1. Presentazione della struttura

1.1 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 Soperga 39 - Milano, sito web: www.psicosocioanalisi.it Email: ariele@psicosocioanalisi.it.

1.1.1 Denominazione eventuale della scuola

SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE IN CONSULENZA AL RUOLO (Counseling Organizzativo)

1.2 Rappresentante legale

Mario Oreficini

1.3 Responsabile didattico

Silvana Tacchio

1.4 Responsabile della segreteria (primo contatto con gli allievi)

Chiara Allari cell. 3383641218

1.5 Corpo docente

1.5.1 CHIARA ALLARI Formatrice, Mediatrice familiare, si occupa di consulenza e formazione nelle organizzazioni, attualmente segue in particolare i progetti formativi di Ariele ed è segretaria della scuola di Counseling

1.5.2 MADDALENA BORTOLOSO Psicologa, Psicoterapeuta, consulente di comportamento organizzativo, Socia Fondatrice di Ariele

1.5.3 GIOVANNA BAZZACCO Psicologa, specializzata in Psicoterapia nel 2001 alla Scuola Coirag di Milano, all'interno del Training di Asvegra, iscritta all'Ordine degli Psicologi della Regione Veneto, n°2981, dal 25 settembre 1998

1.5.4 ISABELLA CANDELORO Professionista con esperienza di oltre 30 anni nel campo delle risorse umane, sviluppata sia sul piano metodologico che sul versante gestionale organizzativo aziendale italiano e internazionale. Dal 2008 lavora come consulente di sviluppo organizzativo e facilitatore di progetti di assessment center, coaching, counseling, formazione, sviluppo delle competenze su grandi organizzazioni private e pubbliche, sia nel settore dei servizi che in quello industriale

1.5.4 CRISTIANO CASSANI Psicologo, psicoterapeuta ha gestito, per più di trent'anni, le attività di Formazione e Sviluppo del Personale di un'azienda multinazionale. Attualmente si dedica all'attività di psicoterapia (individuale e di gruppo) e alla consulenza aziendale**.** Socio Fondatore di Ariele e past president.

1.5.5MONICA CAVICCHIOLI Psicologa, Counselor professionale a indirizzo psicosocioanalitico, specializzata in neuroscienze e mindfulness presso l'Università di Pisa. Esperta in interventi a mediazione corporea, diplomata in arte medica alla Luomy . Vice presidente di Fondazione Rosa dei Venti onlus, si occupa di gestione risorse umane e sviluppo organizzativo, executive-programs SDA Bocconi

1.5.6 DAVIDE DALLA VALLE Specialista delle risorse umane con esperienza in ricerca e selezione, organizational development, formazione, consulenza al ruolo, coaching, project management e specialista dei fondi interprofessionali

1.5.7 NADIA METTICA Consulente organizzativa e di formazione, Professional Counselor e Orientatrice. Collabora con società di consulenza ed enti di formazione nel disegno e nella realizzazione di progetti aziendali per lo sviluppo e la crescita professionale delle risorse umane nelle organizzazioni.

1.5.8 FRANCO NATILI manager delle risorse umane per molti anni in aziende multinazionali, consulente manageriale, counselor, professore a contratto presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore (Facoltà di psicologia – Dipartimento psicologia dell'organizzazione) Past president di Ariele

1.5.9 MARIO OREFICINI psicologo, psicoanalista e sessuologo e responsabile dei sistemi di gestione qualità, responsabilità sociale e parità di genere di imprese sociali molto grandi

1.5.10 LUCIANA PARATI Psicologa del lavoro, Consulente al ruolo presso Ariele – Scuola Italiana di Psicosocioanalisi. Dopo un periodo in consulenza, da oltre 20 anni lavora presso un gruppo industriale leader di settore dove ha ricoperto diversi ruoli, attualmente è Training and Culture Manager di Gruppo.

