

## Il *counseling* con i gruppi



"il gruppo è qualcosa di più della somma dei suoi membri: ha una **struttura propria**, fini peculiari con gli altri gruppi. L'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza fra i membri, ma l'**interdipendenza**. Il gruppo è una **totalità dinamica**. Un cambiamento in una sua parte interessa tutte le altre".  
(Lewin, 1948)

## TIPOLOGIE DI GRUPPO

- **Gruppi di terapia:** hanno lo scopo di modificare i comportamenti e gli atteggiamenti che provocano sofferenza. Hanno un obiettivo di cura e sono formati da persone che richiedono l'aiuto di uno specialista (psichiatra o psicoterapeuta). Mirano alla risoluzione dei problemi individuali dei loro membri.

## TIPOLOGIE DI GRUPPO

- **T-group** (training groups) o gruppi centrati sulla dinamica di gruppo: si distinguono dai gruppi di terapia perché, pur essendo finalizzati a risolvere problemi dei propri componenti, sono rivolti a persone "sane" che desiderano capire meglio loro stesse e cambiare alcuni atteggiamenti, confrontandosi con gli altri.

## TIPOLOGIE DI GRUPPO

- **Focus group (o gruppo di discussione) :** un gruppo di persone è invitato a discutere e confrontarsi circa l'atteggiamento personale nei confronti di un tema, di un prodotto, di un progetto, di un concetto, di una pubblicità, di un'idea o o di un personaggio.
- Domande interattive e libertà di comunicazione, con la supervisione di un conduttore.

## TIPOLOGIE DI GRUPPO

- **Gruppi di lavoro:** sono centrati sul raggiungimento di un obiettivo comune a tutti i partecipanti ma esterno al gruppo, per la realizzazione del quale è richiesto l'intervento coordinato e interdipendente di tutti i membri.

## TIPOLOGIE DI GRUPPO

- **Gruppi psicoeducativi:** sono finalizzati alla trasmissione attiva e interattiva di informazioni che tendono a migliorare lo stato di salute e l'orientamento alle scelte funzionali

## TIPOLOGIE DI GRUPPO

- ***Group counseling:*** approccio di gruppo che segue la prassi del counseling facilitando autoconsapevolezza, auto-orientamento, autorealizzazione e sviluppo del potenziale personale nel gruppo, attraverso metodologie e strumenti verbali e non verbali semidirettivi e di espressione creativa.

## TIPOLOGIE DI GRUPPO

- **Auto/mutuo-aiuto:** persone che condividono lo stesso tipo di problema (dipendenze, genitorialità, condotte alimentari...) si incontrano regolarmente alla pari per sostenersi reciprocamente. Spesso il sostegno si estende anche fuori dal contesto gruppale.

Inizialmente e con cadenze concordate il gruppo viene condotto da un esperto.

Per ottenere il "**buon funzionamento**" di un gruppo che discuta o lavori o interagisca in modo espressivo esperienziale, ogni partecipante deve arrivare a:

- sentirsi **libero di esprimere** le proprie percezioni e l'esperienza personale soggettiva;
- possedere disponibilità e competenza nell'**ascoltare** il punto di vista e l'esperienza degli altri il più possibile scevro da pregiudizi e giudizi;
- avere una disposizione alla **flessibilità** rispetto alle proprie idee per integrare le informazioni che si ricevono nel gruppo e partecipare alla ricerca di una soluzione comune.

- Partecipare ad un **gruppo orientato al raggiungimento di obiettivi stabiliti**, alla realizzazione di interazioni efficaci e produttivo non è una **capacità innata** ma una **competenza che va appresa**.
- "Le idee del gruppo non sono le idee imposte da una personalità dominante o alle quali si aderisce, ma **idee originali** e nuove **nate dal confronto** e dall'**opposizione** di punti di vista **personali**"

- **Un gruppo orientato all'apprendimento di una qualche competenza (comportamenti, emozioni, relazioni) ha variabili di tipo:**
  - strutturali
  - legate al compito/obiettivo
  - legate al mantenimento nel gruppo di un clima affettivo motivante
  - legate ai singoli individui

## VARIABILI STRUTTURALI:

- **numero dei partecipanti** 10/25 persone;
- **composizione:** non comprende necessariamente persone della stessa professionalità;
- **forme di comunicazione** - discendente: esposizione di teorie - ascendente: condivisione di attese ed esperienze - circolare: discussione, scambi, esercitazioni;
- **scopo:** acquisire competenze, conoscenze e modalità;
- **spazio:** aula, sedie a cerchio, proiettore, lavagna a fogli mobili;
- **tempi:** stabiliti all'inizio del corso;
- **gerarchia** bassa/alta.

## VARIABILI RELATIVE AL COMPITO/OBIETTIVO:

- **partecipazione qualitativa:** alta quando le persone scelgono liberamente di seguire il corso e il formatore riesce a rispondere alle attese;
- **produttività:** consiste nella quantità e qualità del materiale prodotto;
- **processi decisionali:** si esplicano tramite consenso informato (orari, date seminari supplementari);
- **norme** possono essere implicite o esplicite (orari, frequenza, date).

### **VARIABILI RELATIVE AL MANTENIMENTO NEL GRUPPO DI UN CLIMA AFFETTIVO MOTIVANTE:**

- **clima** è l'atmosfera, la "temperatura" del gruppo; la **collaborazione**, che si esprime con la disponibilità e l'attività nei lavori di gruppo;
- **Conflittualità**: emerge per differenziazioni, contrapposizioni, rivalità, competitività;
- **Coesione**: si raggiunge quando il gruppo supera la dipendenza dal leader e la conflittualità, sviluppa l'appartenenza e lavora su un progetto comune;
- **passato-presente-futuro**: è la dimensione che si trova a livello individuale in un gruppo in cui i membri vengono da realtà diverse.

### **VARIABILI LEGATE AI SINGOLI INDIVIDUI:**

- **appartenenza** è costituita dall'adesione a valori, idee, norme, cultura del gruppo. Si esprime usando il "**noi**";
- **individuazione** si esprime usando il pronome "io" fa lunghi interventi e sottolinea le differenze fra i vari membri del gruppo;
- **vissuti emotivi** nel gruppo di formazione sono utili alla crescita dei membri;
- **stili personali**: ciascun componente del gruppo ha un sistema di competenze (cognitive, relazionali, soggettive) e un patrimonio di esperienze che lo portano a dare un personale contributo che va apprezzato e valorizzato;
- **stili di leadership**: il formatore è un leader competente è in grado di far crescere il gruppo, favorire lo "star bene" e l'interdipendenza fra i membri

### **Le funzioni che facilitano il compito:**

- **Enunciare o chiarire il compito** - proporre i fini, definire qual è il compito del gruppo.
- **Stabilire procedure** - curare l'aspetto metodologico dando suggerimenti su come organizzare il lavoro.
- **Integrare** - riuscire ad unire diverse informazioni, idee, opinioni, mettendole in un insieme che abbia senso.
- **Chiedere e fornire informazioni significative per il contesto**
- **Mantenere il gruppo centrato sui suoi scopi**
- **Riassumere** - fare una sintesi di quello che è stato fatto e detto fino a quel momento.
- **Monitorare** - aiutare il gruppo a monitorare il processo del gruppo e il percorso individuale connesso.

### **Le funzioni che facilitano la partecipazione:**

- **Fare accoglienza** – creare una “procedura di benvenuto per i nuovi partecipanti, aiutare le persone in difficoltà a partecipare o a partecipare attivamente.
- **Controllare la comprensione** - verificare che quello che viene detto sia chiaro per tutti, aiutare le persone a comunicare in modo più chiaro.
- **Offrire sostegno e incoraggiamento.**
- **Agevolare la comunicazione diretta responsabile.**
- **Partecipazione/osservazione** - attenzione ai comportamenti non verbali.
- **Condivisione dei sentimenti** - esprimere i propri sentimenti.
- **Mediare** - Tentare di comporre i disaccordi evitando di arrivare al conflitto non per negarlo ma per trovare soluzioni.

## Funzioni che non facilitano:

- **Criticare** - disapprovare e sminuire l'operato degli altri.
- **Utilizzare l'ostruzionismo** - cambiare continuamente focus, arroccarsi su posizioni di totale disaccordo, fare frequente uso di battute e di ironia.
- **Dominare**
- **Ricerca l'attenzione** - esibizione di qualità come tentativo di farsi riconoscere.
- **Fare la vittima** - autocriticarsi e sentirsi criticato come modalità per farsi riconoscere.
- **Fare il play-boy/girl** - usare il rapporto personale per costringere qualcuno ad appoggiare le nostre idee.
- **Atteggiamento da crociato** - difendere ad oltranza le proprie posizioni.

- Il **contratto** è l'accordo bilaterale fra conduttore e partecipanti.
- Possiamo distinguere un **contratto amministrativo** che riguarda l'accordo su aspetti pratici del lavoro in gruppo (durata, frequenza, pagamento), e un **contratto metodologico** che riguarda lo scopo e il metodo del gruppo.
- Il contratto definisce anche chi è il responsabile dell'esperienza, chi sono i partecipanti, qual è la durata dell'esperienza e lo spazio in cui essa si svolge.

La **pratica integrata** sottolinea i seguenti principi:

- strutturare il gruppo per **“l’intera” persona, in base alla sua età al momento del ciclo di vita**;
- aiutare i membri a sviluppare un **aiuto reciproco**;
- incoraggiare il gruppo e **l’autonomia individuale**;
- comprendere i processi di gruppo come un’importante dinamica di cambiamento;
- enfatizzare la **“gruppalità”** del gruppo attraverso il suo ciclo di sviluppo;
- usare attività programmate (verbali e non verbali) per promuovere il senso di **appartenenza**, la competenza, la razionalità e la spontaneità;
- focalizzarsi sui **molteplici contesti** che hanno un impatto sulle vite dei membri del gruppo;

### **I gruppi nel ciclo di vita**

- Group counseling con bambini da 2 a 10 anni: attività pratiche creative, circle time, tempo max di coinvolgimento 45’/h1.30’
- Con adolescenti: circle time, focus group, peer education e peer counseling, apprendimento esperienziale di life skills, orientamento, counseling espressivo, tempo max di coinvolgimento h 1.30’/2.00
- Adulti: focus group, auto-mutuo/aiuto, sostegno, counseling, psicoterapia, arteterapia, tempo max di coinvolgimento h 2.30’/3
- Terza età: focus group, auto-mutuo/aiuto, sostegno, counseling, arteterapia, tempo max di coinvolgimento h 2.

Il compito dell'agevolatore dovrebbe essere  
precisamente quello di **FAVORIRE**  
**L'ELABORAZIONE CHE AIUTI IL SOGGETTO A**  
**ESPRIMERE IN FORME PRODUTTIVE E NON**  
**DISTRUTTIVE LA PROPRIA ESPERIENZA**  
**EMOTIVA.**

## **CAPACITÀ DI UN BUON CONDUTTORE**

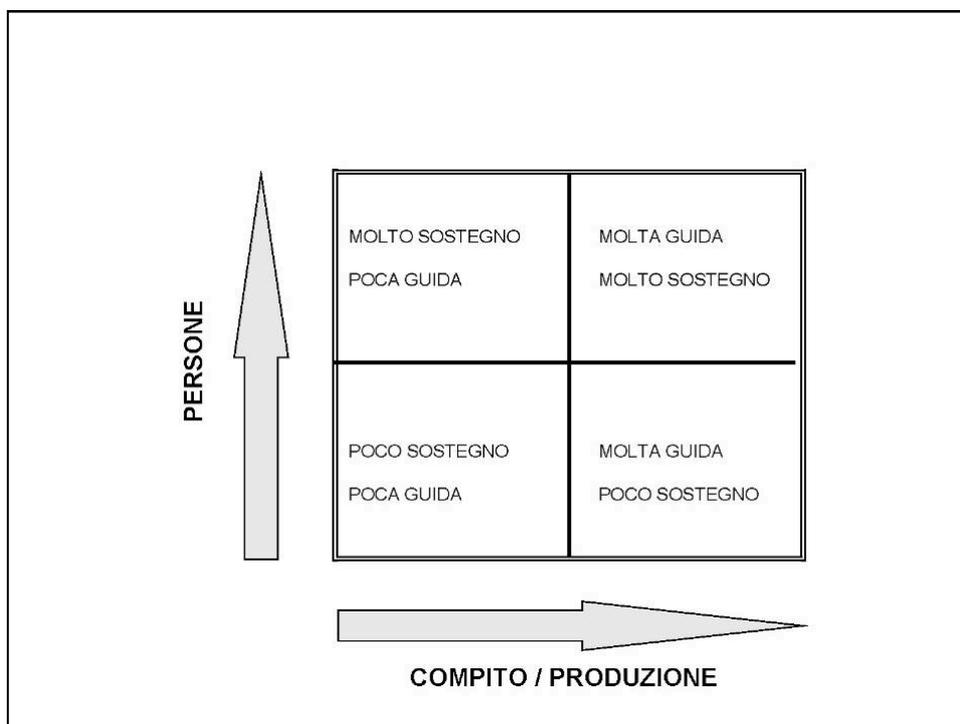
**ASCOLTO ATTIVO**  
**VISIONE GLOBALE**  
**EMPATIA**  
**SENSO DEL TEMPO**  
**CHIAREZZA**  
**DIVERSIFICAZIONE**  
**CAPACITÀ DI VARIARE**  
**CONTATTO PIENO**  
**APERTURA DI SE STESSO**  
**FLESSIBILITÀ**

### IL BUON AGEVOLATORE È

Sensibile	Flessibile
Chiaro	Paziente
Creativo	Autosvelamento
Affidabile	Proattivo
Positivo	.....
Esplicito	.....
Presente/attento	.....
Competente	.....
Autentico	.....
Pieno di energia	.....

### IL BUON AGEVOLATORE NON È

Freddo e distaccato	Rigido
Confuso	Accentratore
Monotono	Reattivo
Inattendibile	(controtransfert)
Pessimista	.....
Poco sensibile	.....
Distratto	.....
Approssimativo	.....
Critico	.....
Oppositivo	.....



LO SVILUPPO DELL'ALLEANZA COLLABORATIVA NEL GRUPPO DI LAVORO  
 ORIENTAMENTO ALLA RELAZIONE (EMPATIA, CLIMA, PROCESSO,  
 MOTIVAZIONE) E ORIENTAMENTO ALL'OBIETTIVO  
 (COMPITO, RISULTATO, SOLUZIONE DEL PROBLEMA)

ALTO FOCUS RELAZIONE + BASSO ORIENTAMENTO ALL' OBIETTIVO = <b>STILE PARTECIPATIVO</b> Partecipazione e appoggio (collaboratore con ampio margine di autonomia supportata)	ALTO FOCUS RELAZIONE + ALTO ORIENTAMENTO ALL' OBIETTIVO = <b>STILE PERSUASIVO</b> Azioni di convinzione e addestramento (il collaboratore sa essere autonomo nei confini definiti)
BASSA FOCUS RELAZIONE + BASSO ORIENTAMENTO ALL' OBIETTIVO = <b>STILE DELEGANTE</b> Azioni di delega (il collaboratore è autonomo, poco supportato/incoraggiato)	BASSA FOCUS RELAZIONE + ALTO ORIENTAMENTO ALL' OBIETTIVO = <b>STILE DIRETTIVO</b> Azioni di strutturazione del lavoro e guida all'esecuzione (il collaboratore dipende)

Focus relazione-obiettivo1

## **STILE PERSUASIVO**

Prende decisioni e stabilisce prestazioni concrete dopo aver parlato con i collaboratori e aver considerato le loro indicazioni

Tiene i collaboratori bene informati e li ascolta:  
la comunicazione è a due vie

Interagisce frequentemente con i collaboratori: capo e collaboratori arrivano a socializzare anche in situazioni extra-lavoro

Dedica tempo a capire i problemi dei collaboratori e ad aiutarli a risolverli

Sostiene i collaboratori e li incoraggia con feed-back positivi (quando se lo meritano)

Tratta i collaboratori con rispetto come individui e come pari

STILI INTERPERSONALI

## **STILE PARTECIPATIVO**

Comunica le aspettative generali sia rispetto ai risultati sia rispetto ai metodi

Incoraggia i collaboratori a strutturare il loro lavoro  
All'interno di linee guida generali e li supporta  
nella realizzazione

Incoraggia i collaboratori a risolvere i loro problemi e li aiuta quando ne hanno bisogno

Interagisce frequentemente con i collaboratori sulla base di una comunicazione a due vie, affrontando argomenti di lavoro e personali

STILI INTERPERSONALI

## **STILE DELEGANTE**

Fornisce ai collaboratori solo definizioni generali dei lavori

Permette ai collaboratori di strutturare e definire per conto proprio il lavoro

Interagisce con i collaboratori raramente:

- Per comunicare obiettivi/aspettative
- Per fare controlli informali
- Quando è contattato dai collaboratori

Lascia che i collaboratori prendano decisioni e risolvano i problemi autonomamente all' interno di quadri di riferimento

Fornisce aiuto, incoraggiamento, supporto, in limitata quantità o su richiesta dei collaboratori

STILI INTERPERSONALI

## **LIVELLI D' INTERVENTO**

**INDIVIDUALI**  
**INTERPERSONALI**  
**DI GRUPPO**

## **INTERVENTI INDIVIDUALI**

**“Anna, mi è piaciuto molto che ti sia offerta per fare il lavoro: hai preso un grosso rischio”**

**“Per rispondere alla tua domanda, Stefano, mi chiedo se non vorresti partecipare ad un esperimento”**

**“Michele, potrebbe essere utile che affrontassi il problema per risolverlo con questa idea in mente”**

**“Gina, ho grosse difficoltà ad arrivare alla fine della mia esposizione se continui a farmi delle domande. Che ne dici di tenerle per quando avrò terminato di parlare?”**

## **INTERVENTI INTERPERSONALI**

**“Gloria e Giovanni, volete descrivere al resto del gruppo come è stato per voi due lavorare insieme? Quali tecniche avete usato per risolvere il problema?”**

**“Sandra, Paolo ed Marco, mi sembra che non riusciate ad eliminare le vostre divergenze. Prendiamoci un momento per scoprire le ragioni del conflitto”**

**“Gabriella e Sara, stavate discutendo un argomento importante qualche momento fa. Volete farlo conoscere anche al resto del gruppo?”**

## INTERVENTI DI GRUPPO

**“Sono state fatte parecchie proposte;  
quale volete discutere per prima?”**

**“Come vi siete sentiti voi tutti, durante la proiezione  
delle diapositive?”**

**“Ho notato che qualcuno si è acquietato dopo che Alberto ha  
parlato delle difficoltà che sta avendo con il suo nuovo ruolo.  
Perché pensate che sia stato così?”**

**“Abbiamo sentito un paio di voi intervenire molto spesso.  
Cosa ne pensano gli altri?”**

**“Cerchiamo di dare a tutti l'occasione di parlare”**

### Possibili problemi nel gruppo di lavoro (soprattutto all'inizio, di adattamento)

#### **Problemi psico-emotivi:**

**Identità:** chi sono io nel gruppo, che ruolo ho, che devo fare?

**Controllo e influenza:** mi sentirò “in controllo” e sarò in grado di influenzare gli altri?

**Esigenze e finalità:** le finalità del gruppo corrispondono e in che modo alle mie esigenze?

**Accettazione:** sarò gradito e ben accetto al gruppo?

**Ansia:** devo essere spontaneo, gli altri non se ne devono accorgere.

## Possibili problemi nel gruppo di lavoro

Problemi legati all'efficienza e all'armonia

- **Maturità del gruppo:** capacità di interazione, abitudine agli scambi
- **Clima affettivo:** motivazioni, aggressività, interpretazioni soggettive dei rapporti, coesione
- **Numero:** consente o inibisce l'efficacia, l'efficienza e l'interazione costruttiva?
- **Condizioni materiali:** comfort, logistica, mezzi
- Mancanza di chiarezza del **contratto**
- Qualità della **leadership:** stile di comando, influenza, credibilità

## Momenti difficili

- L'assenza di un membro importante
- Nascita di dispute (ideologiche, religiose...)
- "il partecipante offeso"
- Silenzio prolungato di uno o più partecipanti (impasse, noia...)
- Il leader naturale come contro-leader
- Interventi apertamente critici e contrappositivi
- Il trasgressivo
- Il sabotatore sistematico
- La caduta di tensione nel gruppo e perdita di coesione

### STILI COMUNICATIVI INTERPERSONALI RILEVABILI IN UN CONTESTO DI GRUPPO (Virginia Satir)

- **Accondiscendente:** cerca di mettersi in una condizione *down*, con un atteggiamento non-verbale di chi si scusa e un tono di voce calmo e rilassato: questo per **farsi accettare** dal suo gruppo (Bambino adattato)
- **Colpevolizzante:** assume un atteggiamento dominante e dimostra di avere potere e autorità. L'atteggiamento non-verbale è aggressivo, accusatorio, con una postura "alla John Wayne". Fissa con lo sguardo qualcuno e adotta un tono accusatorio: questo per **provocare risposte emotive** (Genitore critico)
- **Computer:** trasferisce in modo asettico il contenuto del suo intervento con tono monotonale, minima gestualità e postura centrata: questo per **informare**. Naturalmente, comunicherà meno di quanto informi. (Adulto)
- **Il fantasioso (capace di rompere gli schemi):** adotta un atteggiamento "comico", divertente, muovendosi nello spazio e agendo in modo "imprevisto": questo per spostare momentaneamente l'attenzione e la concentrazione del pubblico, **scaricando la tensione** e nel contempo sorprendendo i presenti. (Bambino Libero)
- **Rassicurante:** congruente con i propri sentimenti e con quelli del pubblico; parla "a carte scoperte" per coinvolgere l'uditorio, avrà un NV simmetrico, morbido, con un tono della voce rassicurante e ben modulato: questo per coinvolgere e/o rafforzare alcuni messaggi (Genitore Affettivo Positivo)

STILI INTERPERSONALI

### I SILENZIOSI, TACITURNI

- **Il timido:** in genere soffre di un senso di inferiorità. Parla poco, risponde, con imbarazzo, è sempre del parere del conduttore o degli altri partecipanti.
- **Il riservato:** ascolta, ma parla poco, non volendo intervenire se non al momento in cui lo giudica necessario. L'agevolatore (o il trainer) deve stimolare la partecipazione di entrambi, ma senza domande dirette. Quando rivolge domande al gruppo o quando il gruppo prende posizione lo sguardo del conduttore deve focalizzarsi su di loro.
- **L'indifferente:** ha l'aria di essere altrove; finge di ascoltare. Il conduttore dovrà porre domande dirette su ciò che conosce e che fa, sollecitando il suo parere sull'argomento discusso. Per integrarlo nel gruppo, il conduttore può ricordare alcune idee costruttive che può aver manifestato fuori dalla riunione. Può anche, con domande aperte e guidando la partecipazione, provocare una discussione tra lui e altri membri del gruppo.

