

*Rivista Italiana  
di Counseling*

Vol. 3, Numero 1  
Aprile 2016

## **Rivista Italiana di Counseling**

Vol. 3, Numero 1, Aprile 2016

### **Editoriali**

Editoriale

*Lucia Fani*

4

Counseling e differenze

*Edoardo Bracaglia*

6

### **Casi ed esperienze**

L'integrazione del counseling sistemico come strumento chiave nella progettazione e nell'implementazione degli interventi di crescita e sviluppo

*Anita D'Agnolo Vallan*

8

### **Buone pratiche**

È possibile misurare l'efficacia degli interventi di counseling nelle organizzazioni?

Gli esiti di un'indagine condotta da AssOrganizzazione

*Alessandra Cosso e Carla Dessi*

48

Giovane, studente, in difficoltà: identikit dell'utente dei centri di counseling universitari

*Oreste Fasano, Giulia Savarese, Nadia Pecoraro, Monica Mollo, Luna Carpinelli, Antonio Iannaccone*

42

### **Strumenti**

La sospensione del giudizio

*Marco Schizzano*

52

## **Editoriale**

*Il/la Counselor è un catalizzatore del cambiamento individuale e sociale che crea valore.*

*da: Carta di Assago del 20.04.2016.*

Desidero aprire questo numero della nostra Rivista, partendo da una riflessione sul primo punto della Carta di Assago, frutto di un grande lavoro curato da Colleghi italiani e stranieri, durante il settimo Convegno Nazionale di AssoCounseling.

Catalizzare deriva dal greco *Katalysis*, sciogliere, il catalizzatore, in chimica, è un elemento che, pur presente in minima quantità, favorisce con la sua stessa presenza un processo di cambiamento, mantenendo inalterate le proprie caratteristiche.

Il Counselor è colui che favorisce, crea le condizioni per un processo di cambiamento che costituisce un valore, sia per la singola persona che per i contesti sociali in cui si trova ad intervenire.

Il valore del cambiamento è dato dalla percezione della qualità di vita individuale e sociale, dalla capacità di osservazione del proprio ambiente e delle proprie relazioni, d'altra parte, la ricerca del benessere, non può prescindere dalla libertà di scelta di come orientare e soddisfare questa ricerca, diritto imprescindibile di ogni essere umano. Il diritto di esercitare la propria libertà di scelta, è agevolata quando la conoscenza del "valore" viene condivisa, diffusa, quando il valore, in quanto elemento non più impalpabile, immateriale, diviene tangibile, perché riconducibile a esperienza, progettazione, ricerca ed analisi.

Diffondere conoscenza sulla professionalità e sulle modali-

tà dell'intervento del counselor, su teorie, esperienze pratiche, ricerca, politiche, permette di dare un contenuto al concetto del cambiamento che crea valore. Valore che si articola e si riflette nella poliedricità e nella trasversalità dell'intervento di counseling, come si evince chiaramente dagli articoli pubblicati.

*Lucia Fani*

*Presidente di AssoCounseling*

## ***Counseling e differenze***

Quello della costruzione di una cultura del counseling nel panorama delle relazioni di aiuto è un processo che si svolge giorno per giorno su più livelli. All'interno del contesto internazionale, il counseling italiano si confronta in un costante scambio di esperienze, spunti e prospettive con i principali referenti europei, mentre nel contesto italiano i convegni, i forum e, nel suo piccolo, la Rivista Italiana di Counseling offrono spazi e modalità sempre più accessibili e qualificati. In questo senso, ospitare contributi che provengono da fonti e da Autori sempre più eterogenei e differenti è al contempo un impegno e motivo di orgoglio: l'identità del counseling va oltre le appartenenze e le afferenze di chi la costruisce, ed è nel quotidiano di molti contesti dove il cambiamento è importante quanto la sua autenticità.

Per confrontarsi a livello internazionale e contribuire alla crescita della complessa relazione tra quadri di riferimento, approcci, metodologie ed esperienza concreta, il counseling italiano ha bisogno di tenersi attivo e aperto su ciascuno di questi fronti, cogliendone l'inscindibile interrelazione e attingendo a ciascuno con strumenti coerenti che facilitino il flusso circolare di informazioni, che permettano di cogliere differenze e costruire consapevolmente con esse.

È così, per esempio, che la misurazione di efficacia di un intervento può rappresentare non una sfida, ma una parte dell'intervento stesso, ed è così che le diverse afferenze e i differenti background si trovano di fatto a rappresentare una concreta e feconda risorsa.

Il numero che state sfogliando raccoglie alcune di queste feconde differenze e le propone alla riflessione di ciascuno perché possano generarne di nuove perché, forse, è proprio nelle differenze che si esplica e si declina l'esistenza del pensiero.

*Edoardo Bracaglia*

*Editor*

## *L'integrazione del counseling sistemico come strumento chiave nella progettazione e nell'implementazione degli interventi di crescita e sviluppo*

Anita D'Agnolo Vallan \*

L'obiettivo dell'articolo, che riassume i risultati di un lungo lavoro di ricerca teorica e su campo, consiste nel mettere in luce come il counseling sistemico possa offrire un contributo concreto e realmente efficace nel contesto della progettazione e della realizzazione di interventi specifici di crescita e sviluppo, progettati ed implementati da Associazioni, Organizzazioni Internazionali e Organizzazioni Non Governative, che si pongono come fine il miglioramento delle condizioni di vita di gruppi sociali deboli in contesti fragili. L'utilizzo del counseling sistemico favorisce la qualità, l'efficacia, la pertinenza e la sostenibilità delle azioni in tutte le fasi del processo: 1. Analisi (degli attori, dei problemi e degli obiettivi); 2. Progettazione; 3. Implementazione; avvalendosi in maniera alternata e/o integrata, per ciascuna fase, delle regole della Teoria dei Sistemi, dei \*counseling skills\* e del counseling come strumento di aiuto.

Le diverse agenzie delle Nazioni Unite che si occupano di sviluppo della popolazione del pianeta hanno elaborato, nel tempo, indici di crescita sempre più articolati e integrati, passando dal PIL come unico riferimento a una serie di parametri relativi alla salute e al livello di scolarizzazione dei cittadini (Pearson, Smith, Todaro, 2006, p.59). Stabilire precisi riferimenti in questo senso non è solo importante per misurare la crescita effettiva dei paesi, ma anche per definire i settori nei quali è necessario investire ed intervenire affinché tale crescita possa essere

reale, incrementando nel tempo. All'interno di questo dibattito internazionale, l'economista indiano Amartya Sen, premio Nobel nel 1998, ha offerto un contributo eccezionale introducendo i concetti di "libertà di scelta" e "autodeterminazione". Secondo Sen, il grado di benessere di una nazione, di una comunità, di una famiglia o di un singolo individuo, dipendono essenzialmente dalla loro effettiva possibilità di scegliere: concetto che racchiude in sé sia la disponibilità di beni materiali, sia la capacità di utilizzare e gestire tali beni in modo funzionale, efficace, costruttivo e sostenibile (Sen, 1985, 1999).

"Sen sostiene che la povertà non possa essere adeguatamente misurata attraverso parametri come il reddito; quello che conta, per il benessere, non è solo la caratteristica dei beni materiali di cui si dispone, come nell'approccio utilitaristico, ma quale uso i consumatori possano o non possano fare di quei beni" (Pearson, Smith, Todaro, 2006).

"Per esempio, andare in bicicletta deve essere considerato diversamente dal possedere una bici" (Sen, 1985).

Di conseguenza, un paese caratterizzato da ingente reddito e forti disparità di genere non potrà godere di un indice di sviluppo particolarmente elevato, in quanto almeno metà della sua popolazione non dispone di una reale libertà né della piena possibilità di scelta relativamente all'utilizzo dei beni che possiede. Alla base del concetto di libertà, si fonda quello di capacità. La capacità di "fare" e di "essere" costituisce, secondo Sen, il principale strumento sia per essere liberi di scegliere e pienamente responsabili delle proprie scelte, sia per far fronte ai bisogni individuali e collettivi.

"La libertà di scelta e il controllo della propria vita sono di per sé, dunque, un aspetto centrale per la comprensione e la definizione del concetto di benessere" (Pearson, Smith, Todaro, 2006).

Il fine sommo che il counseling si pone consiste nel migliorare la

qualità di vita di un individuo, o di un gruppo di individui, incrementandone il grado di autonomia e di autodeterminazione, e accrescendone e rafforzandone la capacità di scelta. Questo significa che, stando alla teoria di Sen, il counseling dovrebbe poter offrire un contributo fondamentale in quei contesti professionali che mirano alla crescita del benessere e allo sviluppo di un determinato paese, di una regione, di un'area geografica, di una comunità o di un insieme di persone. Inoltre, nessun processo di sviluppo può prescindere dal cambiamento. Crescere, inteso nel senso più esteso del termine, significa cambiare e il counseling si occupa esattamente di questo.

Ciò premesso, risulta importante capire in che modo, da un punto di vista prettamente concreto, il counseling possa rappresentare un valore aggiunto alla progettazione e alla realizzazione di interventi di crescita e sviluppo, sia dal punto di vista tecnico che per quanto riguarda i contenuti.

Generalmente, interventi di questo tipo si strutturano attraverso uno specifico percorso di progettazione (EC, 2004), i cui passaggi iniziali consistono nell'individuazione dei beneficiari delle azioni e nell'analisi delle caratteristiche del problema che si mira a risolvere. Immaginiamo di voler agire a favore di un gruppo di minori, appartenenti a un contesto sociale particolarmente fragile, per contrastare il fenomeno dell'abbandono scolastico in una data comunità di un determinato paese. Definiti i beneficiari a cui si rivolge il futuro progetto (quindi i minori che rischiano di rimanere esclusi dall'istruzione obbligatoria), diventa a questo punto fondamentale analizzare le cause che generano un tasso di defezioni da parte degli alunni così elevato da giustificare la necessità di un intervento, al fine di identificare le azioni che potrebbero realmente e positivamente incidere sull'incremento della frequenza scolastica.

Durante la fase di individuazione degli attori, di prassi, chi si occupa di progettazione fa riferimento unicamente ad alcuni gruppi specifici, che in termini tecnici vengono distinti e definiti come beneficiari finali, *target groups e stakeholders*<sup>1</sup> (EC, 2004). L'approccio sistemico suggerisce, invece, di spostare l'interesse dai singoli gruppi ai sistemi ai quali i gruppi appena menzionati appartengono.

Con il termine "sistema" si intende un insieme di soggetti e di regole organizzative e relazionali che ne definiscono l'interazione, in cui un cambiamento, anche solo da parte di uno dei componenti, comporta un qualche cambiamento su tutti (Watzlawick, Beavin, Jackson, 1971). Fare riferimento a un sistema, quindi, significa che, se l'intervento è destinato ai minori, per esempio, sarà necessario identificare ed includere un insieme specifico (selezionato in funzione dell'obiettivo) di cui i minori stessi sono parte, che potrebbe coincidere con le relative famiglie, oppure, ampliando il campo di osservazione, con il contesto socio comunitario in cui esse vivono.

Questo passaggio, forse apparentemente banale, non è invece assolutamente scontato nell'ambito della progettazione per lo sviluppo e comporta un cambiamento radicale in termini di evoluzione ed elaborazione sia della struttura dell'intervento che dei suoi contenuti.

Ciascun soggetto (inteso come elemento singolo o come gruppo) appartiene a un numero variabile di sistemi che egli ha il potere di modificare e da cui viene influenzato. Ognuno di questi sistemi è caratterizzato da una serie di regole che definiscono la natura del rapporto e le caratteristiche dell'esistenza degli individui al suo interno. Questo significa che il sistema a cui gli attori del futuro intervento appartengono costituisce il contenitore di tutte le risorse disponibili e dei possibili rischi, determinanti affinché il cambiamento al quale si auspica possa o non possa realizzarsi. Pertanto, risulta evidente l'assoluta importanza di considerare non solo i singoli gruppi protagonisti delle azioni proget-

tuali, ma l'intero contesto sistemico di cui essi sono parte. Comprendere la differenza tra i due approcci è fondamentale. Aumentare il numero delle scuole, ad esempio, oppure incrementare la qualità professionale degli insegnanti o, ancora, migliorare la situazione lavorativa delle madri, riducendo così l'impatto economico familiare del lavoro minorile, può non essere sufficiente a modificare i tassi di abbandono scolastico in determinate aree del pianeta se i sistemi interessati non subiscono nessuna modifica di base e restano strutturati su regole che non favoriscono l'istruzione. Se non si interviene sulle strutture sistemiche portanti, il cambiamento può difficilmente o solo parzialmente avvenire.