1.5.11 GIUSEPPE PITOTTI oltre venti anni di management, in aziende multinazionali sia italiane sia estere e da altrettanti anni di consulenza. Attualmente, in Fondazione Sodalitas, è attivo sui temi della finanza sociale e della misurazione dell'impatto, di etica negli affari e in generale di ESG e di sostenibilità

1.5.12 SILVANA TACCHIO Psicologa, Psicoterapeuta, Psicosocioanalista, formatrice e consulente nelle aree del comportamento organizzativo, della gestione, dello sviluppo e del benessere delle risorse umane, nei processi di cambiamento e di ristrutturazione aziendale presso aziende nazionali, multinazionali, amministrazioni pubbliche, associazioni di categoria e istituzioni non profit. E' responsabile didattica e docente nella Scuola di Psicosocioanalisi,)

1.5.13 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 L' Educazione Sentimentale

1.5.14 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.

1.6 Presentazione

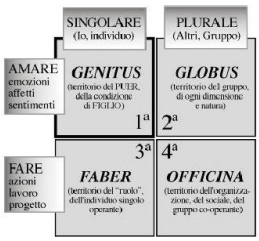
Ariele è un'associazione costituita a Milano nel 1983 da Luigi Pagliarani e da un gruppo di professionisti con lo scopo di diffondere e sviluppare il pensiero psicosocioanalitico. La Psicosocioanalisi è il prodotto di una ricerca più che trentennale, le cui teorie psicologiche e psicodinamiche sono venute arricchendosi e ibridandosi con il pensiero e l'opera di innumerevoli altre discipline scientifiche ed artistiche. Gli allievi di Pagliarani e i loro allievi formatisi principalmente all'interno dei programmi formativi di Ariele, 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 psicosocionalitico si è sviluppato nel tempo e ha portato alla nascita di azioni formative di

Ariele, 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 Ariele, 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 psicodinamico, 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 (Bion1955, 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 con approccio "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 traguardare 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 puer cultura 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 Rivière) 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.

1.7 Costi

Quota base partecipante € 2.200,00 + IVA esclusa la residenzialità per i 2 week end residenziali

(sono previsti sconti per il Terzo Settore, iscrizioni multiple, early bird, ecc…)

2. Presentazione del corso

2.1 Titolo del corso

La consulenza al ruolo per individui, gruppi e organizzazioni in cambiamento

2.2 Obiettivi

Acquisire le abilità di counseling, intese come capacità comunicative e relazionali che consentano 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 sé stessi e dei propri interlocutori.

Individuare uno spazio per la propria progettualità personale e professionale

2.3 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:

- lezioni teoriche gestite con 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 di gruppo finalizzati a condividere ed a consolidare gli apprendimenti d'aula (mentoring), 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

2.4 Struttura del corso

Durata espressa in anni: 1

Durata espressa in ore: 144 +5 ore di percorso individuale

2.5 Organizzazione didattica

2.5.1 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: il percorso formativo di Ariele 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.

a) Possesso del diploma di scuola media superiore o titolo equivalente o titolo equipollente.

b) Assistenti sociali, Educatori-animatori di comunità, Educatori professionali, Infermieri, Insegnanti, Operatori sociali, Pedagogisti, ecc…

c) Manager, Professionisti e Consulenti HR

d) Tutte le professioni/ i ruoli in cui le competenze relazionali sono considerate "competenze chiave"

e) Neo laureati inseriti in azienda da breve tempo

2.5.2 Modalità di ammissione

a) Massimo allievi iscrivibili: 20

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

2.5.3 Valutazione delle competenze acquisite

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

2.5.4 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.

2.5.5 Materiale didattico

Ogni allievo riceve le dispense relative ad ogni lezione. Inoltre ad ogni allievo viene consegnata copia del libro Educazione Sentimentale, di L. (Gino) Pagliarani e link al film "Angoscia della bellezza- Il pensiero e l'opera di

L(Gino) Pagliarani, regia di Dario d'Incerti. Inoltre viene fornita una bibliografia aggiornata sui temi della psicosocioanalisi e della consulenza al ruolo.

