

Presentazione della struttura

Denominazione dell'ente che eroga il corso

ARIELE Associazione italiana di Psicosocioanalisi, - sede legale: via Cesare Battisti 120 - 20099 Sesto San Giovanni - P.IVA 07386910157 - sede operativa: Via Conservatorio 22 - 20122 Milano

sito web: www.psicosocioanalisi.it Email: ariele@psicosocioanalisi.it. Telefono: 0277297554 - 3938007161

Rappresentante legale

Daniela Patruno

Responsabile didattico

Annamaria Rigoni

Responsabile della segreteria (primo contatto con gli allievi)

Daniela Patruno e Annamaria Rigoni

Corpo docente

Maddalena Bortoloso

Psicologa, psicoterapeuta consulente comportamento organizzativo E' stata una delle socie fondatrici dell'associazione Ariele

Eraldo Cristiano Cassani

Psicologo, psicoterapeuta, consulente, formatore ed esperto nella gestione delle risorse umane. Laurea in Sociologia. Socio fondatore di Ariele, Membro del Comitato scientifico.

Cristina Corona

Psicologa, Psicoterapeuta, Counselor, Terapeuta EMDR, HR consultant .

Paola Donzelli

Laurea in chimica, Professional Counselor diplomata presso la Scuola di Ariele e iscritta registro Assocounseling. Svolge attività di formazione rivolta alla crescita professionale in coerenza con i contesti dove i partecipanti lavorano

Dario Forti

Laurea in Filosofia, Psicologo iscritto all'Ordine degli Psicologi della Lombardia. Socio fondatore e per due volte presidente di Ariele, Associazione italiana di psicosocioanalisi di Milano. Consigliere della Fondazione Luigi (Gino) Pagliarani con sede in Svizzera. Membro della direzione scientifica della rivista semestrale Educazione sentimentale (editore Franco Angeli). Fondatore e amministratore unico della società di consulenza Skolé Srl di Milano

Francesco Liuzzi

Laurea in Filosofia e Laurea in Scienze Politiche. Svolge attività di Consulenza e Formazione nell'ambito HR, Coaching esecutivo e consulenza di ruolo, Sviluppo organizzativo dialogico e cambiamento generativo di sistema, Coaching e sviluppo del team .

Paolo Magatti

Laurea in Filosofia, Laurea in Psicologia, Specializzazione in Psicoterapia. Psicologo e psicoterapeuta, Professional Trainer, Coach, Consulente di sviluppo organizzativo. Esperto della gestione dei Gruppi operativi.

Nadia Mettica

Professional Counselor diplomata presso la Scuola di Ariele e iscritta Assocounseling. Diploma universitario Consigliere orientamento professionale. Consulente organizzativa, Formatrice, Counselor.

Lorella Moro

Laurea in sociologia, - MCC ICF Executive Coach, Coach Trainer, Organisational Development Consultant. Consulente, Formatrice, Founder INSIDE and INSIDE Coaching School.

Giancarlo Pasinetti

Psicologo, Esperto di counseling di orientamento, bilancio di competenza e problematiche dell'apprendimento. E' stato Direttore della Scuola Triennale in Consulenza al Ruolo di Ariele e ha collaborato con diversi ruoli e responsabilità con l'Ufficio Scolastico Bergamo.

Daniela Patruno

Trainer e Supervisor Counselor iscritta ad AssoCounseling, Laurea in Economia Aziendale, è Direttore della Scuola Triennale di Consulenza al Ruolo. Presidente dell'Associazione Ariele, 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.

Giuseppe (Pino) Pollina

Psicologo, Laurea in Economia e Commercio e specializzazione in Psicologia Università Cattolica. Past president di Ariele, Consulente e Formatore.

Anna Maria Rigoni

Trainer & Supervisor Counselor iscritta Assocounseling – Senior Practitioner Coach EMCC Laurea in Economia Aziendale. Responsabile didattico di questo corso. Consulente organizzativa, Counselor, Coach, Formatrice.

Silvana Tacchio

Psicologa, psicoterapeuta e psicosocioanalista. Formatrice e consulente nell'area dello sviluppo organizzativo.

Barbara Toffolo

Laurea in Filosofia, Diploma scuola triennale in Consulenza al Ruolo della Scuola di Ariele, Coach ICF Consulente, Coach, Executive Coach

Paolo Umidon

Psicologo iscritto Albo psicologi Lombardia, laurea in giurisprudenza. Attualmente Training & Development Manager presso un'industria di Parma, e docente presso la Scuola di triennale in Consulenza al ruolo di Ariele.

Giuseppe Varchetta

Psicologo, psicoterapeuta e psicosocioanalista, consulente, formatore ed esperto nella gestione delle risorse umane. Laurea in Giurisprudenza. 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. E' responsabile editoria di Ariele ed è Direttore della Rivista Educazione sentimentale.

Carla Weber

Psicologa, psicoterapeuta ad indirizzo psicosocioanalitico. Psicoterapeuta professionista e responsabile di interventi psicologici e formativi con gruppi e istituzioni a livello pubblico, privato del terzo settore. Autrice di numerosi contributi scientifici apparsi su riviste specializzate ed autrice di volumi sul tema dell'apprendimento, della psicologia e del counseling.

Presentazione

Ariele è un'associazione costituita a Milano nel 1983 da Luigi Pagliarani e da un gruppo di professionisti con lo scopo di diffondere e sviluppare il pensiero psicosocioanalitico. La Psicosocioanalisi è il prodotto

di una ricerca più che trentennale, le cui teorie psicologiche e psicomodinamiche sono venute arricchendosi e ibridandosi con il pensiero e l'opera di innumerevoli altre discipline scientifiche ed artistiche. Gli allievi di Pagliarani e i loro allievi formati principalmente all'interno dei programmi formativi di Ariete, si sono proposti di 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.