La non considerazione dei sistemi, oltre che a mettere a rischio il corretto raggiungimento dei risultati, preclude anche la qualità di un secondo passaggio cruciale in fase di progettazione: l'analisi dei problemi, ovvero l'individuazione delle caratteristiche locali che favoriscono l'esistenza del fenomeno che si ambisce a combattere o ridurre.

Il metodo classico di progettazione prevede uno studio strutturato sull'approccio lineare causale, rispondente alla logica dei "perché?", all'interno del quale gli attori vengono considerati tutti su uno stesso piano, senza riferimento specifico alle caratteristiche della loro interazione. Diversamente, il counseling sistemico suggerisce non solo di procedere ad un'analisi specifica per ciascuno dei sistemi interessati dal problema, quindi uno studio articolato su diversi livelli, ma sollecita anche l'utilizzo di un approccio esplicativo di tipo circolare, fondato sulla logica del "come?". Senza entrare nel dettaglio tecnico, è importante evidenziare quanto questa seconda modalità d'azione favorisca il quasi immediato emergere delle regole relazionali ed organizzative (quindi delle strutture) che contribuiscono a generare, all'interno dei sistemi, il problema in oggetto. Attraverso l'approccio classico si ottengono informazioni parziali, come la scarsità di scuole sul territorio, ad esempio, oppure l'inadeguatezza numerica o qualitativa degli insegnan-

ti. Elementi che, certamente, incidono sul tasso di abbandono scolastico, ma affrontati singolarmente non sono probabilmente sufficienti a modificare sostanzialmente la situazione. La realtà attuale dimostra, infatti, come vi siano luoghi caratterizzati da una più che sufficiente disponibilità di edifici scolastici e un allarmante tasso di defezioni (anche solo nel nostro paese), e luoghi che registrano una frequenza superiore al 90% nonostante gli alunni debbano percorrere a piedi lunghi tragitti per poter prendere parte alle lezioni. Per raggiungere correttamente l'obiettivo e renderlo sostenibile, è pertanto fondamentale riuscire a capire come, attraverso quali meccanismi, i sistemi target producano, al proprio interno, un'elevata mancata scolarizzazione minorile. Solo in questo modo si può circoscrivere uno spazio cruciale d'azione, costituito dall'insieme delle regole sistemiche disfunzionali che è necessario modificare affinché il cambiamento possa realmente avvenire.

Il principio di Equi-Finalità della Teoria dei Sistemi (Watzlawick, Beavin, Jackson, 1971, p.117) mette in luce come per determinare un certo tipo di risultato non siano le condizioni iniziali a fare la differenza, bensì la natura dell'organizzazione dei sistemi (quindi l'insieme delle loro regole strutturali). Esistono stati poveri che hanno raggiunto livelli di civiltà e di sviluppo incredibili e imparagonabili a quelli dei paesi limitrofi, unicamente grazie alla qualità e all'efficacia del proprio sistema organizzativo. L'esempio del Kerala, nell'India meridionale, è diventato un riferimento mondiale in questo senso. Per realizzare un cambiamento sostenibile è dunque fondamentale modificare parte delle regole relazionali ed organizzative caratteristiche dei sistemi target e affinché tali regole possano essere sostituite con comportamenti maggiormente efficaci è indispensabile costruire e sviluppare capacità interne specifiche.

Elaborare nuove regole sistemiche funzionali al raggiungimento degli obiettivi è un processo che deve necessariamente essere endo-

geno. Gli attori esterni (che potremmo chiamare i professionisti del cambiamento) svolgono un importante ruolo formativo, fornendo al sistema strumenti conoscitivi e pratici strategici, ma è compito delle parti che lo compongono definire e realizzare il cambiamento in funzione di ciò che si vuole ottenere. Per tornare al progetto finalizzato a contrastare l'abbandono scolastico, parallelamente alla costruzione di nuove scuole e all'incremento numerico e qualitativo degli insegnanti, è fondamentale supportare le famiglie dei ragazzi, o il loro contesto socio comunitario, in un processo di costruzione di capacità essenziali a permettere una riorganizzazione interna e concreta tale da favorire la scolarizzazione. Riorganizzarsi significa modificare alcuni aspetti specifici e disfunzionali della propria realtà. Facciamo riferimento a un ipotetico intervento volto ad accrescere l'accesso delle donne al mondo del lavoro in un paese in via di sviluppo. Alcune delle azioni progettuali potrebbero consistere in un'analisi di mercato allo scopo di individuare aree professionali interessanti ai fini prefissati. Successivamente, si procederà a formare le beneficiarie in modo che possano avviare e gestire la nuova attività, ma questo potrebbe non essere sufficiente a far sì che ciò accada realmente e in modo continuativo nel tempo. Perché una donna possa intraprendere un piccolo commercio, ad esempio, non basta, infatti, che segua un corso di alfabetizzazione, calcolo e management, ma è fondamentale che l'intero sistema familiare o sociale al quale essa appartiene sia in grado di permetterle, realmente, di lavorare. Se le regole strutturali sono ostative in tal senso, è difficile che il progetto riesca a raggiungere l'obiettivo prestabilito. Questo non vale, ovviamente, solo per alcuni paesi oltremare. Ovunque nel mondo, laddove le strutture sono fortemente patriarcali o non sufficientemente organizzate da favorire la permanenza prolungata di una madre fuori casa (attraverso il supporto di familiari, la disponibilità di scuole, ecc.), è necessaria una loro modifica sostanziale al fine di favorire l'accesso femminile al mondo del lavoro. L'approccio sistemico, pertanto, mette in luce in maniera evidente come, per essere realizzabile e sostenibi-

le, qualsiasi intervento di crescita e sviluppo debba essere integrato da opportune azioni di *capacity building* trasversale volte a costruire, all'interno dei sistemi, capacità e strumenti specifici per individuare le regole ostative e sostituirle con comportamenti adatti e funzionali al fine che si intende conseguire. L'insieme di queste capacità e di questi strumenti trasversali, applicabili indipendentemente dal luogo, dal contesto e dal contenuto, corrisponde ai *counseling skills*, ovvero alle abilità di realizzare un processo di cambiamento interno appropriato, fattibile, durevole e sicuro per l'equilibrio sistemico.

Strutturare i progetti facendo riferimento a singoli gruppi (donne, minori, insegnanti, disabili, ecc), senza includerne i sistemi di appartenenza, favorisce la realizzazione di un'analisi superficiale e parziale dei problemi, il sorgere di elementi ostativi in fase di implementazione e successivamente al termine, lo spreco di risorse, la messa in atto di processi di cambiamento conflittuali e destabilizzanti, nonché l'omissione delle capacità trasversali strutturali essenziali. Queste ultime, non solo, come già messo in luce, contribuiscono in maniera cruciale a determinare l'esito di un intervento, ma costituiscono anche l'unica strada possibile affinché il processo di crescita e sviluppo possa realmente strutturarsi dall'interno. Un processo di sviluppo elaborato dal sistema interessato, rispetto a un'azione predisposta esternamente, per quanto inclusiva e partecipata, favorisce il reale raggiungimento dei risultati, così come la loro efficacia e sostenibilità, la tutela degli equilibri e dell'identità locale. Il contributo del counseling in termini di *capacity building* non si limita, tuttavia, solo a rendere fattibile e funzionale la modifica strategica delle regole sistemiche, ma si dimostra particolarmente utile anche nell'ambito di altri due aspetti spesso centrali negli interventi di sviluppo: la diffusione dell'informazione e le azioni di *advocacy*. I gruppi sociali più deboli hanno scarso accesso all'informazione e un'informazione insufficiente comporta conseguenze disastrose in termini di benessere, soprattutto se lo consideriamo proporzio-



nale alla libertà di scelta e di autodeterminazione così come lo intende Amartya Sen. La richiesta di riforme legislative e istituzionali avanzate ai governi o alle autorità locali da parte della popolazione e delle organizzazioni di società civile (tecnicamente definita *advocacy*) viene altresì considerata come elemento indispensabile a favorire e strutturare la crescita dal basso di un paese, o di un'area, dalle sue radici (*grassroots grow*). Sia la costruzione di un'informazione accessibile che l'efficacia degli interventi di *advocacy* dipendono sostanzialmente dalla qualità della comunicazione, elemento centrale e cruciale per il counseling che dispone di strumenti specifici eccezionali per il miglioramento e l'ottimizzazione dei processi comunicativi. Il trasferimento di tali strumenti ai sistemi target, attraverso la realizzazione di interventi formativi ad hoc, costituisce, dunque, un'altro possibile utilizzo dei *counseling skills* come strategia per rafforzare l'autonomia e l'auto-determinazione degli stessi sistemi nel loro processo di crescita.

L'apporto del counseling sistemico alla progettazione per lo sviluppo, in termini di definizione degli attori, analisi dei problemi e costruzione di capacità chiave, rappresenta, pertanto, un valore aggiunto inestimabile. Ma il suo contributo non si limita unicamente a quanto considerato fin ora. Sussiste, infatti, un'ulteriore importante spazio d'azione che consiste nella creazione di specifici servizi di aiuto alla persona o a gruppi di individui. Gli interventi di crescita e sviluppo ambiscono a incrementare le condizioni di salute, sociali e/o economiche di classi particolarmente svantaggiate, a rafforzarne la realizzazione dei diritti, limitare i conflitti, contrastare e prevenire le violazioni, e supportare le vittime o i soggetti a elevato rischio. Questo avviene generalmente in aree geografiche deprivate, dove le effettive possibilità di sostegno alla popolazione sono scarse, soprattutto in termini di strumenti concreti e di conoscenze. Sviluppare localmente la figura del counselor e integrarla all'interno di servizi, associazioni, organizzazioni e strutture già operative, può offrire la possibilità di far fronte a una serie di biso-

gni cruciali al momento ancora prevalentemente insoddisfatti. Infine, il counseling costituisce un potenziale importante strumento di supporto agli operatori internazionali e locali del settore, che svolgono un ruolo essenziale per la qualità dei processi di crescita nel loro complesso. I primi sono esposti alla precarietà degli spostamenti continui, al confronto con culture diverse, alla gestione di relazioni e situazioni problematiche, in contesti complessi dove scarseggiano i punti di riferimento mentre abbondano le difficoltà, a volte in guerra o durante le fasi di post conflitto, altre in momenti di emergenza. I secondi, con riferimento soprattutto agli *human rights defenders* che l'Unione Europea si impegna a supportare (EU, 2015) vivono spesso in una condizione di elevato rischio, sia per la propria vita che per quella dei familiari poiché, attraverso le azioni che mettono atto, osteggiano interessi chiave, attività criminali, commerci illeciti, sfruttamento e tratta di esseri umani. Ad oggi, non esiste per loro alcun sistema realmente strutturato di sostegno specifico e tale mancanza pregiudica sia la stabilità ed il benessere dei professionisti, che il loro operato.

Il percorso di integrazione del counseling alla progettazione per lo sviluppo, indistintamente dall'area geografica, dalla tipologia di target o dal settore di intervento, costituisce, senza dubbio, un possibile importante spazio evolutivo, nonché un valore aggiunto indiscutibile sul quale è fondamentale riflettere, poiché dalla qualità del cambiamento che mettiamo in atto oggi dipende la qualità della vita domani.

## Note

<sup>1</sup> I beneficiari finali sono coloro che traggono beneficio dalla realizzazione del progetto, i gruppi target costituiscono i destinatari delle azioni progettuali, mentre gli stakeholders rappresentano tutti coloro che verranno in qualche modo coinvolti dal progetto.

## Bibliografia

Allen T., Thomas A., (2000), Poverty and Development into the 21st century, The Open University, Oxford

Bert G., Quadrino S. (2005), L'arte di comunicare, Change, Torino

D'Agnolo Vallan Anita (2013), Manuale di progettazione sistemica per interventi di sviluppo e rafforzamento dei diritti umani, retrieved from:  
<http://www.anitadagnolovallan.eu/downloads/MANUALEPROGETTAZIONESISTEMICA.pdf>

EU (2015), The EU's policy on Human Rights Defenders, retrieved from:  
[http://eeas.europa.eu/human\\_rights/defenders/index\\_en.htm](http://eeas.europa.eu/human_rights/defenders/index_en.htm)

EC (2004), Project Cycle Management Guidelines, retrieved from:  
[http://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/methodology-aid-delivery-methods-project-cycle-management-200403\\_en\\_2.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/methodology-aid-delivery-methods-project-cycle-management-200403_en_2.pdf)

Pearson Don D., Smith S.C., Todaro M.P., (2006), Economic Development, Pearson Education Limited, Harlow

Sen A. (1985), Commodities and capabilities, Elsevier, Amsterdam

Sen A. (1999), Development as freedom, Knopf, New York

United Nation Development Program, Human Development Reports, retrieved from:  
<http://hdr.undp.org/en>.

