazione e ogni sguardo sono figli del loro tempo..."

Pertanto è stato presentato un excursus delle organizzazioni, sino ad arrivare alla complessità definita da Kotter nel 2000, per poi arrivare all'analisi organizzativa tramite l'approccio dell'evoluzione del contesto secondo il

modello Cynefin per poi arrivare a confrontarsi con i “gap a fisarmonica” che si rilevano nelle organizzazioni di oggi. I gap sono rilevabili proprio perché nelle organizzazioni di oggi si alternano fasi di grande coinvolgimento emozionale e motivazionale con altre fasi in cui prevale improvvisamente l'alienazione dell'organizzazione. Come rilevato nel libro-ricerca People Management a cura di M. Tomè.

Analizzare i gap significa incominciare ad affrontare i meccanismi difensivi nelle organizzazioni. Nel pomeriggio è stato fatto uno specifico approfondimento sulle culture organizzative con un focus sulle differenze tra le generazioni che abitano le organizzazioni.

Deiana membro gruppo progettazione primo anno

Bibliografia (col puntino consigliati)

D. Boldizzoni M.E. Sala Generazione Y, 2009 Guerini

M.C. Bombelli (a cura) Generazioni in azienda 2013 Guerini

* D. Forti, G. Varchetta L'approccio PSOA allo sviluppo delle organizzazioni 2001

* E. Shein Cultura d'impresa e leadership 2017 Cortina

* M. Tomè (a cura) People management Wolters Kluwer (al libro è stato dedicato incontro ad hoc)

* G. Varchetta, materiali di ricerca

* M. Beverina e P. Pollina (nona lezione) Il senso della change readiness (8 ore)

La giornata è stata lanciata confrontandosi con i partecipanti sul senso della change readiness. Un esercizio in sottogruppo è stato dedicato ad un cambiamento rilevante affrontato di recente da parte di ciascuno. Seguito da un confronto in gruppo (quartetti). In seguito il quartetto arrivava in plenaria con la sintesi della capacità più usate/necessarie per promuovere e gestire il cambiamento e quelle più carenti.

In seguito sono stati presentati degli spunti metodologici con riguardo alle competenze PSOA per il cambiamento:

- L'autoascolto: per rivedere i propri punti di vista
- L'osservazione e l'auto/osservazione per la lettura del contesto,
- la consapevolezza di sé, la flessibilità e la dissonanza cognitiva,
- la disponibilità a sfidare l'inerzia e quindi uscire dalla confort zone.
- L'apertura all'apprendimento come capacità di riconoscere le proprie mancanze e l'utilizzo della mancanza come spinta all'apprendimento.

Il pomeriggio è seguito con la presentazione di un caso in sottogruppo ed in plenaria

Successivamente il gruppo è stato esposto al tema del “come progettare il cambiamento?” e quindi quali i passi per costruire il proprio cambiamento.

La giornata è stata conclusa con la sintesi delle parole della giornata

Beverina membro gruppo progettazione primo anno

Bibliografia

- * Verso un'ecologia della mente G. Bateson (lettura sulle riflessioni sull'apprendimento)
- * C. Piccardo e F. Roggerone Il cambiamento (lettura distribuita)
- * D. Forti e D. Patruno (a cura) la consulenza al ruolo (lettura la consulenza al ruolo nei diversi passaggi di vita) (lettura distribuita)
- * G. Pagliarani Le buone ragioni del resistente da Metempsicotico è il gruppo? Dall'educazione sentimentale 2008

- * S. Tacchio e G. Puzzeni (decima lezione) Progettualità individuale (8 ore)

La giornata è stata dedicata al tema della progettualità individuale collegata nella PSOA con il riconoscimento del proprio "puer"

Essendo una giornata molto coinvolgente ha previsto molte attività individuali ed in gruppo, con qualche spunto collegato al Puer ed all'angoscia della bellezza (Pagliarani).

L'esercitazione è stata volta ad individuare le parole usate, a livello individuale, per indicare il proprio punto di vista nel fare i conti con la progettualità, per poi passare al confronto in sottogruppo per comporre insieme l'albero delle parole definendo la radice, il tronco e le foglie che è stato poi illustrato ai colleghi.

Segue una conversazione sul tema della progettualità.

La progettualità come sopra già indicato secondo la PSOA comporta l'angoscia dell'incertezza e l'angoscia della bellezza. Le angosce sono relative alla difficoltà di auto-consapevolezza ed al presagio-paura del proprio fallimento. Quindi la progettualità è il processo di ampliamento delle nostre possibilità sostenuto dalla capacità di scelta, di autodeterminazione ed autoregolazione; dal sentimento del proprio valore autodistintivo e dalla capacità di prefigurarsi in situazioni di cambiamento e discontinuità rispetto al presente. Quindi la progettualità richiede capacità di auto-responsabilizzarsi, di non subire in modo passivo i limiti ed i vincoli, di controllare i sentimenti di impotenza-sfiducia-paura. Significa anche saper utilizzare la propria capacità negativa (saper sostare nell'incertezza senza la necessità di raggiungere subito un risultato).

La capacità progettuale richiede una specifica capacità strategica inserita in un processo decisionale che coniuga: amore-tempo-paura.

In seguito, nel pomeriggio, vengono presentati dei trailer di film in sequenza, alternati con esercitazioni in gruppo e in plenaria. Il trailer ha avuto la funzione di promuovere lo scambio di riflessioni. Dopo ogni trailer il lavoro in gruppo è stato volto a fare la presentazione delle proprie sintesi con format diversi, con la richiesta di saper utilizzare la creatività nella presentazione.

L'incontro si è concluso con delle riflessioni dei docenti, seguito dalle parole condivise.

Tacchio e Puzzeni membri gruppo progettazione primo anno

Bibliografia (molti suggerimenti di lettura saranno ripresi nei due anni successivi).

- * Basili e altri Glossario di psicoterapia progettuale Guerini 1990

- * E. Jaques Lavoro, creatività e giustizia sociale Boringhieri 1970
- * L. Pagliarani Il coraggio di Venere Cortina 1985
- * C. Piccardo Empowerment Cortina 1995
- * D. A. Schon il professionista riflessivo Dedalo 1993
- * P. Watzlawick Il linguaggio del cambiamento Feltrinelli 1977

* Baldo i fondamenti della psicosocioanalisi

Un intreccio di pensieri e prospettive (4 ore)

La mattinata è stata condotta da Adelaide Baldo (medico e psicoterapeuta, psicosocioanalista) che ha incominciato a chiosare sul tema dell'inconscio e le sue definizioni per poi arrivare a sottolineare come per "comprendere" l'uomo e la donna siano necessarie delle discipline multiple quali l'antropologia, la biologia, la filosofia, la sociologia..assieme all'arte nelle sue forme volta a comunicare quella parte generativa che fa da ponte fra le molteplici aree della nostra natura umana: sensorialità e rigore logico, sogno e prassi, passato e futuro, desiderio e necessità.