Il pensiero psicosocialitico si è sviluppato nel tempo e ha portato alla nascita di azioni formative di Ariete, tra le quali la Scuola di counseling, alla produzione di libri, alla collaborazione strutturale con rivista semestrale dell'Educazione sentimentale, ai gruppi di ricerca all'interno di Ariete, allo sviluppo di network con altre realtà (Coirag, Sgai, Ismo, AssoCounseling e le altre scuole di counseling).

La Psicosocioanalisi (PSOA):

- si fonda su una teoria di psicologia dinamica orientata a cogliere la narrazione del cliente e ad aiutarlo a ritrovare le energie per fare fronte ai "possibili" da cogliere e vivere (progettualità). La relazione ricorsiva e co-evolutiva tra l'universo amore e quello lavoro è vista come una nota sia strutturale che metodologica distintiva

- è una prassi d'intervento caratterizzata da un orientamento all'attualità ed al presente. Con la Consulenza al Ruolo 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

- si caratterizza come una psicologia del figlio, indicando le possibilità di sviluppo. La Consulenza al Ruolo può essere ad esempio un affiancamento del cliente in una posizione di io-ausiliario, per ripercorrere la sua narrazione, aiutandolo ad arricchire la sua riflessione con lenti diverse per approdare ad una progettualità possibile.

- si pone da sempre all'incrocio tra pensiero psicomodinamico, prassi clinica e metodologie di intervento messe a disposizione dalla ricerca psicosociale, dalla teoria dei sistemi o dalla sociologia dell'organizzazione e si distingue per 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 trae le sue origini dalla teoria Socioanalitica sviluppata in Inghilterra, a Londra, nell'ambiente culturale psicoanalitico nato attorno alle esperienze della Tavistock Clinic nei primi anni quaranta, che faceva riferimento alla teoria psicoanalitica di M. Klein.

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". 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, che per primo applicò sul terreno dello sviluppo dell'organizzazione le ipotesi che fino ad allora erano state applicate solamente nell'intervento clinico sui pazienti individuali e nei gruppi terapeutici. 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 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 supportare le persone coinvolte 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.

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 verificano l'adeguatezza teorica e l'applicabilità operativa.

Il passaggio in Italia dell'opera di E. Jaques e dei suoi allievi, si arricchisce del contributo di F. Fornari e L. Pagliarani.

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.

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 lavoro.

Lungo questo sviluppo, che porterà L. Pagliarani ad una originalissima teorizzazione e applicazione operativa di una sua puercultura ed educazione sentimentale, si giunge ad un'idea della realtà umana come “pluriverso”, come continuo processo, come aperto dispiegarsi progettuale.

L'America Latina, e soprattutto alcune sue isole culturali, sono state fin dagli anni quaranta uno straordinario contenitore capace di fecondazioni originali di quel corpo di idee psicoanalitico che abbiamo sopra indicato essere alle origini della PSOA. 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 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.

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.

L'approccio psicosocioanalitico nel counseling fa riferimento alla "finestra" di Pagliarani, nelle sue 4 dimensioni, Genitus, Globus, Faber, Officina. L'ambito tipico del Counseling individuale è il Faber, quello del Counseling di gruppo è Officina, mentre il Genitus e il Globus fanno riferimento alla Psicoterapia.

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

Il contratto che si attiva con l'analisi della domanda definisce l'obiettivo su cui lavorare ed il percorso per raggiungerlo. Affrontare questo obiettivo (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.

Costi

2.200,00 euro + IVA

Presentazione del corso

Titolo del corso

Scuola di Consulenza al Ruolo e Sviluppo della Leadership nella contemporaneità

Obiettivi

Acquisire le abilità di counseling, intese come capacità comunicative e relazionali che consentono al professionista di migliorare le tecniche e utilizzare strumenti per la gestione dei rapporti personali e professionali. Tali abilità sono alla base della pratica del counseling e possono essere utilizzate in modo trasversale da tutti i professionisti che desiderano aumentare le proprie abilità globali di comunicazione, ascolto e presenza nei rapporti interpersonali, oltre a fornire una comprensione più profonda del proprio stile comunicativo.

Sviluppare la capacità di riflettere sul proprio ruolo nelle relazioni personali e professionali e nei gruppi, al fine di cogliere nuove angolature di lettura della realtà circostante e governare le dinamiche emotive e comunicative

Acquisire conoscenze/esperienze/strumenti (“cassetta degli attrezzi”) trasferibili nella propria attività professionale

Sviluppare una capacità di lettura dell'organizzazione al fine di cogliere gli elementi che configurano il sistema organizzativo e la sua cultura

Potenziare le competenze in chiave consulenziale (ascolto, cura, esame di realtà, spinta progettuale) nei confronti di se stessi e dei propri interlocutori

Individuare uno spazio per la propria progettualità personale e professionale

Metodologia d'insegnamento

La didattica è principalmente basata sull'utilizzo di metodi attivi. Le metodologie didattiche sono legate ai costrutti psicosocioanalitici utilizzati per l'analisi dei ruoli e delle relazioni fra ruoli.

Le metodologie didattiche:

- lezioni teoriche , gestite con una dinamica attiva
- 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)
- incontri mensili di gruppo finalizzati a condividere ed a consolidare gli apprendimenti d'aula, per seguire l'apprendimento in Gruppo
- percorso individuale di 5 ore realizzato da uno psicoterapeuta o un supervisor counselor, volto ad affiancare il partecipante nell'elaborare il proprio percorso di evoluzione individuale

Struttura del corso

Durata espressa in anni: 1

Durata espressa in ore: 156 + 5 percorso individuale

Organizzazione didattica

Criteri di ammissione

Il corso di formazione in abilità di counseling si rivolge a tutti quei professionisti che intendono acquisire specifiche abilità di ascolto e comunicazione per la propria professione.