2.6 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. (Diploma Supplement)

3. *Programma del corso*

INSEGNAMENTO	ORE	DOCENTE
Storia del counseling e definizione delle abilità di counseling	8	4 ore Mettica 4 ore Pitotti
Comunicazione efficace. Teorie e modelli	24	8 ore Allari-Bortoloso 16 ore Cavicchioli-Weber
Le predisposizioni di base dell'operatore e l'ascolto attivo	24	4 ore Natili 4 ore Dalla Valle 4 ore Bortoloso 4 ore Allari 8 ore Tacchio-Oreficini
Comunicazione assertiva e riflessione sul proprio stile comunicativo	24	8 ore Natili 16 Tacchio -Cassani
La gestione delle dinamiche conflittuali, interventi comunicativi efficaci	16	8 ore Weber- Bazzacco 8 ore Natili
Verifica delle competenze acquisite	8	4 ore Oreficini-Tacchio 4 ore Tacchio-Bazzacco
Totale insegnamenti	***104***	
Altri Insegnamenti	28	4 ore Tacchio-Bazzacco-Oreficini 4 ore Varchetta 4 ore Varchetta-Parati 4 ore Candeloro 4 ore Candeloro-Dalla Valle 4 ore Allari-Candeloro 4 ore Tacchio-Bazzacco
Mentoring	6	Mettica-Parati
Studio Individuale Asincrono	6	
Totale ore	144	

4. *Bibliografia del corso*

.

- ✓ Bion.W (1972). *Esperienze nei gruppi*, Armando, Roma
- ✓ Bion W. (2009) *Apprendere dall'esperienza,* Armando, Roma
- ✓ Bleger J.,(2011) *Psicoigiene e psicologia Istituzionale*. *Psicoanalisi applicata agli individui,ai gruppi e alle istituzioni,* La Meridiana,Molfetta, (BA)
- ✓ Bruttini P. a cura di, (2007) *Capi di Buona Speranza*. *Psicosocioanalisi della Leadership*. Guerini e Associati, Milano
- ✓ Bruttini P., Lugli M., (2022) *Nudge Solutions Program. Cambiamento gentile e strumenti per la leadership aperta,* Guerini Next, Milano
- ✓ Cassani E.C., a cura di, (1999)*Coaching. Pratiche di ascolto e di cure*. Guerini e Associati, Milano
- ✓ Forti D., Varchetta G., (2001) *L' approccio Psicosocioanalitico allo sviluppo delle organizzazioni*, Franco Angeli, Milano, (attualmente esaurito)
- ✓ Forti D., Patruno D., a cura di, (2007) *La consulenza al ruolo. La via psicosocioanalitica del counseling.* Guerini e Associati, Milano
- ✓ Forti D., Natili F., Varchetta G.,(2018)*Il soggetto incompiuto. Psicosocioanalisi dell'individuo, dell'organizzazione e della polis*, Guerini Next, Milano
- ✓ Forti D.,Tacchio S.,Varchetta G., a cura di (2024), *Giuliano Mazzoleni. Ragioenvoli Speranze. Tra politica e psicosocioanalisi. Testi scelti.* Guerini Next
- ✓ Gallese V. Morelli (2024) *Che cosa significa essere umani?* Raffaello Cortina Ed.
- ✓ Galletti A., Speri L. (2020)*Con la lente della mente. Alle radici dell'osservazione psicoanalitica*. La Meridiana, Molfetta (BA)
- ✓ Giachery G., (2019) *In forma di dialogo. Il colloquio di consulenza psicosocioanalitica e la matrice relazionale-interpersonale.* Guerini Next, Milano
- ✓ Hough, M. (1999) *Abilità di counseling. Manuale per la prima formazione*, Trento, Erickson
- ✓ Jaques E., (1978) *Lavoro, creatività e giustizia sociale,* Boringhieri,Torino
- ✓ Marcoli F., Magatti (2024) P., *Venere e L'Orso*, Ed. La Meridiana
- ✓ Marzotto M., a cura di, (1994) *I fondamenti della concezione operativa di gruppo*, Clueb, Bologna, (attualmente esaurito)
- ✓ Morelli U., Weber C. (1996) *Passione e apprendimento*. Formazione – intervento :teoria, metodo, esperienze , Cortina, Milano
- ✓ Morelli U., (2022)*Setting tra conflitto e confine,* Educazione sentimentale n. 37 , Franco Angeli, Milano
- ✓ Natili F. e Tomè M.,a cura di, (2006) "*Il progetto della bellezza. La progettualità degli individui e delle istituzioni"* Guerini e Associati, Milano
- ✓ Pagliarani, L., (1985) "*Il coraggio di Venere"*, Cortina, Milano