- Ha poi proceduto nell'indicare i riferimenti utilizzati in psicosocioanalisi di M Klein. E. Jaques e W. Bion , cioè gli autori che hanno portato un contributo essenziale per la costruzione delle teorie dei gruppi. "Si può dire che la psicosocioanalisi nasca qui, nel momento in cui le intuizioni di Freud attorno al significato psichico della cultura, unitamente alle teorie di Klein sui movimenti psichici arcaici, trovano sviluppo grazie all'osservazione e la capacità analitica di di Bion e Jaques, pilastri del pensiero psicoanalitico e sociale".

- Quindi : "Individui e gruppi si interfacciano intrecciando i piani consci, inconsci, simbolici, culturali, mettendo più che mai in luce la condizione di instabilità e conflitto nella quale siamo immersi per mandato biologico, sicuramente per mandato evolutivo di specie".

- Tutti questi riferimenti sono stati utilizzati per sottolineare come la consulenza al ruolo a livello di gruppo possa giocare un ruolo importante sia per aiutare i gruppi nelle loro evoluzioni che nel contribuire ai cambiamenti delle organizzazioni ove gli stessi operano, senza però dimenticare che come dimostrato dalle osservazioni, le istituzioni hanno un loro psichismo e si comportano come una grande mente complessa, con un inconscio, meccanismi di difesa, modalità nevrotiche o psicotiche. (tema che verrà ripreso nel terzo anno della Scuola).

- Tutto questo significa che il counselor-consulente al ruolo ha la necessità di conoscere le "radici" della PSOA.

I contributi di Jaques e soprattutto di Bion sono nella Scuola ripresi nei Laboratori degli autocasi e nelle riflessioni d'aula del secondo e terzo anno.

La conclusione di Baldo: Psicoanalisi e psicosocioanalisi sono attualmente due imprescindibili strumenti per orientarsi nella comprensione dei fenomeni dei gruppi, da quelli piccoli a quelli grandissimi. Forniscono strumenti per ipotizzare nuove strategie di intervento per affrontare il cambiamento.

Bibliografia (da riprendere anche negli anni successivi). Autori citati:

- * M. Klein La psicoanalisi dei bambini (1932)

- * M. Klein Invidia e gratitudine (1957)
- * W.Bion Esperienze nei gruppi
- * L. Grinberg, D. Sor , E. Tabak Introduzione al pensiero di Bion
- * E. Jaques lavoro, creatività e giustizia sociale (1990)
- * L. Pagliarani Il coraggio di Venere (1990)
- * L. Pagliarani Violenza e bellezza (1993)
- * D. Forti , F. Natili (a cura) Saggi scelti di Pagliarani – libri di Ariele 2014
- * Per ulteriori approfondimenti :
- * R.Kaes Le teorie psicoanalitiche del gruppo (1999), Il complesso fraterno (2009) Le alleanze inconsce (2010)
- * L'educazione sentimentale Rivista di psicosocioanalisi n. 24 Formazione ed inconscio

Laboratorio di condivisione degli apprendimenti (lezione conclusiva del primo anno) 8 ore

Il Laboratorio di condivisione degli apprendimenti è stato coordinato da alcune partecipanti del gruppo di progettazione. E' stata organizzata una giornata che ripercorreva il percorso effettuato nell'anno riprendendo le parole chiave.

Successivamente i partecipanti sono stati invitati a condividere alcune note dei loro quaderni di bordo (che raccoglievano le annotazioni personale di ogni giornata d'aula), comprendendo:

- EMOZIONI MOBILITATE
- UTILITA' PRATICA
- MATERIALI INTEGRATIVI (LETTURE, FILMS..)

Così da arrivare ad un quadro d'insieme emotivo-razionale degli apprendimenti raggiunti sia a livello individuale che di gruppo e delle integrazioni effettuate a livello personale.

Rigoni incontri di follow up come apprendimento in gruppo **con gotomeeting** (20 ore, 2 ore ore mese, a seguito di ogni aula)

Rigoni ha curato riunioni mensili di raccolta e confronto delle idee, delle annotazioni, delle emozioni, delle scoperte a livello individuale dei partecipanti. L'incontro è stato finalizzato a porre l'attenzione sugli apprendimenti ed a condividerli cercando anche di stimolare riflessioni in gruppo ed a sottolineare elementi facilitanti nella specifica lezione. Queste annotazioni ,di comune accordo con i partecipanti, venivano riportate in modo sintetico al gruppo di progettazione così da permettere di porre attenzione alle sottolineature raccolte ed eventualmente fare dei ritocchi nella didattica della giornata successiva.

Sulla relazione tra i partecipanti ed il gruppo di progettazione, come già ricordato, è in corso una ricerca specifica per poterne validare il funzionamento e l'impatto sull'apprendimento sia dei partecipanti che dei docenti

5.3 Insegnamenti PSOA

Secondo anno (60 ore)

Programma secondo anno- lezioni dedicate alla PSOA . i libri inseriti nelle bibliografie con particolare riferimento alla PSOA sono collegati ad alcuni suggerimenti del primo anno e con la possibilità di essere ripresi nel terzo anno

-Il contratto di counseling: struttura, triangolazione committente-consulente –cliente (specifico del counseling nelle organizzazioni). I contenuti strategici della domanda (Forti, Toffolo) 4 ore

La giornata è stata dedicata in parte ai fondamenti del counseling ed in parte a degli approfondimenti riguardanti il counseling organizzativo secondo la PSOA

Obiettivi della giornata sono stati:

- Sviluppare consapevolezza circa il contratto di counseling e quindi le sue fasi
- Approfondire il tema della “domanda” nella complessità che porta con sé e di attivare processi di elaborazione della domanda stessa.
- Apprendere conoscenze e strumenti per “leggere” la domanda di counseling organizzativo tenendo conto delle richieste del Committente e delle necessità del cliente.
- Sperimentare l'utilizzo della domanda tramite esercizi/analisi di casi proposti in aula ed arrivare alla definizione del progetto di lavoro che sarà seguito nel percorso di consulenza al ruolo.

Più in particolare le fasi sono:

- La definizione del contratto, le regole, i riferimenti etici e deontologici, i tempi, i costi, la verifica degli apprendimenti al termine
- L'avvio del percorso (la costruzione della fiducia, la motivazione del cliente, la comprensione del cliente, la comprensione dell'organizzazione, il triangolo che coniuga cliente-committente-cliente, la costruzione dell'alleanza dell'apprendimento)
- La fase di realizzazione composta da alcune parole chiave usate dalla PSOA: narrazione, contenimento, reverie, uso di metafore, la “mancanza”, la capacità negativa, la progettualità oltre ad elementi di tecnica e l'ascolto attivo e l'auto-ascolto

La fase conclusiva: percezione del cambiamento avvenuto, il riepilogo del percorso, valutazione del processo relazionale tra consulente e cliente, l'impegno ragionevole sugli sviluppi futuri, la gestione dell'eventuale feed back al committente e la gestione della conclusione.