Watzlawick P., Beavin J. H., Jackson Don J. (1971), Pragmatica della comunicazione umana,, Casa Editrice l'Astrolabio, Roma

Watzlawick P., Weakland J.H., Fish R, (1974), Change, Casa Editrice l'Astrolabio, Roma

## L'autrice

\* **Anita D'Agnolo Vallan**, laureata in Lettere e Filosofia all'Università di Torino, con un diploma di specializzazione in Economia dello Sviluppo e un Master in Management of Development presso l'International Training Centre of the ILO, consegue successivamente il diploma di Counseling.

*Mentre si occupa di progetti europei di cooperazione internazionale, nel 2011 intraprende uno studio sperimentale di applicazione della Teoria dei Sistemi alla progettazione per interventi di crescita e sviluppo che la porterà a realizzare prima l' Application of the Systemic Approach to project design for development and human rights e in un secondo momento, nel 2015, il SACID, Systemic Approach to Change, Innovation and Development attualmente in esame presso la Commissione Europea a Bruxelles. Ex giornalista pubblicista, lavora come libera professionista, trainer, counselor e consulente in processi di cambiamento e sviluppo, per organizzazioni non governative, associazioni, enti pubblici e privati, nell'ambito della progettazione europea tra l'Italia e il Belgio, dove vive.*

*È autrice del testo Islam e percorsi migratori in Francia ed in Italia, pubblicato dalla casa editrice l'Harmattan Italia, del contributo Una proposta di integrazione sinergica: Il counseling nel percorso di Psicoanalisi Assistita dal Cavallo al testo di Ivan Ottolini, La psicoanalisi assistita dal cavallo, Edizioni Ipoc di Milano, di numerosi articoli e report.*

***È possibile misurare l'efficacia  
degli interventi di counseling  
nelle organizzazioni?  
Gli esiti di un'indagine condotta  
da AssOrganizzazione<sup>1</sup>***

Alessandra Cosso e Carla Dessi \*

Come si può valorizzare e sostenere l'importanza dell'attivazione di percorsi di counseling nei contesti organizzativi? Come si può dare evidenza e visibilità all'efficacia del nostro lavoro? È a partire da queste domande che come gruppo AssOrganizzazione abbiamo deciso di avviare un'indagine che consentisse, attraverso il supporto di dati raccolti in modo metodologicamente accurato, di mettere in evidenza la buona riuscita e i cambiamenti positivi che si è riusciti ad innescare attraverso percorsi di counseling inseriti in contesti organizzativi. Siamo partiti dalla nostra esperienza e conoscenza dell'ambiente organizzativo per costruire un'indagine che ci permettesse di "misurare" l'impatto che i nostri interventi avevano su quello stesso ambiente, con l'obiettivo dichiarato di provare a dare una "misura" al benessere che sapevamo di essere in grado di creare, ma che era necessario collegare ai cambiamenti sui comportamenti, sugli stili relazionali, sul clima. Come gruppo AssOrganizzazione abbiamo ritenuto prioritario produrre evidenze dell'efficacia del nostro operato, evidenze da potere poi utilizzare per promuovere i nostri interventi e, in generale, per diffondere la cultura del counseling nelle organizzazioni di lavoro. Ci proponiamo di illustrare in questo contributo quanto emerso dall'indagine effettuata.

## **Il percorso metodologico della ricerca**

L'indagine, partita nel mese di giugno 2015 e conclusasi a febbraio 2016, ha visto la somministrazione di questionari strutturati (Marradi, 1984) rivolti ai partecipanti di percorsi di counseling individuali e/o di gruppo condotti da counselor soci di AssoCounseling.

Tre gli strumenti costruiti e utilizzati:

- 1) una scheda di sintesi, la cui compilazione è stata a cura dei counselor che hanno deciso di aderire all'indagine, riportante alcune informazioni di base in merito ai loro profili professionali e alle caratteristiche degli interventi di counseling attivati;
- 2) un questionario strutturato rivolto ai clienti da compilare in avvio dei percorsi/interventi di counseling;
- 3) un questionario strutturato rivolto ai clienti da compilare in chiusura delle esperienze.

L'attività di rilevazione è stata, altresì, accompagnata da un protocollo di rilevazione, appositamente predisposto e contenente informazioni codificate relativamente ai passaggi operativi e alle tempistiche che occorre venissero rispettati (Corbetta, 1999). L'obiettivo dichiarato dell'indagine, così come maturato nel corso delle discussioni sviluppatesi in seno al gruppo AssOrganizzazione nei primi mesi del 2015, è stato espresso nel *"valorizzare e sostenere l'importanza dell'attivazione di percorsi di counseling in contesti organizzativi attraverso il supporto di dati che ne mettono in evidenza la buona riuscita e i cambiamenti positivi che si sono riusciti ad innescare"*.

Oggetto dell'indagine sarebbero stati gli interventi di counseling in avvio dal mese di giugno 2015 e la cui chiusura fosse prevista tra dicembre 2015 e gennaio 2016. I percorsi con tali caratteristiche condotti da membri di AssOrganizzazione che hanno dichiarato interesse all'inda-

gine sono stati, così, cinque.

La tempistica circoscritta che ha caratterizzato la nostra attività di rilevazione ha certamente influenzato l'opportunità di un'attività di ricerca più estensiva. La scelta come gruppo AssOrganizzazione è stata, tuttavia, quella comunque di avviare l'indagine e attribuirle un carattere di sperimentality vista l'esigenza, e anche l'urgenza, di poter dare la giusta visibilità alla professione del counseling in breve tempo, nell'ipotesi di poter estendere questa rilevazione in futuro ad un numero più ampio di counselor, e conseguentemente, anche di clienti.

La costruzione dei questionari è stata pensata per esplorare i seguenti aspetti: il vissuto dei partecipanti all'interno della propria organizzazione, le loro aspettative in merito al percorso/intervento di counseling e le motivazioni nell'aderirvi, i cambiamenti registrati alla conclusione dei percorsi (De Ambrogio e Dessi, 2015). All'interno dei questionari strutturati erano presenti alcune domande aperte che invitavano gli intervistati a riportare in forma narrativa, sia sotto forma di brevi riflessioni autobiografiche, sia sotto forma di metafore, il proprio percepito. I contenuti con questa parte "narrativa" dei questionari sono stati valutati con metodologie che attingono alla grounded theory (Bryant & Charmaz, 2008; Glaser & Strauss, 1967) utilizzando l'analisi delle ricorrenze nelle parole e nei concetti espressi dai racconti degli intervistati (Pòlya, T., Lászlò J and Forgas JP, 2005) e riportandone poi una rappresentazione grafica in forma di *word cloud*, tecnica già utilizzata in altre ricerche (Cosso A., in Marini M. a cura di, 2015).

La scelta è stata quella di predisporre questionari brevi ma che comunque consentissero di esplorare il benessere dei clienti attraverso l'utilizzo di molteplici punteggiature (Casartelli e Dessi, 2013), ovvero il benessere inteso:

- in termini di ruolo e posizione organizzativa (sia contrattuale

che retributiva);

- in termini professionali (riconoscimento del proprio valore professionale, opportunità di crescita professionale e libertà di esprimersi professionalmente);
- in termini relazionali (relazioni con i propri colleghi ma anche con i responsabili e/o con i collaboratori, relazioni con i clienti);
- in termini di gestione del lavoro (ritmo di lavoro e conciliazione casa-lavoro).

Ai clienti partecipanti ai percorsi di counseling attivati è stato chiesto di esprimere il proprio livello di benessere rispetto a queste voci contestualmente all'avvio del percorso di counseling che li avrebbe coinvolti e in chiusura, con l'obiettivo di dare maggiore evidenza ai possibili cambiamenti. Le domande aperte analizzate con tecniche narrative hanno consentito di arricchire le risposte relative a questo tema di sfumature e contenuti di senso (Pennebaker et al., 2001).

Nel questionario somministrato *ex-post* (Palumbo e Garbarino, 2004) si è scelto, inoltre, di formulare una domanda diretta orientata alla raccolta da parte degli intervistati dei cambiamenti riscontrati attribuibili all'intervento di counseling esprimibili come:

- Miglioramento nella qualità delle relazioni (con i colleghi, con i collaboratori, con i responsabili, con i clienti)
- Miglioramento del proprio rapporto con il lavoro anche in termini di motivazione personale
- Maggiore consapevolezza delle risorse che si possono attivare sia all'interno del proprio contesto organizzativo che in altri contesti
- Maggiore sicurezza nella gestione dei momenti di difficoltà e stress.

Nella compilazione dei questionari ai clienti è stato garantito l'anonimato e i dati raccolti sono stati trattati esclusivamente in forma aggregata. I dati raccolti sono stati inseriti in una piattaforma on-line (attraverso il sito [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com)) appositamente costruita per la conduzione di questa indagine. Per consentire ai counselor interessati di avere una restituzione delle elaborazioni relativamente al proprio gruppo di clienti, anche in comparazione con il dato aggregato complessivo, è stata data indicazione di attribuirsi in fase di inserimento on-line un codice identificativo (Di Franco, 2001).

### Le caratteristiche degli interventi di counseling attivati

Gli interventi osservati nel corso del nostro studio pilota sono durati, nella media, 4 mesi e sono stati condotti da counselor soci di Asso-Counseling con esperienza pluriennale. Trattasi, complessivamente, di interventi sia individuali che di gruppo, in entrambi i casi della durata media di 6 incontri. Nel caso degli interventi individuali va precisato che la durata del singolo incontro era circoscritta a un'ora mentre gli incontri di gruppo avevano, come prevedibile, una durata maggiore, in media di 4 ore ciascuno.

Alcune precisazioni relative alle caratteristiche degli interventi:

- uno dei percorsi a carattere individuale è stato attivato commissionato da un'azienda per un malessere manifestato nel posto di lavoro da un collaboratore, diventato poi il cliente dell'intervento di counseling;
- un altro percorso individuale era rivolto a persone con responsabilità commerciale in diverse banche di credito cooperativo ed era finalizzato ad affiancare i partecipanti in riflessioni connesse alle proprie capacità di apprendimento e alle emozioni che potevano essere d'aiuto nella gestione

positiva dei cambiamenti;

- nei percorsi di counseling di gruppo i destinatari sono stati volontari ospedalieri, il middle management che gestisce un gruppo di poliambulatori medici specialistici, un gruppo di sindacalisti metalmeccanici.

### Il campione degli intervistati

L'indagine ha visto l'adesione volontaria di 57 clienti, in maggioranza (il 58%) donne. L'età media è di 45 anni, il cliente più giovane ne ha 24 e il più anziano 76, età che, lo ricordiamo, va connessa al fatto che un gruppo coinvolto in uno dei percorsi di counseling oggetto di analisi nella nostra indagine era composto da personale volontario e, nella maggior parte dei casi, aveva già cessato l'attività lavorativa. Da un'analisi della distribuzione delle fasce d'età possiamo osservare come prevalgano nel nostro campione i giovani fino a 34 anni (pari al 30,4%) e coloro nella fascia dai 45 ai 54 anni (il 26,8%).

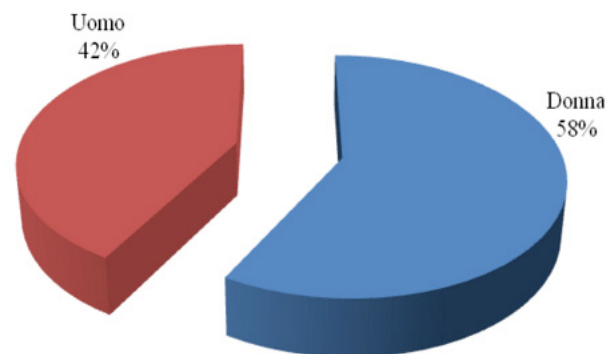


Figura A. Genere degli intervistati

Fasce d'età	% sul totale
Fino a 34 anni	30,4
Dai 35 ai 44 anni	19,6
Dai 45 ai 54 anni	26,8
Dai 45 ai 54 anni	12,5
65 anni e oltre	10,7
65 anni e oltre	100,0

Tabella 1.  
Gli intervistati per fasce di età

Dal punto di vista della composizione del nucleo familiare, gli intervistati vivono prevalentemente con il coniuge/compagno/a e uno o più figli (il 63,2%). La significativa quota di giovani tra i clienti intercettati dai counselor trova evidenza nella percentuale di coloro che vivono ancora con la famiglia di origine: **poco più di un intervistato su cinque.**

Nucleo familiare	% sul totale
Vivo con il coniuge/compagno/a e uno o più figli	63,2
Vivo con altri familiari: genitori e/o fratelli/sorelle	22,8
Vivo da sola/o	7,0
Vivo da sola/o	5,3
Vivo con uno o più figli	1,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2. La composizione dei nuclei famigliari degli intervistati

Coloro che dichiarano di doversi occupare quotidianamente della gestione di bisogni di altri familiari sono, come si evince dalla Figura B, il 57%, dove gli altri familiari, vista anche l'età anagrafica degli intervistati sono in prevalenza (*vedi Tabella 3*) figli in minore età. Ciò nonostante è tuttavia interessante segnalare come, accanto alla gestione dei figli via sia anche la gestione di familiari anziani (per il 22,9% degli intervistati) e con disabilità (il 14,3%). Un'analisi della compresenza di

più problematicità rivela una condizione di elevato carico di cura familiare per due clienti impegnati non solo nella cura dei figli ma anche dei familiari anziani. Questo dato, sebbene poco significativo da un punto di vista prettamente numerico suggerisce, tuttavia, nell'eventualità di future rilevazioni di prestare attenzione particolare a queste situazioni, al fine di verificare l'ipotesi che anche la condizione familiare possa comunque influenzare il livello di benessere all'interno della propria organizzazione.

