

ASPIC PER LA SCUOLA

MASTER IN COUNSELING PSICOLOGICO E TECNICHE DI COACHING 2016-2017

VERBALE di SABATO 22 APRILE 2017

Rossi Francesca

Ore 9:00

Come ogni sabato la giornata si apre con l'esperienza di evoluzione in gruppo con il Dott. Chimenti, dove ciascuno di noi, nei diversi incontri, si mette in gioco condividendo una parte di se. Momenti che generano riflessione, emozione e crescita personale.

Ore 11:30

Con il Dott. Iannazzo approfondiamo le diverse fasi che si attraversano durante il percorso di counseling dalla motivazione al cambiamento.

MODELLO DI NORCROSS E PROCHASKA

Si tratta di un modello flessibile, non necessariamente le persone seguono una fase dopo l'altra in modo lineare anzi il cambiamento, è un ciclo, una ruota che viene percorsa anche varie volte prima di arrivare al successo.

PRECONTEMPLAZIONE: La persona non sa o non vuole riconoscere di avere un problema. Una situazione perciò di scarsa consapevolezza del fatto che si ha la necessità di attivare un processo di cambiamento (nonostante ad esempio i feedback delle persone).

- ✓ Il counselor in questa fase dovrà cercare di lavorare sulla *consapevolezza* del problema e non sulla "soluzione". Dovrà lavorare sulla *motivazione*.

CONTEMPLAZIONE: La persona sa di avere un problema ma è ambivalente rispetto al cambiamento. E' una situazione in cui si riconosce il problema ma si rimanda un'azione concreta per fronteggiarlo. Una parte di se vuole cambiare mentre l'altra sta bene, in una zona che si conosce, una zona di confort ben controllata, al contrario il cambiamento è un campo ancora sconosciuto.

- ✓ Il counselor dovrà tener ben presente tutte queste informazioni e dare valore a tutto ciò che caratterizza questa zona di confort, non svalutarla. Dovrà partire da quelle caratteristiche che funzionano bene per andare verso il cambiamento. Rinforzare l'autoefficacia.

PREPARAZIONE ALL'AZIONE: La persona inizia a fare qualcosa, ha riconosciuto il problema e programma un cambiamento. Si tratta ancora però di semplici tentativi perchè mancano obiettivi specifici. Ad esempio la persona comincia a mettere in pratica qualcosa ma poi si tira indietro (tentativi andati a vuoto).

- ✓ Il counselor può alimentare la propensione al cambiamento appoggiando le idee messe in atto ma poi abbandonate o suggerendone delle altre più semplici ed efficaci per il cliente.

AZIONE: Il comportamento è più strutturato. La persona ha cominciato ad adottare una serie di comportamenti che riducono o eliminano quello disfunzionale. Il livello motivazionale ha fatto un passo in più.

- ✓ Il counselor ha il compito di supportare la fase dell'azione.

MANTENIMENTO E CADUTE: Nelle fasi successive all'azione la persona può ricadere nel comportamento disfunzionale e quindi avere delle ricadute.

- ✓ Il counselor deve lavorare su ciò che di buono c'è stato. Il cliente deve essere preparato alle ricadute, va informato che si tratta di una fase normale quindi bisognerà dedicare del tempo e dello spazio per ridurre l'impatto negativo che la ricaduta può far registrare. C'è bisogno di sostegno e rinforzo del cambiamento fatto. Possono sussistere dei momenti di difficoltà ma ciò non sminuisce il lavoro fatto fino a quel momento.