Toffolo: partecipante al gruppo di progettazione del secondo anno

Bibliografia (testi specifici sul counseling PSOA e condivisi con altre giornate)

* D. Forti D.Patruno (a cura) la consulenza al ruolo Guerini

* D. Forti La consulenza al ruolo

* Educazione sentimentale: La consulenza al ruolo (numero monografico)

-Ascoltarsi, ascoltare nella consulenza al ruolo (Bortoloso, Donzelli) 4 ore

Il percorso aveva come obiettivi:

- Sviluppare la consapevolezza dell'importanza e del significato dell'ascolto nella comunicazione e nelle relazioni interpersonali
- Fornire strumenti per comprendere quali sono i fattori facilitanti e ostacolanti rispetto all'ascolto attivo/efficace nell'instaurare una relazione produttiva/generativa/progettuale/tesa al cambiamento
- Fornire occasioni di riflessioni sulle proprie personali modalità di ascolto per comprendere quanto esse possano essere funzionali o difensive rispetto all'ascolto attivo
- L'ascolto nella relazione di counseling: il doppio ascolto: sviluppare la capacità di tenere contemporaneamente attivo l'ascolto dell'altro (comunicazione verbale e non verbale) e l'ascolto di sé (emozioni, risonanze, immagini, esperienze) che l'incontro dell'altro riattiva dentro di me (uso del controtransfert)

La giornata stata attribuita in parte (4 ore) ai fondamenti del counseling ed in parte allo specifico PSOA (4 Ore).

La giornata gestita dalle docenti ha seguito il tema dell'ascolto, dei filtri, delle "regole per un buon ascolto" cioè ascoltare per aiutare il cliente ad ascoltarsi.

In seguito si sono approfonditi temi quali: lo stile d'ascolto del consulente al ruolo. Le emozioni che si possono attivare nel consulente, gli elementi su cui porre l'attenzione.

Grazie all'uso di specifiche esercitazioni sullo stile del consulente "riflessivo" è stato sviluppato il pomeriggio alternando esercitazioni con concettualizzazioni.

Al termine raccolte le parole della giornata

Donzelli: partecipante al gruppo di progettazione del secondo anno

Bibliografia (in parte in comune con altre giornate, segnate con il punto le letture raccomandate)

- * Burley Allen Madelyn, Imparare ad ascoltare, Franco Angeli, Milano, 1996
- * Cassani E.C., a cura di, Pratiche di ascolto e di cure, Libri di Ariele, Guerini e Associati, Milano 1999
 - Fromm E., L'arte di ascoltare, Mondadori, Milano, 1995
 - Michaelides A., La paziente silenziosa, Einaudi, 2019
- * D.Forti D. Patruno La consulenza al ruolo Guerini
 - Plutarco., L'arte di saper ascoltare, Newton
 - Quaglino G.P. , Sul buon uso del silenzio, Mimesis, Milano, 2014
- * Sclavi M., Arte di ascoltare e mondi possibili, Mondadori Bruno, Milano, 2003
- * Donald A. Schön, 2010, Il professionista riflessivo, edizioni Dedalo

-Conflitto intrapersonale ed interpersonale nell'esperienza lavorativa Tomè con assistenza di Pindaro 8 ore

La giornata è stata pensata per dedicarla al tema del conflitto nelle organizzazioni ed alla lettura che PSOA fa del conflitto distinguendolo dalla “guerra” e dalla “pace” col fine di approfondire la dimensione del conflitto in ambito professionale. Un secondo obiettivo ha riguardato: la sensibilizzazione alla lettura delle dinamiche conflittuali.

E' stato presentato un contributo teorico-metodologico del conflitto ricordando che il conflitto è collegato alla diversità, il conflitto è costitutivo del legame sociale e la sua evoluzione “generativa” (così come lo definisce la PSOA) può essere appresa tramite l'ascolto di sé, darsi un margine di gioco, aprire uno spazio alla creatività.

E' stata data la possibilità di coniugare gli oggetti del conflitto nell'organizzazione (compito, ruolo, obiettivi e stile) con:

- se stessi
- gli altri
- l'organizzazione
- con il contesto

col fine di attivare delle analisi e dei confronti rispetto alla propria esperienza.

Un altro stimolo utilizzando la PSOA ed alcuni suoi strumenti ha permesso di coniugare:

Focus	Strumento	Specifiche
Esempio:		
Ascolto ed osservazione	colloquio PSOA	Dichiarato, presunto, effettivo, auspicato

Altri temi hanno riguardato: vincoli alla buona elaborazione del conflitto, alcune domande a supporto del governo del conflitto.

La giornata è poi seguita con la discussione di un caso e nel pomeriggio con delle esercitazioni e role playing.

Le riflessioni conclusive sono state seguite dalla raccolta delle parole chiave.

Pindaro : partecipante durante tutto il tirocinio post laurea Psicologia, a livello magistrale, al gruppo di progettazione del secondo anno

Bibliografia raccomandata

* Luigi Pagliarani, a cura di Carla Weber e Ugo Morelli (1993), *Violenza e Bellezza*, Milano: Guerini e associati, nuova edizione 2012

* Ugo Morelli, *Il conflitto generativo*, Roma: Città nuova, 2014

* A. Damasio *Lo strano ordine delle cose* Adelphi 2017

-Laboratorio di progettualità Tacchio Puzzini 16 ore

Modulo :“L'emozione di cambiare e progettare”, i temi che accompagnano il modulo sono: dalla consapevolezza di sé, all'autovalutazione per attivare al proprio progetto di cambiamento.

Le due giornate di formazione hanno previsto spazi per alcuni riferimenti teorici e molti spazi per esercitazioni d'approfondimento personale e di confronto e di apprendimento in gruppo.

I temi partendo dal cambiamento hanno poi riguardato le paure, il desiderio di uscire dalla ripetitività, la capacità di decidere. E' stato poi approfondito il significato della voce “consistenza” (dalle lezioni americane di Calvino) e delle qualità della persona “consistente”. Per poi approdare al concetto di progettualità e empowerment Per concludere con la “capacità negativa” della PSOA.

Sono stati usati due questionari auto-riflessivi. Uno di questi questionari era denominato “ lo spazio della scoperta di sé” e l'altro “ traccia per la stesura di un progetto di miglioramento/cambiamento”. La loro compilazione ha richiesto tempo e concentrazione ed apertura al proprio desiderio di riconoscere il proprio “puer” e di come farlo emergere e farlo esprimere/ sperimentarsi.

L'utilizzo di un film ha permesso di dedicare un pomeriggio nel confronto con gli stimoli emersi dalla sua visione che attraversa e tocca più campi collegati alla progettualità, alla leadership, al confronto con l'esterno..con gli stereotipi, con i vincoli, i desideri...