STILI INTERPERSONALI

## QUELLI CHE PARLANO

1

- **Il logorroico:** interviene in continuazione, spesso senza dire nulla di pertinente. Il conduttore non gli deve “dar corda”; deve evitare di fissare lo sguardo su di lui frequentemente. Quando tuttavia si renda necessario, dovrà fargli precisare il suo pensiero e, se vuole fermarlo, attendere che si contraddica o si trovi in difficoltà.
- **Il leader:** cerca di prendere il posto del *trainer*: lo interrompe; prende spesso la parola; riprende l’argomento trattato per conto suo; pretende che tutti lo ascoltino fino alla fine. Il conduttore non deve esitare a interromperlo, quando è il caso, e a “riprendere la palla” rilanciandola eventualmente agli altri membri del gruppo. Nei “casi acuti”, si tenta la carta dell’ironia: il conduttore può, per esempio, chiedergli spiritosamente la parola. Inoltre può, dopo un colloquio privato con lui, mettere in risalto la sua azione e chiedere il suo aiuto per coinvolgere coloro che tacciono. Per evitare situazioni critiche è, tuttavia, opportuno stabilire sin dall’inizio dell’incontro, una chiara organizzazione degli interventi.
- **Il polemico:** sta sempre a cavillare e cerca di costringere il relatore a seguirlo in discussioni poco pertinenti o talvolta inutili, con l’intento di ottenere il consenso del gruppo. Il relatore deve porgli domande sulle quali, conseguentemente, il soggetto dovrà prendere posizione nei confronti del gruppo, allo scopo di porlo garbatamente in contraddizione con gli altri partecipanti; deve però, nondimeno, proteggerlo nei confronti del gruppo, che potrebbe rischiare di “coalizzarsi” contro di lui.

STILI INTERPERSONALI

## QUELLI CHE PARLANO

2

- **L’irritabile:** si innervosisce facilmente per piccole cose; non riesce a instaurare rapporti sereni con il gruppo. In conversazioni “a quattr’occhi”, il trainer può cercare di fargli prendere coscienza di questo aspetto del suo carattere, ma non deve mai metterlo in una posizione critica di fronte al gruppo. Deve anzi aiutarlo in ogni circostanza, con calma e obiettività.
- **L’ostinato:** non crede a ciò che viene detto dal trainer o dai colleghi e rimane, comunque, sulle proprie posizioni. È questo il tipo di individuo che può mettere in forse la riuscita di un corso o di una riunione: l’agevolatore deve cercare, al di fuori della riunione, di farlo parlare, di conoscere le sue ragioni, di guadagnare la simpatia. Durante le riunioni, il relatore può, all’occasione, porre in risalto o citare un punto o un’idea favorevole proveniente da lui. Deve però evitare di discutere pubblicamente con lui, **valorizzando** invece gli **aspetti positivi** dei suoi **interventi**.
- **Il ritardatario:** è un tipo lento e meditativo; è contraddistinto dal profilo “riflessivo”. Si sofferma su un’idea, spesso non segue ciò che viene detto dopo e interviene talvolta in modo poco pertinente, su argomenti magari esauriti da tempo. Il conduttore non deve fargli rimarcare questo aspetto del suo carattere; può, invece, approfittare dei suoi interventi per ricapitolare brevemente quanto trattato in precedenza, offrendo al pubblico delle rapide sintesi, utili alla comprensione da parte di tutti dell’argomento trattato.

STILI INTERPERSONALI

## L' idealista

1

Le persone idealiste puntano alle cose buone e giuste. Consciamente o inconsciamente, ciò che loro credono essere il meglio possibile per ciascuno.

È facile parlare con loro, sono aperte e accolgono i contributi e le idee delle altre persone. Credono che il mondo possa diventare un luogo migliore e hanno verso esso un approccio olistico. Tuttavia spesso non sono realistici (anche se con le migliori intenzioni) e questo li porta a sentirsi sottovalutati dagli altri e conseguentemente disapprovati.

Quando non riescono a vivere rispettando i loro ideali, si sentono in colpa e si giudicano negativamente. Cercano di assicurarsi che ogni persona appartenente alla propria cerchia sia coinvolta, così che una passeggiata in famiglia includerà dai nonni ai nipotini, e in qualunque luogo ci sarà qualche ora da dedicare al padre per andare a pescare, o alla moglie per visitare la sua galleria d' arte preferita.

## L' idealista (segue)

2

Gli idealisti hanno un'ampia visione delle cose. A loro piace avere obiettivi che decideranno per se stessi e per gli altri. Hanno bisogno di essere visti come utili, aperti e fidati, ma al tempo stesso possono apparire troppo premurosi tanto da irritare gli altri.

Sono molto più interessati ai valori che ai fatti; lavorano sull' intuizione, vanno avanti con il loro "buon senso". Su queste basi trovano spesso difficoltà nel relazionarsi con quelle persone caratterizzate da una visione rigida della realtà, e con coloro che si basano troppo sulla "logica". Riconoscono che tra le persone esistono delle differenze di pensiero, ma pensano che queste differenze possono essere superate.

Gli idealisti spesso si astengono dall'esprimere la loro opinione, vanno avanti con quello che gli altri decidono, e poi finiscono per sentirsi frustrati per non aver parlato prima.

Se interagite con un idealista avrete bisogno di riconoscere i suoi alti standard e bisogno di essere nutrito.

## Il Realista

I realisti vedono la vita “così com'è”. Esiste solo quello che possono sentire, odorare, toccare, vedere, ascoltare o sperimentare personalmente.

Per loro la realtà è empirica.

Spesso non riescono a vedere dove esiste un'altra strada per risolvere un problema o affrontare un compito. Tuttavia l'energia che mettono nel fare le cose compensa questa mancanza. Credono che l'accordo sia essenziale per poter fare le cose. Se siete d'accordo con loro è tutto ok, se non lo siete sarà dura per loro prendere in considerazione il vostro punto di vista. Hanno idee talmente forti e convinzioni così radicate in merito a situazioni e cose che spesso non sono capiti e tacciati di “essere inflessibili”. È un peccato, perché il loro modo di vedere le cose aiuta a mantenere i piedi per terra.

I realisti funzionano meglio quando hanno il controllo, tendono a semplificare le cose per arrivare velocemente al risultato, mettono fin troppa enfasi sui fatti così come loro li vedono.

I realisti sono diretti; se sperimentate una vicinanza continuativa con uno di loro saprete dove vi trovate e potrete imparare dallo loro tenacia.

## Il critico

Il critico non solo trova il **conflitto interessante**: lo diverte. Spesso risulta **etichettato** come **insensibile e impopolare**. È visto come **provocatorio**, anche se questa non è la sua vera intenzione.

Queste persone portano **sempre nuove idee**, cercano di far rientrare ogni cosa in percorsi complessi, ma facendo questo, il loro approccio disturba spesso le persone che non apprezzano il loro modo di pensare. Se sfidati, possono rispondere con sarcasmo o comportamenti irrazionali al fine di proteggere i loro stessi sentimenti. Trovano molto **difficile fidarsi delle persone** o del fatto che stiano veramente dicendo la verità.

Amano esprimere delle provocazioni per creare uno stimolo diverso o dare vita a qualche sfida, uscire fuori con delle idee che appaiono inappropriate e che fanno infuriare. Una persona che utilizza questo tipo di strategia di pensiero, può sorprendere i suoi amici suggerendo l'idea che le vacanze siano negative per le persone e continuare a giustificare il suo punto di vista anche dopo le forti contestazioni a questa sua affermazione da parte degli amici, tutto per il puro divertimento che scaturisce dal dibattito.

## Il critico

Lo scettico usa costantemente la **speculazione**: che cosa succederebbe se accadesse questo o quello? Oppure: supponiamo di provare in un altro modo? A loro piace mettere in relazione le cose e collegarle in modi inusuali.

Ama **giocare con le nuove idee e creare nuove combinazioni** (utile se siete scienziati o inventori). A volte sembra non essere in contatto con il mondo degli affari, il suo senso dell'umor non comune può distendere certe situazioni particolarmente tese. Interagire con una persona di questo tipo non è sempre facile, ma può elevare il livello della vita di chi lo circonda, dando una visione completamente nuova delle cose più mondane.

## Il Pragmatico

1

Il pragmatico è essenzialmente **pratico**. Alle persone che applicano questo tipo di strategia di pensiero, diverte partire da nuove idee per metterle insieme nella pratica, cercando il modo di fare le cose a partire dalla propria esperienza.

È **poco comprensivo con chi continua a rimandare** e tende a essere impaziente. "Perché non andiamo avanti e lo facciamo?" È la sua risposta tipica. Spesso ignora effetti a lungo termine o teorie, ha bisogno di vedere immediatamente i risultati. Nel suo desiderio di fare le cose può diventare impaziente, apparire troppo accomodante, comprometersi.

Ama contrattare e negoziare e lo sa fare bene nella vendita dove emerge la sua naturale strategia di pensiero. Girare in un centro commerciale per un giorno lo rende felice.

## Il Pragmatico

2

Ha poco tempo per le teorie e le cose assumono valenza giusta o sbagliata a seconda della propria esperienza.

Riconosce che la vita non è facile da capire e da gestire. Le sue risposte immediate (spesso imprevedibili) alle situazioni causano conflitti e incomprensioni con familiari e colleghi di lavoro. **Gode nell'essere elogiato e ama le luci della ribalta. È abile nel sostituirsi agli altri.**

La strategia di pensiero del pragmatico è **flessibile**; è **innovativo**, come gli esperimenti, e si entusiasma per i nuovi progetti. La sua incapacità di comprendere i bisogni di pianificazione degli altri, lo porta a non beneficiare degli sforzi di queste persone.

Uno dei vantaggi derivanti dall'interagire con un pragmatico è che è facile da influenzare: dategli che non c'è modo per trasformare il garage in una cucina e lui vi proverà che non è vero.

## L' Analitico

1

**L'analitico usa approcci di pensiero chiari per risolvere i problemi e per affrontare la vita.**

**Stabile e prevedibile, ma l'espressione e la comprensione delle emozioni spesso sembra assolutamente lontana da lui.**

**Non è intuitivo, è metodico, razionale e logico nell'affrontare i problemi e pone grande attenzione ai dettagli. Ama le situazioni che lo pongono davanti a una sfida, come trovare soluzioni a problemi.**

**Le persone analitiche sono interessate alle opinioni, ma raramente lo riconoscono, essendo questo in conflitto con il loro modo di pensare rigorosamente logico.**

## **L' Analitico**

2

Una volta deciso il miglior modo di fare qualcosa, trovano difficile cambiare cambiare la loro prospettiva, convinti che essa è interamente basata su ragioni logiche. Non sopportano nulla che sia soggettivo.

Per sentirsi sicuri hanno bisogno di predire quello che accadrà.

Hanno pochi amici e rimangono a distanza dal lato umano delle cose. Spesso appare difficile comunicare con loro, appaiono freddi, impegnati e distanti. Giudicano senza difficoltà cose e persone. Questa loro attitudine all'inflessibilità causa conflitti, in modo particolare sul lavoro.

Vivere con una persona di questo tipo implica fare andare le cose come previsto, in maniera efficiente, e sono concessi solo pochi errori.

## **STRATEGIE DI INTERVENTO CON I COMPORAMENTI DIFFICILI**

Il salvatore  
 Il proiettivo  
 Il passivo-aggressivo  
 Il compiacente  
 L' isolato  
 Lo sfuggente  
 L' investigatore  
 Il combattivo  
 L' accentratore  
 Il piccolo professore  
 Il lamentoso  
 Il ciarliero  
 L' ottimista a oltranza  
 L' intellettuale

## IL SALVATORE

Quando il salvatore sta cercando di interpretare quel che dice qualcun altro, è utile dire: “Mi accorgo che stai parlando per Alice. Ti suggerisco di lasciare che Alice parli per sé”.

### **Oppure:**

“Io preferisco che ognuno parli per se stesso. L’informazione diviene contorta quando c’è chi interpreta quello che dicono gli altri”.

Quando il salvatore sta cercando di evitare il conflitto potete dire: “Sembravi a disagio quando Giuseppe si è arrabbiato; ho immaginato bene?”.

## IL PROIETTIVO

“Hai fatto una dichiarazione a nome di tutto il gruppo, è vera per te?”

“Mi chiedo se è proprio così che tu ti senti”

“Andiamo a verificare se gli altri hanno davvero la sensazione che tu attribuisci loro”.

## **IL PASSIVO-AGGRESSIVO (1)**

Prendi tempo per una valutazione generale: “Dedichiamo qualche minuto ad un esame di come ci sentiamo adesso nel gruppo”

Se il passivo-aggressivo risponde negativamente, ringrazialo per il suo feedback. Se, invece, risponde positivamente o non dice nulla, commenta: “Sono contento perché mi sembra che stai partecipando bene al gruppo”

Se la persona fa una dichiarazione negativa circa il gruppo e sembra parlare per conto di altri, riformula la dichiarazione in modo che risulti riferita solo a chi ha parlato.

## **IL PASSIVO-AGGRESSIVO (2)**

Se Giovanni dice: “L’ ultimo lavoro è stato una perdita di tempo”, riformula: “Giovanni, tu ritieni che l’ ultimo lavoro sia stato una perdita di tempo!”

Se senti la necessità di rivolgerti direttamente alla persona, per quanto riguarda la sua rabbia, e questa è capace di esprimerla, sei riuscito ad interrompere il comportamento indiretto passivo-aggressivo.

Se la persona nega ogni sentimento negativo o di rabbia, di’ semplicemente: “Mi dispiace è quello che io ho immaginato. Sono contento che vada tutto bene”.

## **IL COMPIACENTE**

Con i compiacenti è meglio essere espliciti. Puoi dire: “Mi piace poco che tu ti scusi ogni volta che parli. Le tue preoccupazioni sono giuste. Non c’è nessun bisogno di scusarsi”

“Hai fatto alcune osservazioni molto importanti.  
Non ti devi scusare per voler parlare”

“Vuoi ripetere la tua domanda, cercando questa volta di non scusarti?”.

## **L’ ISOLATO**

“C’è qualcosa di quello che stiamo facendo che non ti interessa?”.

“Mi sono accorto di un’ espressione del tuo viso, che sembrava denotare dolore, per la maggior parte della mattina.  
Forse ci vorresti dire cosa senti.”

“Sandra, perché non approfitti dell’occasione, mentre stiamo valutando l’ incontro di oggi, per esprimere le tue sensazioni ed i tuoi pensieri; sembri dispiaciuta”

“Ti incoraggio ad esprimere il tuo punto di vista.  
Forse puoi portare u contributo a quello che stiamo facendo ora”

## **LO SFUGGENTE**

Se uno sfuggente ti domanda di ripetere cose che tu credi siano assolutamente chiare, chiedigli di ripetere, prima di tutto, quello che ha ascoltato. Successivamente, puoi invitare gli altri membri del gruppo ad aggiungere il resto. Se noti che lo sfuggente si distrae, puoi dire: “In questo momento sembri distratto. C’è qualcosa che ti passa per la mente?”

Se alcuni sfuggenti “fanno i sordi”, chiedi loro di indovinare una risposta, oppure, in caso estremo di sceglierne una.

Se alcuni sembrano riluttanti ad esprimere la loro opinione, oppure a fare una scelta, falli scegliere in ogni modo:  
“Anche se non hai una preferenza particolare, per favore fai comunque una scelta”.

## **L’ INVESTIGATORE**

“Mi piace il tuo interesse e penso che sarebbe utile per te, provare a rispondere alla domanda”

“Prova a indovinare quello che ho voluto dire con questa frase”.

“Abbiamo poco tempo. Potresti tenere per te quella domanda? Forse potrà essere fatta più tardi”

“Quale pensi che sia la risposta alla tua domanda?”

Qualora l’ investigatore reagisca dicendo che non lo sa, aggiungi:

“Pensaci. Quando ti verrà un’idea, ce la comunicherai”.

## **IL COMBATTIVO**

Se il combattivo continua ad avere da ridire sulle tue frasi o a trovare errori, puoi dire:

“Ho l’impressione che tu abbia qualche idea interessante.  
Mi piacerebbe molto sentirtene parlare dettagliatamente”

Se il combattivo dice: “Non credi che...?”,  
riformula: “Hai l’aria di avere una dichiarazione da fare.  
Non stavi propriamente facendo una domanda!”

Puoi affrontare la negatività col dire: “Dal tuo tono sembri irritato con me. C’è qualcosa che ti dà fastidio?”.

Se il combattivo esprime sensazioni negative, è importante ringraziarlo per averle comunicate e non reagire, entrando in discussione su quanto è stato detto.

## **L’ ACCENTRATORE**

“Abbiamo udito dall’ inizio uno o due di voi.  
Ora vorrei ascoltare tutti gli altri”.

“Potrebbe essere utile per quelli di voi che hanno fatto finora un gran parlare, ascoltare di più e, viceversa, per quelli di voi che hanno ascoltato, intervenire più spesso”

“Notate il vostro modo di partecipare. Siete stati finora principalmente ascoltatori o parlatori? Cercate ora di assumere il comportamento opposto a quello tenuto e vedete quali nuove cose potete apprendere”

“Hai fatto alcuni commenti interessanti; ora vorrei che tu concedessi a qualcun altro l’ occasione di parlare”.