Possesso del diploma di scuola media superiore quinquennale o titolo equivalente

Possesso di un titolo professionale idoneo: il percorso formativo di Ariete sviluppa in particolare le abilità rivolte a migliorare le relazioni nell'ambito delle organizzazioni, quindi si rivolge a formatori, consulenti, responsabili HR, manager, team leader, project leader.

Modalità di ammissione

a) Massimo allievi iscrivibili: 20

b) Per essere ammessi al corso è necessario sostenere un colloquio di selezione.

Valutazione delle competenze acquisite

Ogni partecipante deve fare una relazione e test finale con descrizione delle competenze acquisite

Assenze

Sono previste un massimo del 20% di assenze. Nei casi in cui la lezione online sia stata registrata l'assenza sarà recuperabile attraverso la visione della registrazione.

Materiale didattico

Ogni allievo riceve le dispense relative ad ogni lezione. Inoltre ad ogni allievo è stata consegnata copia del libro *Educazione Sentimentale*, di L. (Gino) Pagliarani e copia del film "Angoscia della bellezza- Il pensiero e l'opera di L.(Gino) Pagliarani, regia di Dario d'Incerti

Documenti da rilasciare al discente

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

- 1) Attestato finale che riporta gli estremi del riconoscimento di AssoCounseling, ivi compreso il logo/marchio relativo al riconoscimento di AssoCounseling
- 2) Un documento integrativo dell'attestato di cui al punto precedente ovvero un certificato in cui vengono esplicitati, in maniera dettagliata: ore, attività e natura degli studi effettuati durante il corso.

Programma del corso

INSEGNAMENTO	ORE	DOCENTE
Storia del counseling e definizione delle abilità di counseling	8	4 ore Toffolo Donzelli 4 ore Daniela Patruno
Comunicazione efficace. Teorie e modelli	24	8 ore Allari e Bortoloso 8 ore Galletti e Corona 8 Moro e Donzelli
Le predisposizioni di base dell'operatore e l'ascolto attivo	24	8 ore Tacchio Umidon 8 ore Corona Magatti 8 ore Pollina Liuzzi
Comunicazione assertiva e riflessione sul proprio stile comunicativo	24	12 ore Tacchio Cassani 8 ore Patruno 4 ore Tacchio
La gestione delle dinamiche conflittuali, interventi comunicativi efficaci	16	8 ore Pasinetti Rigoni 8 ore Weber Rigoni
Verifica delle competenze acquisite	8	8 ore Rigoni, Mettica, Tacchio, Donzelli Umidon
Totale insegnamenti Abilità Counseling	104	
Altri Insegnamenti	52	16 ore Mettica Rigoni 12 ore Toffolo Donzelli 4 ore Magatti 8 ore Forti Rigoni 4 ore Tacchio 8 ore Patruno, Forti, et alia (convegno)
Totale insegnamenti	156	

Programmi sintetici

Storia del counseling e definizione delle abilità di counseling

Questo insegnamento viene trattato nella lezione introduttiva del master, con la presentazione del quadro teorico complessivo in cui si colloca la Consulenza al Ruolo (Counseling secondo approccio psicosocioanalitico della Scuola di Ariele) e in una lezione successiva, con l'approfondimento del contesto in cui si colloca il counseling.

Modulo 1 - giornata apertura corso: Scenari che cambiano e vocabolari emergenti- 4 ore

Programma:

- Il quadro teorico generale in cui si colloca la Consulenza al Ruolo: la psicoanalisi e i riferimenti al Tavistock Institute, le teorie della complessità, le psicologie sociali, le teorie organizzative, il pensiero filosofico ed antropologico.
- I 4 sistemi della Consulenza al Ruolo (Counseling Organizzativo): individuo, coppia, gruppo, organizzazione secondo la teoria di riferimento della Psicosocioanalisi
- Nascita e sviluppo del modello della Consulenza al Ruolo (Counseling Organizzativo).

MODULO 5 – LE PRATICHE D'AIUTO E DI SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DELLA PERSONA: STORIA APPROCCI, METODOLOGIE INTERVENTO – 4 ore

Programma

- La nascita del counseling in America, con Carl Rogers, Rollo May, la sua evoluzione in America, in UK e altri paesi europei (Svizzera, Austria, Francia).
- Le pratiche di aiuto e sostegno alla persona oggi: il Counseling, (in particolare il Counseling Organizzativo, il Career Counseling, l'Executive Counseling), il Coaching, il Mentoring. Caratteristiche generali di ogni pratica d'aiuto, i territori condivisi, le differenze di approccio e di metodologia di intervento.

Bibliografia :

Forti D. – Patruno D (2007) *La consulenza al ruolo* - Milano Guerini ed Associati

Biggio G. (2007) *Il Counseling Organizzativo* – Milano Raffaello Cortina Editore

Rogers C. (1970) *La terapia basata sul cliente* – Firenze – G.Martinelli & C Editore

May R. (1991) *L'arte del counseling* - Roma Casa Editrice Astrolabio

Comunicazione efficace. Teorie e modelli

La comunicazione efficace è un insegnamento che viene sviluppato in tre moduli formativi centrati sui fondamenti della Consulenza al Ruolo, nei quali vengono focalizzati momenti principali della comunicazione : l'ascolto, (di me e dell'altro), lo sguardo (su di me e sull'altro) e la capacità di fare/farmi domande.