Una proposta emersa dai docenti: in una prossima riunione con i rispecchiatori (percorso individuale) coinvolgerli/attivare la loro attenzione sui progetti elaborati dai partecipanti in aula, affinché possano far proseguire il lavoro sui progetti individuali iniziato durante il modulo

Tacchio: partecipante al gruppo di progettazione del secondo anno

Bibliografia (riprende testi suggeriti al primo anno e segnala altri testi comuni ad altri insegnamenti. I testi indicati con il punto sono raccomandati)

- Bion W., Il cambiamento catastrofico, Loescher Torino, 1981
- Calvino I., Lezioni americane. Sei proposte per il prossimo millennio, Garzanti Milano , 1988
- Cassani E.C., (a cura di) Pratiche di ascolto e di cure , Guerini e Associati Milano,1999
- Demetrio D. (a cura di), Progetti di vita in Adulità n. 7 (aprile 1998) Guerini e Associati, Milano
- Jaques E., Lavoro, creatività e giustizia sociale, Boringhieri Torino (ed. or. 1970)
- Natili F., Tomè M., Il progetto della bellezza , Guerini e Associati Milano, 2010
- Pagliarani L., Il coraggio di Venere, Raffaello Cortina, Milano 1985
- Pagliarani L., Saggi scelti , Guerini Associati, Milano 2018
- Piccardo C., Empowerment, Raffaello Cortina Editore Milano, 1995
- Recalcati M. , Ritratti del desiderio, Raffaello Cortina Editore Milano, 2012
- Schon D.A. Il professionista riflessivo, tr.it. Dedalo Bari, 1993
- Watzlawick P.,Il linguaggio del cambiamento , Feltrinelli Milano, (ed.or. 1977)

Rigoni incontri di follow up come apprendimento in gruppo (20 ore, 2 ore ore mese, a seguito di ogni aula, con l'assistenza di Elisa Fracasso e di Cristina David)

Rigoni ha curato riunioni mensili di raccolta e confronto delle idee, delle annotazioni, delle emozioni, delle scoperte a livello individuale dei partecipanti. L'incontro è stato finalizzato a porre l'attenzione sugli apprendimenti ed a condividerli cercando anche di stimolare riflessioni in gruppo ed a sottolineare elementi facilitanti nella specifica lezione. Queste annotazioni ,di comune accordo con i partecipanti, venivano riportate in modo sintetico, come già nel primo anno, al gruppo di progettazione così da permettere di porre attenzione alle sottolineature raccolte ed eventualmente fare dei ritocchi nella didattica della giornata successiva.

Le competenze del counselor Patruno Donzelli e Tacchio 8 ore

Come indicato nella presentazione del percorso triennale, è stata cura del gruppo di progettazione di arrivare ad individuare le competenze del consulente al ruolo e la lor distribuzione nei tre anni.

Questa giornata è stata pensata per condividere lo stato dell'arte dell'acquisizione delle competenze che sono vissute come "acquisite" dai partecipanti nei diversi setting di apprendimento (aula, tirocinio, lavoro, esperienza) con riferimento alle competenze di Comunicazione e di Relazione. (lavoro individuale, in sottogruppo e sintesi in plenaria.

Nella tarda mattinata attraverso la "metafora del viaggio e della valigia" si attivano i partecipanti a confrontarsi con le competenze gestionali e creative-progettuali per poi proseguire nell'individuare le competenze di particolare interesse. Ogni sottogruppo approfondisce il senso ed il significato di due o tre competenze, confrontandosi sui pensieri e le emozioni che queste competenze comportano, ipotizzando letture –esperienze-film che potrebbero "aiutare" nello sperimentarle molte delle competenze in elenco sono già state avvicinato in passato, tuttavia in questo pomeriggio l'obiettivo è di riprenderle e ritornarci con la preparazione acquisita nei due anni).

L'output della giornata a livello individuale è di riconoscere il proprio bagaglio di competenze sentite come possedute e quelle sulle quali porre particolare attenzione per poterle meglio sperimentare apprendendo.

La sintesi a livello di gruppo permetterà di raggiungere ad avere un quadro di insieme, aiutando nel superare il sentimento di difficoltà e costruendo i passaggi e le modalità utili e condivise per arricchire il bagaglio individuale e gruppale delle competenze.

Patruno Donzelli e Tacchio partecipanti al gruppo di progettazione del secondo anno

Bibliografia

Elenco delle competenze del counselor individuale, di gruppo e delle organizzazioni

Conclusione del secondo ano della Scuola e presentazione relazioni di tirocinio

5.3 Insegnamenti PSOA

Terzo anno 104 ore

Programmato per Maggio 2020 verrà rinviato probabilmente a Giugno 2020.

La valutazione e la valorizzazione dei soggetti nelle organizzazioni: l'approccio teorico ed alcuni strumenti 8 ore

La giornata è stata pensata per esporre i partecipanti al tema della valutazione nelle organizzazioni. E pertanto il senso ed il significato della loro applicazione per l'individuo, il gruppo e l'ambiente e la cultura organizzativa.

Docenti D. Patruno assistita da M. Congedi psicologa del lavoro ed inserita attualmente in una grande organizzazione nell'area della valutazione del potenziale e dello sviluppo del personale.

Aiutare a comprendere, a valutare, a crescere e o a riorientare gli individui, i gruppi e le organizzazioni è uno dei filoni della PSOA. Infatti qualsiasi processo di assessment è finalizzato alla valutazione e quindi alla valorizzazione delle persone nei propri contesti. Sulla base di una definizione dei sistemi di competenze specifiche previste per determinati ruoli /famiglie di ruoli o valide per l'intera organizzazione, attraverso la individuazione ed applicazione di specifici strumenti e processi, si arriva ad individuare le competenze e la capacità del singolo rispetto ai riferimenti di competenze individuate e le sue potenzialità evolutive, purchè sorrette da un adeguato atteggiamento motivazionale e di engagement.

Individuata la fotografia con una lettura "dinamica" diviene poi necessario prevedere i passaggi successivi per declinare il sentiero di apprendimento e di esperienze, in accordo ai referenti organizzativi che lo circondano. In questo percorso la PSOA con la sua doppia visione che coniuga la progettualità individuale con quella organizzativa, assieme alla conoscenza approfondita di molti strumenti e l'utilizzo di una coppia di consulenti (uno di matrice psico e l'altro organizzativa) aiuta ad attuare un processo delicato e strategico di co-evoluzione.

Il tema dell'assessment viene qui presentato nei suoi risvolti essenziali dal punto di vista teorico e poi meglio approfondito tramite la discussione di un caso organizzativo. L'utilità di questo approfondimento è stata voluta per almeno due aspetti: condividere con i partecipanti nel conoscere l'esistenza di alcuni strumenti HR (volti alla valutazione del potenziale ed agli strumenti per seguirne la crescita o il riorientamento) e confrontarsi con la coniugazione valutazione e counseling.