- ✓ Pagliarani L. *Bisessualità nel lavoro*., note di Tacchio S.(2012) *La ricerca dell'armonia e il dispotico doganiere.* Educazione sentimentale n. 18,.Franco Angeli, Milano
- ✓ Pagliarani L. (2014) *Saggi scelti,* a cura Forti D. e Natili F., Guerini e Associati, Milano
- ✓ Piccardo C., (1995) *Empowerment. Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*., Cortina, Milano
- ✓ Pollina G.C., Magatti P., a cura di, (2013) *Gruppo di lavoro, gruppo operativo. Guida al coordinamento dei gruppi,* Guerini e Associati, Milano
- ✓ Schein E. H., (1989)*Sviluppo organizzativo e metodo clinico*, Guerini, Milano
- ✓ Schein E. H, (2001)*La consulenza di processo,* Cortina, Milano
- ✓ Schein E. H, (2010) *Le forme dell'aiuto*. *Come costruire e sostenere relazioni efficaci*, Cortina, Milano
- ✓ Varchetta G., (2023) *La solidarietà organizzativa,* Guerini e Associati , Milano, (ristampa)
- ✓ Varchetta G., (2007)*L'ambiguità organizzativa*, Guerini e Associati, Milano
- ✓ Varchetta G. (2024) *Il Riconoscimento Organizzativo* Ed. Guerini Next
- ✓ Weber C., (2006) *Il conflitto intrapsichico. Il teatro interno*, Educazione sentimentale n. 7, Guerini e Associati, Milano

5. Programmi sintetici

5.1 Storia del counseling e definizione delle abilità di counseling

Questo insegnamento viene trattato nel secondo modulo con un focus sul quadro teorico in cui si colloca il counseling all'interno delle diverse pratiche della relazione di aiuto e sulla specificità della "consulenza al ruolo" secondo l'approccio psicosocioanalitico. Nel modulo 14 viene inoltre sollecitata la riflessione sui comportamenti etici che guidano l'agire del counselor all'interno dei contesti organizzativi.

MODULO 2 - IL COUNSELING, IL COACHING E LA SPECIFICITÀ DELLA "CONSULENZA AL RUOLO- 4 ORE

Obiettivo: Mettere a fuoco le principali pratiche della relazione di aiuto e il quadro teorico in cui si colloca il Counseling secondo l'approccio psicosocioanalitico.

Programma:

- Messa a punto dei metodi e delle prassi nelle pratiche della relazione di aiuto e sostegno alla persona: caratteristiche generali del counseling e del coaching, i territori condivisi, le differenze di approccio e di metodologia di intervento.
- Il quadro teorico generale in cui si colloca la Consulenza al Ruolo: la socioanalisi e i riferimenti al Tavistock Institute, le teorie della complessità, le psicologie sociali, le teorie organizzative, il pensiero filosofico ed antropologico.
- I 4 situemi della Consulenza al Ruolo (Counseling Organizzativo): individuo, coppia, gruppo, organizzazione secondo le teorie di riferimento della Psicosocioanalisi.

Bibliografia:

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

MODULO 14 – ETICA E RESPONSABILITA' NELLA PROFESSIONE DI COUNSELING – 4 ore

Obiettivo: Focalizzare il tema dell'etica nella professione di counseling, all'interno di una visione più ampia dei comportamenti organizzativi che concorrono al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

Programma:

- Etica dei comportamenti organizzativi per perseguire obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.
- La costruzione della fiducia nella relazione di counseling.
- Principi etici della professione di counselor.

Bibliografia:

- Codice Deontologico Assocounseling https://www.assocounseling.it/docs/documenti/D03.pdf
- Sacconi L. (2005) Guida critica alla responsabilità sociale e al governo di impresa.' 'Ed. Bancaria.
- IBE, Institute for Business Ethics <https://www.ibe.org.uk>

5.2 Comunicazione efficace. Teorie e modelli

La comunicazione efficace è un insegnamento che viene sviluppato in due moduli formativi. Nel modulo 5 vengono approfonditi i principali momenti della comunicazione a cui prestare attenzione nella relazione di counseling e nel modulo 12 viene esercitata l'attenzione verso l'ascolto dei diversi linguaggi espressivi.