## **IL PICCOLO PROFESSORE**

“Sembra che tu abbia opinioni molto diverse dalle mie su parecchi argomenti. Vorresti venire qui davanti a tutti gli altri e presentare il punto di vista dell’ opposizione?”

“Forse ti piacerebbe preparare un’ esposizione per questo pomeriggio, dato che sembri avere tante opinioni sull’ argomento”

“Grazie per l’ informazione”.

O: “Grazie per il tuo punto di vista”

“Tu ed io vediamo la situazione in maniera molto diversa; anche se tu non devi certamente cambiare la tua opinione, ti suggerisco di provare ad aprirti a queste nuove idee”

“Pare che tu ne sappia molto sul tema.  
Mi chiedo perché ti sei iscritto al corso”.

## **IL LAMENTOSO**

“Sembri insoddisfatto della maggior parte delle cose che sono state dette. Quello che spero, è che tu ti conceda di aprirti e di riservare il giudizio alla fine della seduta. A quel punto mi piacerebbe un tuo feedback”

“Anche se so che tu non stai ricevendo quello che vuoi in questo momento, cerca di essere ricettivo verso ciò che ti viene offerto, poi deciderai se e quanto ti sia stato utile”

“Se non c’ è nulla che ti piaccia, forse in realtà non vuoi stare qui”.

## **IL CIARLIERO**

“La tua domanda non mi sembra attinente con quello di cui stiamo discutendo ora. Se quanto hai detto continua a sembrarti importante vieni a parlarne durante l’intervallo”

“Mi sembra che tu faccia un sacco di domande che interessano minimamente l’argomento che stiamo discutendo. Hai difficoltà a seguire quello che stiamo dicendo?”

Se alzano la mano prima di parlare, puoi evitare di chiamare la persona che dimostra un comportamento non pertinente. Se, invece, i partecipanti parlano senza alzare la mano puoi dire:

“Va bene, Luigi, ti abbiamo ascoltato; lasciaci sentire ora qualche altro punto di vista”.

## **L’ OTTIMISTA AD OLTRANZA**

Durante il giro di valutazione, incoraggialo a dare un feedback negativo oltre che positivo: “Apprezzo molto tutti i tuoi commenti positivi, anche se sono convinto che l’incontro non sia stato eccellente al cento per cento. Trova qualcosa che desidereresti vedere migliorata. E’ altrettanto importante dare un feedback negativo oltre quello positivo”

“E’ proprio bello sentirti dare un feedback positivo e negativo insieme”

L’ottimista ad oltranza può avere difficoltà a scegliere considerando tutte le possibilità come valide, è importante dirgli: “Scegli. Prendi una decisione, una qualsiasi, purché tu decida”.

## L' INTELLETTUALE

“Cerca di esprimere quell' idea in una sola frase”

“Sono contento che tu sia interessato a quest' idea, comunque mi sto confondendo per la maniera in cui la stai sviluppando”

“Mi sto perdendo in tutte queste parole; vedi se riesci a spiegarti in maniera più concisa”

“Mi pare che tu stia rendendo quello che è stato appena detto molto più complicato del necessario”

## IL RUOLO

Il ruolo e' un sistema di **NORME** e di **ASPETTATIVE** che ha la funzione di definire e orientare il comportamento di una **PERSONA** inserita in un **CONTESTO SOCIALE**

- **NORME:** la definizione di norme consente di regolare i comportamenti individuali affinché corrispondano alle attese del sistema sociale nel suo insieme
- **ASPETTATIVE:** non tutti i comportamenti sono codificabili; nella definizione del ruolo intervengono anche le aspettative degli altri
- **PERSONA:** un ruolo è interpretato dall'individuo che lo ricopre e lo influenza con il suo bagaglio di capacità, conoscenze, motivazioni, ecc.
- **CONTESTO SOCIALE:** un ruolo non può esistere al di fuori di un sistema di relazioni con altri ruoli o individui.

## La definizione del **RUOLO**

è legata a 2 fattori:

- 1. soggettivo: particolare struttura di personalità dei partecipanti
- 2. culturale: serie di aspettative condivise dai membri del gruppo e riguardanti il comportamento di una persona che occupa una data posizione all'interno dello stesso

- In ogni gruppo di persone nasce il problema di dover adattare il ruolo alla persona; il ruolo può essere:
- **RUOLO ATTUATO** rappresenta l'insieme di comportamenti che la persona mette in atto nella sua attività
- **RUOLO PERCEPITO** è l'insieme di comportamenti che la persona ritiene di dover attuare (in base a convinzioni, sentimenti...)
- **RUOLO ATTRIBUITO** è l'insieme di comportamenti che gli altri si aspettano da una persona
- **INCONGRUENZE A LIVELLO DEL RUOLO ATTUATO, PERCEPITO E ATTRIBUITO POSSONO DETERMINARE CONFLITTI E TENSIONI CON CONSEGUENZE GRAVI SIA PER GLI INDIVIDUI CHE PER IL FUNZIONAMENTO DEL GRUPPO**

In ogni gruppo sia di lavoro che di amici si possono identificare ruoli ben definiti che non sono fissi ma interscambiabili:

- il **comunicatore**: favorisce la creazione di un buon clima
- il **facilitatore**: stimola la partecipazione di tutti
- il **realizzatore**: orientato alla pragmaticità
- il **conservatore**: facilita il gruppo nella progressione del lavoro attraverso la considerazione dei sotto-obiettivi raggiunti
- l'**innovatore**: colui che spinge per cambiare il modo di lavorare e le metodologie
- il **creativo**: ribalta gli schemi di ragionamento seguiti dal gruppo e propone punti di vista inusuali

<b>POSIZIONI ESISTENZIALI</b>	
<p><b>IO OK – TU OK</b></p> <p><b>Gioia, vado avanti con...</b></p> <p><b>negoziazione</b></p>	<p><b>IO OK – TU NON OK</b></p> <p><b>collera, mi libero di...</b></p> <p><b>attacco</b></p>
<p><b>IO NON OK – TU OK</b></p> <p><b>Paura, vado via da...</b></p> <p><b>compiacenza</b></p>	<p><b>IO NON OK – TU NON OK</b></p> <p><b>Tristezza, mi libero di...</b></p> <p><b>fuga</b></p>

**“CIRCLE TIME” ...TEMPO DEL CERCHIO**



## **LA CLASSE COME GRUPPO: IL CIRCLE TIME**

- **Il *circle time* è un momento molto importante dell'intervento di educazione socioaffettiva. E' un tempo in cui tutti i membri della classe si riuniscono per discutere di un argomento da loro proposto. La classe in questo caso diventa un piccolo gruppo a bassa gerarchia perché l'insegnante ha il compito di facilitatore.**

## **IL METODO**

- **Il tempo del cerchio ha come obiettivo il creare un clima di collaborazione e di amicizia tra i membri.**
- **le sedie sono in cerchio per facilitare gli scambi orizzontali tra tutti i componenti**
- **La comunicazione è basata sulla riformulazione**
- **Viene facilitato il messaggio-io**

## **IL METODO**

**E' importante che l' insegnante/ agevolatore fissi il giorno, la durata massima della discussione, la disposizione delle sedie in circolo e che, queste regole, una volta accettate dalla classe, siano mantenute per tutto il corso dell' esperienza, diventando così un valido punto di riferimento nella vita scolastica.**

Obiettivi del *circle time*:

- **conoscenza reciproca**
- **esprimere le proprie opinioni/ sensazioni ed emozioni ad alta voce in presenza di altri**
- **comunicazione e cooperazione fra tutti i membri del gruppo**
- **creare un clima sereno di reciproco rispetto**

## Obiettivi del *circle time*

- **Valorizzare le diversità**
- **Sviluppare coesione e senso di appartenenza**
- **imparare a discutere insieme, mediare tra diversi punti di vista accettare le opinioni degli altri, risolvere soddisfacentemente eventuali conflitti.**

## **II CIRCLE TIME**

**mette in comune competenze  
e difficoltà diverse,  
consente di fare di  
un' esperienza individuale  
un bene collettivo.**

## **EVOLVERE INSIEME**

- **Il gruppo ha bisogno di tempo per crescere e diventare tale. E' naturale quindi che all'inizio il gruppo sia dipendente e solo successivamente si crei una coesione che porterà infine alla interdipendenza. In questa fase nel gruppo ci sarà il massimo della fiducia.**

## **L' AGEVOLATORE**

- **L' agevolatore, durante il *circle time*, deve osservare la classe, facilitare la comunicazione, sostenendo e incoraggiando i ragazzi più timidi e cercando di contenere quelli più aggressivi o che cercano continuamente l' attenzione.**

**L'AGEVOLATORE  
SUFFICIENTEMENTE BUONO**

***restituisce agli allievi competenze e  
abilità sociali mancanti, attraverso  
interventi individualizzati e  
strategie compensatrici, capaci di  
offrire loro quella marcia in più di  
cui hanno bisogno***



**CAMBIAMENTI SIGNIFICATIVI  
CON UN' ESPERIENZA DI CIRCLE TIME**

- **imparare a discutere insieme, ad ascoltarsi a vicenda senza interrompersi**
- **migliorare l'immagine di sé**
- **crescita di autonomia, capacità di aprirsi all'altro e di collaborare**
- **maturazione degli atteggiamenti positivi e realistici nei confronti degli altri**
- **maggiore tendenza a rifiutare gli stereotipi sessuali e a scegliere amici indifferentemente tra i maschi e le femmine**

**Nella versione "classica" la scelta della tematica da affrontare è il frutto di un *brain storming* della classe da cui emergono gli argomenti e la sequenza con cui verranno trattati negli incontri.**

**Le regole per parlare emergeranno dall'esperienza diretta dei partecipanti**

**Si possono utilizzare stimoli (in genere creativi) per attivare la discussione.**

## **proposte pratiche:**

- **I momenti comuni di riflessione, secondo modalità ben precise, si tramutano in forme particolari di **diario** (il diario, può assumere una forma collettiva e divenire esso stesso un manuale di regole, o un documento scritto della crescita interiore della classe).**

**L'elaborazione di fiabe, che attraverso le figure degli eroi, degli antagonisti e degli oggetti magici, divengano lo spunto per chiarire le proprie motivazioni, le proprie aspirazioni e suggeriscano soluzioni creative a problemi oggettivi.**

**Alla classe si possono fornire figure emblematiche studiate in precedenza, e la suddivisione in gruppi o coppie di lavoro, per libera scelta attraverso l'associazione delle immagini, può creare lo spazio di lavoro per la realizzazione di più fiabe, successivamente confrontate o addirittura messe in scena.**

**l'elaborazione di fumetti, che attraverso l'uso di personaggi noti o inventati consente di spostare l'attenzione su un altro da sé, ma è in realtà il riflesso diretto del pensiero di chi lo realizza.**

**Al termine dell'operazione si leggono i risultati traendo delle conclusioni sulla base delle differenti opinioni ed eventuali assonanze emerse**

La creatività può non trovare limiti nel cercare altri modi, ma il fattore determinante è che il compito dell'adulto dovrebbe essere precisamente quello di

**FAVORIRE L'ELABORAZIONE CHE AIUTI IL  
SOGGETTO A ESPRIMERE IN FORME  
PRODUTTIVE E NON DISTRUTTIVE LA  
PROPRIA ESPERIENZA EMOTIVA.**

*“Le **soluzioni** ai problemi della classe vanno ricercate all'interno del **contesto** in cui sorgono, esse costituiscono soltanto delle **ipotesi di lavoro**, piuttosto che delle applicazioni meccaniche di teorie generate altrove”*

A. Ciliberti

## STRUMENTI PER CONTENERE L'AGGRESSIVITA' IN CLASSE

-la simulazione con il disegno



-il *role playing*



-le immaginazioni guidate



-la strutturazione

del problema  $\Rightarrow$  “angolo del pensatore”  
in forme rituali



-momenti comuni di riflessione  $\Rightarrow$  diario



$\Downarrow$   
elaborazione di fumetti

# MEDIAZIONE

1) interventi imparziali

2) assenza di giudizio: l'uso del **FEEDBACK FENOMENOLOGICO**

3) la volontarietà e responsabilità delle parti in merito all'accordo raggiunto

**“Metacomunicare  
è porsi come  
“esploratori di mondi possibili”  
e  
inventori di nuovi  
e più complessi  
modi di convivenza”**

De Bono

I problemi in classe o le occasioni di conflitto  
non sono solo dei .....



**MOMENTI  
di  
DISTURBO**

ma  
**PREZIOSE  
OPPORTUNITÀ  
di  
CRESCITA**

“La scuola migliore  
scopre capacità e meriti  
là dove sembrava che  
non ce ne fossero.”

Domenico Starnone

“La scuola di oggi non  
è solo la scuola del  
sapere e del saper fare,  
ma è anche, e  
soprattutto, la scuola  
del saper essere”

## La classe specchio del docente

Stato dell' Io dominante	Caratteristiche	Conseguenza nella relazione
Prof. "persecutore" <i>GN negativo</i>	Critica, condanna, rimprovera, minaccia, sottolinea l' errore	Fa paura. Stimola motivazione estrinseca
Prof. normativo <i>GN positivo</i>	Dà direttive, insegna un metodo	Dà sicurezza
Prof. "salvatore" <i>GA negativo</i>	Crea una certa dipendenza affettiva, lascia poca autonomia, spiega eccessivamente	Può risultare opprimente o soffocante. Stimola motivazione estrinseca.
Prof. affettivo <i>GA positivo</i>	Incoraggia, stimola le capacità personali, dà rinforzi positivi, evidenzia gli errori con rispetto e pazienza	La classe si sente motivata con il gusto di studiare e crescere. Stimola motivazione intrinseca.
Prof. razionale <i>A</i>	Informa e si informa, sviluppa la coscienza critica, stimola la ricerca	Fa sentire la classe intelligente, autonoma, creativa. Stimola motivazione intrinseca.

## La classe specchio del docente

Stato dell' Io dominante	Caratteristiche	Conseguenza nella relazione
Prof. Umorale ( <i>incostante</i> ) <i>BL negativo</i>	Imprevedibile e incostrante nell' umore, valutazioni disturbate da simpatie e antipatie	Fa sentire la classe disorientata. La classe a volte ha l' impressione di non stimarlo. Risulta demotivante.
Prof. Spontaneo <i>BL positivo</i>	Vive rapporti schietti e sinceri. Sta bene con i ragazzi e loro con lui.	Fa sentire tutti a proprio agio e pieni di iniziative. Con lui l' apprendimento è gioioso.
Prof. "fantozziano" <i>BA negativo</i>	Insegna come hanno insegnato a lui decine di anni prima. A volte in balia della classe.	La classe si annoia e si sente frustrata. Poco stimolante
Prof. affidabile <i>BA positivo</i>	Fedele al programma e al testo. Procedo lento e sicuro. Segue con pazienza anche i più deboli.	Dà il senso dell' ordine e insegna il valore della pazienza e della disponibilità. Rassicurante.

### **PROGETTARE E REALIZZARE GIOCHI PSICOLOGICI**

Il gioco e la simulazione sono metodologie attivanti all'interno di un gruppo psicoeducativo, di lavoro, di counseling, di formazione. Il conduttore deve avere competenze nell'area psicopedagogica, in quella delle relazioni interpersonale e dei processi di gruppo. Il gioco libera energia e creatività costituendo una dimensione di arricchimento, di crescita personale, la cui ristrutturazione cognitiva, facilitata dal conduttore, ne fa emergere la finalità educativa.

*Il gioco è una dimensione specifica del comportamento che permette di costruire un'anticipazione di realtà.*

Progettare un percorso di sviluppo attraverso il gioco è un vero e proprio itinerario di apprendimento; infatti attraverso i giochi si concretizza la verifica esperienziale di meccanismi comunicativi teorici altrimenti difficilmente comprensibili sulla base di uno studio soltanto teorico.

- **I giochi sulla comunicazione** guidano i partecipanti a prendere coscienza degli aspetti emotivi e affettivi che presiedono qualsiasi forma di comunicazione: si passa quindi - giocando - dalla conoscenza e applicazione delle tecniche comunicative alla scoperta della carica emozionale che ci fa comunicare in un modo piuttosto che in un altro, consentendoci di perfezionare e verificare le nostre capacità di ascolto dell'altro, le nostre potenzialità di espressione di noi stessi, dei nostri bisogni, delle nostre aspettative.

I **giochi di problem-solving** presentano la simulazione di numerose situazioni pratiche in cui occorre affrontare un percorso di un problema da risolvere per conseguire un determinato obiettivo.

I **giochi sulla negoziazione** consentono di immergersi in situazioni ed esperienze che simulano situazioni conflittuali sia riscontrabili abitualmente nella società, sia in contesti particolari e specifici.

**Debriefing** termine mutuato dal linguaggio militare, indica una serie di attività di gruppo relative all'analisi sistematica dell'esperienza vissuta. I partecipanti colgono quali sono stati gli strumenti logici connessi alle operazioni mentali di analisi e classificazione, relazione e ipotesi che hanno determinato la modifica del loro comportamento. In questo modo essi prendono coscienza di ciò che ha prodotto l'apprendimento e sono in grado di rappresentarsi il processo mentale con cui essi stessi producono la conoscenza.

## IL GIOCO PSICOLOGICO: quando, perché e come

### QUANDO?

- Quando ci si trova di fronte ad un **problema difficile** da affrontare in modo diretto.
- Quando vogliamo stimolare, sollecitare un **problema che non emerge** e che provoca una stagnazione.
- Per offrire **nuovi punti di vista** e opzioni risolutive.
- Per passare da una **struttura superficiale** ad una **profonda**.
- Per stimolare le **potenzialità creative** e la trasferibilità nelle situazioni della vita.
- Per ampliare la **consapevolezza di sé** e delle modalità relazionali.
- Per stimolare un processo di **apprendimento-cambiamento**.

- **COME?**

- Identificando il problema (strategie di problem solving).
- Stabilendo l'obiettivo desiderato.
- Scegliendo la strategia che corrisponda maggiormente alle caratteristiche specifiche dell'utenza considerata (età, cultura di appartenenza, formazione individuale, professionalità, familiarità con tecniche creative, ecc..), alla fase del processo di conoscenza che abbiamo dell'utenza stessa, nonché alle nostre e caratteristiche e preferenze personali (“non proporre qualcosa che non ti è piaciuto fare o che non sei disposto a fare tu stesso”).

## **LE REGOLE DEL GIOCO**

- Si deve attivare la mente emozionale, “divertire” (nel senso di “devertere” che poi è “divergere”), stimolare il Bambino della persona (e il nostro), perché la base dell'apprendimento è emotiva.
- Sorprendere
- Catturare l'attenzione
- Mobilizzare l'emozione

**Elementi base di orientamento per la costruzione  
di un gioco psicologico/psicoeducativo:**

**Titolo del gioco**

**Obiettivi**

**Fase di vita del gruppo**

**Partecipanti ( n° ed età)**

**Durata**

**Materiali**

**Conduzione del gioco**

**Grado di difficoltà**

**Spunti di valutazione**



# IL COUNSELING DI GRUPPO CON GLI ADOLESCENTI.

Dispensa a cura di: Enrichetta Spalletta

## IL GRUPPO

Il sociologo americano Cooley differenziò gruppi primari e secondari (1909).

Il **gruppo primario** è fondato su intense relazioni affettive, su vivi sentimenti di partecipazione collettiva sulla coscienza di fini comuni (es: i membri di un gruppo classe).

Il **gruppo secondario** contraddistinto da più deboli sentimenti di appartenenza e da minori interazioni umane (es: tutti gli iscritti a una scuola).

**Lewin** (1948) definì così il concetto di gruppo: "il gruppo è qualcosa di più della somma dei suoi membri: ha una **struttura propria**, fini peculiari con gli altri gruppi. L'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza fra i membri, ma l'**interdipendenza**. Il gruppo è una **totalità dinamica**. Un cambiamento in una sua parte interessa tutte le altre".