Modulo 6 : I fondamenti della Consulenza al Ruolo: ascoltare ed ascoltarsi : 8 ore

Programma:

- Ascoltare, inteso in un'impostazione olistica in cui si fa riferimento non solo all'uso dell'orecchio, ma anche all'ascolto del linguaggio non verbale attraverso la vista e all'ascolto emotivo tramite la sintonizzazione empatica
- Cosa ascoltare: se stessi: le proprie parti interne, le risonanze suscitate dalla narrazione dell'altro, le proprie emozioni, le proprie risposte, le proprie dinamiche interne e l'altro: come persona nella sua unicità e insieme portatore di una gruppalità interna (identità intersoggettiva)
- Ascolto empatico: a questo livello ci si astiene dal giudicare chi parla mettendosi al suo posto e tentando di vedere le cose dal suo punto di vista. Alcuni comportamenti caratteristici di questo livello sono: essere attenti e presenti; riconoscere e rispondere; non lasciarsi distrarre; fare attenzione all'intera comunicazione di chi parla, incluso il linguaggio del corpo; essere aperti a capire i sentimenti e i pensieri dell'interlocutore e sospendere i propri per dedicarsi completamente all'attività di ascolto. Si tratta soprattutto di ascoltare con il cuore, aprendo la via alla comprensione, alla disponibilità, all'empatia
- Le carezze (strokes) come fattore che influenza il nostro modo di ascoltare. Il modo in cui siamo stati ascoltati può aver costituito uno stroke positivo o negativo. Ognuno di noi ha bisogno di essere toccato e riconosciuto dagli altri. Uno stroke è qualsiasi forma di riconoscimento o di attenzione che una persona dà all'altra. Ascoltare è uno dei migliori stroke che un individuo può inviare ad un altro, lasciandogli la sensazione che quello che ha detto è stato accolto. Quando le persone capiscono di non essere state ignorate ma ascoltate senza dare giudizi né critiche, si considerano degne d'attenzione
- I filtri dell'ascolto: le esperienze che abbiamo attraversato nella nostra vita influenzano il nostro comportamento adulto. Se non siamo consapevoli delle nostre convinzioni profonde, abbiamo scarsa possibilità di modificarle. È importante sviluppare la capacità di diventare consapevoli di queste zone cieche della coscienza, che spesso danno luogo ad un comportamento improduttivo
- I diversi stili di ascolto: di fronte alla presentazione iniziale del caso da parte del cliente il comportamento del consulente può orientarsi essenzialmente in 4 direzioni: 1) Il counselor accetta per buona la versione del cliente, 2) Il counselor ricerca e raccoglie dati forniti dal cliente, 3) Il counselor si costituisce come interprete nei confronti del paziente/cliente, 4) Il counselor ascolta le sue reazioni emotive alla comunicazione del cliente. Nei primi tre casi il consulente si separa dal cliente, interpone una parete di cristallo trasparente tra il suo mondo emotivo e culturale e il mondo del cliente. Nel 4° caso il punto di vista del consulente, è incluso nello spazio di osservazione e di analisi con il suo mondo emozionale e culturale e si crea il **campo** per una produzione di senso nuovo, dato dall'incontro del contesto di appartenenza del cliente con il contesto del consulente. Questo 4° approccio è quello proposto dalla PSOA

Bibliografia

- Bomann A.C., L'ora di Agathe, Iperborea, Milano, 2017
- Bortoloso M., a cura di, L'inconscio organizzativo. Analisi del controtransfert istituzionale, Libri di Ariele, Guerini e Associati, Milano, 1993
- Burley Allen Madelyn, Imparare ad ascoltare, Franco Angeli, Milano, 1996
- Sclavi M., Arte di ascoltare e mondi possibili, Mondadori Bruno, Milano, 2003

Modulo 7 : I fondamenti della consulenza al ruolo: osservare ed osservarsi, importanza dell'immagine e dello sguardo – 8 ore

Programma

- L'osservazione è uno degli strumenti di base per tutte le situazioni e professioni in cui è importante coltivare una posizione curiosa, dubbiosa rispetto all'esperienza davanti alla realtà e allo scorrere degli eventi.

- Le tre domande dell'osservazione: Chi osserva? Che cosa si osserva? Come si osserva? L'Osservatore si pone inizialmente su un confine tra un dentro, di cui egli comunque fa parte, e un fuori. Nella prospettiva psicosocioanalitica si tratta di osservare il *mondo esterno interiorizzato* e di interagire con *mondi interni esteriorizzati*, comprendere come risuonano per potervi interagire accogliendo tutta la loro interezza e parzialità cognitiva ed emotiva.
- Gli «ostacoli» ad un'osservazione libera dal pregiudizio possono contenere informazioni preziose e diventare strumenti di conoscenza.
- La cultura secondo G. Bateson standardizza la psicologia degli individui, ne influenza la scala dei valori: Ethos: Un sistema culturalmente standardizzato di organizzazione degli istinti e delle emozioni degli individui che determinano il modo, il «tono» con cui si relazionano, cioè osservano e interpretano il mondo. Eidos: L'influenza culturale che struttura l'approccio cognitivo. Popolazioni diverse hanno strutture di pensiero che non seguono gli stessi percorsi logici. Qualsiasi osservazione è culturalmente determinata, sia cognitivamente dall'Eidos che sul piano emotivo dall'Ethos, dallo status culturale dell'osservatore, cioè dalla sua "configurazione". È lo studioso a costruire la struttura culturale della popolazione che sta osservando, ovvero l'insieme dei nessi logici che riescano a dar ragione dei fenomeni che si osservano in un sistema coerente. Lo stesso fa lo psicoterapeuta e il consulente a ruolo e alle organizzazioni.
- Quello che si osserva è sempre un «campo» di cui l'Osservatore fa parte e che contribuisce a modificare
- È importante nel definire la cornice:
 - 1) Configurare il campo (setting), per quanto possibile, soprattutto in base alle variabili che dipendono dall'oggetto osservato (paziente / il cliente / l'Istituzione) → l'osservatore dovrebbe condizionare attivamente il campo il meno possibile (creare lo sfondo).
 - 2) Definire i confini del campo e fissare artificialmente le costanti (setting) che consentono di vedere meglio il processo che avviene dentro la cornice costituitadal setting stesso → trasformare le variabili del campo in elementi fissi (Es. orario, durata, spazio..)
 - 3) Nel flusso degli accadimenti che si verificano, scegliere quelli più significativi e utili rispetto all'obiettivo per cui si effettua l'osservazione.
- L'osservatore (sia egli terapeuta o consulente o altri) è una delle variabili in campo che condiziona i fenomeni che osserva e che è condizionato nell'atto di osservare dai propri movimenti emotivi / controtransferali.
Il lavoro di auto-osservazione dell'osservatore implica una abitudine all'analisi dei vissuti emotivi suscitati dall'osservazione (controtransfert), capacità che si acquisisce con il lavoro di formazione che implica l'auto-osservazione di tutte le reazioni dell'osservatore ai movimenti dell'osservato.
- Nessuno è in grado di cogliere tutto quello che avviene in un determinato campo. In base a: - Il compito - Le teorie di riferimento - Il vertice di osservazione l'osservatore sceglierà quali sono gli emergenti sui quali porre attenzione, nel modo più consapevole possibile (auto-osservazione).