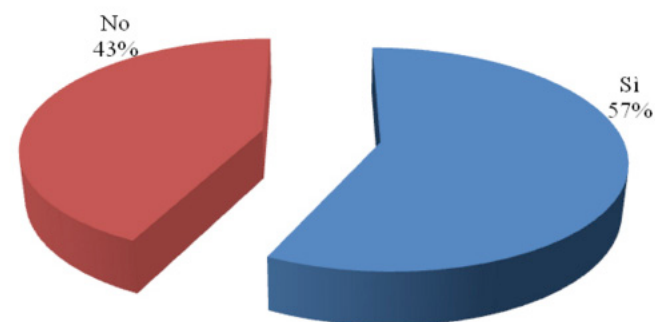


Figura B. La presenza di carico di lavoro familiare negli intervistati

Il carico di lavoro familiare	% sul totale
Mi devo occupare di uno o più bambini sotto i 3 anni	14,3
Mi devo occupare di uno o più bambini tra i 3 e i 6 anni	8,6
Mi devo occupare di uno o più bambini tra i 6 e i 10 anni	14,3
Mi devo occupare di uno o più bambini tra gli 11 e i 15 anni	14,3
Mi devo occupare di uno o più familiari anziani	22,9
Mi devo occupare di uno o più familiari con disabilità	14,3
Altro:	11,4
<i>Gestione della casa e lavori domestici</i>	
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Tabella 3. Dettaglio del carico di lavoro familiare degli intervistati



Benessere relativo a....	Per nulla soddisfacente	Poco soddisfacente	Abbastanza soddisfacente	Molto soddisfacente	Non pertinente
Il mio ruolo all'interno dell'organizzazione	-	4,8	23,4	25,5	38,3
La mia posizione contrattuale	-	21,8	18,2	20,0	9,1
La mia situazione retributiva	-	11,6	46,5	14,0	27,9
Il riconoscimento del mio valore professionale	-	17,1	61,0	19,5	2,4
L'opportunità di crescita professionale	-	12,2	41,5	36,6	9,8
La libertà di esprimermi professionalmente	2,4	9,8	53,7	26,8	7,3
Le relazioni in corso con i colleghi di lavoro	-	2,2	40,0	57,8	-
Le relazioni in corso con i responsabili	-	11,1	48,9	40,0	-
Le relazioni in corso con i collaboratori	-	-	50,0	42,5	7,5
Le relazioni in corso con i clienti	-	13,2	28,9	44,7	13,2
Il ritmo di lavoro	7,7	33,3	41,0	12,8	5,1
Il bilancio del tempo lavoro-casa	5,6	27,8	58,3	5,6	2,8

Tabella 5. La soddisfazione rispetto al lavoro degli intervistati (Fonte dati: Questionario pre-intervento di counseling)

Direttamente collegabili a questi dati, sono le risposte alla domanda che indagava su quali fossero le difficoltà principali riscontrate sul lavoro e i fattori di stress secondo gli intervistati.

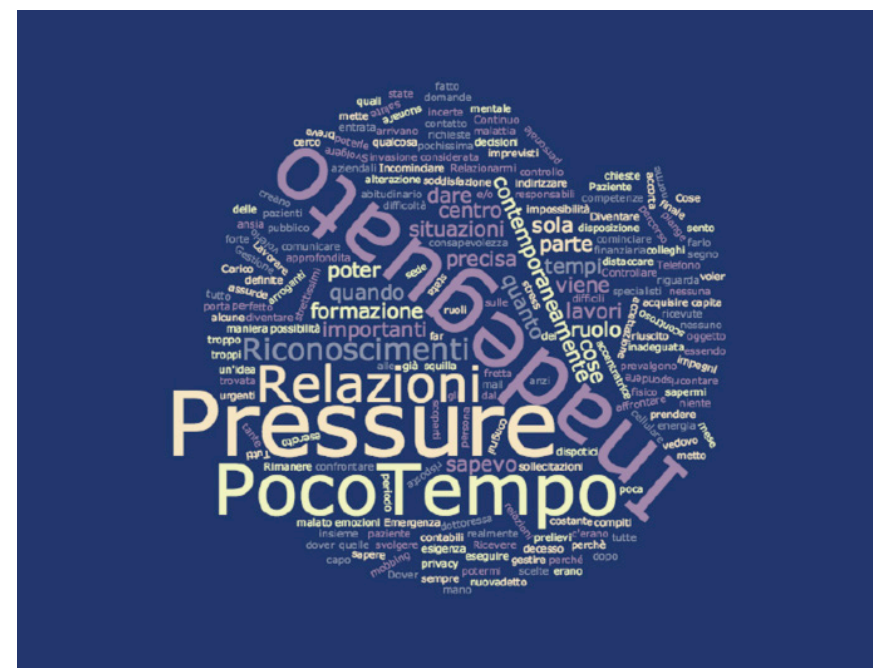


Figura D. "Che cosa ti mette in difficoltà sul posto di lavoro?"

La percezione degli intervistati si è concentrata principalmente al fatto che si sentono sotto pressione e con tempi troppo limitati nello svolgere il proprio lavoro, oltre a un diffuso senso di inadeguatezza che in parte può essere ricollegato alla gestione del tempo nel quotidiano organizzativo. Ma non solo: tra i temi che emergono c'è anche la gestione delle relazioni con colleghi e capi e il bisogno di riconoscimenti non del tutto soddisfatto (vedi sempre la Tabella 5).

Quando viene chiesto loro come intendono affrontare le proprie difficoltà (Figura E), la gran parte delle risposte si attesta sul potenzia-



mento della propria efficienza professionale organizzativa, e in generale sulle categorie del “Saper Fare”, più che su aspetti di Intelligenza Emotiva (gestione delle emozioni e dello stress) o Sociale (competenza relazionale).



Figura D. “Che cosa ti mette in difficoltà sul posto di lavoro?”

### Il rapporto con il counseling

Il rapporto con il counseling e le aspettative relative al percorso lo vediamo riassunto nelle due nuvole seguenti (Figura F e Figura G).

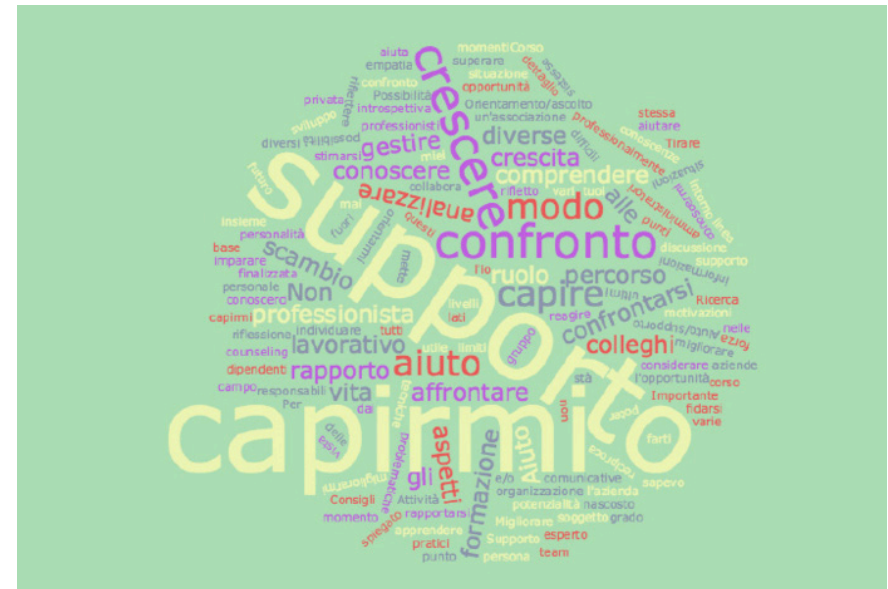


Figura F. “Per me il counseling è...”

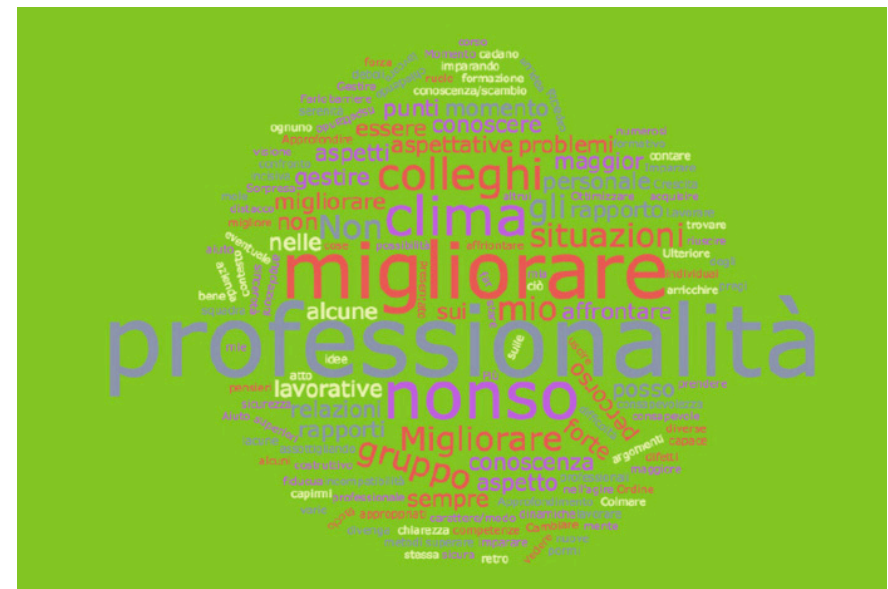


Figura G. “Cosa mi aspetto dal percorso?”

Nell'esperienza condivisa in oltre cinque anni di incontri del Gruppo AssOrganizzazione è emerso molto spesso come nei contesti organizzativi non sia molto chiaro cosa sia il Counseling, spesso confuso con altre forme di intervento come il coaching o la formazione. Il quadro raccolto dalla nostra indagine mette invece in evidenza una certa consapevolezza e competenza degli intervistati che ci ha positivamente colpito, soprattutto se pensiamo che nella maggior parte dei casi gli interventi di counseling erano voluti dall'azienda/organizzazione (58,1%) e, perfino, in quasi in un caso su cinque, avevano caratteristica di obbligatorietà (vedi Tabella 6).

	% sul totale
Di mia iniziativa	20,9
Su suggerimento di un/una collega	2,3
Su invito della mia società/organizzazione	58,1
L'adesione è obbligatoria	18,6

Tabella 6. Come sei arrivato a questo percorso?

## Un'analisi dell'efficacia degli interventi

Una stima relativamente all'efficacia degli interventi a cui hanno partecipato gli intervistati ci proponiamo, quindi, di farla attraverso un'analisi delle risposte fornite in merito ai cambiamenti positivi nella percezione del proprio benessere all'interno dell'organizzazione e alla qualità dei miglioramenti segnalati.

Come riassumere la percezione dei clienti dell'efficacia del percorso di counseling cui avevano preso parte? Abbiamo chiesto di descrivere su quali aspetti del quotidiano lavorativo, secondo il loro punto di vista, aveva impattato il percorso. La *Figura H* sintetizza quanto raccolto.



Figura H. "Che significato ha avuto per voi questa esperienza?"

In chiusura dei percorsi, come sopra anticipato, oltre a esplorare nuovamente la condizione di benessere degli intervistati (vedi Tabella 7), abbiamo formulato una domanda diretta orientata alla raccolta codificata dei cambiamenti riscontrati attribuibili al counseling (vedi Figura I).