MODULO 5 – IMPARARE AD ASCOLTARE, A DOMANDARE E AD OSSERVARE NEL PROCESSO DI CONSULENZA AL RUOLO – 8 ore

Obiettivo: Esplorare e sperimentare gli elementi di comunicazione efficace nella relazione di consulenza al ruolo per sviluppare consapevolezza delle possibili barriere percettive personali e professionali.

Programma:

- Ascoltare: cosa ascoltare (di sé e dell'altro); ascolto empatico; filtri dell'ascolto; stili di ascolto.
- Osservare: domande dell'osservazione; «ostacoli» ad un'osservazione libera dal pregiudizio; osservazione del «campo» di cui l'Osservatore fa parte e che contribuisce a modificare.
- Domandare: la domanda come strumento principale (maieutica) per aiutare il cliente a fare nuove scoperte e a connettere elementi; tipologie di domande; 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.

Bibliografia:

- Sclavi M., (2003) Arte di ascoltare e mondi possibili, Mondadori Bruno, Milano,
- 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. Ed..La Meridiana – collana PERCORSI Psicosocioanalitici
- SCHEIN E. (2014) L'arte di fare domande Milano – Guerini Next Editore
- L. Pagliarani (1970): L'intervista socio-analitica – pubblicato in Gianluca Giachery (2022) "In forma di dialogo" Il colloquio di consulenza psicosocioanalitica e la matrice relazionale -interpersonale, Guerini Next, Libri di Arie

MOD.12 DICIAMO MOLTO ANCHE SENZA PARLARE. - 16 ORE

Obiettivo: Sperimentare linguaggi espressivi in grado di far emergere la dimensione semiotica e corporea della relazione.

Programma:

- Setting nei quali i partecipanti costruiscono attivamente un “campo” di espressioni non verbali.
- Il corpo con i suoi movimenti, i suoi gesti e le sue posture: una lingua da decifrare.
- La comprensione del linguaggio non verbale del corpo e l’interpretazione dei suoi codici.
- L’uso della voce

Bibliografia:

- Ammaniti M., Ferrari P.F. (2020), Il corpo non dimentica, Raffaello Cortina Ed. –
- Bellia V. (2016), Crescere è una danza, Alpes Italia Ed. -
- Boston J.,Cook R., *Breath in Action*, (2009) Jessica Kingsley Publishers-
- Castellanos N., (2023), *Neuroscienza del corpo*; Ponte delle Grazie Ed. -
- Gallese V., Morelli U., (2024) *Cosa significa essere umani?* Raffaello Cortina Ed.-
- Goleman D. (2011), *Intelligenza sociale ed emotiva*, Erickson Ed. –
- Kabat-Zinn J. (2004), *Vivere momento per momento*, Tea Ed. -
- Kandel E.R., (2017) *Arte e neuroscienze*, Raffaello Cortina Ed. -
- Morgan-Jones R., (2010) *The body of the organization and its health*, Karnac Ed. –
- Sapolsky R.M., (2014).*Perché alle zebre non viene l’ulcera*, Castelvecchi Ed. –
- Segal Z.V.,Williams G.M.G., Teasdale J.D.(2014) *Mindfulness*, Bollati Boringhieri Ed, -
- Van Der Kolk B.*, (*2025) *Il corpo accusa il colpo*; Raffaello Cortina Ed. –

5.3 Le predisposizioni di base dell’operatore e l’ascolto attivo

Le predisposizioni di base dell’operatore, insieme all’ascolto attivo, sono trattati con riferimenti alle conoscenze e alle sensibilità utili per la gestione della relazione (con sé e con l’altro) all’interno di contesti sociali e individuali caratterizzati dal cambiamento. Questo tema viene affrontato nelle sue diverse sfaccettature in cinque moduli del corso. Nel modulo 1 attraverso uno sguardo all’articolazione delle relazioni nei gruppi e nelle organizzazioni. Nel modulo 2 attraverso un approfondimento del concetto di ruolo nella complessità delle relazioni. Il modulo 6 promuove una sensibilizzazione sulle dimensioni emotive implicate nei processi di cambiamento e il modulo 13 sollecita l’esperienza della creatività e dello sviluppo di nuovi pensieri. Il modulo 16, infine, riconosce come predisposizione dell’operatore la capacità di lavorare sulla propria progettualità per rendere più efficace il comportamento personale e professionale.