### TIPOLOGIE DI GRUPPO

**Gruppi di terapia:** hanno lo scopo di modificare i comportamenti e gli atteggiamenti che provocano sofferenza. Hanno un obiettivo di cura e sono formati da persone che richiedono l'aiuto di uno specialista (psichiatra o psicologo). Mirano alla risoluzione dei problemi individuali dei loro membri.

**T-group** (training groups) o gruppi centrati sulla dinamica di gruppo: si distinguono dai gruppi di terapia perché, pur essendo finalizzati a risolvere problemi dei propri componenti, sono rivolti a persone "sane" che desiderano capire meglio loro stesse e cambiare alcuni atteggiamenti, confrontandosi con gli altri.

**Gruppi di lavoro:** sono centrati sul raggiungimento di un obiettivo comune a tutti i partecipanti ma esterno al gruppo, per la realizzazione del quale è richiesto l'intervento coordinato e interdipendente di tutti i membri.

**Gruppi psicoeducativi:** sono finalizzati alla trasmissione attiva e interattiva di informazioni che tendono a migliorare lo stato di salute e l'orientamento alle scelte funzionali

**Group counseling:** approccio di gruppo che segue la prassi del counseling facilitando autoconsapevolezza, auto-orientamento, autorealizzazione e sviluppo del potenziale personale nel gruppo, attraverso metodologie e strumenti verbali e non verbali semidirettivi e di espressione creativa.

Per ottenere il "**buon funzionamento**" di un gruppo che discuta o lavori o interagisca in modo espressivo esperienziale, ogni partecipante deve arrivare a:

- sentirsi libero di esprimere le proprie percezioni e l'esperienza personale soggettiva;
- possedere disponibilità e competenza nell'ascoltare il punto di vista e l'esperienza degli altri il più possibile scevro da pregiudizi e giudizi;
- avere una disposizione alla flessibilità rispetto alle proprie idee per integrare le informazioni che si ricevono nel gruppo e partecipare alla ricerca di una soluzione comune.

Partecipare ad un gruppo orientato al raggiungimento di obiettivi stabiliti, alla realizzazione di interazioni efficaci e produttivo, dunque, non è una **capacità innata** ma una **competenza che va appresa**.

"Le idee del gruppo non sono le idee imposte da una personalità dominante o alle quali si aderisce, ma **idee originali** e nuove **nate dal confronto** e dall'**opposizione** di punti di vista **personali**" (Mucchielli 1986).

**Un gruppo orientato all'apprendimento di una qualche competenza (comportamenti, emozioni, relazioni) ha variabili di tipo:**

1. strutturali
2. legate al compito/obiettivo
3. legate al mantenimento nel gruppo di un clima affettivo motivante
4. legate ai singoli individui

### VARIABILI STRUTTURALI:

**numero dei partecipanti** 10/25 persone;

**reclutamento:** non comprende necessariamente persone della stessa professionalità;

**forme di comunicazione** - discendente: esposizione di teorie - ascendente: condivisione di attese ed esperienze - circolare: discussione, scambi, esercitazioni;

scopo: acquisire competenze, conoscenze e modalità;

**spazio:** aula, sedie a cerchio, proiettore per lucidi, lavagna a fogli;

**tempi:** stabiliti all'inizio del corso;

**gerarchia** bassa/alta.

### VARIABILI RELATIVE AL COMPITO/obiettivo:

**partecipazione qualitativa** è alta quando le persone scelgono liberamente di seguire il corso e il formatore riesce a rispondere alle attese;

**produttività** consiste nella quantità e qualità del materiale prodotto;

**processi decisionali** si esplicano tramite consenso (orari, date seminari supplementari);

**norme** possono essere implicite (esercitazioni sul campo) o esplicite (orari, frequenza, date).

### VARIABILI RELATIVE AL MANTENIMENTO NEL GRUPPO

#### DI UN CLIMA AFFETTIVO MOTIVANTE:

**clima** è l'atmosfera, la "temperatura" del gruppo; la **collaborazione** si esprime con la disponibilità e l'attività nei lavori di gruppo;

**conflittualità** emerge per differenziazioni, contrapposizioni, rivalità, competitività;

**coesione** si raggiunge quando il gruppo supera la dipendenza dal leader e la conflittualità, sviluppa l'appartenenza e lavora su un progetto comune;

**passato-presente-futuro** è la dimensione che si trova a livello individuale in un gruppo in cui i membri vengono da realtà diverse.

### VARIABILI LEGATE AI SINGOLI INDIVIDUI:

**appartenenza** è costituita dall'adesione a valori, idee, norme, cultura del gruppo. Si esprime usando il "noi";

**individuazione** si esprime usando il pronome "io" fa lunghi interventi e sottolinea le differenze fra i vari membri del gruppo;

**vissuti emotivi** nel gruppo di formazione sono utili alla crescita dei membri;

**stili personali** ciascun componente del gruppo ha un sistema di competenze (cognitive, relazionali, soggettive) e un patrimonio di esperienze che lo portano a dare un personale contributo che va apprezzato e valorizzato;

**stili di leadership** il formatore è un leader competente è in grado di:

far crescere il gruppo, favorire lo "star bene" e l'interdipendenza fra i membri

#### Le funzioni che facilitano il compito:

1) **Enunciare o chiarire il compito** - proporre i fini, definire qual è il compito del gruppo.

2) **Stabilire procedure** - curare l'aspetto metodologico dando suggerimenti su come organizzare il lavoro.

3) **Integrare** - riuscire ad unire diverse informazioni, idee, opinioni, mettendole in un insieme che abbia senso.

4) **Chiedere e fornire informazioni significative per il contesto**

5) **Mantenere il gruppo centrato sui suoi scopi**

6) **Riassumere** - fare una sintesi di quello che è stato fatto e detto fino a quel momento.

7) **Monitorare** - aiutare il gruppo a monitorare il processo del gruppo e il percorso individuale connesso.

#### Le funzioni che facilitano la partecipazione:

1) **Fare accoglienza** - creare una "procedura di benvenuto per i nuovi partecipanti, aiutare le persone in difficoltà a partecipare o a partecipare attivamente.

2) **Controllare la comprensione** - verificare che quello che viene detto sia chiaro per tutti, aiutare le persone a comunicare in modo più chiaro.

3) **Offrire sostegno e incoraggiamento.**

4) **Agevolare la comunicazione diretta responsabile.**

5) **Partecipazione/osservazione** - attenzione ai comportamenti non verbali.

6) **Condivisione dei sentimenti** - esprimere i propri sentimenti.

7) **Mediare** - Tentare di comporre i disaccordi evitando di arrivare al conflitto non per negarlo ma per trovare soluzioni.

### **Funzioni che non facilitano:**

- 1) **Criticare** - disapprovare e sminuire l'operato degli altri.
- 2) **Utilizzare l'ostruzionismo** - cambiare continuamente focus, arroccarsi su posizioni di totale disaccordo, fare frequente uso di battute e di ironia.
- 3) **Dominare**
- 4) **Ricercare l'attenzione** - esibizione di qualità come tentativo di farsi riconoscere.
- 5) **Fare la vittima** - autocriticarsi e sentirsi criticato come modalità per farsi riconoscere.
- 6) **Fare il play-boy/girl** - usare il rapporto personale per costringere qualcuno ad appoggiare le nostre idee.
- 7) **Atteggiamento da crociato** - difendere ad oltranza le proprie posizioni.

Il **contratto** è l'accordo bilaterale fra conduttore e partecipanti. Possiamo distinguere un **contratto amministrativo** che riguarda l'accordo su aspetti pratici del lavoro in gruppo (durata, frequenza, pagamento), e un **contratto metodologico** che riguarda lo scopo e il metodo del gruppo. Il contratto definisce anche chi è il responsabile dell'esperienza, chi sono i partecipanti, qual è la durata dell'esperienza e lo spazio in cui essa si svolge.

### **LA PIANIFICAZIONE DEL LAVORO NEL GRUPPO DI ADOLESCENTI:**

La pianificazione è sempre stata considerata un elemento negletto nello sviluppo di un gruppo e le conseguenze si evincono dal numero di drop-outs, dalle frequenti assenze dei membri, dalla mancanza di motivazione e dall'assenza del supporto genitoriale.

Il modello di pianificazione proposto da Kurland nel 1978 e nel 1982 si basa su sette componenti interrelate che forniscono una pratica cornice all'interno della quale inserire un gruppo. Queste sette componenti sono: i bisogni, gli scopi, la composizione del gruppo, la struttura, il contenuto, il precontatto del gruppo ed il contesto sociale.

1. **BISOGNI:** si riferiscono ai desideri individuali, le pulsioni, le spinte i problemi, le questioni e le aree problematiche di ogni singolo individuo e universali al gruppo. I bisogni degli adolescenti devono essere valutati attraverso lo studio di tre principali dimensioni, i bisogni normativi, i bisogni specifici ed i bisogni contestuali. Per bisogni normativi intendiamo quelli di cui gli adolescenti hanno bisogno per fare le scelte giuste e cioè hanno bisogno di competenze e conoscenze per evitare di fare gravi errori nella propria vita. I bisogni specifici riguardano l'individuo nel particolare e quelle che sono le sue richieste in relazione all'età, al genere, allo status socio-economico, etc. I bisogni contestuali si riferiscono alla necessità dell'adolescente di negoziare all'interno di un ambiente difficile come quello che potrebbe essere sia quello familiare che quello scolastico. Non è facile sapere dall'adolescente quali siano i suoi bisogni, per questo è necessario adottare il giusto atteggiamento a seconda del contesto. Se si fallisce nell'identificare i bisogni il gruppo si può sciogliere prematuramente perché lo scopo non è corrispondente al bisogno.
2. **SCOPI:** si riferiscono agli obiettivi finali del gruppo e cioè le ragioni per cui il gruppo si è formato ed è composto dalla somma delle aspettative e delle speranze dei suoi membri, cioè dai loro bisogni. È necessario che gli scopi siano chiaramente definiti ed esposti chiaramente ed apertamente ai membri del gruppo, perché questo aspetto ha un forte impatto sulla motivazione stessa dei membri. La chiarezza degli scopi secondo Kurland (1994) si raggiunge quando:
  - Lo scopo del gruppo può essere esposto in modo chiaro e conciso sia dal clinico che dai membri del gruppo;
  - Lo scopo risulta lo stesso per entrambi;
  - Lo scopo è specifico in modo che sia il clinico che i membri saranno in grado di riconoscerlo quando lo raggiungeranno;
  - Lo scopo è specifico al fine di fornire allo stesso tempo anche un'idea del processo da seguire per ottenerlo.

Quello che deve essere importante per i membri è che ci sono dei confini entro i quali è possibile modificare lo scopo del gruppo ed adeguarlo ai loro bisogni e che devono anche essere in grado di stabilire quando lo scopo è raggiunto dal gruppo, in modo da poter anche valutare se il programma è stato costruito in modo funzionale.

3. **COMPOSIZIONE:** si riferisce alle caratteristiche ed al numero delle persone che devono essere coinvolte nel gruppo, che deve avere una forma tale da fornire una buona cornice al processo di interazione necessario all'ottenimento dello scopo. Nella mia esperienza un gruppo di adolescenti che va dalle 5 alle 9 persone è sufficientemente adeguato, ma gruppi più piccoli o più grandi possono funzionare ugualmente. La composizione del gruppo è basata sui bisogni del gruppo, non su persone

che hanno identici problemi o condividono le stesse etichette o patologie. Allo stesso modo è necessario decidere se il gruppo necessita di uno o più facilitatori.

4. **STRUTTURA:** si riferisce alla sistemazione concreta del gruppo come il luogo, i tempi, le risorse, i soldi, necessaria alla gestione di un gruppo. La struttura si riferisce a tutto quello che contribuisce a fornire un senso di ordine e stabilità e consistenza nel gruppo. Una gestione flessibile da parte dell'agevolatore in un gruppo di adolescenti potrebbe essere un buon inizio, ma è comunque una sua responsabilità quello di valutare e stabilire le condizioni migliori come anche le regole, per esempio la confidenzialità, che è fondamentale dare dall'inizio per regolamentare entro un certo limite la vita del gruppo.
5. **CONTENUTO:** si riferisce alle modalità attraverso cui si otterranno gli scopi che il gruppo si è prefisso, ma non deve essere confuso con questi, ma riguarda cosa si fa nel gruppo, come lo si fa e perché. Può includere cose come il role-playing e lo psicodramma ed è fondamentale che il contenuto e gli scopi siano fortemente interrelati e non siano soltanto delle azioni che il gruppo fa per tenersi occupato.
6. **PRE-CONTATTO DEL GRUPPO:** si riferisce alla preparazione dei membri a quanto accadrà in seguito e nei gruppi per adolescenti comprende il contatto con la famiglia e con la struttura che, nel caso, potrebbe aver richiesto il gruppo. Comprende un'indagine sull'adeguatezza del ragazzo alla partecipazione ad un gruppo oltre al fornirgli tutta una serie di informazioni e di regole del contesto gruppale e serve inoltre ad avere chiari dall'inizio quali possono essere i bisogni delle persone che entreranno a fare parte del gruppo, in modo da poter contrattare gli scopi del gruppo stesso. Il pre-contatto è inoltre utile per sondare quali possono essere le preoccupazioni, le ansie anticipatorie di chi dovrà fare un gruppo, così come le sue speranze. Il successo al pre-contatto del gruppo è assicurato se il clinico si assicura che con l'adolescente abbia utilizzato un'adeguata preparazione, una giusta anticipazione di sentimenti ambivalenti, e la pazienza ed il rispetto per le sue esitazioni nei confronti della partecipazione ad un gruppo.
7. **CONTESTO SOCIALE:** si riferisce alla non esclusione di tutti quei fattori sociali che potrebbero influire sul successo del gruppo o dell'adolescente che vi partecipa, per esempio la famiglia o l'agenzia che ha richiesto che il ragazzo frequentasse il gruppo.

Queste sette componenti forniscono una cornice di riferimento all'interno della quale inserire lo sviluppo di un gruppo per assicurarsi che funzioni. La pianificazione riguarda fundamentalmente il portare avanti un'idea e fare i passi necessari perché cresca e si trasformi in realtà.

Quelle che seguono sono una serie di domande che il Counselor di gruppo per adolescenti dovrebbe prendere in considerazione per determinare l'adeguatezza del tipo di gruppo costruito:

1. il gruppo è strutturato per agevolare la persona nella sua globalità o solo le parti di lei che soffrono o sono state ferite?
2. i membri del gruppo sono considerati tutti come fonte potenziale di aiuto o c'è solo una persona centrale che aiuta tutti gli altri?
3. i membri sono incoraggiati ad interagire e fornire un aiuto o le comunicazioni ed il controllo passano comunque tutte dal facilitatore/conducente del gruppo?
4. il counselor comprende, valuta e rispetta i processi del gruppo come un'importante dinamica di cambiamento nella vita del gruppo ed all'interno degli incontri di gruppo?
5. il counselor pensa mai di "tirarsi fuori dal lavoro" permettendo al gruppo di aumentare la sua autonomia sia all'interno che all'esterno del gruppo?
6. i membri del gruppo sono aiutati a costruirsi un senso di gruppaltà per tutta la durata del gruppo, in modo da avere la sensazione di strutturare dei legami tra di loro e di crearsi un percorso che da significato alle esperienze che vivono assieme?
7. il counselor incoraggia attivamente lo sviluppo di un programma di attività che siano sia collaborative che spontanee, immaginative e creative, ma comunque indirizzate ai bisogni dei membri ed allo scopo del gruppo?
8. il counselor porta avanti una visione che aiuta il gruppo a costruire una visione di sé come persone in grado di portare avanti le sfide della vita?

Per riassumere, la pratica eclettica con gli adolescenti sottolinea i seguenti principi:

- strutturare il gruppo per "l'intera" persona;
- aiutare i membri a sviluppare un aiuto reciproco;
- incoraggiare il gruppo e l'autonomia individuale;
- comprendere i processi di gruppo come un'importante dinamica di cambiamento;
- enfaticizzare la "gruppaltà" del gruppo attraverso il suo ciclo di sviluppo;

-usare attività programmate (verbali e non verbali) per promuovere il senso di appartenenza, la competenza, la razionalità e la spontaneità;

-focalizzarsi sui molteplici contesti che hanno un impatto sulle vite dei membri del gruppo.

La conoscenza, i valori, le capacità ed i processi suggeriti da questi principi sono emersi da una revisione di due significativi modelli di gruppo che seguono.

Il modello di Northern (1988) e Yalom (1985) identifica alcuni dei fattori dinamici e curativi nel gruppo di lavoro e nella psicoterapia, inclusi il mutuo supporto, l'universalizzazione, l'instillazione di speranza, l'altruismo, l'acquisizione di competenze, il controllo di gruppo, la catarsi, le esperienze emotive correttive e il test di realtà.

*Aiuto reciproco:* nel momento in cui i giovani ridefiniscono il loro rapporto con la famiglia hanno bisogno di imparare dall'esperienza la capacità di ottenere e dare aiuto al di fuori di essa, cioè come dare e fornire aiuto in un gruppo, questo diventa poi il primo passo verso una maggiore intimità.

*Universalizzazione:* capire che "siamo tutti sulla stessa barca" fornisce una base comune che può essere utilizzata per contrastare il senso di isolamento e frustrazione che deriva dal non sentirsi compresi e ascoltati. L'esperienza di gruppo serve per universalizzare questa ed altre esperienze di transizione che attraversa l'adolescente dandogli la sensazione di comunità e di affinità con altri che stanno affrontando le stesse difficoltà.

*Instillazione di speranza:* il clinico che comunica ai membri una visione del futuro in cui ci sia una speranza realistica invece di indulgere in prediche li aiuta ad avere ulteriore fiducia nelle loro capacità.

*Altruismo:* l'opportunità di dare, come quella di ricevere, è cruciale per l'adolescente che cerca di staccarsi dai vecchi legami, ma non troppo, e questo processo aiuta la persona nel difficile processo di transizione tra la dipendenza e l'indipendenza.

*Acquisizione di capacità e conoscenze:* il lavoro in gruppo può fornire all'adolescente l'opportunità di parlare direttamente di problemi tabù e di sviluppare nuove capacità attraverso attività come il role-playing, il problem solving e la risoluzione del conflitto.

*Controllo del gruppo:* gli adolescenti devono aderire ad una serie di regole e norme e aspettative del gruppo per raggiungere i loro scopi e quindi imparare a tollerare la frustrazione dei limiti imposti e contenere i loro comportamenti inappropriati.

*Catarsi:* Esprimere le proprie idee, i propri sentimenti, esperienze, speranze e sogni in un ambiente accettante può ridurre l'ansia ed energizzare i membri del gruppo a lavorare insieme per raggiungere i loro scopi.

*Esperienze emotive correttive:* il gruppo può offrire agli individui l'opportunità di riesperire dei modelli disfunzionali di relazione e di lavorare su quelle dinamiche in un ambiente protettivo per loro, che può rinforzare i nuovi atteggiamenti e comportamenti e contribuire quindi ad un cambiamento cognitivo-comportamentale-affettivo.

*Test di realtà:* la distorsione delle percezioni può essere affrontato in modo protettivo all'interno del gruppo; la combinazione di confronto e supporto che può derivare da un gruppo di pari aiuta ad affrontare la negazione, la minimizzazione e la distorsione della realtà.

L'avvento delle teorie cognitivo-comportamentali ha spostato l'enfasi sul fatto che indirizzandosi su un comportamento problematico le emozioni che erano apprese, si sarebbero modificate di conseguenza. A questo punto il piccolo gruppo diventa un luogo d'elezione per il rinforzo sociale del comportamento prosociale e la sfida per il clinico è di creare delle strade dove l'integrazione tra le varie discipline ed i modelli aiuta il gruppo a portare avanti i suoi principi.

### **MODELLI DI SVILUPPO PER I GRUPPI DI ADOLESCENTI (Malekoff, 1997)**

Prendiamo in considerazione due modelli di gruppo basati sul modello cognitivo-comportamentale: il modello interrelazionale ed il modello di Boston.