Bibliografia suggerita oltre ad altre indicazioni che verranno date in aula

* A.Rossi e C. De Biasio Selezione del personale e valutazione del potenziale nel retail e nella grande distribuzione. Esperienze, strumenti e tecniche -2017

* G. Arianna e V. Penati. Assessment & Development Center: Manuale di teorie, tecniche e strumenti per la valutazione Formato Kindle

Il processo di lavoro secondo Jaques ed alcuni strumenti usati per descrivere il ruolo oggi nelle organizzazioni

A cura di A. Rigoni ed E. Fracasso 4 ore

E. Jaques è un riferimento determinante nella PSOA, in quanto prima psicoanalista che ha approfondito il tema del lavoro con esperienze pluriennali sul campo

Per E. Jaques il lavoro è l'esercizio di discrezionalità all'interno dei limiti prescritti per raggiungere un oggetto (risultato) verificabile tramite l'esame di realtà, mantenendo nel contempo l'elaborazione dell'ansia conseguente.(working through). Nei vari ruoli ognuno ha dei compiti e delle regole a cui attenersi che

rappresentano il contenuto prescrittivo del lavoro. Dentro questo spazio a seconda del ruolo è possibile operare all'interno di uno spazio di discrezionalità che cresce con l'importanza del ruolo.

I sei stadi del lavoro , che non necessariamente corrispondono ad una successione cronologica, ma di tipo circolare, sono ancora molto validi per poter riflettere tra i contenuti della singola fase ed i disturbi che ne possono interferire il processo. Partendo dalla prima fase che riguarda la relazione con l'oggetto di lavoro (momento delle aspettative- della motivazione-della eventuale possibilità di attivare la creatività) si individuano dei disturbi che riguardano la relazione (troppo forti o troppo deboli con il relativo impatto sul mondo emozionale dell'individuo, sino all'ultima fase che riguarda la decisione e quindi della presentazione dell'oggetto al mondo esterno (pensiamo per esempio ai risultati di una ricerca). In mezzo altre fasi aiutano a comprendere la complessità del problem solving (assegnazione della capacità mentale, attivazione del reticulum integrativo, le operazioni di lisi e scrutinio, sintesi). Il tema della capacità di lavorare viene da Pagliarani collegata alla formazione del pensiero di Bion e alla resistenza alla frustrazione.

Approfondimenti delle pagine di Jaques con arricchimenti di riflessioni ed esperienze delle docenti e l'attivazione dei partecipanti permetterà di poter approfondire alcuni temi affrontabili nella relazione tra counselor e cliente.

Uno spazio potrà essere dedicato a riprendere i concetti di definizione di ruolo ed il linguaggio attuale utilizzato nelle organizzazioni (profilo di ruolo, responsabilità, aree di risultato dirette ed indirette eccetera) con esercizi pratici.

A.Rigoni e E. Fracasso sono partecipanti al gruppo di progettazione triennale

Bibliografia consigliata e già citata in altri seminari

E.J aques Lavoro, creatività e giustizia sociale Bollati Boringhieri

L Griberg, D. Sor, E. Tabak Introduzione al pensiero di Bion Raffaello editore

L'approccio OD clinico e le sue applicazioni 48 ore

A cura di D. Forti, M. Tomè, B. Toffolo, P. Pollina, P. Bruttini, G. Pasinetti, U. Paolo, S. Tacchio, F. Liuzzi

L'approccio OD previsto dalla PSOA rappresenta una delle aree di competenza distintiva degli psicosocioanalisti di Ariele cresciuti alla lezione della psicoanalisi applicata dal londinese Tavistock Institute e degli allievi nordamericani di Kurt Lewin (che hanno dato vita all'NTL e poi alla consulenza di processo di Edgar H. Schein). Le giornate previste sono volte ad offrire un percorso integrato di apprendimento dei fondamenti e degli strumenti operativi attraverso la presentazione e la discussione di casi assieme a dei testimoni che verranno via via coinvolti. Il tutto accompagnato e alimentato da momenti di elaborazione grupppale dell'esperienza di apprendimento di come opera un consulente clinico e delle qualità che venfono comparate con quelle richieste al counselor individuale e di gruppo.

Il counselor rivolto alle organizzazioni ha bisogno di poter contare su uno spettro di conoscenze (organizzazione, sociologia, antropologia ed altre ancora scienze umane oltre alle competenze del counseling).

Gli obiettivi di queste giornate sono orientate a :

- Presentare le origini dell'OD, le fasi della sua evoluzione/trasformazione nei diversi contesti ed in rapporto con i cambiamenti delle/nelle organizzazioni

- Lo specifico dell'approccio PSOA, detto "clinico" e le sue modalità distintive, le competenze consulenziali caratteristiche

- Le nuove sfide e le risposte necessarie

Ogni incontro prevede:

- L'apertura a cura della tutor per i collegamenti tra le giornate

- l'inquadramento da parte del-dei docenti della giornata per un primo confronto con il gruppo

- approfondimenti ed applicazioni tramite la presentazione di casi e testimonianze

- concettualizzazioni da parte del-dei docenti sul lavoro fatto nella giornata

- chiusura a cura della tutor sul piano dei contenuti-concetti chiave emersi, raccolta di eventuali esigenze individuali e di chiarimento/approfondimento

Le giornate:

1. L'approccio clinico, riferimenti teorici e griglie di riflessione a cura di D. Forti

2. Osservare ed ascoltare le organizzazioni: il processo di intervento di sviluppo organizzativo e condivisione di un caso a cura di B. Toffolo

3. L'applicazione dell'OD clinico nelle aziende di medie dimensioni e –o multinazionali F. Liuzzi, P. Umidon (testimone)

4. L'applicazione dell'OD clinico nelle aziende nelle imprese familiari D.Patrano e P. Pollina (testimone)

5. L'applicazione dell'OD clinico nelle aziende del terzo settore M.Tomè e P. Varchetta (testimone)

6. Le nuove organizzazioni: le culture che le contraddistinguono, tipologie di persone, strumenti operativi specifici creati di recente utilizzati per seguire la loro dinamicità P. Bruttini

A queste giornate seguiranno per ciascuna degli incontri di A. Rigoni ed E. Fracasso ed il gruppo dei partecipanti finalizzati a costruire il vocabolario delle parole chiave emerse (2 ore ogni incontro) per 10 incontri serali.