Benessere relativo a....	Per nulla soddisfacente	Poco soddisfacente	Abbastanza soddisfacente	Molto soddisfacente	Non pertinente
Il mio ruolo all'interno dell'organizzazione	1,9	3,8	62,3	30,2	1,9
La mia posizione contrattuale	-	5,9	33,3	43,1	17,6
La mia situazione retributiva	-	8,0	44,0	28,0	27,9
Il riconoscimento del mio valore professionale	2,0	6,0	58,0	26,0	8,0
L'opportunità di crescita professionale	2,0	12,2	34,7	46,9	4,1
La libertà di esprimermi professionalmente	2,1	14,6	45,8	33,3	4,2
Le relazioni in corso con i colleghi di lavoro	-	4,0	36,0	60,0	-
Le relazioni in corso con i responsabili	2,0	7,8	49,0	39,2	2,0
Le relazioni in corso con i collaboratori	-	5,9	41,2	43,1	9,8
Le relazioni in corso con i clienti	-	4,0	28,0	52,0	16,0
Il ritmo di lavoro	6,0	38,0	34,0	16,0	6,0
Il bilancio del tempo lavoro-casa	8,0	40,0	36,0	8,0	8,0

Tabella 7. La soddisfazione rispetto al lavoro degli intervistati  
(Fonte dati: Questionario post-intervento di counseling)

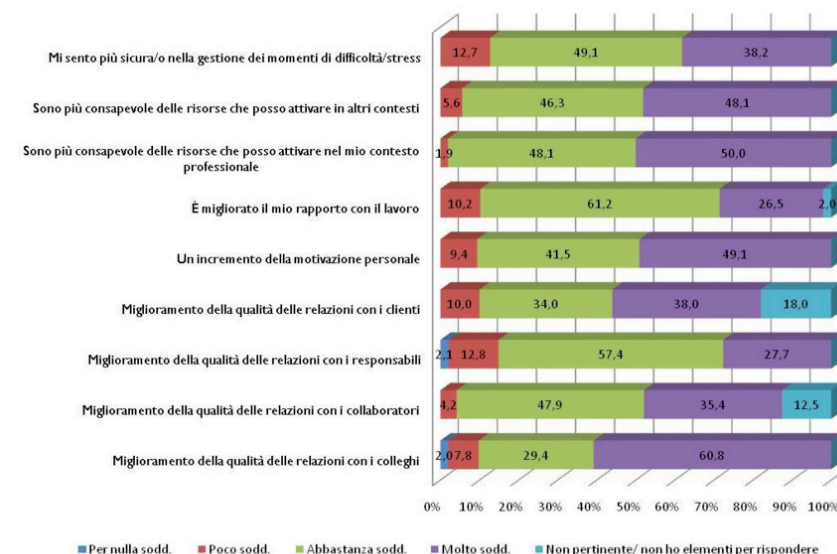


Figura I. I cambiamenti registrati segnalati dagli intervistati

A prima vista appare evidente dalle parole più in risalto nella nuvola (Figura H) come il grande risultato che i partecipanti riferiscono di avere riscontrato nell'esperienza sia, in primo luogo, **la possibilità di confronto in gruppo e con i colleghi**, un aspetto poco evidenziato nella fase d'indagine "Pre" intervento sia nelle aspettative sia come possibile soluzione alle difficoltà riscontrate sul lavoro. Se colleghiamo quanto emerge dalle risposte aperte, analizzate nella nuvola, con quanto riportato in Figura I, le competenze relazionali, sia per quanto attiene ad aspetti legati cosiddetta Intelligenza emotiva, sia per quella sociale, risultano sicuramente rafforzate.

È interessante riscontrare come, ad eccezione, di due voci quali il "Ritmo di lavoro" e il "Bilancio del tempo casa-lavoro", complessivamente la percezione relativamente al proprio livello di benessere si posiziona verso un livello di soddisfazione elevato. Tale risultato, inoltre, per

molti si ricollega direttamente anche a un miglioramento dell'efficacia professionale.

Ecco qualche osservazione che riportiamo dalle risposte date alle domande aperte:

- *Riesco a coordinare meglio le risorse, ho più Leadership*
- *Mi sento più autorevole*
- *Più consapevolezza, efficienza e focalizzazione sugli obiettivi*
- *Ho maggiore iniziativa e apertura al nuovo*
- *Sono migliorato nella gestione dei conflitti e nella flessibilità*
- *Ho migliorato ascolto, spirito di squadra e collaborazione*
- *Ho cercato di lavorare sulla negoziazione, ma fatico per lo stile aggressivo del mio capo*
- *Ho capito che devo agire sempre sull'auto-motivazione*
- *Chiedo aiuto agli altri: questa capacità di condividere e coinvolgere mi sta premiando. Prima ero abituato a giocare da solo, cosa ben più facile. Ora la riuscita del mio compito dipende molto dagli altri, se sbaglio a relazionarmi con loro posso già dirmi fallito*
- *Miglioramento nell'ascolto e nella comunicazione e sensibilità interpersonali*
- *Sviluppo dei collaboratori*
- *Maggiore confronto coi colleghi, possibilità di creare "intimità"*
- *Trovare il modo più giusto per rapportarsi alle difficoltà di ogni giorno*
- *Mi sento più consapevole di me stessa e quindi riesco meglio ad affrontare le difficoltà*

Indirizzando la lettura dei dati raccolti verso le macro-categorie individuate nella definizione del percorso metodologico, appare evidente come gli interventi effettuati hanno tutti dato luogo a un miglioramento

del benessere percepito da parte dei partecipanti intervistati, vuoi grazie al miglioramento del clima relazionale con i colleghi e collaboratori, vuoi grazie all'acquisizione di maggiore consapevolezza di sé e competenza nella gestione delle emozioni e delle relazioni sul lavoro. È altresì evidente a tutti gli intervistati che tale miglioramento ha comportato la sensazione di maggiore efficacia ed efficienza nell'espletamento del proprio ruolo professionale ed è un efficace "antidoto" alle difficoltà che inducono stress nel quotidiano lavorativo.

Quanto ci eravamo proposti di analizzare con questo studio pilota ci pare sia emerso in modo chiaro dall'indagine: il counseling ha un effetto positivo sul benessere delle organizzazioni di lavoro e tale effetto influisce positivamente anche sulla performance lavorativa delle persone che, più consapevoli, più serene, più capaci di relazioni efficaci e positive, si sentono in grado di lavorare meglio.

Alcune questioni, secondo noi, meriterebbero, tuttavia, un approfondimento negli studi successivi. Per esempio: *quanto l'efficacia dipende dalla tipologia di intervento (individuale/di gruppo) piuttosto che dalle ore e/o dalla durata nel tempo? Il modo in cui viene presentato dall'azienda l'intervento di counseling può essere collegabile agli effetti registrati?* Gli esiti raccolti dal nostro studio sembrano andare in un'altra direzione ma analisi ulteriori potrebbero comunque fornire spunti interessanti.

Ci auguriamo che questo nostro lavoro possa essere utile ai colleghi, anche di altri ambiti, e auspichiamo che altre esperienze simili possano aiutarci a raccogliere sempre più evidenze sull'efficacia del nostro lavoro.

## Note

<sup>1</sup> AssOrganizzazione è un gruppo composto da counselor soci di AssoCounseling (www.assocounseling.it) che operano in ambito aziendale e organizzativo e che dal 2012 hanno deciso di mettere in comune le proprie esperienze di counseling sul modello della "Comunità di pratiche". Il gruppo si riunisce a cadenza periodica presso la sede di Milano dell'associazione ed è aperto ai counselor con esperienza aziendale e organizzativa che siano disposti a offrire il loro apporto e la loro esperienza in un'ottica di condivisione e cooperazione.

## Riferimenti bibliografici

- Bryant, A. & Charmaz K. (2008). The Sage Handbook of Grounded theory, Sage, London
- Casartelli A., Dessi C. (2013). "Una professione alle corde? Gli assistenti sociali di fronte alla crisi del welfare" in Prospettive sociali e sanitarie, n. 12.
- Corbetta P. (1999). Metodologia e tecniche della ricerca sociale, Il Mulino, Bologna
- Cosso A. (2015). "Sviluppare l'autenticità per evolvere – il counseling per intervenire sulla cultura organizzativa" in AAVV, a cura di Piccinino G., Le buone pratiche del counseling, Franco Angeli, Milano
- Cosso A. (2015). "Valutazione dei percorsi di counseling sperimentati" nel corso del Progetto di ricerca per il bando pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 11/03/2010, protocollo n. 22496 per il Ministero del Welfare, in Marini M. et al. Report della ricerca – Benessere e stato di salute nel mondo dei servizi in Italia: prospettive di genere – Baveno: Quaderni di Ricerca Istud.
- Cosso A (2014). Il counseling come stimolo e facilitazione per i cambiamenti di cultura organizzativa, Atti del V convegno AssoCounseling, settembre 2014.
- Cosso A (2013). Raccontarsela, Lupetti, Milano
- Cosso A. et al. (2008), Progetto di ricerca per il bando del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali dal titolo
- "Contributi per studi e ricerche sulle discipline infortunistiche e di medicina sociale- Paese Italia: la salute nelle organizzazioni di lavoro, Stresa: Quaderni di Ricerca Istud.
- De Ambrogio U., Dessi C. (2015). "Research into professional outcomes for psychotherapists trained at a centre for psychotherapy and transactional analysis in Italy" in International Journal of Transactional Analysis Research, n. 2, Vol. 6.
- Di Franco, G. (2001) EDS: Esplorare, descrivere e sintetizzare i dati. Guida pratica all'analisi dei dati nella ricerca sociale, FrancoAngeli, Milano
- Glaser B.G. & Strauss A. L. (1967), The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research, Chicago, New York, Aldine de Gruyter, (2009) trad. It. La scoperta della GT, Roma: Armando.
- Làszlò J. (2008), The Science of Stories, Routledge, New York

- Marradi A. (1984). Concetti e metodo per la ricerca sociale, La Giuntina, Firenze
- Palumbo M., Garbarino E. (2004). Ricerca sociale: metodo e tecniche, FrancoAngeli, Milano
- Pennebaker J.W et al. (2001), Linguistic Inquiry and Word Count, LIWC, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Pinker S (2009), Fatti di parole, Mondadori, Milano
- Pòlya, T., Làszlò J and Forgas JP (2005), "Making sense of life stories: the role of narrative perspective in communicating hidden information about social identity and personality" in European Journal of Social Psychology, n.35.

## Le autrici

\* **Alessandra Cosso.** Ricercatrice, counselor e coach, interviene nelle organizzazioni di lavoro per studiarne le culture ed esplorarne il clima e il benessere, favorire l'esplorazione e costruzione identitaria e l'evoluzione individuali, di gruppo e organizzative. Consulente d'impresa ed esperta di Narrazione e Comportamento organizzativi, utilizza un approccio multidisciplinare che integra strumenti di Storytelling e script narrative ad altre metodologie di intervento. È nella Faculty di Fondazione Istud, di Scuola Holden e IULM. È direttore dell'Osservatorio di Storytelling dell'Università di Pavia e vice direttore della Rivista Italiana Counseling. Ha al suo attivo varie pubblicazioni sui temi del counseling organizzativo e degli approcci narrativi.

\* **Carla Dessi.** Laureata in Scienze Politiche ad indirizzo sociale-politologico, è ricercatrice e formatrice nell'ambito dei servizi sociali e socio-sanitari con un'attenzione specifica allo sviluppo delle professioni sociali. Nel 2013 consegue il Diploma di specializzazione in Counseling ad Indirizzo Sistemico-Costruzionista e sviluppa interesse verso gli interventi di counseling nei contesti organizzativi. Professional Counselor iscritta ad AssoCounseling, è membro del gruppo AssOrganizzazione dal gennaio 2014.

## *Giovane, studente, in difficoltà: identikit dell'utente dei centri di counseling universitari*

Oreste Fasano, Giulia Savarese, Nadia Pecoraro,  
Monica Mollo, Luna Carpinelli, Antonio Iannaccone <sup>1</sup>

Il presente contributo vuole essere una riflessione sugli utenti dei centri di Counseling psicologici universitari, cioè i giovani adulti, alla luce della nostra esperienza clinica presso il Centro di Counseling psicologico dell'Università di Salerno.

Il quadro di riferimento è quello culturalista dei processi di costruzione identitaria e quello sistemico-relazionale. I giovani riferiscono difficoltà di concentrazione, di successo nel sostenere gli esami, ma, sovente, anche difficoltà relazionali, autostima bassa, talvolta comportamenti rischiosi. Il percorso d'intervento, che è organizzato tra i cinque e i sei incontri, mira a lavorare su coping, resilienza e self-empowerment.

Il counselor accompagna lo studente nell'avvio di un processo di cambiamento verso l'autonomia, consentendo, spesso, al sintomo, laddove presente, di ridimensionarsi e svuotarsi di significato. L'intervento di counseling può anche costituire una parte della "Rete curante", nei casi di eventuali successivi invii psichiatrici e/o di altri percorsi terapeutici.