#### **Modello interrelazionale:**

E' organizzato per svilupparsi su un continuum di quattro fasi che si ripresentano ciclicamente ad ogni incontro del gruppo: 1)intonizzazione; 2)inizio; 3)fase intermedia; 4)termine. In tutte queste fasi le domande da porsi nell'ottica dello sviluppo del gruppo riguardano il grado di sviluppo e di esperienze che sta avendo il gruppo in questo momento.

Uno degli apporti fondamentali di Schwartz riguarda l'importanza della contrattazione, stabilire cioè una serie di scopi che colleghino i bisogni del gruppo con quelli dell'agenzia che li ha formati e la funzione del facilitatore.

Linee guida per procedere al contratto:

- fare affermazioni chiare riguardo le ragioni che hanno fatto formare il gruppo;
- descrivere il ruolo del facilitatore al suo interno;
- incoraggiare le reazioni a queste affermazioni rispetto ai desideri e ai bisogni del gruppo;
- arrivare ad un accordo sui termini e le cornici di riferimento nel quale inserire il lavoro del gruppo.

## Modello di Boston:

Questo modello è costruito in 3 parti (inizio, parte centrale, termine) composte da 5 fasi:

1. *Pre-affiliazione* (inizio): si stabilisce la fiducia, i membri si relazionano tra di loro e il facilitatore fornisce un senso di sicurezza e contenimento emotivo. L'inizio del gruppo può essere particolarmente difficile per un adolescente che arriva da un ambiente familiare instabile caratterizzato da eventi imprevedibili. Il processo di sviluppo del gruppo non dipende da una completa risoluzione di ogni fase da parte di ogni membro.
2. *Fase del controllo e del potere* (parte centrale): questa è la fase in cui sono più probabili i dropouts perché i membri devono entrare nell'ottica di adeguamento alle norme e agli scopi del gruppo; il facilitatore deve proiettare un senso di speranza e una sensazione di successo per incoraggiare i membri e dare loro fiducia, perché in questo momento i membri del gruppo si stanno muovendo su un territorio sconosciuto che è quello dell'intimità con gli altri membri del gruppo.
3. *Fase dell'intimità* (parte centrale): questa fase è caratterizzata dal mutuo rilevamento e dalla continua messa in discussione delle norme; nel momento in cui i membri si avvicinano gli uni agli altri è facile che vengano fatti dei paragoni con i membri della propria famiglia e sono anche fatti dei tentativi per catturare tutta l'attenzione del facilitatore su di sé, in modo da replicare nel gruppo quelle che sono le caotiche dinamiche familiari. Lo scopo del clinico è quello di aiutarli a focalizzarsi sui sentimenti sia positivi che negativi in modo da continuare coscientemente ad affrontare il disagio.
4. *Fase della differenziazione* (parte centrale): nel momento in cui il gruppo si muove verso la fase della differenziazione i membri comunicano più facilmente tra di loro ed esprimono più chiaramente i propri sentimenti; aumenta anche la loro capacità di risolvere i conflitti e di prendere decisioni condivise, in questo momento sono un gruppo.
5. *Fase della separazione* (termine): abbandonare il gruppo significa anche negare il fatto che il gruppo stia veramente per finire e quindi ci possono essere delle regressioni alle fasi iniziali e quindi a comportamenti che erano ormai stati superati e il clinico si deve focalizzare a lavorare sulle resistenze e ad aiutare i membri a ricapitolare e valutare l'esperienza del gruppo.

Il modello che segue (**Kimissis, Halperin, 1997**) postula 5 fasi di sviluppo che i gruppi di adolescenti attraversano nel corso del ciclo di vita gruppale:

### *Stadio 1 - Relazione iniziale:*

Gli scopi dello stadio iniziale del ciclo di vita di un gruppo si focalizzano sul chiarire le aspettative, orientare i partecipanti ai processi di gruppo e al coinvolgimento. Queste dinamiche iniziano ad emergere con le prime considerazioni sulla composizione del gruppo. Le decisioni prese da chi condurrà il gruppo su chi e come sarà scelto per farne parte, formano la base da cui emergerà lo sviluppo successivo; il modo in cui i conduttori indirizzano le aspettative dei probabili membri riguardo le esperienze di gruppo e li orientano sui ruoli individuali in gruppo influenza direttamente non solo la capacità iniziale dei membri di entrare in relazione uno con l'altro, ma anche le interazioni successive.

I futuri membri possono aspettarsi che ci sia un andamento a domande e risposte durante il quale i conduttori di gruppo daranno risposte e offriranno dei consigli "facendo della psicologia", ma questo scenario è diverso da quello vissuto dalla maggior parte degli agevolatori.

Dal punto di vista dei facilitatori non è importante il materiale esterno, ma piuttosto il modo in cui gli adolescenti manifestano i loro comportamenti all'interno del gruppo, perché è il gruppo l'agente del cambiamento: per mezzo di un processo di esplorazione reciproca, in cui gli adolescenti si impegnano in una rivelazione di sé e percepiscono i segnali di ritorno, i giovani membri del gruppo acquistano una più ampia auto-comprensione che può portare ad una maggiore accettazione, a sentimenti di autostima e all'acquisizione di strategie per gestire le difficoltà della vita.

Nella fase iniziale del coinvolgimento del gruppo, i conduttori si concentrano sulla costruzione delle aspettative appropriate su cosa vada realizzato sul periodo di lavoro comune ed in questo processo di chiarificazione fanno molta pedagogia, che comprende: la definizione dei ruoli dei membri, direttive temporali per la frequenza, la puntualità, la riservatezza e ciò che concerne l'esterno del gruppo, come la socializzazione al di fuori. Queste direttive procedurali formano la struttura all'interno della quale il gruppo si rivelerà e come tali sono parte integrante del primo stadio di sviluppo. Dall'inizio i conduttori cercano di instaurare un clima positivo all'interno del quale si presentano come modelli per i comportamenti che sperano di vedere acquisiti da parte del gruppo, dimostrando un livello appropriato di apertura e rivelazione di sé per modellare il tipo di condivisione appropriato allo stadio iniziale di sviluppo; contemporaneamente il conduttore sta cercando di normalizzare le preoccupazioni seppure ancora inesprese, dei giovani membri, cercando di creare un ambiente sicuro dove gli adolescenti possono esplorare nuove dimensioni dei loro comportamenti, cercando di trasformare ogni

cambiamento o comportamento negativo in forme di interazione più positive e produttive. Scegliendo di aspettare fino a quando si sia sviluppato un clima di maggiore fiducia per affrontare i membri del gruppo evidenziando le dinamiche, i conduttori aumentano la tenuta dei membri e riducono la probabilità di abbandoni prematuri, anzi aiutano i membri ad identificare i tratti comuni tra di loro, riducendo il loro senso di separazione e di isolamento.

All'inizio del processo, l'altruismo dei membri è peculiare della terapia di gruppo e può essere molto gratificante e generare negli adolescenti un senso di potere e di autocontrollo che fino ad ora mancava alla percezione di se stessi: nel momento in cui gli adolescenti possono mettere da parte i propri conflitti e partecipare alle preoccupazioni altrui, arrivano a riconoscere la loro capacità di fare delle scelte, anche di fronte al dolore emotivo.

#### *Stadio 2 - La prova dei limiti:*

Durante l'adolescenza vengono affrontate le sfide del processo di separazione e individuazione e i giovani cercano di affermare un'identità che affonda le radici nella famiglia di origine. In questo processo il compito dei conduttori di gruppo è creare un'atmosfera che favorisca l'esplorazione delle scelte dei membri, selezionando gli aspetti della loro identità complementari alla visione di sé ed integrando quelle parti di sé che continuano a creare disagio. In tutto questo processo, i ragazzi contano sui conduttori e uno sull'altro per l'accettazione e la conferma; mettendo alla prova i limiti stanno così esplorando l'impegno dei conduttori verso i membri ed il processo di gruppo. Questa fase del gruppo, inoltre, si avvicina molto ai problemi di crescita che essi affrontano nella loro vita quotidiana, sfidando i conduttori, i giovani possono cercare di definire sia il livello di tolleranza dei conduttori, sia cercare di capire la propria capacità di funzionare come parte di un gruppo pur mantenendo un'identità separata.

#### *Stadio 3 - Risoluzione delle questioni di autorità*

Di pari passo con la prova dei limiti ed il contemporaneo desiderio di scoprire che i conduttori tollerano le loro espressioni di rabbia, frustrazione e preoccupazione, i membri del gruppo traggono beneficio in modo significativo dal lavoro di collaborazione con i conduttori per negoziare e risolvere i loro conflitti interpersonali. In questo stadio i conduttori condividono con i membri la preoccupazione per i loro sentimenti ed esplorano altri aspetti del clima di gruppo che possono creare frustrazione, cercando quelle aree in cui le trattative possono portare in modo legittimo un cambiamento nelle linee di condotta del gruppo. Dato che una varietà di problemi circola nel gruppo, i membri adolescenti hanno l'opportunità di esaminare da sé i loro limiti e le loro abilità di autoaffermazione che si stanno sviluppando. Lo scopo della conduzione in questo stadio è incoraggiare una fiducia crescente tra i membri e chi conduce e tra i membri stessi. Il consolidarsi della fiducia è critico per fornire la necessaria cornice in cui continuare il lavoro interpersonale e l'apprendimento intrapersonale nella prossima fase del gruppo.

#### *Stadio 4 - Lavorare su di sé*

L'adolescenza è un periodo in cui i ragazzi sembrano vivere meglio il fatto di imparare uno dall'altro piuttosto che da figure adulte; il quarto stadio del gruppo è un momento in cui i conduttori riducono il loro livello di attività creando con ciò l'opportunità per i membri di assumersi maggiori responsabilità per il loro trattamento. Gli eventi centrali, a questo punto, comprendono un'aumentata attività membro-a-membro, opportunità per la messa in pratica di comportamenti tali che si possano acquisire abilità interpersonali più produttive e sforzi concertati per migliorare la comprensione di sé e far sì che i membri generalizzino dal setting verso la loro esperienza esterna al gruppo. Per incoraggiare una maggiore responsabilità, i conduttori si avvicinano a questa fase dello sviluppo del gruppo con il fine di ridurre il loro livello di attività così che i ragazzi possano cimentarsi in un ambiente dove mettere in atto comportamenti più autonomi.

Un secondo compito di questo stadio del ciclo di vita del gruppo è includere la messa in pratica del comportamento, per continuare a sviluppare le capacità interpersonali e di comprensione di sé da parte dei membri. Queste abilità sono il risultato dell'aumentata interazione tra i membri, il prodotto di esercizi strutturati e i benefici raccolti dal riconoscimento da parte degli adolescenti, delle debolezze nelle relazioni interpersonali, riflesse nel processo interno al gruppo di apertura di sé e percezione dei segnali di ritorno. Usando gli esempi nel qui-ed-ora dei comportamenti problematici, i conduttori e i membri del gruppo possono lavorare insieme per cercare di stabilire schemi di interazione più adattivi e utili a generare un senso di sé più positivo, dato che gli adolescenti da un lato vedono se stessi nei loro nuovi modelli di comportamento e dall'altro ricevono dei segnali di ritorno dai loro pari. Il successo della fase di lavoro su di sé del gruppo è misurato direttamente dall'abilità dei membri a generalizzare ciò che hanno imparato dal clima del gruppo alla loro vita al di fuori della sicurezza del setting; così il terzo compito della fase di lavoro sottolinea il bisogno dei membri di trasportare le loro azioni dal setting di trattamento al mondo esterno.

Il ciclo composto da apertura di sé, percezione dei segnali di ritorno, riconoscimento, esercitazione e generalizzazione costituisce il quarto stadio di sviluppo del gruppo di adolescenti ed è quello in cui avviene la

maggior parte del trattamento. Quando questo processo si avvicina alla fine, inizia lo stadio finale del ciclo di vita del gruppo.

#### *Stadio 5 - Ripartire:*

I compiti evolutivi della fase finale del gruppo comprendono il consolidamento di ciò che si è acquisito e l'integrazione dei sentimenti di perdita che accompagnano la fine del tempo trascorso insieme dai membri. È benefico per gli adolescenti sviluppare una capacità di vivere la perdita ed integrare questi sentimenti difficili nella loro sensazione complessiva di benessere. In questi termini il lavoro del gruppo continua per tutto il processo della loro conclusione.

Lo scopo primario dei conduttori è mantenere i membri concentrati sulle loro reazioni emotive all'imminente chiusura del processo di gruppo; i conduttori possono cominciare con il riconoscere i sentimenti positivi che si esprimono nel desiderio dei componenti di continuare le relazioni e viene chiesto loro se sentono irrisolto qualche problema personale o di gruppo ed i conduttori assumono un ruolo più attivo assistendo gli adolescenti nel lavoro su questi aspetti. Guidano i ragazzi esprimendo il loro sostegno e incoraggiando l'espressione di una gamma completa di emozioni: tristezza, dispiacere, felicità e pace; possono anche modellare un altro tipo di comportamento condividendo il proprio dispiacere poiché il gruppo sta terminando; così facendo possono fornire un esempio di come si cerca di integrare e di tollerare emozioni difficili, piuttosto che evitare o ritirarsi.

Il completamento del processo di gruppo da parte degli adolescenti spesso va di pari passo e facilita il processo della seconda separazione ed individuazione: la fine segna l'inizio della fase successiva della loro vita.

## **LA FASE INIZIALE DEL GRUPPO**

### *Dove sono i partecipanti?*

Ansiosi riguardo a ciò che non sanno

Fiducia contro sfiducia

Avvicinamento e allontanamento

Avvicinamento:

- Vuole una relazione con l'agevolatore e con gli altri membri
- Vuole stabilire uno scopo
- Vuole aprirsi
- Desidera vicinanza
- Vuole accettazione

Evitamento:

- Paura dello sconosciuto
- Paura di non essere accettato
- Paura di non avere successo
- Paura di essere ferito
- Paura di essere vulnerabile
- Paura di essere coinvolto
- Paura che le cose non rimarranno confidenziali
- Circospetto
- Non si impegna
- Desidera la possibilità di tirarsi indietro
- Tiene le distanze

### *Cosa deve accadere?*

Orientamento

- Del counselor verso il gruppo
- Dei membri verso la situazione
- Dei membri verso il counselor
- Dei membri nei riguardi degli altri membri
- Dei membri nei confronti dei piani del gruppo
- Dei membri nei confronti del tempo, dello spazio, della frequenza e dei contenuti degli incontri.

Un gruppo deve formare e stabilire dei modi per stare insieme: norme, valori, modi di comunicazione.

Lo scopo del gruppo deve essere reso esplicito, discusso, accettato; anche se lo scopo è discusso con ciascun membro individualmente, questo deve essere fatto con tutti in modo da diventare un punto di riferimento.

Le cose che i membri hanno in comune devono essere stabilite e considerate come basi per la coesione.

### *Regole di comportamento dell'agevolatore*

Far sì che accada ciò che deve accadere

- I membri si rivolgono al facilitatore per direzione, struttura, approvazione e aiuto nei momenti di difficoltà
- Deve essere più attivo a questo punto – i membri del gruppo devono essere più dipendenti dal facilitatore in questa fase
- Aiutare ciascun membro ad entrare nel gruppo, alleviare l'ansia ed aiutare i membri a comunicare ed esplorare, e comunque a tenere un po' di distanza
- Ha bisogno di venire a conoscenza dei sentimenti di ansia di tutti ed esprimere fiducia nel potenziale del gruppo per raggiungere lo scopo
- Discutere lo scopo, aiutare i membri a prenderlo in considerazione e poi ad accettarlo
- Stabilire delle connessioni tra i membri del gruppo ed aiutare i membri a vedere cosa hanno in comune
- Aiutare a stabilire e consolidare le norme del gruppo: è ciò che fa il facilitatore, verbalmente e non verbalmente.

## **LA FASE INTERMEDIA DELLO SVILUPPO DI UN GRUPPO:**

### *Dove sono i partecipanti?*

All'inizio di questa fase i membri stanno ancora

- esplorando la situazione;
- vedere dove si possono inserire;
- “prendendo le misure” a vicenda;
- lottando per ottenere il potere;
- in competizione per la leadership;
- cercando il loro ruolo;
- determinando il loro status all'interno del gruppo.

Per la fine di questa fase i membri devono:

- aver trovato il loro posto nel gruppo;
- aver trovato delle persone simili a loro (si possono formare dei sottogruppi);
- sentirsi più accettati e compresi;
- accettare e comprendere meglio gli altri membri del gruppo;
- vedere sé e gli altri membri del gruppo come individui distinti;
- riconoscere similitudini e differenze e vedere queste ultime come utili;
- riconoscere l'unicità di sé e degli altri individui;
- vedere il proprio unico contributo;
- sentire il desiderio e la voglia di condividere con gli altri membri.

I membri:

- cercano di comprendere i sentimenti che il facilitatore e gli altri membri provano nei confronti del gruppo;
- cercano di comprendere il significato che il gruppo ha per loro;
- cercano di chiarire i loro scopi e cosa vogliono ottenere attraverso il gruppo;
- vedere come i loro scopi possono essere ottenuti in gruppo.

I membri mettono alla prova il facilitatore e cercano le prove che gli importa di loro, che li accetta e che li proteggerà. I membri cominciano a comprendere e ad accettare il ruolo del facilitatore e contemporaneamente ne diventano meno dipendenti mentre diventano più “dipendenti” dagli altri membri del gruppo cominciando a considerarlo una persona unica.

I membri, a mano a mano che si sentono più a loro agio:

- si esprimono di più
- condividono più cose di loro stessi, delle loro esperienze, dei loro sentimenti e opinioni;
- se la sentono di esporsi in modo maggiore e di portare avanti le loro idee.

Le discussioni diventano più focalizzate e meno casuali e i membri cominciano a darsi del supporto reciproco e mano a mano che riescono sono anche più disposti a guardarsi dentro; in questo modo imparano a considerare in modo diverso lo sforzo delle persone di esprimersi e di lavorare sui suoi problemi e con l'aumentare del livello di

comunicazione nel gruppo i membri si riconoscono in modo maggiore nelle loro similitudini e nelle loro differenze ed il gruppo diventa unico così come la loro esperienza al suo interno.

#### *Cosa deve succedere?*

La cultura del gruppo deve essere riconosciuta, così come le sue norme e accettate da tutti i membri; norme che definiscono il modo in cui esprimere il conflitto, gestito e risolto, norme che incoraggiano la sperimentazione, la flessibilità e la responsabilità per supportare e stimolarsi a vicenda. Deve essere identificato uno scopo concreto che abbia un senso anche per il gruppo in modo che ci sia dell'armonia tra lo scopo della persona e quello del gruppo.

Mentre tutto questo accade i membri stanno anche mettendosi alla prova tra loro dal punto di vista della fiducia in modo da poter arrivare a fidarsi ed esprimere i propri sentimenti all'interno del gruppo senza sentirsi rifiutati o puniti.

È necessario che il gruppo si stabilizzi e si sviluppi un senso di coesione ed il gruppo divenga un luogo d'elezione per scambiarsi idee e soluzioni per lavorare sui problemi, confrontarsi e provare, insomma condividere.