Bibliografia :

Bateson G. – Verso un'ecologia della mente – Milano - Adelphi editore

Pagliarani L. (2001) Educazione sentimentale Milano Guerini e Associati Editore

Galletti A. , Speri L. (2020) Con la lente della mente. Alle radici dell'osservazione psicoanalitica.Edizioni La meridiana – collana PERCORSI Psicosocioanalitici

Byung-Chul Han (2015) Nello sciame. Visioni del digitale ed. Nottetempo

MODULO 8 – I FONDAMENTI DELLA CONSULENZA AL RUOLO : L'ARTE DEL DOMANDARE – 8 ORE

Programma:

- Allenare la capacità di dare supporto nella relazione di consulenza al ruolo attraverso le domande

- Sperimentare le domande efficaci per esplorare il bisogno e arrivare alla definizione del progetto di lavoro nel percorso di consulenza al ruolo e comprendere come queste domande possano generare cambiamenti in noi stessi e negli altri
- La domanda come strumento principale (maieutica) per aiutare il cliente a fare nuove scoperte e a connettere elementi che non sembravano correlati
- Le domande hanno l'obiettivo di creare connessioni tra le informazioni a disposizione, cercano relazioni, sbloccano la mappa.
- L'arte del domandare presuppone la capacità di utilizzare in modo equilibrato e consapevole domande che aprono e domande che chiudono
- La domanda è il momento critico della dinamica comunicativa perché è in grado di orientare l'interazione tra le persone, è come quando spalanchiamo la porta verso un ambiente che non conosciamo. Cosa troveremo? Per sviluppare una relazione che costruttiva è necessario : creare un clima in cui le persone siano disposte a parlare liberamente; meglio domandare che dire; fare le domande giuste: non suggestive o retoriche, non affermazioni camuffate da domande, ecc. ma manifestare interesse e curiosità verso l'interlocutore perché un rapporto di fiducia nasce dalla capacità di "domandare con umiltà"
- In una cultura orientata ai compiti (cultura del fare e del dire) è talvolta difficile domandare con «umiltà»: per poterlo fare è necessario: rallentare e variare il passo; interrogare se stessi con umiltà; tirare fuori il proprio artista interiore, diventare più creativi; riflettere sul proprio comportamento alla fine di un evento; il setting della consulenza al ruolo come "isola culturale": costruire un terreno comune con nuove regole culturali

Bibliografia

SCHEIN E. (2014) L'arte di fare domande Milano – Guerini Next Editore

L.Pagliarani (1970) : L'intervista psicosocioanalitica - dattiloscritto

Le predisposizioni di base dell'operatore e l'ascolto attivo

Nei moduli 2 e 4 si affronta il tema della relazione dell'individuo con l'altro da sé, dell'incontro con altri individui o con gruppi, all'interno di contesti sociali differentemente organizzati. La finalità è quella di acquisire la consapevolezza della relazione con sé e delle connessioni con l'altro, per favorire la riflessione sul comportamento individuale all'interno del mondo organizzativo.

MODULO 2 LEGAMI E RELAZIONE TRA INDIVIDUI, TRA INDIVIDUO E GRUPPO, TRA INDIVIDUO-GRUPPO-ISTITUZIONE – 16 ORE

- L'individuo, nella teorizzazione psicosocioanalitica, viene visto come nodo di una rete più ampia, percorsa da una rete di relazioni transgenerazionali, attraverso il tempo, e transpersonali attraverso lo spazio. Il legame che si instaura tra gli individui che compongono un gruppo e definisce i sentimenti di appartenenza è segnato profondamente da desideri, rappresentazioni, bisogni quali: stima, autostima, identità, sicurezza, contribuzione. Il legame con gli altri membri è quindi contemporaneamente risorsa e vincolo
- Entrare in un gruppo significa incontrare la pluralità degli sguardi degli altri, che ci restituiscono attraverso i loro feedback un'*identità parziale*, non sempre corrispondente a quella che ciascuno ha di sé. Tema : *Conferma / Disconferma / Negazione*
- Il legame con gli altri membri è quindi contemporaneamente **risorsa** e **vincolo**. La polarità in questo rapporto tra individui è quella che va dall'**identità** alla **dipendenza**, trovando nel suo punto centrale il **processo** di DIFFERENZIAZIONE INTEGRAZIONE