## **Il Counseling universitario**

Il Counseling universitario, inteso come Servizio, si propone di offrire accoglienza, ascolto e orientamento agli studenti nelle varie fasi del percorso universitario: dal momento della scelta del percorso di studi, alla comparsa di conflitti in itinere, fino al momento della laurea e al contatto con il mondo del lavoro.

L'attività di consulenza psicologica è concepita come servizio di sostegno e supporto allo sviluppo dell'autonomia decisionale per gli studenti universitari che vivono situazioni di particolare difficoltà e che presentano forme di disagio affettivo/relazionale in grado di incidere sul percorso formativo e, in quello più generale, di vita.

Il compito affidato al counselor consiste, attraverso una prima valutazione del caso, nell'*assessment* iniziale dei bisogni. Si tenta di mettere a fuoco le difficoltà che gli studenti dichiarano di vivere, di ridefinire la domanda di aiuto, di implementare un percorso individualizzato per la valorizzazione delle risorse latenti e per il superamento del disorientamento e dello stallo psicologico (Savarese, Iannaccone, 2013). L'obiettivo sostanziale è aiutare gli studenti a chiarificare, fronteggiare e gestire le difficoltà e i disagi, i blocchi nei quali sono incorsi; offrire sostegno; facilitare la consapevolezza di Sé; superare le difficoltà e sviluppare le proprie potenzialità.

Le finalità del percorso sono:

- aiuto al processo di scelta, di promozione e di rinforzo dell'autonomia dello studente;
- sostegno psicologico per i disagi affettivo-relazionali e motivazionali, che, spesso, rappresentano il vero impedimento al conseguimento di un obiettivo.

L'intervento è, quindi, mirato a sostenere l'individuo nel riconoscimento e nel potenziamento delle risorse personali, per la conquista di

una completa autonomia decisionale. Pertanto, è adatto a fronteggiare situazioni di difficoltà evolutive, che non rientrano in quadri di patologia conclamata.

Guidando gli studenti nel processo di scelta, promuovendo e rinforzando l'autonomia personale e fornendo sostegno psicologico, un'efficace azione di consulenza dovrebbe contribuire a ridurre quei fenomeni di blocchi e d'incertezze che, spesso, prolungano oltre misura il percorso universitario.

Il tempo medio di durata del percorso è, in genere, di sei incontri complessivi (della durata di 45-50 minuti ciascuno). Il numero di sei incontri resta comunque orientativo, poiché studente e operatore "progetteranno" insieme le finalità e i tempi della consultazione, con un modello d'intervento che privilegi tempi di breve e medio termine, centrato sulla individuazione, elaborazione e superamento del problema specifico. La consultazione si modula sia attraverso un bilancio delle competenze e degli interessi (anche con la somministrazione di testistica), sia attraverso un ciclo di colloqui individuali.

Attraverso la verbalizzazione del vissuto, si mira a individuare il contesto individuale e relazionale in cui si origina il disagio, al fine di indirizzare o meno lo studente verso un percorso che ha come finalità generale il potenziamento del *self-empowerment* ed il superamento degli ostacoli evolutivi (Savarese, Carpinelli, Fasano, Mollo, Pecoraro, Iannaccone, 2014). In altri termini, la peculiarità di quest'approccio sta nella capacità di "mettere in relazione" il disagio con le proprie relazioni sociali e con le possibili risorse per il superamento degli ostacoli attraverso la messa in atto di una "Rete curante" (Baldascini, 2014). Questa "Rete" si riferisce agli eventuali invii e/o altri percorsi, in cui è chiesto agli operatori di creare un collegamento tra loro, per armonizzare e rendere più efficaci e coerenti gli interventi (Bert, Quadrino, 2004; 2006).

## Il giovane universitario che chiede aiuto al Centro di counseling

Per età, il giovane universitario si colloca in una fase delicata del ciclo di vita: un momento evolutivo particolarmente stressante, ricco di cambiamenti e di situazioni critiche, il cui fronteggiamento può diventare fonte di stress e talvolta scatenare disturbi dell'identità (Gore, 2008). Lo studente attraversa quella che è definita una *fase di transizione* (Cassidy, Trew, 2004), in cui vengono ridefinite le relazioni sociali (con la famiglia, con i pari, con le figure formative), a volte i contesti fisici di vita (es. cambio di città) e la sua identità all'interno di questi (Oyserman, Destin, 2010).

Proviamo a tracciare un profilo dello "studente tipo" nel momento in cui arriva a chiedere aiuto:

- vive situazioni di particolare difficoltà e sperimenta forme di *disagio* più o meno gravi, in grado di incidere sul percorso formativo e, in quello più generale, di vita;
- prova difficoltà a tollerare la frustrazione nell'attesa di poter vedere realizzati i propri obiettivi (esami, laurea, autorealizzazione e autonomia);
- vive una condizione di insoddisfazione per una serie di bisogni frustrati che gli creano forte tensione, stanchezza e talvolta disorientamento;
- presenta difficoltà decisionali, tendendo a disperdere energie che non finalizza produttivamente (es. non sapere quali esami programmare e disperdersi in attività parallele non funzionali, oppure programmare l'esecuzione di troppi esami contemporaneamente).
- tende a perdere sicurezza e autostima;
- utilizza poco o in modo disfunzionale le strategie di coping disposizione per affrontare costruttivamente impegni, ostacoli e situazioni stressanti;

- lamenta difficoltà di adattamento socio-relazionale nel contesto universitario (connesse alla fiducia e all'insicurezza, teme il confronto e la competizione) ma anche di riadattamento nel contesto amicale e familiare;
- presenta difficoltà di concentrazione e di impegno, legati allo stato di tensione, preoccupazione e alla paura di deludere le persone care;
- sente il peso delle aspettative familiari e sociali, sperimentando, sovente, un senso d'impotenza affettiva (paura di non essere riconosciuto ed amato incondizionatamente) e di solitudine;
- sperimenta vissuti di colpa e timore di non essere "all'altezza della situazione", mettendo in discussione la scelta del corso di studi intrapresa (rallenta, rimanda, evita fino alla condizione di stallo) e la propria identità di studente.

Il giovane universitario vive un processo dinamico di transizione e di ridefinizione progressiva e adattiva del Sé (Fasano, 2009). Fronteggiare le situazioni critiche connesse al superamento dei diversi compiti di sviluppo, richiede al giovane studente lo sviluppo di adeguate competenze sul piano cognitivo, emotivo-affettivo e strategico comportamentale, e la capacità di sostenere il confronto con i coetanei che affrontano, magari con strumenti e strategie diverse, gli stessi compiti di sviluppo (Cesaro, a cura di, 2010).

Talvolta, la condizione di disagio sperimentata può condurre i giovani studenti a mettere in atto *comportamenti a rischio*:

- condotte che consentono di mettere alla prova le proprie abilità e competenze;
- atti che tentano di concretizzare livelli di autonomia e di controllo via via raggiunti;

- sperimentazione di nuovi e diversificati stili di comportamento che, in alcuni casi, possono risultare estremamente dannosi per la propria ed altrui salute, ovvero comportamenti "irrazionali" rispetto al conseguimento dell'obiettivo (soddisfazione dei bisogni), anche se "funzionali" al conseguimento di una certa "omeostasi", e quindi capaci di ridurre la tensione e di conseguire una soddisfazione "vicaria" dei veri bisogni.

Nella gran parte dei casi, da parte dei giovani che chiedono aiuto al Centro di counseling vi è un certo grado di consapevolezza della propria condizione di disagio ed anche la disponibilità a voler affrontare in maniera "più adulta" i problemi personali. Questa posizione costituisce già una prima scelta decisionale importante e agevola il processo di cambiamento, in termini di autonomia.

### **Meccanismi della presa in carico ed esiti del percorso di counseling universitario**

Generalmente, dopo aver accolto e valutato la domanda dello studente, si avvia il percorso di counseling vero e proprio. Il momento dell'incontro studente-counselor risulta cruciale, in quanto si mettono in gioco le parti e si stabilisce la relazione di fiducia utile a rendere efficace l'intero percorso.

Il counselor intervenire tempestivamente cercando di:

- ridimensionare e prevenire reazioni cariche di angoscia in grado d'incidere sull'autostima;
- contenere comportamenti tendenzialmente rischiosi per la salute o socialmente poco accettati;
- facilitare lo sviluppo delle capacità residue sane;



- facilitare il superamento degli ostacoli evolutivi, attraverso una maggiore consapevolezza di Sé e delle proprie risorse.

La crescita, al termine del percorso, avviene mediante il superamento di conflitti intrapersonali tra l'individuo e il suo mondo. Tali crisi portano, una volta risolte, alla costituzione di una nuova omeostasi, di un equilibrio più maturo (Bateson, 1977, 1984). Lo studente si riscopre soggetto attivo nella ridefinizione della propria esistenza (Bion, 1972), apprendendo dal confronto e dall'esperienza come affrontare le difficoltà e quindi migliorarsi, aumentando, così, la propria resilienza (Malaguti, 2005).

Il counselor accompagna lo studente nell'avvio di questo processo di cambiamento che lo vedrà più autonomo, partendo proprio da una prima scelta: quella di essere disposto a mettersi in gioco, chiedendo un aiuto e iniziando a raccontare la propria storia. Infatti, nel momento stesso in cui si costruisce narrativamente la propria storia, s'inizia a riguardarla e ad accettarla responsabilmente; quest'operazione, in genere, procura una sensazione di benessere, che deriva dall'aver preso in carico se stessi (Demetrio, 1995). Attraverso una diversa simbolizzazione narrativa, così, è permesso al sintomo di perdere la propria funzione (Milner, O'Byrne, 2004). La cornice teorica è quella culturalista dei processi di costruzione identitaria (Bruner, 1986; Iannaccone e Smorti, 2009), da intendersi come modalità privilegiata dagli individui nell'attribuire senso e significato, organizzare la conoscenza e condividere la propria esperienza e interpretazione della realtà.

Nella nostra esperienza clinica presso il Centro di Counseling Psicologico dell'Università di Salerno, la gran parte degli studenti che presentavano modalità disfunzionali e maladattive (seppur non psicopatologiche) al termine del percorso hanno visto ampiamente ridotti i sintomi espressivi del loro disagio ed aumentate le abilità di coping e autostima

(Savarese, Iannaccone, 2013; Savarese, Carpinelli, Fasano, Mollo, Pecoraro, Iannaccone, 2013). Per le situazioni più gravi, il counseling è risultato essere un'efficace strumento per il riconoscimento (screening) precoce degli stati mentali a rischio psicopatologico e per l'individuazione di disturbi significativi non diagnosticati, compresi gli esordi psicotici, che sono stati trattati tempestivamente dai servizi territoriali di tutela della salute mentale, su invio da parte del Centro.

## Note

<sup>1</sup> Centro di Counseling Psicologico "M. Cesaro", Università di Salerno e-mail: counseling@unisa.it

## Bibliografia

- Baldascini L. (2014). Intervento nella giornata di studi: "È tempo di Counseling sistemico". Napoli, 4 Marzo 2013.
- Bandura A. (2000). Autoefficacia: teoria e applicazioni, Erikson, Trento
- Bateson G. (1977). Verso un'ecologia della mente, Adelphi, Milano
- Bateson G. (1984). Mente e natura: un'unità necessaria, Adelphi, Milano
- Bion W.R. (1972). Apprendere dall'esperienza, Armando, Roma.
- Bruner J. (1986). Actual Minds, Possible Words, Harvard University Press, Cambridge; trad. it., La mente a più dimensioni, Laterza, Bari 1988
- Casoni A. (a cura di) (2008). Adolescenza liquida, EDUP, Roma
- Cesaro M. (a cura di) (2010). Adolescenza e salute mentale. Rappresentazioni del disagio psico-sociale, Franco Angeli, Milano
- Cassidy, C., Trew, K. (2004). "Identity change in Northern Ireland: A longitudinal study of students' transition to university". Journal of Social Issues, 60(3), n. 3, pp. 523-540.
- Demetrio D. (1995). Raccontarsi: autobiografia come cura di sé, Cortina Editore, Padova
- Bert G., Quadri S. (2006). Il counseling nelle professioni di aiuto, Edizioni Change, Torino
- Bert G., Quadri S. (2004). Il Counselling Sistemico. Elementi di base, Il Pensiero Scientifico, Roma
- Carpinelli L. Savarese G., Marsico G., Boccia G., Cavallo P. (2012), Stress, health-related quality

of life and somatoform disorders: an explorative study in a university students group. In: Graffigna G., Morse J. M., Claudio Bosio A. (eds). "Engaging people in health promotion & well-being", Vita e pensiero, Milano

Di Fabio A. (1999). Counseling. Dalla teoria all'applicazione, Giunti Editore, Firenze

Fasano O. (2009). Rappresentazione sociale e comunicazione del disagio giovanile, Aracne, Roma

Feltham C., DrydenMay, W. (1995). Dizionario di Counseling, Sovera-Multimedia, Roma

Formenti, L., Caruso, A., Gini, D. (2008). Il Diottesimo cammello. Cornici sistemiche per il Counselling, Raffaello Cortina Editore, Milano

Gore P. jr (2008). "Counseling e successo accademico". Counseling, 1(2),119-137.