#### *Ruolo del facilitatore:*

Fare in modo che accada quello che deve accadere:

- giocare sempre meno un ruolo centrale per massimizzare la leadership ed il funzionamento del gruppo;
- valutare quello che sta succedendo, dove sta il gruppo, come si sta muovendo e quali sono i suoi punti di forza e di debolezza;
- valutare ogni membro singolarmente: i suoi comportamenti, le sue relazioni, le sue motivazioni ed i suoi scopi nel gruppo;
- aiutare i membri a chiarire il loro scopo e motivazione e coinvolgerli nel prendere decisioni sul gruppo e sull'uso che vogliono farne;
- incoraggiare lo sviluppo di norme positive per il gruppo;
- riconoscere le similitudini: come gli scopi del gruppo sono quasi gli stessi per ogni membro e le preoccupazioni di un membro possono diventare quelle del gruppo;
- riconoscere le differenze tra i membri e tra il facilitatore ed i membri;
- aiutare i membri a conoscersi tra loro e vedere come si possono aiutare tra di loro identificando interessi comuni, sentimenti e preoccupazioni;
- permettere che si mettano alla prova, mantenere dei limiti e non lasciare che le persone si feriscano tra di loro;
- promuovere una flessibilità di ruoli in modo che i membri possano esperire e cercare nuove modalità di contribuire al gruppo e di relazionarsi tra di loro e di confrontare alcuni membri se sembra che stiano cedendo a comportamenti e reazioni stereotipate;
- lavorare per migliorare la comunicazione e sottolineare quando le persone non si stanno ascoltando, che è possibile e giusto arrabbiarsi e portare i problemi all'interno del gruppo;
- intervenire in un conflitto, per altro possibile in questa fase del gruppo, e regolarlo;
- confrontare i membri quando hanno delle convinzioni irrazionali e dei comportamenti inaccettabili;
- potrebbe dover lavorare con i membri in modo individuale per incoraggiarli ad esprimersi nel gruppo per aumentare la loro comprensione di quello che sta succedendo nel gruppo o se ci sia troppo conflitto e la persona voglia uscire dal gruppo.

## **LA FASE FINALE DELLO SVILUPPO DEL GRUPPO**

#### *Dove sono i partecipanti?*

I membri cominciano a parlare di più dei loro successi nel provare nuove modalità di affrontare o gestire i vecchi problemi al di fuori del gruppo.

- La comunicazione è facile e libera.
- I membri cominciano ad allontanarsi, cercando e trovando soddisfazioni in relazioni al di fuori del gruppo.
- I membri parlano di alcuni dei cambiamenti che sono accaduti a loro stessi all'interno del gruppo ed esprimono il desiderio di rivivere ora esperienze passate perché saprebbero affrontarle meglio con le nuove conoscenze e le nuove modalità apprese.
- La maggior parte dei membri vede la fine del gruppo con ansia ed ambivalenza, è il segno di un miglioramento, anche se temono la perdita del supporto del facilitatore e del gruppo; questa esperienza può essere stata talmente piacevole e soddisfacente da non volerla finire.

Sono possibili molte reazioni:

- negazione della fine e dei possibili significati del gruppo;
- regredire a precedenti comportamenti o atteggiamenti come per dimostrare di aver ancora bisogno del gruppo;
- lasciare il gruppo prima di essere “lasciati” dal gruppo;
- volo costruttivo, cioè spostarsi in nuovi gruppi, altre relazioni, etc.

*Cosa è necessario che accada*

Devono essere discusse le necessità di una fine.

Devono essere stabilizzate le cose che sono state ottenute nel periodo del gruppo.

I membri devono essere aiutati a lasciare la relazione con il facilitatore, con il gruppo e tra loro.

Questa esperienza di gruppo, se ha avuto un impatto rilevante sui suoi membri, deve diventare una cornice di riferimento per i membri nell'affrontare nuove situazioni di gruppo o nuove relazioni. Deve essere interrotta l'assistenza ai bisogni del gruppo.

*Ruolo del facilitatore:*

Fare in modo che accada ciò che deve accadere.

- Preparare i membri per la fine;
- Valutare il desiderio e la preparazione di ogni membro al termine; i membri possono continuare a migliorare al di fuori del gruppo?;
- Valutare il progresso nell'ottenere dei risultati;
- Aiutare i membri a stabilizzare i risultati ottenuti;
- Informare i membri della realtà di una fine;
- Di anticipare le risposte degli individui al termine; preparare scopi nel tempo che rimane prima della fine;
- Pianificare il tempo che rimane per ottimizzare il tempo avanzato;
- Aiutare i membri ad esprimere la loro ambivalenza nei confronti della fine;
- Aiutare i membri nella valutazione dell'esperienza;
- Potrebbe essere necessario aiutare un membro che non ha ottenuto i risultati che sperava rispetto ai risultati ottenuti dagli altri;
- Condividere le osservazioni sui progressi e nelle nuove capacità dei membri di collaborare e andare d'accordo tra loro e con il facilitatore;
- Supportare gli sforzi dei membri per allontanarsi dal gruppo, per sviluppare nuove relazioni al di fuori del gruppo e trovare altre risorse;
- Indicare la natura delle altre relazioni che i membri del gruppo hanno al di fuori di esso e che proseguono; potrebbe essere necessario lavorare su base individuale;
- Comunicare con altre persone (genitori, insegnanti, staff) che è necessario contattare;
- Aiutare i membri a collegare le esperienze che hanno avuto all'interno del gruppo in maniera più diretta alle loro seguenti esperienze al di fuori di esso;
- Anche il facilitatore può essere ambivalente: felice dei progressi del gruppo ma sentire un sentimento di perdita e frustrazione nei confronti dei membri per i quali non è stato di grande aiuto; il facilitatore potrebbe tentare di risolvere tutto all'ultimo minuto.

## **GROUP-COUNSELING ORIENTATO ALLA SOLUZIONE (Sharry, 2001)**

**Principi di base:**

### **1. Focalizzare cambiamenti in atto e individuare scenari possibili di miglioramento**

Individuare i cambiamenti già presenti nella vita del partecipante prima dell'avvio del lavoro di counseling di gruppo o al momento stesso;

“Attraverso il lavoro personale e il sostegno del gruppo puoi superare i problemi che hai descritto. Da qui al prossimo incontro vorrei che notassi tutti quei fatti che ti accadono e che vorresti che continuassero a verificarsi”.

### **2. Definire obiettivi e individuare un futuro desiderato**

Ogni problema può essere trasformato in un obiettivo da raggiungere per migliorare il proprio futuro: il conduttore deve confermare e validare gli obiettivi del partecipante, creare e/o sottolineare scopi del gruppo; il gruppo può identificarsi al positivo rispetto al problema, per esempio: invece di “gruppo per la gestione della rabbia” “gruppo per raggiungere la calma e il rilassamento”.

### **3. Costruire il cambiamento sui punti di forza, sulle competenze, sulle risorse**

Nel momento in cui la persona si tira fuori dal problema lo fa con le sue risorse non con i suoi punti deboli. Un ragazzo depresso e sfiduciato può essere aiutato a riconoscere che: ha la forza e la capacità di consapevolizzare il

suo stato, le eventuali origini, connessioni eziologiche e guardare il tutto da un punto di vista esterno; può constatare il coraggio di condividere il suo stato con i suoi pari e la sua famiglia; può essere in grado di addestrarsi a usare la confutazione dei pensieri negativi.

Sottolineare la forza di sostegno che il gruppo offre ai singoli.

#### **4. Cercare “quello che va bene” “quello che funziona”**

Facilitare l'apprendimento dell'ottica sulle “buone notizie”, piuttosto che su quelle cattive. (esercitazione in gruppetti di tre: “A” racconta qualcosa che sta funzionando nella propria vita, “B” lo aiuta e sottolinea i punti di forza, “C” osserva e dà un feedback a entrambi).

Monitorare come il gruppo sta funzionando.

#### **5. Essere curiosi con rispetto**

Fare domande costruttive finalizzate a generare nuove idee ed esperienze:

- domande mirate a immaginare la realizzazione dello scopo desiderato
- domande per la rilevazione delle eccezioni al problema
- domande per evidenziare le strategie di coping
- domande per la progressione misurata verso l'obiettivo.

#### **6. Creare un'alleanza co-operativa e di collaborazione**

La persona è il vero esperto della sua vita. Il conduttore cerca di evidenziare le incongruenze attraverso un atteggiamento di “bisogno di chiarimenti” (stile tenente Colombo).

#### **7. Usare il senso dell'humour e la creatività**

Es.: il conduttore: “sarebbe veramente deprimente se, come dici tu, dovessi ascoltare tutto il giorno i problemi delle persone...io ogni giorno ascolto come le persone affrontano e risolvono le loro difficili situazioni di vita”

Attraverso le tecniche creative e di espressione artistica si può facilitare la concretizzazione e l'esperienza diretta delle situazioni di eccezione al problema.

## **IL COUNSELING NARRATIVO IN GRUPPO**

La nostra conoscenza si struttura ed evolve nel corso dell'esperienza in base a *trame primarie (prototipiche)* che hanno dato forma al nostro assetto cognitivo, metacognitivo e alla nostra funzione autoriflessiva.

La narrativa esperienziale convalida costantemente l'assetto cognitivo, così che le nostre storie hanno una funzione comunicativa e una funzione di autoconoscenza. Ciò che una persona descrive è il frutto della costante interazione tra la narrativa, la conoscenza e la realtà. La nostra conoscenza rappresenta la realtà attraverso la mediazione narrativa (Di Bernardino, 1997).

- **“Il problema è il problema. La persona non è il problema”.**
- **focalizzazione sulle abilità e sulle capacità degli utenti di costruire una storia preferenziale per il cliente.**
- **l'esistenza di ciascuno di noi è profondamente influenzata dalla percezione degli eventi che viviamo e da una serie di storie che noi raccontiamo a noi stessi o che ci sentiamo raccontare dagli altri su di noi e sugli eventi stessi.**

Noi raccontiamo le nostre esperienze per:

- comprendere meglio l'esperienza e renderla coerente alle nostre conoscenze, (noi abbiamo bisogno di dare significato);
- programmare e anticipare gli eventi, collocare la realizzazione dei desideri in una prospettiva temporale;
- sviluppare metarappresentazioni della realtà (una teoria della mente) che ci consenta di conoscere meglio noi stessi e di cogliere il pensiero, l'intenzionalità e il sentimento dell'altro.

La narrativa è dunque uno strumento per costruire la realtà e un mezzo per comunicarla.

#### **Assunti di base del counseling narrativo:**

- *gli esseri umani vivono la loro vita adeguandosi alle “storie” che loro stessi costruiscono.*

le storie che noi raccontiamo a noi stessi o che gli altri ci raccontano non ci descrivono pienamente, descrivono la rappresentazione di quella parte della realtà mediata dalla nostra narrativa in un particolare momento della vita; ciascuno di noi regola la propria vita ed il proprio comportamento in base a queste storie (copioni, script).

- *le “storie” che noi viviamo non sono prodotte nel vuoto sociale, bensì in un determinato contesto di vita;*

*è possibile trovare nuove opportunità di vita “smontando” le “storie”;*

*compito del counselor è aiutare il cliente a costruire una “storia personale” più soddisfacente ed attraente, non irretita nelle trame prototipiche.*

### **Il counseling narrativo si caratterizza:**

per l'ottimismo ed il rispetto mostrati dal counselor nei confronti del cliente;  
per la curiosità e la perseveranza mostrate dall'agevolatore;  
per il rispetto del facilitatore nei confronti delle conoscenze del cliente;  
per l'utilizzazione, da parte del counselor, delle metafore, finalizzate ad aiutare gli utenti a vedere dall'esterno ciò che succede loro  
per la negoziazione e la partecipazione degli utenti al processo di agevolazione in atto.

### **Fasi del Counseling Narrativo in Gruppo:**

- costruzione della storia individuale (anche con supporti espressivi);
- presentazione e condivisione della storia problematica;
- definizione del problema e sua condivisione;
- ascolto delle diverse storie proposte dai partecipanti
- scoperta in ogni storia di "indizi di competenza" (*esplorazione dell'incidenza del problema nella vita del cliente e delle possibilità di cui la persona dispone per opporsi ad esso: azioni, pensieri, abilità specifiche, ecc.*);
- costruzione di una storia personale alternativa anche prendendo in prestito parti/punti di vista/soluzioni comparsi nelle altre storie;
- individuazione e condivisione del senso della nuova storia nella vita personale.

### **Alcune Tecniche**

- "*conversazione esternalizzante*": tecnica volta a separare l'utente dal problema e a far sì che il cliente tratti quest'ultimo come se provenisse dall'esterno.

- drammatizzazione delle esperienze di vita e dei problemi dei partecipanti: attribuzione, a ciascun membro del gruppo, di una parte che rappresenta i conflitti del protagonista facendo sì che questi:

- riviva alcuni eventi della propria vita;
- scopra emozioni rimosse;
- sperimenti la liberazione catartica.
- il role play;
- la recitazione;
- l'inversione dei ruoli.

## **PROGETTARE E REALIZZARE GIOCHI PSICOLOGICI**

Il gioco e la simulazione sono metodologie attivanti all'interno di un gruppo psicoeducativo, di lavoro, di counseling, di formazione. Il conduttore deve avere competenze nell'area psicopedagogica, in quella delle relazioni interpersonale e dei processi di gruppo. Il gioco libera energia e creatività costituendo una dimensione di arricchimento, di crescita personale, la cui ristrutturazione cognitiva, facilitata dal conduttore, ne fa emergere la finalità educativa.

*Il gioco è una dimensione specifica del comportamento che permette di costruire un'anticipazione di realtà.*

Progettare un percorso di sviluppo attraverso il gioco è un vero e proprio itinerario di apprendimento; infatti attraverso i giochi si concretizza la verifica esperienziale di meccanismi comunicativi teorici altrimenti difficilmente comprensibili sulla base di uno studio soltanto teorico.

I **giochi sulla comunicazione** guidano i partecipanti a prendere coscienza degli aspetti emotivi e affettivi che presiedono qualsiasi forma di comunicazione: si passa quindi - giocando - dalla conoscenza e applicazione delle tecniche comunicative alla scoperta della carica emozionale che ci fa comunicare in un modo piuttosto che in un altro, consentendoci di perfezionare e verificare le nostre capacità di ascolto dell'altro, le nostre potenzialità di espressione di noi stessi, dei nostri bisogni, delle nostre aspettative.

I **giochi di problem-solving** presentano la simulazione di numerose situazioni pratiche in cui occorre affrontare un percorso di un problema da risolvere per conseguire un determinato obiettivo.

I **giochi sulla negoziazione** consentono di immergersi in situazioni ed esperienze che simulano situazioni conflittuali sia riscontrabili abitualmente nella società, sia in contesti particolari e specifici.

**Debriefing** termine mutuato dal linguaggio militare, indica una serie di attività di gruppo relative all'analisi sistematica dell'esperienza vissuta. In campo educativo coincide con il concetto di socializzazione, in cui gli studenti mettono in comune le proprie produzioni alla consegna data e, stimolati dall'insegnante, cercano di cogliere quali sono stati gli strumenti logici connessi alle operazioni mentali di analisi e classificazione, relazione e ipotesi che hanno determinato la modifica del loro comportamento. In questo modo essi prendono coscienza di

ciò che ha prodotto l'apprendimento e sono in grado di rappresentarsi il processo mentale con cui essi stessi producono la conoscenza. E' questo che determina l'apprendimento e sono in grado di creare rappresentazioni del processo mentale con cui loro stessi producono la conoscenza (autoriflessività, metacognizione).

Imparare ad analizzare e ripercorrere le esperienze vissute durante i giochi, cogliendone tutti gli aspetti ambientali, oggettivi, comportamentali e relazionali, permette (sia ai formatori che ai partecipanti) di effettuare verifiche e valutazioni di tipo scientifico in maniera oggettiva e, soprattutto, comune e condivisa.

#### **Fasi del processo di debriefing:**

- **Riflessione e analisi sistematica:** l'introduzione dei partecipanti a un processo sistematico di autoriflessione sull'esperienza.
- **Intensificazione e personalizzazione:** è la rifocalizzazione delle riflessioni dei partecipanti verso le loro esperienze individuali e i significati che hanno per loro (descrizione dell'esperienza).
- **Generalizzazione e applicazione:** è l'esplorazione che conduce i partecipanti dalla loro esperienza individuale alle applicazioni e implicazioni più ampie di quell'esperienza ("che cosa hai appreso dall'esperienza" applicazioni all'esperienza di vita quotidiana).

#### **CREATIVITA' =**

**attitudine della persona ad organizzare in forma diversa gli elementi noti ed a produrre idee nuove e realizzabili**

#### **Elementi del pensiero creativo:**

- **Fluidità** (aspetto quantitativo)
- **Flessibilità** (capacità di cambiare impostazione del pensiero: guardare contemporaneamente il dritto ed il rovescio della medaglia)
- **Valutazione selettiva** (capacità di scegliere ciò che è più utile allo scopo)
- **Elaborazione** (passaggio dal semplice, dall'intuitivo al complesso, alla realizzazione del progetto, combinando in modo insolito gli elementi conosciuti)

#### **IL GIOCO PSICOLOGICO**

**Quando, perché e come proporre un gioco psicologico, una metafora, un aneddoto, un racconto, una visualizzazione nel lavoro educativo, formativo, di counseling e di psicoterapia.**

#### **QUANDO?**

- Quando ci si trova di fronte ad un **problema difficile** da affrontare in modo diretto.
- Quando vogliamo stimolare, sollecitare un **problema che non emerge** e che provoca una stagnazione.
- Per offrire **nuovi punti di vista** e opzioni risolutive.
- Per passare da una **struttura superficiale** ad una **profonda**.
- Per stimolare le **potenzialità creative** e la trasferibilità nelle situazioni della vita.
- Per ampliare la **consapevolezza di sé** e delle modalità relazionali.
- Per stimolare un processo di **apprendimento-cambiamento**.

#### **COME?**

- Identificando il problema (strategie di problem solving).
- Stabilendo l'obiettivo desiderato.
- Scegliendo la strategia che corrisponda maggiormente alle caratteristiche specifiche dell'utenza considerata (età, cultura di appartenenza, formazione individuale, professionalità, familiarità con tecniche creative, ecc.), alla fase del processo di conoscenza che abbiamo dell'utenza stessa, nonché alle nostre e caratteristiche e preferenze personali ("non proporre qualcosa che non ti è piaciuto fare o che non sei disposto a fare tu stesso").

#### **LE REGOLE DEL GIOCO**

Si deve attivare la mente emozionale, "divertire" (nel senso di "devertere" che poi è "divergere"), stimolare il Bambino della persona (e il nostro), perché la base dell'apprendimento è emotiva.

- Sorprendere
- Catturare l'attenzione
- Mobilizzare l'emozione

**Creare un contesto sicuro** (in questo senso tutte le esperienze di gioco, racconto, fantasia, essendo analogiche e metaforiche rappresentano già una sicurezza) **dove poter rischiare senza rischiare troppo.**

**Il gruppo o la relazione a due, deve trasmettere una sensazione di fiducia, un clima di accoglienza senza giudizio** (questo può essere già un problema da affrontare attraverso un gioco o un'attivazione).

**Sperimentare un comportamento che implichi l'assunzione di un rischio calibrato.**

**L'esperienza deve essere proposta lasciando ciascuno libero di partecipare in un modo personalizzato** (a meno che non ci sia l'obiettivo di confrontare i partecipanti con le difficoltà a seguire delle regole, anche in un gioco. Va comunque rispettato il grado di coinvolgimento personale nell'esperienza, soprattutto nelle fasi iniziali del gruppo o della relazione).

**La conduzione segue le fasi di esperienza del ciclo di contatto gestaltico.**

Nella proposta di un gioco o di un'esperienza analogica di altro tipo, il **conduttore** deve essere egli stesso **fluid** e **flessibile**, disposto anche ad **accettare le modifiche** che l'esperienza nel **Qui & Ora** può suggerire.

Deve essere inoltre **attento**:

alla **scelta dei materiali** (che condizionano l'atto creativo, ma che possono produrre essi stessi sollecitazioni creative perché, per esempio, sono insoliti),

al **tempo di realizzazione** previsto per l'attività svolta interamente, compreso il **feed-back finale**.

Ha una postura creativa nella conduzione del gruppo, quindi è un agevolatore efficace.

**Elementi base di orientamento per la costruzione di un gioco psicologico/psicoeducativo:**

**Titolo del gioco**

**Obiettivi**

**Fase di vita del gruppo**

**Partecipanti ( n° ed età)**

**Durata**

**Materiali**

**Conduzione del gioco**

**Grado di difficoltà**

**Spunti di valutazione**

## **TECNICHE SOCIOMETRICHE**

La valorizzazione del ruolo dei pari ai fini dello sviluppo (come evidenziato sia da Piaget che da Vigotskij), non deve far pensare al rapporto con i coetanei come connotato unicamente in modo positivo: tra bambini, e ancor più tra adolescenti, si verificano movimenti e processi di attrazione e repulsione come anche vere e proprie forme di pettegolezzo, finalizzate a mettere in cattiva luce uno o più compagni evidenziandone aspetti negativi o comunque "diversi".