- La mente umana si sviluppa nella relazione, infatti gli esseri umani sono immersi fin dal concepimento in una relazione, dapprima duale e successivamente gruppale, e dalla nascita provano una spinta innata alla ricerca della relazione con l'Altro, che è necessario alla sopravvivenza sia dal punto di vista materiale che emotivo e psichico. La rêverie materna è un modo di definire la capacità empatica della madre, il suo riuscire a «fantasticare» assieme al bambino, l'accoglierlo, il comprenderlo, il calmarlo con il semplice stare in relazione con lui. La rêverie materna è un «contenitore», una «pelle psichica» dove il bambino può stare e fare esperienza di essere capito e, a partire da questa esperienza relazionale, iniziare a capire se stesso.
- La rêverie, dunque, è un importante «strumento» anche nella relazione di consulenza, infatti consente di riconoscere, rispecchiare, nominare l'emozione. La capacità di rendere l'emozione dicibile apre alla sua pensabilità, quindi genera consapevolezza e consente di «lavorare/elaborare» il vissuto emotivo.
- Sotto il profilo strettamente biologico l'individuo è unico, sotto il profilo psicologico l'individuo è plurimo, perché l'essere umano è un animale sociale e definisce la sua identità in relazione agli altri (identità = sentimento di essere se stessi nel tempo, nello spazio e in relazione agli altri). Ogni soggetto è portatore di una gruppalità interna, costituita da tutte le voci, le identità, le storie, i condizionamenti delle persone che hanno avuto un ruolo significativo nella propria formazione personale
- Le persone, oltre ad aver la necessità di stare in relazione con altri individui e di stare all'interno di gruppi sentono anche la necessità di stare all'interno di realtà organizzate, che assolvono alcuni bisogni primari legati all'identità professionale e sociale, alla vita materiale e al contenimento delle ansie di base secondo il modello psicosocioanalitico di Jaques

Bibliografia

Pagliarani L. – (1985) Il coraggio di Venere – Milano – Cortina editore

Bion W – (1972) Apprendere dall'esperienza – Roma – Armando editore

Forti D – Varchetta G. (2001) Approccio psicosocioanalitico allo sviluppo delle organizzazioni -Milano-Franco Angeli

MODULO 4 - Il potere trasformativo delle emozioni come risorsa creativa – 8 ore

- Ciclo dell'esperienza secondo la Gestalt: Sensazione; Riconoscimento e Consapevolezza; Mobilitazione dell'energia; Azione; Contatto; Cambiamento; Soddisfazione; Ritiro
- Resistenza al cambiamento e le buone ragioni del resistente, che custodiscono legittimamente le difese indispensabili al funzionamento dell'organizzazione.
- “La capacità negativa” come strumento fondamentale nella relazione
- La regola della sospensione del giudizio, non giudicare (ius-dicare), in concreto, vuol dire sostituire la domanda « giusto o sbagliato» o «corretto o non corretto» con la domanda «**perché?**»
- le capacità/competenze di fondo della relazione di counseling
 - o ESSERCI: Essere davvero presente al problema e nella relazione, guardare l'altro, non distrarsi, essere sulla palla.
 - o FARE DOMANDE : Accettare di non sapere, fare ipotesi e tradurle in domande più che in affermazioni, chiedere all'altro le sue valutazioni. Spesso una buona domanda apre più prospettive di pensiero che mille risposte preconfezionate.
 - o RISPECCHIARE: Dare feedback, verificare la comprensione, ripetere con altre parole (e facendo nuovi collegamenti) le cose che l'altro ha detto
 - o CONFRONTARE: Evidenziare possibili incoerenze o dati non presi in esame dall'altro, aprirsi e condividere esperienze analoghe, senza sovrapporre a quelle dell'interlocutore
 - o SUPPORTARE l'altro nell'elaborazione del proprio percorso

Bibliografia

L.Pagliarani (1970) L'intervista psicosocioanalitica – edizione non in commercio

Schon,D.A. (1993) Il professionista riflessivo, tr.it. Dedalo , Bari,

Jaques, E., (1970)Lavoro , creatività e giustizia sociale, Boringhieri , Torino

Comunicazione assertiva e riflessione sul proprio stile comunicativo

Il tema della comunicazione assertiva e la riflessione sul proprio stile comunicativo sono stati presentati all'interno di alcuni moduli didattici sia di tipo esperienziale (come le dinamiche di gruppo) sia di tipo misto teorico esperienziale che toccano sia il rapporto individuo-gruppo-istituzione che il tema della leadership

MODULO 9 – DINAMICHE DI GRUPPO – 12 ORE

in questo modulo è stato possibile fare esperienza dei diversi aspetti della **comunicazione assertiva**, invitando i partecipanti a sperimentarsi nei diversi livelli che caratterizzano la comunicazione assertiva, in particolare:

- la capacità di riconoscere le [emozioni](#), il cui obiettivo riguarda l'autonomia emotiva e la percezione delle emozioni.
- la capacità di comunicare emozioni e sentimenti, anche negativi, attraverso molteplici strumenti comunicativi valorizzando la libertà espressiva.
- la consapevolezza di sé e la capacità di avere rispetto per sé e per gli altri;
- la disponibilità ad apprezzare se stessi e gli altri, che implica la stima di sé e la capacità di valorizzare gli aspetti positivi dell'esperienza.
- la messa a fuoco di un'immagine positiva di sé migliorando la fiducia e la sicurezza personale.