Iannaccone A., Smorti A. (2009). "Editoriale". Psicologia Culturale, gennaio/ giugno 2009, Carlo Amore, Roma

McLeod J. (2013). An Introduction to Counseling. Open University Press, McGraw-Hill Education, New York

Malaguti E. (2005). Educarsi alla resilienza. Come affrontare crisi e difficoltà e migliorarsi, Erickson, Trento

Milner J., O'Byrne P., (2004). Il counseling narrativo. Interventi brevi centrati sulle soluzioni, Erickson, Trento

Rappaport J. (1981). "In Praise of Paradox. A Social Policy of Empowerment over Prevention". American Journal of Community Psychology, 1, 1-25.

Oyserman D., Destin M. (2010). "Identity-based motivation: implications for intervention". The Counseling Psychologist, 38, 1001-1043.

Savarese G., Carpinelli L., Fasano O., Mollo M., Pecoraro N., Iannaccone A. (2013). "Study on the correlation between self-esteem, coping and clinical symptoms in a group of young adults: a brief report". European Scientific Journal (Esj), 29, 1-6.

Savarese G., Iannaccone A. (2013). Counseling in action, Trieste, Cendon

Savarese G., Carpinelli L., Fasano O., Mollo M., Pecoraro N., Iannaccone A. (2014). La ricerca del benessere individuale nei percorsi di counseling psicologico universitario. In: Felaco R., Clarizia L. (a cura di), "Atti del Convegno I luoghi del benessere", Edizione Ordine Psicologi della Campania, Napoli

## Gli autori

\* **Giulia Savarese:** docente di Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione presso il Dipartimento di Medicina e Chirurgia dell'Università di Salerno. Co-direttore del Centro di Counseling psicologico di Ateneo. Delegato del Rettore alla disabilità/DSA.

\* **Antonio Iannaccone:** docente di Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione presso il Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione dell'Università di Salerno. Direttore del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Neuchâtel (Svizzera). Co-direttore del Centro di Counseling psicologico dell'Università di Salerno.

\* **Nadia Pecoraro:** psicologa e psicoterapeuta. Contrattista presso il Centro di Counseling psicologico dell'Università di Salerno. Professore a contratto presso il Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione dell'Università di Salerno.

\* **Oreste Fasano:** psicologo e psicoterapeuta. Contrattista presso il Centro di Counseling psicologico dell'Università di Salerno. Professore a contratto presso il Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione dell'Università di Salerno.

\* **Luna Carpinelli:** psicologa e psicoterapeuta. Contrattista presso il Centro di Counseling psicologico dell'Università di Salerno.

\* **Monica Mollo:** esperto nell'analisi della domanda e nell'intervista di esplicitazione. Contrattista presso il Centro di Counseling psicologico dell'Università di Salerno. Professore a contratto presso il Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione dell'Università di Salerno.

## La sospensione del giudizio

Marco Schizzano \*

Breve viaggio nella sospensione del giudizio vista e vissuta da un Counselor. Una panoramica su cosa è il giudizio è indispensabile per iniziare ad affrontare il tema della sua sospensione aiutandoci anche attraverso cenni storico filosofici. Come sappiamo giudicare, come usiamo il giudizio sono temi affrontati e approfonditi con delicatezza perché è un aspetto molto importante della nostra vita, siamo risoluti o riflessivi? Cosa succede in una relazione se non sospendo il giudizio, conosciamo gli effetti? Ho provato a descrivere cosa e come succede quando non siamo in grado di astenerci dal giudicare. Come affrontare in modo pratico la sospensione del giudizio, dalla teoria alla pratica personale e tanti stimoli per trovare il proprio percorso verso l'Epoché.

Essere non giudicanti o meglio, diventare non giudicanti è un obiettivo primario anche nel Counseling.

L'esercizio del giudizio è un comportamento innato nell'uomo, legato all'istinto, e affinato nel tempo dall'esperienza e dalle conoscenze acquisite. Per cui se e quando giudichiamo non facciamo altro che affermare la nostra natura umana. Possiamo spingerci oltre e affermare che grazie alla nostra capacità giudicativa possiamo sopravvivere, evitare situazioni pericolose e agire quei comportamenti da cui traiamo gratificazione e benessere.

Eppure ad un certo punto nella storia l'uomo si è posto il problema della sospensione del giudizio, improvvisamente è maturata una neces-

sità filosofica di ricerca della verità e al contempo dell'impossibilità di poterla ottenere attraverso i sensi e l'intelletto. Siamo ai tempi di Pirrone di Elide (360-275 a.C.) e in pieno scetticismo. L'esempio del remo è uno dei primi ad essere considerato: un remo immerso nell'acqua appare ai nostri occhi deformato sembra spezzato, ma è sufficiente alzarlo per verificarne l'integrità, ma se lo immergo apparirà nuovamente spezzato. I sensi quindi ci ingannano, ciò che ci mostrano è deformato rispetto alla realtà, per cui non ci si può basare su ciò che i nostri sensi percepiscono per giudicare la realtà. Quindi si afferma nel tempo la necessità di dubitare di tutto ciò che si percepisce che diventa condizione sufficiente per sospendere il giudizio.

La nostra capacità giudicante getta le radici nella nostra esperienza, in ciò che abbiamo imparato nella nostra esistenza. Già nella prima infanzia impariamo a giudicare osservando gli adulti con cui viviamo. Durante la nostra crescita possiamo imparare anche da altri modelli di riferimento che incontriamo, come gli insegnanti di scuola o gli adulti che frequentiamo. Questo bagaglio di sapere che si accumula nella nostra mente ci permette di valutare, decidere, giudicare, perché la nostra vita, è anche un continuo succedersi di decisioni piccole e grandi. Per cercare di approfondire il concetto di giudizio ho identificato delle tipologie di giudizio senza preoccuparmi troppo che fossero più o meno conosciute o quasi ovvie, questo mi ha aiutato a capire che esistono delle differenze sostanziali nell'arrivare a formulare i giudizi che utilizzo. Più che rifarmi alle teorie sul giudizio (Aristotele: giudizi universali e particolari oppure Kant: giudizi analitici e sintetici), che invito ad approfondire, ho voluto osservarmi e riflettere su come utilizzo e prende forma in me un giudizio. Sono convinto che averne una buona consapevolezza sia utile nella ricerca di una via per sospendere il giudizio. Sono certo che oltre a quelle qui riportate esistono altre tipologie e potranno essere messe in evidenza e annotate attingendo all'esperienza dei singoli, non per fare un elenco, anche se penso che potrebbe essere di qualche

utilità didattica, ma perché questa particolare attenzione ci permette di conoscerci meglio.

I tipi di giudizio di cui parlerò hanno almeno un aspetto fondamentale che le accomuna nelle loro diversità, ed è la necessità di avere come supporto la certezza (certezza = assenza di dubbio). Ho bisogno di certezza per giudicare. Ogni volta che arrivo alla formulazione di ogni singolo giudizio ho eseguito un lavoro di eliminazione di ogni dubbio e di ogni altra possibilità oltre a quella che rimane disponibile e con la quale formulo il giudizio. Che diventa prima una riflessione cosciente, e quindi un pensiero. Al contrario la persistenza di un dubbio può causare l'impossibilità di raggiungere un giudizio. Non potendo eliminare ogni ulteriore scelta, mantengo più possibilità tra cui scegliere, almeno finché il dubbio non è rimosso.

Le varie forme di giudizio possono essere presenti nel nostro modo di formulare il giudizio. Possiamo in teoria, usarle tutte, ma è probabile che un'attenta osservazione su noi stessi ci permetterebbe di mettere in luce le nostre preferite, quando le utilizziamo, con quale frequenza e in quali circostanze le preferiamo ad altre.

### **Giudizio critico e giudizio favorevole**

Il giudizio di per sé non ha un'accezione né positiva né negativa, quando è il frutto di un'azione giudicativa che ci permette di fare delle scelte per il nostro bene, nel nostro continuo agire quotidiano. Perciò il giudizio, ci può aiutare a perseguire ciò che è il nostro bene o per lo meno, ciò che siamo convinti che in quel momento rappresenti il nostro bene. Qualche volta è possibile che il giudizio contenga un senso critico, una disapprovazione, un rifiuto verso il contesto che stiamo giudicando. In questi casi si parla di giudizio critico. Altre volte è possibile notare

come il nostro giudizio contenga invece elementi di accoglienza, di positività e di approvazione: questo è il giudizio favorevole.

È bene rammentare che anche l'approvazione e l'assenso sono giudizi, condividere o approvare scelte o comportamenti può essere frutto di un'azione giudicativa o di preconcetti esattamente come succede per i giudizi critici.

È molto utile acquisire una buona consapevolezza di se stessi circa il tipo di giudizio che riusciamo a utilizzare, perché la misura in cui li agiamo o non li agiamo può rivelarci qualcosa di noi stessi. In quale misura si agisce il giudizio critico e in quale misura si riesce ad esprimere quello favorevole? Per valutarlo possiamo fare una semplice ipotesi nella quale supponiamo che sia ragionevole che nel corso di un periodo di tempo, nella nostra quotidianità sia possibile incontrare situazioni che ci portano ad esprimere potenzialmente sia giudizi positivi sia negativi. L'osservazione ci permetterà di verificare se li usiamo realmente entrambi e in quale misura usiamo l'uno e l'altro. Possiamo riscontrare di avere un atteggiamento equilibrato, potendo quindi disporre di entrambe le due modalità in modo ragionevole. Oppure, pur avendo a disposizione entrambe le occasioni di giudicare favorevolmente o negativamente, possiamo essere tendenzialmente sbilanciati verso l'una o verso l'altra possibilità. Una situazione possibile vede agire in modo preponderante il giudizio critico e più di rado quello favorevole. Talvolta in situazioni particolari ma non rare, l'espressione del giudizio favorevole si accompagna a uno sforzo mentale per poter essere agita. Spesso si accompagna a un temporaneo vuoto mentale o frasi di circostanza come "non so trovare le parole", "non so cosa dire". Qualcuno potrebbe trovare 'difficile esprimere giudizi positivi. In Analisi Transazionale si potrebbe configurare la possibilità di agire frequentemente il giudizio critico quando il Genitore Critico è molto sviluppato, e per contro il Genitore Affettivo fa un po' fatica ad emergere.

Nel sentire comune, è probabile, che riferendoci ad una persona 'giudicant'È, si sia portati a pensare ad un individuo che esprime spesso forme di giudizio negativo o critico nei confronti degli altri. Mentre quando pensiamo a una persona che agisce frequentemente il giudizio, ma quello positivo, difficilmente troveremo associato il concetto di giudicante. In questo caso possono essere usate espressioni come "è una persona dolce e gentile". Il giudizio favorevole in Analisi Transazionale è considerato un riconoscimento. È anche possibile verificare una certa tendenza all'utilizzo molto frequente del giudizio positivo, e al contempo una certa rarefazione della capacità di esprimere un giudizio critico. Come spesso accade è importante avere la capacità di variare e di essere bilanciati e pronti ad utilizzare entrambi i giudizi. Un approfondimento utile per raggiungere una buona consapevolezza di se stessi nell'ambito del tema del giudizio, riguarda il nostro dialogo interno, quali giudizi riserviamo a noi stessi? Se mi ascolto posso diventare consapevole di quale forma di giudizio utilizzo più spesso con me stesso, in sostanza se e come mi giudico. E capire, per esempio, se utilizzo più di frequente una valutazione critica oppure mi riconosco dei riconoscimenti positivi. È importante saperlo perché essere particolarmente critici con noi stessi può portarci ad agire la stessa modalità con gli altri, anche quando ci poniamo all'ascolto.

### **Giudizio giudicativo e giudizio preconetto**

Spesso utilizziamo il termine giudicare o giudizio senza precisare se il nostro giudizio si rifà ad una precisa e completa valutazione della realtà o se invece per esempio prende forma dall'applicazione di un pregiudizio o di un tabù culturale.