Adolescenza come fase di "ampliamento dello spazio vitale individuale" caratterizzata dal passaggio da un sistema di relazioni personali a forte componente affettiva (famiglia) a un sistema di relazioni molto più articolato e complesso che, grazie alle modificazioni delle capacità metacognitive e alle competenze pratiche consente di sperimentarsi in ruoli sociali differenti.

La classe costituisce un gruppo di appartenenza che i soggetti non scelgono.

Il clima del gruppo e la qualità delle relazioni che si instaurano al suo interno incidono significativamente sullo sviluppo di competenze sociali e sulla disponibilità/motivazione all'apprendimento. Per qualità delle relazioni ci si riferisce sia alle relazioni tra pari sia a quello con gli adulti appartenenti ai contesti di riferimento significativi (scuola, gruppi sportivi, gruppi educativi, gruppi informali).

Le **tecniche sociometriche** sono finalizzate alla delineazione più che alla misurazione di caratteristiche dei legami interpersonali e dei microcosmi che si creano nei gruppi e che non risultano visibili ad una osservazione macroscopica.

Alle tecniche sociometriche appartengono:

il test sociometrico

il test di percezione sociometrica (ciascuno indica da chi pensa di essere stato scelto/rifiutato per le stesse attività previste nel test sociometrico)

le tecniche psicodrammatiche (individuali e di gruppo)

## **IL TEST SOCIOMETRICO**

E' uno strumento che serve a descrivere il grado di organizzazione presente nei gruppi sociali e mette in evidenza il gioco delle attrazioni/repulsioni che i componenti di un gruppo manifestano gli uni verso gli altri.

Il presupposto è che le compagnie sperimentate nei contesti di gruppo soprattutto se imposte da un'autorità, non sono necessariamente quelle che l'individuo preferisce.

### Perché utilizzare il test sociometrico?

- Per comprendere pienamente le relazioni instaurate all'interno della classe e le relative rappresentazioni che i partecipanti se ne formano e promuovere così la competenza interpersonale. Possono infatti esistere vere e proprie gerarchie, aggregazioni di amici e nemici, sconosciute all'insegnante.
- Per evidenziare la struttura sociale "nascosta" del gruppo classe, la quale influenza l'attività sociale spontanea che si sviluppa parallelamente alla socializzazione finalizzata, orientata esplicitamente dal docente.
- Per evidenziare il clima della classe sia per rilevare quanto i membri vivono sensazioni di accettazione, accoglienza, agio personale nella situazione sociale. La possibilità di vivere l'atmosfera della classe positivamente incide sulla sensazione di benessere e di soddisfazione personale. Il test sociometrico consente inoltre all'insegnante di avere un feedback di autovalutazione, dal momento che il clima della classe è ampiamente influenzato dal comportamento verbale e globale dell'insegnante.
- Per valutare la reale integrazione di alunni portatori di handicap (la maggior parte delle volte ignorati) o stranieri (la maggior parte delle volte rifiutati).
- Per consentire un'espressione libera, senza suscitare la disapprovazione dell'insegnante e secondo canoni di accettabilità sociale, di reazioni emotive come rabbia, paura, gelosia, invidia verso compagni di classe.
- Per realizzare eventuali cambiamenti della collocazione e disposizione spaziale degli alunni e dell'insegnante.
- Per prevenire che alcuni alunni diventino asociali o devianti.

Il test sociometrico riflette uno specifico contesto, uno specifico criterio, uno specifico momento temporale, non possono dunque essere assolutizzati i risultati.

### Quando utilizzare il test sociometrico?

Perché le risposte abbiano una sufficiente validità è necessario che la classe o il gruppo a cui viene proposto il sociogramma abbia una certa conoscenza reciproca di tutti i componenti (non dovrebbe essere applicato se una persona si è inserita da poco).

### I criteri

**Criteri personali:** la scelta o il rifiuto del compagno deriva da affinità e simpatia o divergenza e antipatia.

Tra questi criteri è possibile distinguere *criteri di autorità*, motivati dalla stima o dall'ammirazione per l'altro, e i *criteri di affinità*, legati all'attrazione.

**Criteri sociali:** situazioni di lavoro di gruppo formale, in cui le capacità e le attitudini dei membri vengono ritenute di grande utilità per il raggiungimento degli scopi del gruppo

Il sociogramma prende il via attraverso una serie di domande a ciascun partecipante risponde indicano una sola (punteggi assoluti) o più scelte e rifiuti (punteggi ponderati):

*Chi vorresti/non vorresti come compagno di banco? (criterio personale)*

*Con chi (tra i tuoi compagni di classe) ti piacerebbe/non ti piacerebbe fare i compiti? (criterio sociale)*

*Con chi ti piacerebbe/non ti piacerebbe andare in gita? (criterio personale)*

*Con chi ti piacerebbe organizzare uno spettacolo teatrale fuori dall'orario scolastico? (criterio sociale)*

La rappresentazione dei risultati avviene attraverso una matrice.

La soluzione più utile per visualizzare la configurazione della classe consiste nel disegnare tanti cerchi quanti sono i componenti il gruppo e dirigere frecce di diverso spessore e caratteristiche grafiche per indicare scelte e rifiuti verso i diversi componenti.

Si può inoltre rappresentare per ogni membro del gruppo il proprio "atomo sociale".

L'applicazione creativa del sociogramma utilizza invece che le domande altri stimoli che permettano comunque di arrivare ad una raffigurazione degli scambi positivi e negativi nel gruppo, da cui partire per fare delle modifiche nelle relazioni difficili attraverso esercizi di comunicazione e di negoziazione.

Un'altra soluzione consiste nel disegnare una serie di cerchi concentrici in cui inserire i nomi delle persone che vengono percepite più vicine e più lontane.

### L'APPROCCIO INTERPERSONALE DI GRUPPO

L'IPT nasce come trattamento individuale a breve termine per pz. ambulatoriali affetti da Depressione Maggiore. (Klerman et al., 1984). Viene recentemente applicata ai disturbi alimentari (Fairburn et al., 1991) anche nel setting gruppale (Wilfley et alii, 1993).

**A) ORIGINI:** trae le mosse dalla psichiatria interpersonale di E.S. Sullivan (1953) che, superando l'approccio organicistico e biologico alla malattia mentale, definì la psichiatria come il CAMPO DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI, elaborando un'ampia teoria dei collegamenti tra disturbi psichiatrici e le transizioni con il campo sociale che si verificano lungo tutto il ciclo della vita.

**B) DEFINIZIONE:** La IPT è una terapia BREVE (durata limitata: 12 sedute a cadenza settimanale per l'individuale-20 circa per il gruppo), SUDDIVISA IN 3 FASI, per ciascuna delle quali ci sono compiti e contenuti specifici; FOCAL (si concentra solo su 1 o 2 aree problematiche), INTERPERSONALE (focalizza le relazioni interpersonali del pz.), basata sul "QUI ED ORA" (considera prevalentemente le relazioni interpersonali, i problemi e i sintomi attuali).

➤ **INTERPERSONALE NON intrapsichica:** individua meccanismi di difesa ma non incoraggia il pz. a considerarli come manifestazione di un conflitto interno. "Qui ed Ora"

➤ **INTERPERSONALE NON cognitivo -comportamentale:** come la CBT si occupa dei pensieri disfunzionali del pz. ma lo fa in relazione agli altri significativi (non al sintomo!). No Homeworks. Meno strutturata.

**C) RAZIONALE:** La IPT nasce dalla teoria secondo la quale le funzioni interpersonali sono riconosciute come componenti critiche dell'assetto psichico e del benessere dell'individuo.

Il sintomo (depressione, abbuffate) viene letto, collegato e ridefinito in relazione alle modalità non adattive con cui il pz. gestisce i rapporti con gli altri significativi, pur riconoscendo il ruolo di fattori genetici, biochimici, evolutivi e di personalità nel determinare la depressione e nel predisporre ad essa.

Nel corso di tutta la terapia l'attenzione è concentrata sulle relazioni associate al sintomo e, fatta eccezione per le prime sedute, i pz. vengono incoraggiati a non parlare dei sintomi ma a vederli e ridefinirli come problemi relazionali.

Il focus è, quindi, rappresentato dalle relazioni interpersonali attuali del paziente depresso (o con altro disturbo). L'attenzione è focalizzata sul contesto interpersonale associato alla depressione, come era prima dell'insorgenza dell'episodio depressivo e come è stato da quel momento in poi.

**L'influenza delle prime relazioni infantili viene riconosciuta come significativa, ma non è sottolineata nel corso della terapia.**

Le problematiche relative alle relazioni interpersonali sono raggruppate in quattro aree:

- 1) lutto
- 2) contrasti di ruolo
- 3) transizioni di ruolo
- 4) deficit interpersonali
- 5) monogenitorialità (nel caso di adolescenti).

**D) OBIETTIVI:** Gli obiettivi complessivi della terapia consistono nell'incoraggiare la padronanza degli attuali ruoli sociali e l'adattamento alle situazioni interpersonali. la IPT si propone di modificare il modo in cui il pz. sente e agisce nelle relazioni interpersonali problematiche con altri significativi. **Ciò determinerà una conseguente riduzione della sintomatologia.**

## **LE AREE PROBLEMATICHE**

### **LUTTO**

**NB: Con il termine LUTTO si fa riferimento esclusivamente alla morte di persone.**

Questa area problematica riguarda il lutto patologico (patologico in quanto irrisolto). REAZIONE DI DOLORE DIFFERITO (il dolore è posticipato, vissuto molto tempo dopo) o DOLORE DEFORMATO (sofferenza con sintomi di vario tipo, non necessariamente affettivi). Nel corso dell'anamnesi fare attenzione alle perdite, un pz. di questo tipo potrebbe non riferirle spontaneamente

**Obiettivi:** 1) avviare e portare a compimento il processo di elaborazione del lutto; 2) aiutare il pz. a creare nuovi investimenti relazionali che sostituiscano ciò che è stato perso.

#### **Interventi:**

**Esplorazione neutrale della situazione di perdita,** focalizzazione sulla perdita (spesso le persone non vogliono pensarci perché temono di crollare), far emergere e descrivere gli avvenimenti precedenti, contemporanei e successivi ad essa e le sensazioni associate.

**Ricostruzione della relazione con la persona perduta,** facendo emergere ed esprimere soprattutto i sentimenti negativi (rabbia, ostilità, sensi di colpa) che spesso bloccano il processo di lutto. Timing: se queste emozioni vengono sollecitate o emergono troppo in fretta, il pz. si sente in colpa e lascia la terapia. Far emergere anche gli aspetti positivi della relazione. Il tutto per avere una consapevolezza nuova e modi più sani e funzionali di considerare la relazione con il defunto.

**Cambio comportamentale,** quando il pz. ha abbandonato l'investimento, è possibile sviluppare nuovi rapporti e riempire il vuoto. In questa fase il terapeuta è molto attivo nella scelta e nell'organizzazione delle nuove attività.

### **CONTRASTI DI RUOLO**

Corrispondono a una situazione in cui il pz. vive un contrasto con almeno una persona significativa, sperimentando aspettative non reciproche sulla relazione. La depressione insorge perché il pz. perde l'autostima in quanto diminuisce il senso di controllo sul conflitto, unitamente al timore di perdere ciò che quella relazione gli garantisce.

Per diagnosticarli è necessario che il pz. metta in luce conflitti con una persona. Prestare attenzione anche ai vuoti o a descrizioni iperidealizzate. Chiedere come è cambiata la relazione prima e dopo la depressione.

**Obiettivi:** 1) identificare il contrasto; 2) aiutare il pz. a elaborare un piano d'azione; 3) modificare le aspettative del pz. o la comunicazione errata per arrivare ad una soluzione soddisfacente del contrasto

#### **Interventi**

- ❖ identificare il contrasto con chiarimento delle reciproche aspettative e degli argomenti e temi del contrasto, chiarire i desideri e i bisogni verso la relazione anche cercando parallelismi con situazioni precedenti (“Cosa ci guadagna dal ruolo, dal comportamento? Cosa non vi dite? Perché si mette sempre in situazioni spiacevoli? Le è mai successo prima?”)
- ❖ elaborare un progetto d'azione, considerando ogni alternativa e le relative conseguenze. Compito del terapeuta è ampliare lo spettro delle alternative. Spesso il pz. pensa che le uniche alternative siano la rottura o l'assoggettamento.
- ❖ modificare i modelli comunicativi o ridefinire le aspettative. La soluzione può determinarsi in vari modi: cambio comportamentale (suo o dell'altro) conseguente alla modifica delle aspettative reciproche; maggiore accettazione e tolleranza; soddisfacimento dei bisogni al di fuori della relazione; scioglimento della relazione. Il terapeuta non propende per nessuna scelta. Spesso i contrasti si verificano quando le parti temono ed evitano il confronto e l'espressione di sentimenti negativi e si risolve quando si impara ad esprimere direttamente sentimenti e bisogni all'altro per arrivare a soluzione che tenga conto di entrambi i partner coinvolti nella relazione.

#### **TRANSIZIONI DI RUOLO**

Si verificano quando il disturbo insorge se la persona si trova in difficoltà ad affrontare i cambiamenti connessi a un cambio di ruolo. Può trattarsi di cambi normativi, connessi al ciclo di vita (adolescenza, riduzione della funzione genitoriale, declino della forza fisica con l'invecchiamento, menopausa); o sociali, determinati dalla classe sociale o dal periodo storico (pensionamento, avanzamenti nel lavoro, divorzio o matrimonio, ingresso all'università, andar via di casa per la prima volta). La transizione può indurre problemi se è vissuta come perdita, minaccia alla propria autostima o identità e se il soggetto non si sente capace di affrontare il nuovo ruolo (per mancanza di supporti e attaccamenti, per la richiesta di nuove competenze sociali o per uno scarso controllo delle emozioni associate).

Per la diagnosi è necessario chiedere “Come è cambiata la sua vita?” “Mi parli del cambiamento”; “Quali cose importanti si è lasciato dietro, chi ha sostituito chi e cosa in seguito al cambiamento?” (**si tratta, in altre parole, di esaminare la contropartita.**)

**Obiettivi:** 1) aiutare il pz. ad accettare la perdita del vecchio ruolo; 2) focalizzare i benefici e i vantaggi del nuovo ruolo (aspetti positivi), 3) rinforzare l'autostima sviluppando un senso di efficienza e padronanza rispetto alle richieste del nuovo ruolo.

#### **Interventi**

- ❖ **abbandono del vecchio ruolo**, con esplorazione e valutazione esatta dei vantaggi (*attenzione alle iperidealizzazioni di quanto è stato perso*) e lati negativi connessi: individuazione del sistema di gratificazioni che contribuivano al senso di identità e autostima. Si tratta di capire cosa perde. Valutazione ed espressione delle emozioni connesse al cambio.
- ❖ **Valutazione del nuovo ruolo e dei fattori che possono bloccare il pz. nel processo di transizione.** Si esaminano a tale scopo le richieste e le aspettative poste dal nuovo ruolo, atteggiamenti e convinzioni connessi al nuovo ruolo, eventuali stereotipi associati al nuovo ruolo. Questi ultimi sono spesso mutuati da modelli indesiderabili del passato: da qui la necessità di individuare modelli o persone che smentiscano lo stereotipo.
- ❖ **Valutazione realistica e acquisizione delle competenze necessarie** a gestire la transizione. (Anche facendo fare un'elenco scritto delle difficoltà e/o usando la tecnica della catastrofizzazione).
- ❖ **Avviamento di nuovi attaccamenti e avvicinamento** a nuovi gruppi di supporto sociale per contrastare l'isolamento. In questa fase il counselor è piuttosto attivo, fornisce informazioni e suggerimenti che il pz. non ha avuto la possibilità di apprendere in altre sedi.

**DEFICIT INTERPERSONALI** NB: **I deficit interpersonali sono considerati l'area problematica più difficile da gestire (rispetto alle altre): l'obiettivo è dare il via per risolvere il problema più che arrivare ad una vera soluzione.**

Sono scelti come focus quando il pz. presenta relazioni sociali inadeguate o inconsistenti o molto povere (presenza di marcato di isolamento sociale). E' Possibile che non abbia mai stabilito neanche in passato relazioni intime e

durature. **Poiché c'è povertà di relazioni si lavora su quelle pregresse e sul rapporto col terapeuta più che in altre aree problematiche.**

**Obiettivi:** 1) ridurre l'isolamento sociale; 2) incoraggiare la creazione di nuovi legami.

**Interventi:**

❖ **Passare in rassegna le relazioni passate significative**, con i relativi aspetti positivi e negativi, difficoltà problemi ricorrenti. La discussione sulle relazioni passate al loro livello migliore fornisce al terapeuta il modello che aiuti la persona a sviluppare nuove relazioni soddisfacenti.

❖ **Attenzione sulla relazione counselor-cliente, più importante che in tutte le altre aree problematiche per creare il modello di apprendimento interpersonale.** Fornisce infatti al counselor informazioni sullo schema che il pz. usa e ha in mente per relazionarsi agli altri. Al pz. fornisce un possibile modello da seguire per creare una certa intimità nelle altre relazioni.

Poiché spesso i pz. non si confrontano ma troncano la relazione per evitare problemi, è importante sollecitare la discussione aperta sugli aspetti negati, sensazioni distorte o irreali che possono emergere nella relazione terapeutica (per evitare drop-out improvvisi).

❖ **Aiutare il pz. ad estendere all'esterno quanto appreso con il counselor**, con uso del role playing, analisi della comunicazione e individuazione progressiva dei deficit nei tentativi avviati.

#### **LE TECNICHE UTILIZZATE -Tecniche esplorative**

**Esplorazione non direttiva**, con uso di domande aperte, per facilitare l'introduzione di nuovo materiale, per incoraggiare a parlare, e stimolare il senso di responsabilità rispetto al lavoro (per raccogliere informazioni dall'inizio).

**Sollecitazione diretta di materiale**, con domande dirette e specifiche.

**Incoraggiamento della padronanza affettiva.**

Facilitano l'espressione, la comprensione e il padroneggiamento degli affetti. Il cambiamento nella relazione di aiuto è rappresentato principalmente dall'apprendimento emotivo. Non si deve abusare di questa tecnica ma usarla con moderazione e nei tempi adeguati: con persone molto inibite può determinare drop out. Esaminare anche come gestire gli affetti che esplodono in forma impulsiva e i pensieri che li determinano. Comprende tre strategie: **Accettazione e riconoscimento di affetti repressi/ Uso degli affetti nelle relazioni interpersonali**

**- La chiarificazione**

Usata per ristrutturare il materiale e regolare su di esso il proprio intervento. Va usata se il terapeuta ha in mente un'ipotesi e vuole accertarsi che il pz. abbia compreso. L'obiettivo è rendere il pz. più consapevole di ciò che ha comunicato. Comprende: **la richiesta di riformulare quanto ha detto il pz ( se inesatto o sorprendente o inusuale); riformulazione da parte del terapeuta**, specie per inserire l'argomento in un contesto interpersonale; **richiamare l'attenzione su un ampliamento logico**, se c'è qualcosa di non detto o implicito in quanto ha detto il pz.; **ridefinire affermazioni che contengono generalizzazioni** (pensieri dicotomici, bianco-nero); **esaminare le contraddizioni che emergono (confronto).**

**- Analisi della comunicazione.**

Si basa sul presupposto che una comunicazione errata può essere responsabile dei contrasti interpersonali (anche se le aspettative reciproche non sono contraddittorie).

❖ **Comunicazione non verbale indiretta o ambigua**, temendo la comunicazione verbale usano quella non verbale, per es. tentativi di suicidio o broncio per far capire la loro posizione agli altri

❖ **Convinzione errata di aver comunicato (lettura del pensiero)** credono che altri possano capirli anche senza aver esplicitato i propri bisogni o pensieri

❖ **Convinzione errata di aver capito, per il timore** di chiedere spiegazioni riguardo un'affermazione percepita come una critica.