MODULO 1 IO- SIAMO- NOI: INTERSOGGETTIVITÀ E INDIVIDUAZIONE – 4 ore

Obiettivo: Saper analizzare l'insieme delle relazioni attraverso l'articolazione che esse presentano nei gruppi e nelle organizzazioni e favorire la riflessione sul comportamento individuale.

Programma:

- Teorie e prassi orientate alla conoscenza e allo sviluppo delle relazioni.
- L'evoluzione attuale delle conoscenze sul significato dell'essere umano.
- I processi mentali e il funzionamento delle complesse reti neuronali.
- La percezione, il movimento, l'attenzione, la memoria, il linguaggio nella relazione e nella costruzione del mondo.

Bibliografia:

- V. Gallese, U. Morelli (2024) *Cosa significa essere umani?* Raffaello Cortina
- Galletti A., Speri L. (2020) *Con la lente della mente. Alle radici dell'osservazione psicoanalitica*. La Meridiana, Molfetta (BA)

MOD.2 IL RUOLO COME CROCEVIA DI ASPETTATIVE INTERNE ED ESTERNE – 4 ore

Obiettivo: Pervenire ad una visione più chiara e completa del ruolo nella complessità delle relazioni, delle motivazioni, delle competenze, delle esperienze, dei sentimenti e degli scopi nell'agire organizzativo.

Programma:

- L'attore organizzativo: unicità della persona- nel- ruolo.
- Il compito primario e il compito primario espanso.
- La dimensione prescrittiva e la dimensione discrezionale del ruolo.
- La multi spazialità *soggettuale*: spazio intra-psichico, spazio inter-psichico, spazio trans-psichico.
- Il lavoro come momento di connessione tra mondo interno e mondo esterno attraverso la mediazione del principio di realtà.

Bibliografia:

- Luigi (Gino) Pagliarani, (2014) *Saggi scelti,* a cura di D. Forti e F. Natili, Guerini e associati, Milano
- Forti D.- Varchetta G. *(*2002) *L'Approccio psicosocioanalitico allo Sviluppo delle Organizzazioni*. Franco Angeli- Milano

- 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* – 19 giugno 2019
- Varchetta G. (2024) *Il riconoscimento organizzativo* Guerini Next

MOD.6 APPRENDERE DALL'INCERTEZZA E APPRENDERE DALLE EMOZIONI. – 4 ore

Obiettivo: Acquisire consapevolezza sulle dimensioni emotive che affiorano in situazioni di cambiamento e valorizzare il sentimento di incertezza come strumento di relazione.

Programma:

- Mancanza e difetto fondamentale.
- Il cambiamento come opportunità di miglioramento e come necessità per costruire "sostenibilità".
- Le resistenze al cambiamento.
- "La capacità negativa" come strumento fondamentale nella relazione.
- La sospensione del giudizio.

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

MOD.13 LA "RIVOLUZIONE DELLA BELLEZZA" PER INVENTARE NUOVE FORME DI ESSERCI. – 4 ore

Obiettivo: Sviluppare creatività, creare legami, trovare connessioni e generare nuovi pensieri.

Programma:

- Social Dreaming.
- Elaborazione creativa degli emergenti.

Bibliografia:

Lawrence W.Gordon (2006) Social dreaming. La funzione sociale del sogno**.** Borla Ed.

Varchetta G. (2011) *Trame di bellezza* ED Guerini

Pagliarani L, (2012) *Violenza e bellezza, Il conflitto negli individui e nella società,* Ed, Guerini

MOD.16 LA PROGETTUALITÀ COME AMPLIFICATORE DEL POTENZIALE INDIVIDUALE E PROFESSIONALE. – 8 ore

Obiettivo: Lavorare ad un progetto personale/professionale per ottenere un comportamento personale e professionale più efficace.