Bibliografia (puntini segnalano lettura raccomandata)

* D. Forti P. Varchetta L'approccio psicosocioanalitico alle organizzazioni

D. Forti L'invenzione del cliente: l'esperienza OD in Unileve (contributo inserito come prefazione al volume a cura di C. Cassani e G.P. Quaglino La comunicazione nelle organizzazioni- Guerini e associati 2002

• Educazione sentimentale 2020, rivista di psicosocioanalisi Numero monografico dedicato all'OD clinico (autori vari psicosocioanalitici)

A. Obholtzer e V. Z.Roberts L'inconscio al lavoro: stress individuale ed organizzativo nei servizi alla persona. Con uno scritto di D. Patrano

E.H. Shein Lezioni di consulenza L'attualità della consulenza di processo come risposta necessaria alle sfide dello sviluppo organizzativo Cortina 1987

E.H. Shein La consulenza di processo: come costruire relazioni di aiuto e promuovere lo sviluppo organizzativo Cortina 2001

E.H. Shein Le forme dell'aiuto. Come costruire e sostenere relazioni efficaci Cortina 2009

* E.H. Shein L'arte di fare domande: quando ascoltare e' meglio che parlare Guerini Next

E. Spaltro e P. Pollina Psicologia organizzativa dinamica- Fondamenti di psicologia del lavoro Etas 1975

-

* Incontro con Opus UK 20-21 novembre 2020 presso la sede di Ariele, convegno internazionale coordinato da Ariele www.opus.org.uk di derivazione dal Tavistock Institute e volta a promuovere la comprensione della società, tramite varie iniziative. In particolare annualmente coordina la ricerca in circa 80 paesi per poi fare dei confronti, attivando in seguito un Convegno internazionale e riunendo i risultati nella sua rivista. (PSOA) 16 ore

Rigoni incontri di follow up come apprendimento in gruppo (20 ore, 2 ore ore mese, a seguito di ogni aula)

Rigoni curerà riunioni mensili di raccolta e confronto delle idee, delle annotazioni, delle emozioni, delle scoperte a livello individuale dei partecipanti. L'incontro sarà finalizzato a condividere il senso e significato delle parole chiave di ogni incontro così da costruire il "vocabolario" del counselor. In questa attività sarà supportata da E. Fracasso

La presentazione della tesi

Un ultimo appuntamento riguarderà la presentazione della tesi (in accordo degli standard della Scuola di Ariele) elaborata sulla base di una esperienza o sulla presentazione di alcune elaborazioni effettuate dal singolo partecipante, tenendo come riferimento gli apprendimenti teorici e le tecniche del counseling. La tesi può prevedere il supporto del rispecchiatore assegnato.

La tesi è richiesta per poter ottenere l'ultimo attestato di chiusura dei tre anni.

Per la discussione delle tesi è prevista una commissione costituita da alcuni docenti della Scuola e da Counselor diplomati.

PER UNA MAGGIORE CHIAREZZA CI AUGURIAMO FACCIAMO SEGUIRE I CONTENUTI DEI PROGRAMMI ANNUALI E L'ARCHITETTURA DI TUTTO L'IMPIANTO

Programmi annuali

Programma primo anno

Di seguito le single giornate di 8 ore ciascuno salvo indicazione diversa. 8.marzo2018- 23 febbraio 2019

Sede: Via Conservatorio 22- Milano

* Il territorio del counseling. Fondamenti 3/03/2018

- * Complessità e gli scenari che cambiano P. Varchetta, D. Patruno Altre scienze 24/03/ 2018
 - * Individuo : unico e plurimo M. Bortoloso e P. Donzelli Psicologie 14/04/2018
 - * Il ruolo oggi: P. Pasinetti 4 PSOA e 4 ore Psicologie 20/05/2018
 - * L'organizzazione come teatro e meccanismi difensivi M. Tomè e Simona Deiana Psicologie 4 PSOA e 4 ore Psicologie 16/06/2018
 - * Leadership e comunicazione L. Redaelli e P. Umidon Comunicazione 16/09/2018
 - * Il conflitto Carla Weber e Susanna Barbieri Psicologie 13/10/2018
 - * Il senso della Change readiness M. Beverina e P. Pollina PSOA 10/11/2018
 - * Progettualità individuale e collettiva S. Tacchio e G. Puzzeni PSOA 15/12/2018
 - * Laboratorio condivisione apprendimenti a cura del gruppo di progettazione 19/01/2019
 - * I fondamenti della psicosocioanalisi e la psicoanalisi Adelaide Baldo PSOA (4 ore) 23/02/2019
- Nel pomeriggio : counseling, coaching e terapia psicoanalitica a confronto. Paola Donzelli Fondamenti
- * Incontri di follow up dopo ogni giornata d'aula, in gruppo, 2 ore ogni volta coordinati da A. Rigoni (20 ore)
 - * Presentazione libro di M. Tomè , S. Deiana, D. Patruno, L. Redaelli People management Wolters Kluwer (4 ore) (Altre scienze)
 - * Incontro con l'autore P. Varchetta e presentazione libro Non posso non farmi vivo-piccole cronache smarrite da un formatore- Guerini next 2017 (Filosofia) 4 ore

Formazione individuale ed in gruppo

- * Il Gruppo attraverso la lente PSOA : fondamenti e prima applicazione del Gruppo Operativo C. Corona e P. Magatti Formazione individuale 7/07/2018 (8 ore)
 - * Uso sociale del sogno (derivato dai riferimenti di Gordon Lawrence) a cura di S. Tacchio con l'assistenza Chiara Allari ed Elena Nascimbene Sviluppo personale in gruppo 10 ore (2 incontri di 4 ore ed un follow up)
- Incontro con supervisore (5 ore)

Programma secondo anno

Di seguito le single giornate di 8 ore ciascuno, 16 marzo 2019- aprile 2020

Via Conservatorio 22- Milano

- * Donne e uomini nelle organizzazioni e nella relazione di counseling
A. Rigoni e Cristina Corona Altre scienze umane 16/03/2019
- * Il contratto di counseling: struttura, triangolazione committente-consulente-cliente. I contenuti strategici della domanda a cura di D. Forti e B. Toffolo- 4 ore Fondamenti e 4 PSOA 13/04/2019
- * Ascoltarsi, ascoltare nella consulenza al ruolo M. Bortoloso e P. Donzelli 4 ore Fondamenti e 4 PSOA 11/05/2019