12:45

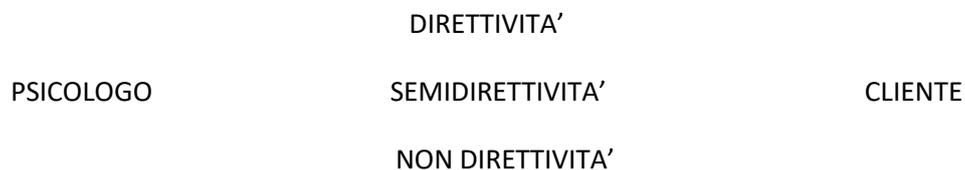
Esperienza di gruppo: Veniamo invitati a formare delle coppie e a ricoprire prima il ruolo di counselor poi di cliente. Lavoriamo sull'accoglienza, sul linguaggio non verbale, la gestione del tempo, l'ascolto empatico e la motivazione. Al termine della prova abbiamo esaminato insieme quali elementi hanno aiutato la relazione e quali hanno generato rotture.

AGEVOLAZIONI: Interesse genuino, incoraggiamento, ascolto, attenzione, empatia, dare fiducia, sguardo attento, rinforzo positivo, coinvolgimento, riformulazioni. Dare importanza alla processualità, dare rilievo al saluto, al linguaggio utilizzato, anche questi aspetti fanno parte del counseling non solo contenuti. Coinvolgere il cliente nella contrattualizzazione, negli obiettivi. L'importanza della proattività, spingere verso il cambiamento.

FRATTURE: Prestare attenzione all'autosvelamento prematuro, tendenza a soluzioni, attenzione al VISSI, incongruenza tra verbale e non verbale, postura rigida, tentennamento, interpretare, perdere la concentrazione, direttività, imbarazzo nell'ascolto, deflessione (uscire dal contatto).

17:00

Sempre con il Dott. Iannazzo approfondiamo il concetto di direttività e non-direttività.



L'aspetto Rogersiano di non direttività verso il cliente è opportuno nei primi colloqui, nella fase di precontatto e di accoglienza. In queste fasi risulta molto valido ed evita il rischio di rottura.

In una fase successiva, più centrale, possiamo permetterci una semi-direttività, che può generare anche piccole rotture che però possono risultare "produttive".

Nelle fasi finali i cui si è instaurata una solida relazione, si può essere anche più direttivi ad esempio con domande chiuse o con l'assegnazione di compiti.

Cinque PRINCIPI GENERALI PER MOTIVARE L'ALTRO

1 ESPRIMERE EMPATIA

L'accettazione facilita il cambiamento, la capacità di ascolto riflesso (riformulazione) è molto efficace e va di pari passo con l'empatia. Senza riformulazione non posso trasmettere all'altro la mia comprensione empatica, rimarrebbe dentro di me senza arrivare all'altro. La corretta riformulazione consente l'autoesplorazione.

E' importante accettare che siamo organismi complessi per questo dentro di noi possono sussistere anche nelle emozioni contrastanti. La lettera "e" consente di integrare e mettere insieme aspetti di noi stessi anche avversi. "Sono innamorato di te, ma sono arrabbiato" diventa "Sono innamorato di te e sono arrabbiato". La prima frase tende a polarizzare a "spaccare" mentre la seconda integra aspetti diversi che ci appartengono.

2 AMPLIFICARE LE FRATTURE

Evidenziare la discrepanza tra un dato comportamento attuale e un obiettivo personale, stimolerà il cambiamento. "Ieri mi hai raccontato questo di te... Oggi mi racconti quest'altro...com'è per te?" Far notare aspetti diversi, in contrasto tra loro e rimandarglieli senza giudicare.

3 EVITARE DISPUTE E DISCUSSIONI

Le dispute sono controproducenti, bisognerebbe evitare un comportamento di resistenza, ed evitare di etichettare i clienti. Non discutere tra ciò che giusto e sbagliato.

4 "ROTOLARSI" CON LA RESISTENZA

Nuove prospettive sono suggerite ma non imposte. Cercare di comprendere l'origine della resistenza, le motivazioni.

5 SOSTENERE IL SENSO DI AUTOEFFICACIA

Alimentare la speranza di miglioramento. L'importanza della fiducia verso il cambiamento. Sostenere che è possibile.