Programma:

- Il processo progettuale come prospettiva di potenziamento e di auto-sviluppo sostenuta dalla capacità di scelta e autodeterminazione e dalla capacità di prefigurarsi in situazioni di cambiamento.
- Il processo progettuale e l'empowerment: impegno della persona verso l'efficacia e la responsabilità del proprio apprendimento e cambiamento.
- La progettualità come elemento analizzatore individuale e professionale.
- La progettualità per sviluppare il proprio potenziale attraverso l'autonomia, l'assunzione di responsabilità e l'esercizio dell'influenza.

Bibliografia:

- Cassani, E.C., (a cura di) (1999)Coaching *Pratiche di ascolto e di cure*, Guerini e Associati Milano, -
- Jaoui, H., (1990) *La creatività: istruzioni per l'uso*, F. Angeli, Milano
- Piccardo, C., (1995) *Empowerment*, Raffaello Cortina, Milano
- Rafele, C. (2001), *Il ruolo della conoscenza nella gestione di un progetto*, in, www.pm-forum.it, -
- Watzlawick, P.,Weakland J.H.,Fisch R.,(ed or. 1973) *Change: la formazione e la soluzione dei problemi*, Astrolabio Ubaldini Ed. Roma,

5.4 Comunicazione assertiva e riflessione sul proprio stile comunicativo

Il tema della comunicazione assertiva e la riflessione sul proprio stile comunicativo sono presentati all'interno di moduli didattici sia di tipo esperienziale (come le dinamiche di gruppo) sia di tipo misto teorico esperienziale che identificano la comunicazione assertiva tra gli strumenti della consulenza al ruolo. La comunicazione è infatti il principale strumento della relazione di counseling e l'approccio assertivo, inteso come capacità di riconoscere le emozioni (proprie e dell'altro) valorizzando la libertà espressiva e il rispetto dell'altro, rappresenta un ingrediente fondamentale.

MOD.4 GLI STRUMENTI DELLA CONSULENZA AL RUOLO – 8 ore

Obiettivo: Sviluppare sensibilità, capacità e competenze necessarie a favorire, attraverso una comunicazione partecipe e assertiva, l'elaborazione e la soluzione delle situazioni che creano disagio agli individui e provocano una caduta di efficacia nell'esercizio del ruolo e nel raggiungimento dei risultati.

Programma:

- La relazione committente-consulente-cliente/utente e ambiti del contratto di consulenza.
- Il modello, le competenze e le fasi della consulenza al ruolo.
- Gli strumenti della consulenza psicosocioanalitica: analisi della domanda, l'ascolto attivo e l'auto-ascolto, l'osservazione, la narrazione, il feedback.
- Il ruolo dell'io ausiliario, l'esame di realtà e gli aspetti emozionali della relazione di counseling.
- La comunicazione assertiva e la costruzione della fiducia nella relazione di counseling.

Bibliografia:

- Forti D. – Patruno D (2007) *La consulenza al ruolo* - Milano Guerini ed Associati
- L.Pagliarani (1970): *L'intervista psicosocioanalitica* - dattiloscritto
- Biggio G. (2007) *Il Counseling Organizzativo* – Milano Raffaello Cortina Editore

MODULO 7 – DINAMICHE DI GRUPPO – 16 ore

Obiettivo: Migliorare la conoscenza dei processi emotivi, relazionali e comunicativi individuali e di gruppo che facilitano o inibiscono il suo funzionamento, favorendo una esperienza autoriflessiva del sé.

Programma:

- Focus sui fenomeni interpersonali di gruppo, al fine di acquisire maggiore consapevolezza di sé, delle proprie modalità relazionali e delle strategie comunicative agite.
- Sperimentazione dei livelli che caratterizzano la comunicazione assertiva.
- Setting nei quali i partecipanti costruiscono attivamente un "campo" di relazioni e di strategie comunicative, che, analizzate nel "qui ed ora", diventano un apprendimento trasferibile nel proprio ruolo e nelle organizzazioni.