Il contesto teorico nel quale è stata realizzata questa esperienza autoriflessiva del sé-in-relazione è quello delle Dinamiche di gruppo, un modello sviluppato a partire da modelli di origine nordamericana (K. Lewin), inglese (W. R. Bion, Tavistock Institute) e italiana (Luigi "Gino" Pagliarani). Il Laboratorio di "Dinamiche di Gruppo" è un'esperienza gruppale nella quale i partecipanti costruiscono attivamente un campo di relazioni che, analizzato nel "qui ed ora", diventa un apprendimento trasferibile nella propria organizzazione di lavoro e nelle proprie relazioni interpersonali.

Il focus dell'attenzione è sui fenomeni interpersonali di gruppo, al fine di acquisire maggiore consapevolezza delle proprie modalità relazionali e delle strategie comunicative agite. Abitudini, stereotipi, modelli comportamentali affiorano alla consapevolezza e si aprono a possibilità di cambiamento.

In queste giornate di formazione i partecipanti esplorano le relazioni di gruppo, i propri ruoli, la leadership e l'autorità all'interno di gruppi di vario formato e con compiti differenziati, utilizzando processi di apprendimento basati quasi esclusivamente sull'esperienza.

Bibliografia

Bion W. (1971) Apprendere nei gruppi – Roma Armando editore

Basili, A. et al., (1990) Glossario di psicoterapia progettuale, Gerini e Associati, Milano,

Pagliarani, L.,(1985) Il coraggio di Venere, Raffaello Cortina, Milano

MODULO 11 – LA LEADERSHIP COME FUNZIONE PRESENTE IN OGNI RUOLO E IN OGNI RELAZIONE -8 ORE

- La leadership come elemento connaturato a ogni ruolo, come caratteristica che favorisce un processo di creazione collettiva del senso, del consenso e che consente cambiamenti innovativi e sostenibili
- La leadership come processo di influenza sociale, gruppale, interpersonale.
- La leadership come modalità relazionale assertiva, perché il/la leader afferma se stesso/a senza prevaricare gli altri, impara ad ascoltare prima di poter prendere delle decisioni, rispetta gli altri nella loro sfera di autonomia.
- Consapevolezza e sviluppo della propria assertività in relazione alla propria leadership
- Sperimentazione delle proprie capacità di leadership, a partire dalla scoperta/riscoperta del proprio valore, delle competenze e conoscenze maturate nel tempo, nell'ambito del proprio ruolo e degli spazi di libertà che il ruolo prevede
- Le qualità di un buon leader: Saper conoscere chi sono; Saper interpretare il compito e il contesto; Saper agire nella relazione con gli altri
- Il/la leader attiva competenze e capacità di counseling perché supporta i propri collaboratori nella loro esperienza lavorativa, riconoscendo le loro risorse, responsabilizzandoli e favorendo la loro progettualità personale e professionale.

Bibliografia

- AAVV (1990) Glossario di psicoterapia progettuale, Guerini e Associati, Milano, 1990
- Argentero P.G., Cortese, C.E., Piccardo, C. (a cura di), (2008) Psicologia del Lavoro, Cortina, Milano
- Avallone F, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Carrocci editore, Roma, 2011
- Bauman Z. (2000), Modernità liquida, Laterza, Bari,
- Beck U. (1999), La società del rischio, Carocci, Roma, 2000
- Bruttini P. (a cura di), (2007) Capi di Buona speranza, psicosocioanalisi della leadership, Guerini Milano
- Kets de Vries M., (2010) Figure di Leader, Cortina, Milano,
- Kets de Vries M (2001) L'organizzazione irrazionale Cortina
- Kets de Vries M Successi e fallimenti della Leadership Ed FS – 2017 Sipiss
- Morgan G., (2002) Images, le metafore dell'organizzazione, FrancoAngeli, Milano
- Quaglino G.P., (2007) Leadership e cambiamento, FrancoAngeli, Milano
- Tomè, Patruno, Redaelli, Deiana, (2017) People management, Ipsoa, Milano,

MODULO 14 LA POTENZA DEL PROGETTO: COME I PROGETTI POSSONO MIGLIORARE LA VITA 4 ORE

Programma

- Il processo progettuale come prospettiva di potenziamento e auto-sviluppo
- Il processo progettuale segue i principi dell'empowerment, impegna la persona all'efficacia e alla responsabilità del proprio apprendimento e cambiamento, nel senso di abitarlo nel dare risposte
- Diventiamo empowered solo se creiamo attorno a noi un sogno ad occhi aperti che esprima i nostri desideri e indichi chiaramente ciò che vogliamo creare
- La progettualità come elemento analizzatore individuale e professionale
- La progettualità come amplificatore individuale e professionale, un concentrato di situazioni, di sfide, di imprevisti, nei confronti dei quali si dà la possibilità di osservare con una "lente di ingrandimento" le più rilevanti problematiche del nostro essere
- Con la progettualità si favorisce lo sviluppo del proprio potenziale (attraverso l'autonomia, l'assunzione di responsabilità e l'esercizio dell'influenza) per ottenere un comportamento personale e professionale più efficace
- La progettualità è il processo di ampliamento delle nostre possibilità sostenuto dalla capacità di scelta, autodeterminazione e autoregolazione; dal sentimento del proprio valore distintivo e dalla propria autostima ed autoefficacia; dalla capacità di prefigurarsi in situazioni di cambiamento e di discontinuità rispetto al presente

Bibliografia

Cassani, E.C., (a cura di) Pratiche di ascolto e di cure, Guerini e Associati Milano, 1999-

Jaoui, H., La creatività: istruzioni per l'uso, F. Angeli, Milano, (ed. or 1990)-

Piccardo, C., Empowerment, Raffaello Cortina, Milano, 1995-

Rafele, C., Il ruolo della conoscenza nella gestione di un progetto, in, www.pm-forum.it, 2001-

Watzlawick, P., Weakland J.H., Fisch R., Change: la formazione e la soluzione dei problemi, Astrolabio Ubaldini Ed., Roma, (ed or. 1973)-