❖ **Comunicazione verbale inutilmente indiretta** per timore di esprimere sentimenti

❖ **Silenzio o interruzione della comunicazione**, spesso usato per gestire disaccordi, senza comprenderne la carica distruttiva.

❖ **Uso della relazione di aiuto**

Prendere in esame sentimenti, pensieri e aspettative del pz. nella relazione con il T. per comprendere lo schema relazionale abituale del pz.: pz. e il terapeuta possono avere informazioni sui rapporti con gli altri. E' occasione di importanti apprendimenti per il pz. (ad s. aspettative eccessive di essere ridicolizzato abbandonato, punito).

**- Tecniche di modificazione del comportamento**

❖ **tecniche direttive.** Educare, consigliare, fornire modelli (esempi di come il counselor ha gestito una situazione simile) o aiutare il pz. a risolvere problemi pratici relativamente semplici. Da dare solo quando il pz. è incapace di scegliere da solo. Altrimenti si viene meno al principio che egli è responsabile verso se stesso in terapia. Da usare specie nella fase iniziale per far percepire il terapeuta come persona disponibile e se ci sono consigli che assumono la forma di opzioni trascurate in precedenza (e non di consiglio diretto).

❖ **Analisi delle decisioni.** Portare il pz. a considerare una vasta gamma di opzioni alternative e le loro conseguenze per risolvere un problema. Va insegnata ed è la tecnica attiva più importante affinché il pz. la usi fuori della terapia. (“Che alternative le sembra di avere ora?”). Mette spesso in luce conseguenze irrealistiche. Utile quando il pz. ha discusso e esaminato accuratamente il problema.

❖ **Role playing** Il terapeuta assume il ruolo di una persona significativa per esplorare con il pz. i suoi modi di comunicare e i suoi sentimenti verso la persona e per creare e sperimentare nuovi modelli di comportamento.

### **Introduzione all'approccio breve interpersonale in gruppo (INTEPERSONAL PSYCHOTHERAPY IN GROUP FORMAT) (ITP-G)**

#### **ASPETTI CENTRALI DELL'ADATTAMENTO DELLA IPT AL CONTESTO GRUPPALE (20 sedute)**

##### **I vantaggi del setting di gruppo**

I vantaggi offerti dal setting grupppale rispetto a quello individuale sono rappresentati principalmente dalla presenza di un contesto che consente di superare l'isolamento sociale, lo stigma e il senso di alienazione. Infatti la condivisione del disagio personale con altre persone che hanno gli stessi problemi facilita la sensazione di non essere soli e di poter essere compresi. Inoltre, l'elevato numero di interazioni che si verificano in gruppo consentono di apprendere e monitorare più competenze relazionali da trasferire nel proprio contesto sociale.

##### **Il gruppo permette inoltre un notevole abbassamento dei costi, con un rapporto costs/benefits migliore rispetto al contesto individuale.**

Modifiche apportate rispetto al setting individuale: L'aspetto più critico dell'adattamento è come mantenere il focus sui problemi, sugli obiettivi e sul lavoro individuale del pz. preservando al tempo stesso le caratteristiche, i benefici e la struttura del gruppo. È importante sviluppare il senso del gruppo come unità, non come più persone che ricevono un trattamento individuale in gruppo. A tale scopo sono stati introdotti alcuni elementi che consentano, nel processo di adattamento, di rendere operativi quei fattori di cambiamento presenti nella forma tradizionale della IPT. Gli elementi introdotti sono i seguenti:

- **SEDUTE INDIVIDUALI** Sono finalizzate a compensare l'attenzione esclusiva riservata al pz. nel corso della terapia individuale. Sono previsti 3 incontri individuali nelle fasi critiche della terapia (che si aggiungono alle 20 sedute di 90 minuti).<sup>1</sup>

PRIMO INCONTRO INDIVIDUALE: si tiene all'inizio, nella fase di pre-trattamento, della durata di 2 ore. Si individuano i problemi centrali e gli obiettivi, si fa il contratto e si educano i pz. al lavoro di gruppo.

SECONDO INCONTRO INDIVIDUALE. Seduta di 1 ora nella fase centrale della terapia (10° o 11° seduta). Si evidenziano i progressi con il lavoro fatto, si ridefiniscono o chiariscono meglio gli obiettivi, e ci si focalizza sul lavoro che rimane da fare.

TERZO INCONTRO INDIVIDUALE Seduta di un 1 ora a una settimana dalla fine del gruppo: si rivede il lavoro fatto e i progressi raggiunti nel corso del gruppo e si formula un piano individualizzato su come il pz. continuerà autonomamente ad impegnarsi sui propri obiettivi.

- **GROUP SUMMARIES.** Al termine di ogni seduta si prepara un riassunto degli aspetti centrali emersi durante la seduta, relativi ai temi trattati e ai processi interscambiati. L'obiettivo è quello di mantenere sempre viva l'attenzione dei pz. sul focus della terapia. Il riassunto si farà pervenire ai pz. almeno 24 ore prima dell'inizio della nuova seduta.
- **ATTEGGIAMENTO di AIUTO.** L'atteggiamento più compatibile con l'obiettivo centrale della IPT è quello *dell'approccio interattivo* che enfatizza la comunicazione diretta tra i membri, che crea un ambiente sicuro dove è possibile ricevere e dare feedback su come sono percepiti dagli altri i propri comportamenti e sperimentare con gli altri nuovi stili relazionali rischiosi, in quanto mai sperimentati. Si tratta di un “microcosmo sociale”, di un “laboratorio” in cui si sperimentano in vivo le caratteristiche dei problemi nelle relazioni. Gli skill appresi saranno applicati fuori dal gruppo.
- **CONOSCENZA DELLO SVILUPPO DEL GRUPPO.** È importante conoscere le fasi dello sviluppo del gruppo, per riconoscere e prevedere i momenti critici di transizione, evitare drop out, facilitare la coesione e fare interventi specifici e adatti per ogni fase.

---

<sup>1</sup> A questi incontri individuali vanno aggiunte due sedute di assessment, di un'ora l'una, finalizzate alla diagnosi della patologia, soprattutto tramite l'uso di misure standardizzate.

**Fase di engagement** (sedute 1-2): I membri sono alla ricerca di una struttura in quanto alle prese con l'ansia di inserirsi in un gruppo e condividere i loro problemi.

**Fase di differenziazione o fase dei conflitti** (sedute: 3-5): I membri sono impegnati nel confronto e nella gestione dei sentimenti negativi relativi alle differenze interpersonali che emergono. Il terapeuta facilita la comprensione delle reazioni alle differenze interpersonali nella vita sociale fuori dal gruppo. E' importante far emergere le tensioni, per procedere al lavoro successivo. Le persone sentono di non ricevere sufficiente aiuto, in forma di guida o consigli, e si manifesta la tendenza a focalizzarsi più sugli eventi passati che sul presente. C'è una generale resistenza a impegnarsi. Il counselor punta sul fatto che i problemi non sono solo esplorati e supportati, ma anche risolti.

**Fase operativa (6-15)** I membri continuano a lavorare sulle differenze interpersonali e si concentrano sugli obiettivi comuni. In questo momento il grado di affiliazione e coinvolgimento nel gruppo è forte.

- Preparazione al lavoro di gruppo: il gruppo è presentato e definito come "laboratorio interpersonale" in cui si creano legami, emparse nella formazione dei rapporti di intimità, si condividono e discutono insieme obiettivi e problemi comuni. Si tratta di un contesto che facilita il cambiamento. Si sottolinea l'importanza del feedback come strumento fondamentale di apprendimento. In gruppo si ha quindi l'opportunità di sviluppare nuovi pattern per i rapporti interpersonali (ad es., dare e ricevere supporto, confrontarsi con gli altri, comunicare in modo chiaro ed efficace, esprimere sentimenti, esprimere in forma diretta sentimenti). Le tematiche affrontate saranno relative al presente e la maggior parte del lavoro sarà fatto dai membri del gruppo più che dal terapeuta, che funziona come facilitatore. **Il gruppo è orientato all'azione: obiettivo del lavoro è l'applicazione all'esterno di quanto emerso ed appreso nel gruppo.** In gruppo sarà discusso l'esito dei tentativi di cambiamento fatti fuori. Data la brevità del tempo a disposizione, si fa riferimento al fatto che il terapeuta sarà sempre molto attivo nel richiamare il gruppo sugli obiettivi. Per far meglio comprendere il significato e l'utilità del lavoro di gruppo, al termine della seduta si può consegnare una brochure illustrativa relativa alla natura e al tipo di funzionamento dei gruppi di terapia.
- Presentazione del setting (numero delle sessioni, orari, luogo, numero dei partecipanti) e delle norme del gruppo. Si specifica che le regole e il loro rispetto è finalizzato a rendere gli incontri realmente efficaci.

### **LA FASE INIZIALE (sedute 1-5)**

L'obiettivo centrale di questa fase è ridefinire e consolidare ad un livello di gruppo i compiti e gli obiettivi emersi e definiti nella fase di pre-trattamento. I compiti centrali del counselor saranno:

- Coltivare un'atmosfera positiva e generare senso di appartenenza
- Enfatizzare la comunanza delle problematiche e le modalità con cui saranno affrontate
- Educare i membri sulla teoria della IPT e sul loro ruolo nel trattamento
- Rivedere l'Inventario Interpersonale di ognuno e collegare i sintomi al contesto interpersonale
- Definire le aree problematiche centrali, gli obiettivi e il contratto di ogni membro
- Ridefinire le norme del gruppo

Proprio in quanto il tempo è limitato è importante la continua focalizzazione sugli obiettivi: ciò motiva i membri a lavorare insieme sui problemi.

Per creare coesione e favorire la relazione tra i membri si fanno presentare le persone con i nomi (non il cognome) e si introducono le norme base per lavorare come gruppo sui problemi emersi nella fase di pre-trattamento. Se è stato fatto un assessment efficace i membri arrivano già preparati al lavoro, con connessioni abbastanza chiare tra i sintomi e le relazioni.

Si consegna il foglio con gli obiettivi di ognuno, emersi dalle interviste (e si verifica che quanto scritto dal terapeuta sia compatibile con la percezione del pz)

Si inizia a facilitare l'auto-presentazione incoraggiando i membri a parlare delle proprie aree problematiche e degli obiettivi. In questa fase il terapeuta è attivo e incoraggia i singoli a parlare e a trovare connessioni e fare commenti sulle storie degli altri.

Nella seduta 2 si inizia a monitorare i sentimenti emersi durante e fuori dal gruppo, e si evidenzia come essi siano connessi ai sintomi e alle relazioni.

Al termine della seduta si sollecita, da parte di tutti, un feed-back sull'andamento della seduta e su come ci si sente (sul coinvolgimento e stato emozionale).

Va spiegato che il feedback non assume mai la forma di una critica o di un consiglio, ma va dato in modo supportivo e costruttivo. Sta al counselor creare l'atmosfera per far sì che ciò accada. Si approfondisce la discussione su obiettivi e problemi e connessioni.

E' importante, sempre nella fase finale della seduta dedicare qualche minuto al rilassamento, per contenere gli affetti che possono essere emersi nel corso della seduta. Consente di diminuire la tensione e rilassarsi prima di lasciare il gruppo.

Per intensificare il centramento sul focus, si può suggerire la lettura di specifici manuali di self help, dando precise istruzioni su come utilizzarli.

- lamentele, osservazioni, critiche in questa fase sono generalmente correlate alla brevità del trattamento, alla non attenzione rivolta al passato e al tipo di aiuto che nasce dal confronto e non dal consiglio diretto
- E' fondamentale punteggiare ogni volta i compiti della fase specifica e preparare i pz. a fronteggiare il lavoro di quella successiva.

### **LA FASE INTERMEDIA (FASE DI LAVORO) (sedute 6-15)**

I membri sono pronti a lavorare dopo aver fissato nella fase precedente obiettivi e contratto. E' la fase centrale del lavoro.

Si suppone che in questa fase ci sia un'esplorazione più profonda dei temi e una maggiore responsabilità nei confronti del gruppo. Qui il terapeuta è un FACILITATORE. Le norme sono chiare, la maggiore conoscenza aumenta l'apertura di tutti.

Il gruppo fornisce ora un setting ottimale in cui esplorare e comprendere come i membri interagiscono tra loro e si relazionano o evitano l'intimità e il confronto. Osservare i progressi e i cambi degli altri, incrementa il senso di fiducia.

Per facilitare il lavoro, il terapeuta deve:

- ❖ Illustrare nello specifico le strategie per gestire le singole aree problematiche, introducendole magari nel corso della discussione. (Deve essere fatto in dettaglio)
- ❖ Mantenere il focus della terapia e la motivazione a proseguire il trattamento
- ❖ Sollecitare la sperimentazione e il cambiamento fuori e dentro il gruppo
- ❖ Massimizzare l'auto-presentazione e la creazione di relazioni
- ❖ Sollecitare l'espressione delle reazioni emotive connesse sia all'obiettivo che alle interazioni con il terapeuta e il gruppo
- ❖ Molti depressi e binge-eaters temono la rivelazione di sentimenti negativi per il timore del rifiuto. Il gruppo diventa un ambiente ideale in cui manifestarli e ricevere feedback sulla loro accettabilità. Ciò facilita l'acquisizione di competenze e il terapeuta sollecita il gruppo a dare feedback in modo appropriato.

Al termine della fase intermedia ci si aspetta un senso di soddisfazione e successo per gli obiettivi raggiunti. Inizia ad avvertirsi l'ansia perché si sa che il gruppo si avvia al termine. Nell'ultima seduta della fase centrale il terapeuta introduce il tema della separazione e si fanno emergere sentimenti di perdita. Si sollecitano a commentare i cambiamenti che hanno visto negli altri lavorando insieme e i sentimenti emersi nel lavoro.

### **DEFICIT INTERPERSONALI**

Sono i casi più difficili, in gruppo sono una sfida per l'agevolatore. Valutare bene in fase iniziale se possano rappresentare un grave ostacolo per gli altri e che non si muovano in modo distruttivo. Per loro è particolarmente necessario insegnare a dare feedback in modo adeguato, riguardanti il comportamento e non la persona. E' importante sottolineare come per alcuni membri (come per questi pz.) la terapia è solo inizio per lavorare sui problemi, e non per risolverli.

La partecipazione al gruppo è un primo passo importante per ridurre l'isolamento e aumentare la motivazione a cercare nuovi rapporti.

Spesso tendono a rompere le relazioni, specie se si sentono ingiustamente feriti da qualcosa. Questo può avvenire in gruppo: telefonano al conduttore dicendo che non desiderano più partecipare. Il counselor li solleciterà a venire e esprimere le difficoltà davanti agli altri, evidenziando il parallelismo tra le dinamiche che si verificano nella vita sociale e nel gruppo.

Altrimenti, se incontrano difficoltà con gli altri, tendono a chiudersi e si ritirano. Il counselor li aiuta a comprendere la disfunzionalità di questo tipo di comunicazione, e di come lo fanno, in quanto non si sentono capaci di confrontarsi.

### **LA FASE FINALE (seduta 16-20)**

- I membri devono diventare counselor di se stessi.
- E' dedicata ai saluti, al consolidamento e riconoscimento dei progressi fatti, alla prevenzione delle ricadute e alla loro gestione. Si fa emergere la parte positiva (relativa agli obiettivi raggiunti) e la parte negativa, relativa alla separazione dagli altri. La prima compensa la seconda.

- I membri devono elaborare la separazione, che spesso suscita tristezza e ansia, e induce a una ricomparsa dei sintomi. Si fanno emergere questi sentimenti e si discutono. La loro comprensione porta sollievo. Incoraggiare a verbalizzarli, ricordando sempre che si sono raggiunti gli obiettivi.
- Si fa una review dei progressi fatti per aumentare l'autostima e la padronanza. Spesso i membri potrebbero dire di stare come prima o vedere solo i miglioramenti degli altri o attribuire a altri o a circostanze casuali esterne i loro progressi. I feedback degli altri aiuteranno a superare queste distorsioni.
- Si lavora su come assumersi la responsabilità di continuare a lavorare sugli obiettivi fuori, imparando a riconoscere i campanelli d'allarme, i fattori che precedono una ricaduta, e a mettere in atto subito competenze e strategie alternative per gestire la situazione in modo diverso, riconoscendo il sintomo come segno di qualcosa che non va in ambito relazionale. Per creare aspettative realistiche sul dopo, si sottolinea anche che il sintomo è una sorta di tallone d'Achille che va monitorato sempre, una vulnerabilità costante, che tuttavia può essere affrontata efficacemente.
- Nella penultima seduta si incoraggiano i membri a preparare un saluto particolare per ogni partecipante, che si terrà nella seduta finale, in cui emerga anche il significato di aver lavorato insieme ad ognuno. Il terapeuta saluta il gruppo nell'insieme e non singoli membri.

## INTERVENTI PER FACILITARE LA CONDUZIONE DEI GRUPPI

### MANTENERE IL FOCUS SUGLI OBIETTIVI

E' necessario mantenere sempre il focus centrato sugli obiettivi, cioè sul miglioramento delle relazioni interpersonali attuali, ricordando ad ogni seduta (anche rivedendo ogni volta la tabella degli obiettivi) quali siano le motivazioni (are problematica e target-goal) per cui si lavora in gruppo. In questo è richiesto un elevato livello di attività da parte del terapeuta che interromperà empaticamente ogni digressione non rilevante con il focus. Se i membri sono troppo focalizzati sul narrare nei dettagli le esperienze passate, si fa presente che il passato non può essere riscritto né cancellato, ma che è essenziale per avere benefici veder piuttosto come questi pattern appresi influiscano oggi nelle relazioni attuali. E' molto importante farlo subito, dalle prime sedute.

### COLLEGARE LE 4 AREE PROBLEMATICHE.

Se è vero che le aree interessate sono 4, tutte rientrano nell'ambito delle relazioni personali. E' importante evidenziarlo ai pz., facendo fare connessioni nella ridefinizione dei problemi degli altri in termini di disagio relazionale e facendo notare le connessioni tra i loro problemi e quelli degli altri, tutti relativi alle relazioni. Incoraggiare in particolare il lavoro tra due membri che condividono lo stessa area problematica.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bonato F. (2016), *Emozioni sulla scena. Educazione emotiva e teatro*, Erickson, Trento.
- Campbell, J. (1993), *Attività artistiche in gruppo*, Erikson, Trento.
- Chesner A. (2000), *Il laboratorio delle attività teatrali*, Erickson, Trento.
- Di Berardino C. (1997), *La conoscenza di sé e la conduzione dei gruppi psicoeducativi*, FrancoAngeli, Milano.
- Giusti. E, Nardini C. (2004), *Gruppi Pluralistici*, Sovera Roma.
- Goleman, D. (1996), *Intelligenza emotiva*. Rizzoli, Milano.
- Kimissis P., Halperin D.A. (1997), *La terapia di gruppo con bambini e adolescenti*, Masson, Milano.
- Lampert R. (2003), *A child's eye view*, Gestalt Journal, Highland, NY.
- Malekoff A. (1997), *Group work with adolescents*, Guilford, New York.
- Manes S. (1998), *83 giochi psicologici per la conduzione dei gruppi*, FrancoAngeli, Milano.
- Manes S. (1999), *68 nuovi giochi psicologici per la conduzione dei gruppi*, FrancoAngeli, Milano.
- Manes S. (2007), *Giochi per crescere insieme*, FrancoAngeli, Milano.
- Pietropoli Charmet G. (2000), *I nuovi adolescenti*, Raffaello Cortina, Milano.
- Pitruzzella F. (2008), *L'ospite misterioso. Cos'è la creatività, come funziona e come può aiutarci a vivere meglio*, FrancoAngeli, Milano.
- Reffieuna A. (2003), *Le relazioni sociali in classe: il test sociometrico*, Carocci, Roma.
- Sharry J. (2001), *Solution-Focused Grouptherapy*, Sage, London.
- Spalletta E., Quaranta C. (2002), *Counseling scolastico integrato*, Sovera Roma.
- Vopel K.W. (1996), *Giochi interattivi*, ELLEDICI, Torino.