- * Osservarsi ed osservare: il linguaggio non verbale nella consulenza al ruolo. FACS-facial codgn system body coding system. M. Ortiz e D. Patruno Comunicazione 8/06/2019
- * Pensiero analogico e strumenti creative nella relazione di counseling. G. Pasinetti e T. Pasinetti Comunicazione 14/09/2019
- * Conflitto intrapersonale e interpersonale nell'esperienza lavorativa M. Tomè assistito da M. Pindaro durante il suo tirocinio per l'università post laurea in psicologia. PSOA 12/10/2019
- * Professioni d'aiuto e relazioni d'aiuto: approcci e campi di applicazione Sissi Ceresa, Paola Donzelli, Annalisa Cantù Le professioni delle relazioni d'aiuto 9/11/2019
- * Meccanismi di difesa nel processo di counseling: come riconoscerli Stefania Rosoni Simona Deiana Psicologie 14/12/2019
- * Laboratorio di progettualità S. Tacchio e G. Puzzeni 16 ore PSOA 8-9/02/2020
- * Presentazione esperienze dei tirocini: gruppo di tutor coordinate da A. Rigoni, P. Donzelli, B. Toffolo, D. Forti previsto per 14/03/2020
- * Le competenze del counselor: dove siamo arrivati? Dove andiamo? Quale è la mia autovalutazione? Quali le competenze da rinforzare-approfondire? D. Patruno e P. Donzelli e S. Tacchio (per collegamenti con le giornate sulla progettualità). Utilizzando le competenze costruite dal gruppo di progettazione e con riferimenti al set di conoscenze teoriche e competenze applicate distintive costruite dalla equipe di valorizzazione delle competenze (allegato) 15/03/2020 (altre scienze) 8 ore
- * Incontri di follow up dopo ogni giornata d'aula, in gruppo, 2 ore ogni volta coordinati da A. Rigoni (20 ore)

Formazione individuale ed in gruppo

- * Le molteplici dimensioni del counseling: apprendimento esperienziale in assetto gruppo operativo P. Magatti e C. Corona formazione personale in gruppo 16 ore 11-12/01/2020
- * Rispecchiatore –sviluppo individuale 10 ore

Attività di Supervisione

4 Incontri per un totale di 32 ore gestito tramite Laboratori autocasi (M. Beverina, D. Malus, P. Umidon e D. Patruno) (vedi per i contenuti allegato specifico). 12 maggio, 6 luglio, 13 ottobre e 10 novembre 2019 sempre di domenica.

Tirocinio

Attività di tirocinio , stipulati per 5 partecipanti per ora. altri in via di definizione (vedi allegato)

Supervisori dei tirocini: gruppo coordinato da A. Rigoni e con P. Donzelli, B. Toffolo, D. Forti

Programma terzo anno

Di seguito le single giornate di 8 ore ciascuno, salvo indicazione diversa, maggio 2020- aprile 2021

Sede Via Conservatorio 22- Milano

* Le organizzazioni oggi...ed alcuni approfondimenti sulle strutture organizzative/linguaggio delle organizzazioni (organigramma, funzionigramma, job description, responsabilità dichiarate, obiettivi/risultati). M. Tomè e testimonianza Ing Paola Bruzza Altre scienze umane 8 aprile 2020.

* Il processo di lavoro secondo E. Jacques e altri suoi insegnamenti A. Rigoni e E. Fracasso PSOA 8 Maggio 2020

* Le competenze e gli strumenti di auto ed etero valutazione oggi applicati nelle organizzazioni. Il senso ed il significato della loro applicazione per l'individuo, il gruppo e per l'organizzazione D. Patruno e testimonianza Marta Congedi psicologa del lavoro ed inserita in una grande organizzazione nell'area della valutazione del potenziale e dello sviluppo del personale 9 maggio 2020

* L'approccio OD clinico, riferimenti teorici e griglie di riflessione D. Forti e D. Patruno (tutor) PSOA 6 giugno 2020

* Osservare ed ascoltare le organizzazioni. Il processo di intervento di sviluppo organizzativo e condivisione di un caso B. Toffolo e D. Patruno (tutor) PSOA 4 luglio 2020

* Le relazioni di aiuto oggi presenti nelle organizzazioni e loro specificità. L'intervento nelle organizzazioni con riguardo alle psicopatologie sia individuale che della leadership S. Rosoni e S. Deiana Le professioni nelle relazioni d'aiuto mese ottobre

* Incontro con Opus UK 20-21 novembre 2020 presso la sede di Ariele, convegno internazionale coordinato da Ariele www.opus.org.uk di derivazione dal Tavistock Institute e volta a promuovere la comprensione della società, tramite varie iniziative. In particolare annualmente coordina la ricerca in circa 80 paesi per poi fare dei confronti, attivando in seguito un Convegno internazionale e riunendo i risultati nella sua rivista. (PSOA) 16 ore

* La promozione della professione. Rosanna Orlando e C. Corona Promozione della professione mese di dicembre 2020

* Approfondimenti dell'applicazione dell'OD clinico nelle aziende multinazionali, nelle imprese familiari e nelle organizzazioni del terzo settore. 3 giorni, con cadenza quindicinale- di approfondimenti e di confronto con testimoni esterni tenendo conto che nel gruppo di partecipanti ci sono persone impegnate nelle tre tipologie di realtà sopra indicate. M. Tomè, D. Forti, B. Toffolo docenti, testimoni da definire. Tutor D. Patruno PSOA 24 ore gennaio-febbraio 2020

* Le nuove organizzazioni. Culture le contraddistinguono, tipologie di persone, strumenti utilizzati per gestire la loro dinamicità. P. Bruttini e D. Patruno tutor marzo 2020

* Incontri di follow up dopo ogni giornata d'aula, in gruppo, 2 ore ogni volta coordinati da A. Rigoni volti nel terzo anno a condividere le parole chiave degli apprendimenti (20 ore)

* Presentazione dei risultati dei tirocini e valutazione esperienza complessiva

* Presentazione e condivisione delle tesi come risultato dell'apprendimento individuale, da condividere in gruppo. La commissione, costituita da persone che sono state coinvolte nel percorso dei tre anni sia nel gruppo di progettazione, che come docenti o rispecchiatori, viene organizzata in funzione della disponibilità delle tesi.

Incontri e confronto con gli autori:

- G. Giachery (ex partecipante al Master di Ariele) autore In forma di dialogo, il colloquio di consulenza psicosocioanalitica e la matrice relazionale-interpersonale (4 ore comunicazione)
- Cristina Kock autrice di Counseling un modo di abitare il mondo (2 ore)
- Marco Blaesi che presenterà uno strumento relativo all'efficacia relazionale, esistente in 6 lingue ed applicato in molti Paesi anche per supportare azioni di counseling www.ie5.ch 4 ore comunicazione

Formazione individuale ed in gruppo

- * Riflessioni sulla professione della consulenza: consulente al ruolo e consulente di sviluppo organizzativo in assetto di Gruppo operativo P. Magatti e C. Corona sviluppo personale in gruppo 16 ore mese di settembre
- * Rispecchiatore –sviluppo individuale 10 ore

Attività di Supervisione

5 Incontri per un totale di 40 ore gestito tramite Laboratori autocasi (M. Beverina, D. Malus, P. Umidon e D. Patruno) (vedi per i contenuti allegato specifico). giugno 2020,

Tirocinio

Attività di tirocinio , stipulati per 5 partecipanti per ora, altri in via di definizione (vedi allegato). Mentre per il terzo anno saranno da organizzare, anche se abbiamo già delle disponibilità nuove.