Watzlawick, P., Il linguaggio del cambiamento, Feltrinelli, Milano, (ed. o

La gestione delle dinamiche conflittuali, interventi comunicativi efficaci

I temi della gestione delle dinamiche conflittuali e dello sviluppo di interventi comunicativi efficaci sono stati presentati all'interno di alcuni moduli didattici che affrontano questo tema da un punto di vista intrapersonale, interpersonale ed organizzativo

MODULO 4 – RUOLO CROCEVIA DI ATTESE

Programma

Il ruolo è l'insieme delle norme e delle aspettative che convergono su un individuo in quanto occupa una determinata posizione in un sistema sociale, l'adeguamento o il mancato adeguamento a queste norme/aspettative porta ad un conflitto a livello intrapersonale o interpersonale

Se la *posizione* è lo *status* (indica la posizione di un soggetto in relazione a un determinato contesto sociale), il *ruolo* è l'*aspetto* dinamico dello status, ossia il comportamento formale e prevedibile che ne consegue, con il margine di variazione espresso dal grado di conformità al ruolo, che dipende da quanto un individuo si avvicina con le sue azioni al modello astratto descritto e prescritto dall'impianto normativo.

Le organizzazioni oltre a confrontarsi con un "compito primario" (il motivo per cui si costituiscono), si prestano anche ad essere usate dagli individui anche per finalità soggettuali di tipo conscio o inconscio, perchè svolgono per gli individui una funzione di difesa dalle angosce di base, di tipo depressivo, schizo-paranoide e confusivo.

La *dimensione prescrittiva* del ruolo è al tempo stesso motivo di *sicurezza* (cosa posso fare, devo o non devo)– e di *vincolo* (non sono libero e di usare tutte le mie capacità e competenze.)

La *dimensione discrezionale* è insieme fonte di *preoccupazione* (mi sento inadeguato, posso sbagliare , sarò in grado di...) e di *soddisfazione e riconoscimento* (sono libero di scegliere, di decidere)

Ogni compito, per la sua componente discrezionale, coinvolge un certo grado d'ansia correlato alla lunghezza del periodo di autonomia o di discrezionalità (*Time-span of discretion*) obiettivamente misurabile nella distanza di tempo intercorrente tra il momento di avvio e il momento in cui raggiungiamo il risultato

Caratteristiche delle organizzazioni presenti che attivano ansie di ruolo e conflitti intrapsichici: Individualizzazione, Uso sfrenato dei modelli idealizzati; Accelerazione; Paradossalità

Cosa fare per superare queste difficoltà: favorire Sostenibilità Rinforzare le persone che hanno ruoli di responsabilità Riattrezzarci per vedere la realtà effettiva delle organizzazioni Avere il senso del valore del proprio lavoro

Bibliografia:

Luigi (Gino) Pagliarani, Saggi scelti, a cura di D. Forti e F. Natili, Guerini e associati, Milano 2014

Forti D.- Varchetta G.:L'Approccio psicosocioanalitico allo Sviluppo delle Organizzazioni. Franco Angeli-Milano 2002

Jaques E. (1955) Sistemi sociali come difesa contro l'ansia persecutoria e depressiva. In M. Klein, P.Heimann, R. Money-Kyrle (a cura di) Nuove vie della Psicoanalisi. Il Saggiatore, Milano 1966

(F.Cecchinato - Oltre il neomanagement. Verso una gestione delle persone sostenibile e generativa)

Modulo 13 : Conflitto istruzioni per l'uso - 8 ore

Programma

CONFLITTO dal latino CUM-FLIGERE "fare, incontrare, confrontare, riunire riavvicinare" e anche "urtare,contrastare, combattere"

Conflitto trasformativo : si passa dall'Antagonismo(Mors tua, vita mea) alla Cooperazione (Vita tua vita mea)

Bion: "Il conflitto ha bisogno di conoscere, ha bisogno di negare" - Pagliarani: Accogliere il conflitto e valorizzare la possibilità della sua elaborazione, sostenere la sua generatività, possibile, vuol dire abitarne l'ambiguità.

Nel conflitto spesso abbiamo bisogno di andare al "netto", cioè ripulire la "tara" presente nella relazione. Ovvero chiedersi in che misura la causa di quanto sta succedendo ed una persona sta provando, in una relazione, soprattutto in caso di situazioni critiche, sia imputabile a sé e quanto sia imputabile agli altri.

Livelli del conflitto : Intrapsichico, Interpersonale grupale, Istituzionale, Culturale e sociale

Il conflitto è costitutivo del legame sociale e la sua "evoluzione generativa" può essere appresa attraverso : ascolto dell'ascolto" di sé e dell'altro; darsi un margine di gioco; attivarsi intorno ad un "oggetto" riconoscibile insieme; aprire lo spazio all'immaginazione e alla creatività

Tecnica per una cultura del conflitto: ampliamento della descrizione; arricchimento della narrazione; attenzione al frame/cornice di senso e significato; domande di apertura ad una maggiore comprensibilità; sospensione del pregiudizio; dislocazione; immaginazione; validazione delle ipotesi interpretative per una verità condivisa; ricollocazione e condivisione di azioni evolutive possibili

Vincoli alla buona elaborazione dei conflitti: imperativi morali, posizioni ideologiche; uso difensivo del ruolo, dell'istituzione; paura del fallimento, rischio di danneggiare l'opera; ricerca del consenso, timore dell'impopolarità; dominio della rabbia e dell'aggressività, della paura e della colpa

Bibliografia

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

Altri insegnamenti e percorso individuale

Il Corso prevede altre 52 ore di insegnamenti, da noi ritenuti necessari per acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio la propria professione e 5 ore di percorso individuale per ogni partecipante.