Bibliografia:

- Bion W. (1971) *Apprendere dall'esperienza* – Roma Armando editore
- Basili, A. et al., (1990) *Glossario di psicoterapia progettuale*, Guerini e Associati, Milano,
- Pagliarani L (1985) *Il coraggio di Venere*, Raffaello Cortina, Milano

5.5 La gestione delle dinamiche conflittuali, interventi comunicativi efficaci

I conflitti sono presenti in tutte le forme del vivere sociale. La gestione delle dinamiche conflittuali e lo sviluppo di interventi comunicativi efficaci sono presentati all'interno di alcuni moduli didattici che affrontano questo tema da un punto di vista intrapersonale, interpersonale ed organizzativo.

MOD.10 LA GESTIONE DELLE DINAMICHE CONFLITTUALI – 8 ore

Obiettivo: Comprendere le origini, le funzioni, le implicazioni cognitive, emotive ed operative dei conflitti.

Programma:

- Densità delle differenze e pervasività del conflitto nei rapporti personali, professionali e nel sociale.
- La rappresentazione personale del conflitto: distorsioni difensive e comunicative.
- Il circolo vizioso della rimozione e negazione del conflitto.
- Livelli del conflitto: Intrapsichico, Interpersonale gruppale, Istituzionale, Culturale e sociale.
- Tipologie di conflitti nelle organizzazioni.
- Valore organizzativo dei ruoli di potere nella gestione dei conflitti: potere "socializzato" e potere "personalizzato".
- Competenze mentali per la composizione pacifica dei conflitti e per lo sviluppo di una cultura e di un know-how operativo della mediazione e del compromesso "win-win".

Bibliografia:

- Luigi Pagliarani, a cura di Carla Weber e Ugo Morelli (1993), *Violenza e Bellezza*, Milano: Guerini e associati, nuova edizione 2012
- Ugo Morelli, (2014) *Il conflitto generativo*, Roma: Città nuova,

MOD.11 IL CONFLITTO COME RISORSA GENERATIVA -8 ore

Obiettivo: Riconoscere la possibilità di elaborare il conflitto e di sostenere la sua possibile generatività attraverso l'alterità e la cooperazione.

Programma:

- Il conflitto come risorsa generativa.
- Conflitto trasformativo ed elaborazione positiva delle divergenze: dall'Antagonismo alla Cooperazione.
- Tecniche per la gestione del conflitto.
- Vincoli alla buona elaborazione dei conflitti.

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

5.6. Verifica delle competenze acquisite

Nel percorso formativo la verifica delle competenze acquisite è considerata un processo importante per attivare consapevolezza e promuovere un approccio orientato alla crescita. Nel modulo 15 la verifica viene svolta in modalità di autovalutazione guidata da compiti strutturati e nel modulo finale attraverso il confronto collettivo e con la Scuola.

MOD. 15 L'AUTOVALUTAZIONE COME PROCESSO DI CONSAPEVOLEZZA E DI CRESCITA -4 ore

Obiettivo: Acquisire e sperimentare metodi per la valutazione delle competenze acquisite durante il corso.

Programma:

- Processo, metodi e strumenti per la valutazione di conoscenze e competenze.
- Le Competenze comunicative, relazionali, gestionali, creative/progettuali e indicatori di comportamento.

Bibliografia

- Materiale e dispense interne.

MOD.17 CONFRONTO SU APPRENDIMENTI E COMPETENZE ACQUISITE: UNO SGUARDO AL FUTURO PERSONALE E PROFESSIONALE-4 ore

Obiettivo: Cogliere spunti operativi e riferimenti teorici della Psicosocioanalisi finalizzati a valutare l'acquisizione di competenze comunicative, relazionali, gestionali congruenti con le aspettative individuali e istituzionali.

Programma:

- Confronto su competenze individuali.
- Auto-rinnovamento: uno sguardo al futuro personale e professionale.

Altri insegnamenti e percorso individuale

Il Corso prevede ulteriori 40 ore, che comprendono "altri insegnamenti", momenti di studio individuale e attività di accompagnamento, per acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio la propria professione, oltre a 5 ore di percorso individuale per ogni partecipante.