Tesi

Elaborazione e quindi presentazione della tesi di chiusura dei tre anni (con eventuale supporto del proprio rispecchiatore). Da prevedere 3 giornate da condividere con tutti i partecipanti, entro il 2021. (PSOA)

L'elaborazione della tesi è richiesta come conclusione del percorso e l'ottenimento dell'attestato finale.

Tutti i programmi formativi sopra citati sono accompagnati da un programma specifico e dalla relativa bibliografia e consegnati ai partecipanti.

Architettura dei percorsi e programmi annuali

L'architettura dei programmi annuali e delle singole giornate, dei loro contenuti, delle sequenze e dei collegamenti con le competenze previste è stata progettata dall'equipe di progettazione coordinata da Daniela Patruno, con A. Rigoni (supervisor counselor), M. Beverina (counselor), M. Bortoloso (psicoterapeuta), C. Corona (ex allieva ed oggi counselor, psicologa e psicoterapeuta), Cristina David (ex partecipante al Master), E. Fracasso (ex partecipante al Master), G. Pizzini (ex partecipante e counselor), N. Mettica (ex partecipante al Master), R. Orlando (ex partecipante e counselor), P. Donzelli (ex partecipante e counselor), S. Deiana (ex partecipante al Master), S. Tacchio (psicoterapeuta), B. Toffolo (ex partecipante). Tutti gli ex partecipanti hanno concluso il loro master in Ariele ma non hanno per ora fatto l'esame in Assocounseling.

Ricordiamo che il percorso triennale è stato riprogettato nel 2018, ha previsto 16 partecipanti il primo anno, 15 partecipanti il secondo anno e stiamo concordando i partecipanti del terzo anno. Pertanto nel 2019 per il secondo anno e nel 2020 il percorso è stato considerato sold out.

Allegata la locandina del primo anno con un prospetto del percorso nei tre anni. Ricordiamo che Ariele ha avviato il Master in counseling nel 2006 che è stato riconosciuto da Assocounseling. Nel sito di Assocounseling è inserito l'ultimo programma triennale attuato.

Sottolineiamo che a fine 2020 è prevista la ripartenza di un nuovo percorso triennale.

La composizione del gruppo di progettazione è evoluto nei tre anni, alcune persone hanno garantito la continuità per tutti i tre anni: C. Corona, P. Donzelli, A. Rigoni, S. Tacchio oltre a D. Patruno. Le sintesi degli incontri mensili sono comunque stati mantenuti disponibili per tutti così da permettere il mantenimento delle informazioni in remoto.

Il gruppo in seguito alla progettazione si è ritrovato mensilmente per condividere con i docenti il programma del mese successivo per poi valutare i risultati ottenuti, tenendo conto anche delle riflessioni raccolte da A. Rigoni. Ogni volta in aula è andata almeno una partecipante del gruppo di progettazione con il-la docente e pertanto non si è introdotta la figura del tutor nei primi due anni.

Il-la docente del singolo seminario è stata incaricata ad elaborare il programma e determinare la bibliografia con la collega del gruppo di progettazione (se lui o lei stessa non è membro di questo gruppo) responsabile di mantenere il filo del percorso in coerenza con il programma concordato.

Dal punto di vista didattico è stato previsto:

- Una ricapitolazione dei temi trattati tramite l'incontro mensile di Rigoni previsto dopo circa 15 giorni dall'aula,
- La redazione del diario di bordo personale
- La messa a fuoco delle parole chiave trattate in ogni lezione condivisa dai partecipanti con il gruppo di progettazione.

Il terzo anno prevede invece una tutor in tutte le giornate dedicate allo sviluppo organizzativo, mentre per le altre giornate si segue la modalità sopra indicata.

Nella didattica prevista maturata negli oltre trent'anni di esperienza di Ariele, sono previste modalità molto attive comprese l'uso di blob, altri linguaggi come la fotografia e le metafore, questionari autoriflessivi eccetera.

Alla fine del terzo anno tutti gli strumenti usati in aula e utilizzabili dai partecipanti quali counselor o consapevoli dell'approccio di counseling nelle organizzazioni saranno raccolti e costituiranno una specifica pubblicazione a cura di D. Patruno e le colleghe.

Ricerca sul gruppo di progettazione, sugli apprendimenti ottenuti e su possibilità di miglioramento

Nel 2019 a cura della Dottoressa M. Pindaro, tirocinante post laurea magistrale in psicologia, (referente D. Forti) è stata fatta la ricerca sul gruppo di progettazione relativamente al funzionamento ed agli apprendimenti ottenuti ed ai possibili miglioramenti. M. Pindaro ha avuto la supervisione di P. Pollina. M. Pindaro ha presentato i risultati al gruppo.

In seguito si è concordato di attivare il tirocinio di un partecipante A. Di Marco per raccogliere i vissuti dei partecipanti sulla loro esperienza di apprendimento nei confronti della Istituzione Ariele e del "gruppo di progettazione". La ricerca è ancora in attuazione e pertanto i risultati al termine saranno discussi ed utilizzati per riflettere sull'esperienza e ritornare anche all'istituzione Ariele l'immagine percepita dai partecipanti. Anche in questo caso è previsto una tutor di tirocinio e dei momenti di supervisione da parte di P. Pollina.

I ruoli coinvolti, quasi completamente tutti soci di Ariele, sono

- Gruppo di progettazione e co-docenti
- Docenti
- Rispecchiatori (formazione personale)
- Gruppo per seguire i tirocini coordinati da A. Rigoni
- Responsabili Gruppo Operativo e Uso sociale del sogno (formazione personale in gruppo)
- Laboratorio autocasi
- Testimoni ed autori

I Rispecchiatori (sviluppo individuale personale) pari a 25 ore nei tre anni

Sono psicoterapeuti o Supervisor Counselor

M. Bortoloso psicologa e psicoterapeuta 1

S. Ceresa psicologa e psicoterapeuta, già docente in scuole di counseling filosofico a Torino

C. Corona Ex partecipante al Master di Ariele, Psicologa e psicoterapeuta. N. 17226 albo Lombardia

D. Forti Presidente Ariele e psicologo, membro Comitato Scientifico Ordine psicologi Lombardia. N. 890

P. Magatti psicologo e psicoterapeuta, docente in università Bicocca

F. Natili past president Ariele, psicologo e coordinatore di due percorsi formativi dedicati alla nascita del pensiero con il professor G. Civitarese

D. Patruno Supervisor e trainer counselor assocounseling

A. Rigoni Supervisor counselor assocounseling

S. Rosoni ex partecipante al master di Ariele ed oggi psicoterapeuta. N. 4408 Veneto

M. Rossi psicologo e psicoterapeuta n: 4222 Albo psicologi Lombardia

S. Tacchio psicologa e psicoterapeuta. 3508 albo psicologi Lombardia

M. Tomè già supervisor counselor, già direttore del Master nei primi tre anni, past president di Ariele ed oggi psicologo n. 20534 Lombardia