L'azione giudicativa la attiviamo quando abbiamo bisogno di giudicare per cui scegliere tra due o più possibilità attraverso l'analisi delle

informazioni possedute e quelle che riteniamo utile ricevere. È un vero e proprio lavoro, che dobbiamo intraprendere e portare alla fine. A volte abbiamo la percezione di quanto può essere difficile fare una scelta o formulare un giudizio perché i dati in nostro possesso non ci permettono di escludere tutte le alternative. Per poter giudicare la nostra mente ha bisogno di avere sufficienti elementi che le consentano di poter valutare la situazione e capire quale tra le possibilità disponibili è per noi in quel momento la migliore. La nostra mente segue diversi passaggi per arrivare a formulare il giudizio. Nello stesso tempo può anche decidere di verificare o approfondire alcune informazioni utili per arrivare al giudizio. Oppure può decidere che non ci sono elementi sufficienti per arrivare a una ragionevole conclusione dell'azione giudicante. Per cui il giudizio non viene formulato.

Il giudizio preconetto è immediato, più semplice dell'azione giudicativa, arriva sempre all'espressione di un giudizio finale, non c'è bisogno di elaborare informazioni, non è un lavoro, fatica zero, è più comodo, ci fa sentire più sicuri e più decisi, queste sono alcune delle possibili motivazioni che giustificano l'utilizzo e l'esistenza dei preconetti. Peccato che l'applicazione del pregiudizio spesso non ci permette di fare una nostra scelta, ma riproponiamo nel tempo scelte e giudizi fatti da altri in altri tempi che non ci appartengono ma che usiamo perché ci sono stati insegnati.

Faccio un esempio; il mio amico Mario è un poco di buono. È un giudizio che formulo perché io l'ho visto rubare in un negozio. Proviamo a immaginare che altre persone che conoscono Mario giungano a formulare lo stesso giudizio ma le motivazioni siano differenti, ad esempio perché si veste in modo poco curato. Entrambe le affermazioni appaiono ad un ipotetico ascoltatore come giudizi, ma in realtà solo uno è frutto di un'azione giudicativa. Asserire che Mario è un poco di buono per come si veste è solo un pregiudizio, un luogo comune. Queste persone

non hanno elementi sufficienti per agire un'azione giudicativa e arrivare a formulare un giudizio basato sulla valutazione delle informazioni, ma utilizzano un pregiudizio per arrivare a formulare un giudizio.

Quindi senza attivare alcuna azione giudicante assumo come vero e autentico il giudizio che deriva da un preconcetto.

È fondamentale portare avanti un percorso di consapevolezza sul nostro personale modo di essere giudicanti.

Se proveniamo da un ambiente familiare o abbiamo frequentato ambiti in cui venivano utilizzate molte regole, stereotipi e preconcetti è probabile che anche noi a nostra volta attingiamo a questa modalità di giudizio. Ognuno di noi ha dei pregiudizi e li usa.

Una differenza tra il giudizio preconcetto e il giudizio giudicativo è nella possibilità di controllo sul giudizio che elaboro attraverso un'azione giudicativa e l'impossibilità di controllare un giudizio che nasce da un pregiudizio. Il giudizio giudicativo necessita del mio Adulto della mia capacità di ragionamento, quindi posso intervenire chiedendomi se ho veramente tutti gli elementi per arrivare al giudizio e nel caso gli elementi in mio possesso non siano per me sufficienti posso decidere di sospendere il giudizio.

Oggi incontro una persona, vedo che indossa vestiti eleganti ed è molto curata nell'aspetto il mio giudizio si concretizza in un pensiero preciso "Questa è una persona facoltosa". Cosa è successo? Ho fatto almeno due cose: la prima, giudico l'aspetto della persona e gli abiti che indossa. La seconda la faccio quando richiamo a livello cosciente un mio pregiudizio: "Le persone facoltose sono curate nell'aspetto e si vestono in modo elegante". In realtà il mio giudizio è infondato non conosco la persona in questione e non so nulla sulla sua situazione finanziaria. Il

pregiudizio mi sottrae al bisogno di valutare la persona, proponendomi una comoda soluzione preconfezionata che non esito ad accogliere. Adesso proviamo a pensare che incontro quella persona per sottoporla ad un colloquio di lavoro il cui esito sarà determinante per poter essere assunta in azienda. Il mio pre-giudizio contamina inevitabilmente l'incontro, forse influenzerà la valutazione che farò di questa persona probabilmente senza che neppure me ne sia potuto accorgere. Allo stesso modo possono essere devianti per esempio pregiudizi su religioni o orientamenti sessuali.

### **La contaminazione da giudizio**

La comunicazione lo sappiamo è un fenomeno circolare, ciò che comunichiamo agli altri è di per sé anche uno stimolo e chi lo riceve tende a modificare o confermare il proprio atteggiamento in funzione degli effetti che lo stimolo genera (paura, rabbia, interesse, curiosità). Per cui gli effetti reali della mia comunicazione li potrò osservare, per esempio, se sto dialogando con una persona, analizzando la risposta che riceverò. Potrò notare un linguaggio acceso e ostile se l'effetto delle mie parole fosse stato di suscitare la rabbia. A quel punto è possibile che a mia volta adatterò il mio atteggiamento e la mia comunicazione in funzione della sollecitazione ricevuta. Anche se la mia intenzione originaria era lungi dalla possibilità di suscitare rabbia nel mio interlocutore, in pochi secondi mi trovo in mezzo ad una accesa discussione. Le parole che usiamo a volte possono sorprenderci per come vengono lette dagli altri. Che possono interpretarle andando a modificare il senso con cui noi le abbiamo pronunciate fino a stravolgerne il significato originale.

La contaminazione da giudizio consiste nel portare all'interno della relazione una comunicazione che contenga un giudizio o una valutazione, sia positiva che negativa. Da quel momento ciò che avviene nella

relazione è inevitabilmente influenzato dal giudizio. Si rischia di innescare un effetto di “deriva”, la relazione si sviluppa in modo artificioso come se fosse o attratta o respinta dal significato personale che ognuno attribuisce al giudizio emerso. Viene meno ciò che sarebbe invece opportuno mantenere inalterato, uno svolgimento della comunicazione naturale e spontaneo, estraneo a sollecitazioni maturate da atteggiamenti giudicanti.

Entrambi i giudizi, favorevoli o negativi, se comunicati, interferiscono con il naturale svolgersi della relazione. Andando probabilmente a incoraggiare (giudizio favorevole) o a inibire (giudizio negativo), il comportamento di chi li riceve. Viene modificato il percorso mentale, ed il pensiero che si stava formando ed esprimendo, fino a quel momento, in modo spontaneo e naturale. È opportuno considerare che chi si pone all’ascolto ha una preparazione specifica che gli consente di gestire in modo efficace i giudizi ricevuti, evitando di generare l’effetto di una possibile contaminazione, possiamo dire che con la formazione e l’esperienza si acquisisce una certa tolleranza, che permette di controllare gli effetti di un giudizio ricevuto. Abilità è bene dirlo, che non si può certo attribuire a chi sta seduto sull’altra sedia.

### La sospensione del giudizio

Per arrivare al nocciolo della trattazione a questo punto è ragionevole domandarsi: come evito il giudizio? L’unica, per ora, risposta che sono riuscito a darmi è: credo sia impossibile. È nella nostra natura giudicare. Scegliere amico o nemico? Una scelta ancestrale, un bisogno fondamentale e istintivo per garantirsi la sopravvivenza. Quindi giudicare è un’azione naturale e ragionevole; risiede ad un livello profondo della natura umana, ma sappiamo anche che il giudizio mette a rischio l’efficacia della relazione di aiuto. Quindi se vogliamo sospendere il giu-

dizio dobbiamo trovare un percorso individuale, un metodo che possa metterci in condizione di contenere e controllare il nostro congenito modo di convivere e dipendere dall’essere giudicanti, ed io vi propongo questo possibile punto di partenza.

### Essere risoluto o contemplativo?

Un atteggiamento giudicante può richiamare in sé una certa risolutezza (*Risoluto = Che risolve prontamente; Risolvere = Essere di parere, Giudicare*), e possiamo ragionevolmente ipotizzare che spesso è vero anche il contrario, chi attiva un atteggiamento risoluto probabilmente è giudicante. Abbiamo appena asserito che tutti giudichiamo per cui in un certo qual modo siamo giudicanti, ma qui utilizziamo la parola giudicante per indicare una caratteristica precisa legata ad un comportamento utilizzato con una elevata frequenza e una buona ripetitività. Aggiungo che in questi casi la propensione al giudizio spesso prevale sulla possibilità di capire le ragioni dell’altro. C’è meno spazio dedicato all’ascolto che sembra finalizzato all’espressione del giudizio piuttosto che verso un’autentica comprensione.

Un atteggiamento non giudicante spesso è accompagnato da un modo più contemplativo (Contemplativo = Posare lo sguardo e il pensiero verso una cosa e fissarsi in modo prolungato ed intenso), nell’affrontare gli eventi. Quindi risoluto o contemplativo?

Sorge quasi spontaneo fare un riferimento al ritmo cui viviamo la nostra vita. L’atteggiamento risoluto ci permette di procedere a una velocità elevata, quindi nella nostra giornata possiamo occuparci di molte cose. È un modo di affrontare la vita in linea con ciò che la società ci chiede oggi, fare di più e il più rapidamente possibile. E riuscirci potrebbe essere anche gratificante. L’atteggiamento contemplativo non

giudicante, non ammette scorciatoie, il suo scopo non è di arrivare rapidamente a un dunque, ma è di mantenere aperta ogni possibile via affinché i pensieri possano seguire un percorso non contaminato dal pregiudizio e sgombro dal giudizio per giungere ad una spontanea conclusione.

Nel corso della nostra esistenza possiamo trovarci ad affrontare situazioni in cui la risolutezza è fondamentale, mentre in altre l'atteggiamento contemplativo non giudicante, sarebbe quello più utile. È evidente che la cosa migliore sarebbe di poterli utilizzare entrambi per essere pronti a indossare l'abito che di volta in volta più si adatta alle diverse situazioni.

La capacità giudicativa appartiene alla natura umana, per cui è probabile che molte persone possano avere pronto da indossare l'abito della risolutezza - giudizio.

Le cose possono essere un po' diverse per quanto concerne il nostro abito non giudicante. È probabile che non sia altrettanto naturale trovarlo disponibile nel nostro armadio. Essere non giudicanti è una condizione artificiale. Il non giudizio spesso non risiede nei nostri comportamenti innati né in quelli acquisiti con l'esperienza, dobbiamo inventarlo, cucirlo su noi stessi, e riuscirci può diventare un passaggio importante ed un obiettivo personale. È possibile che la nostra stessa natura e la nostra cultura ci pongano in una posizione più o meno distante dalla meta del non giudizio, ma probabilmente tutti dobbiamo percorrere un tragitto, un percorso di crescita personale per avere a disposizione l'abito del non giudizio. La sospensione del giudizio a cui si fa riferimento è un'azione volontaria, precisa, che si mette in atto in contesti circoscritti nei quali si ritiene questa utile, ha un momento di inizio e una fine.

## Epoché

Sospendere il giudizio per me significa non essere giudicanti, ma non solo, va inteso anche come strumento per ricordarci l'inviolabilità e l'integrità di ciò che ci viene portato dagli altri e quindi la necessità di evitare di attingere al senso che noi diamo alle cose, per renderci ad esempio più "familiare" il pensiero altrui.

Sospendere il giudizio serve per poter capire fino in fondo l'altro, il suo punto di vista, le sue ragioni. Noi non possiamo guardare con i suoi occhi, possedere le sue conoscenze, o aver vissuto la sua storia. Perfino se detenessimo tutto il suo sapere forse non basterebbe ancora per capire. Ma possiamo provare ad abbandonare per un poco le nostre conoscenze, ciò che ci appartiene e porci di fronte a quello che ci viene portato dismettendo la nostra storia, il nostro sapere per iniziare ad osservare con sguardo *marziano*, *ingenuo* e *disinteressato*.

Quello che credo è che la sospensione del giudizio possa riguardare la creazione di uno stato d'animo, una posizione mentale in cui raccogliersi e da cui attivarsi.

Possiamo ipotizzare almeno due possibilità per arrivare alla sospensione: utilizzando il dubbio, oppure diventando uno spettatore ingenuo e disinteressato (Husserl), o (come sosteneva Berne) avere "uno sguardo marziano".

È realistico rifarci ai grandi filosofi dell'antichità e quindi dubitare? Ancora oggi il dubbio rende arduo formulare un giudizio, ma riusciamo a fare nostra questa potenzialità? Per poter dubitare devo essere ben saldo sui miei principi e sulle mie convinzioni, dubitare non significa rinunciare alla mia storia ma vuol dire rendere le mie radici culturali così potenti da permettermi di allontanarmi un poco per entrare in



contatto con un'altra vita vissuta per accoglierne i principi e i valori che possono anzi probabilmente sono diversi dai miei. Attraverso il dubbio rinnovo e ritrovo i miei valori rendendoli vivi e attuali. Posso stare in contatto con ciò che mi viene portato solo se riesco a percepirlo come un'opportunità e non come una sfida o un'aggressione. Posso lavorare su me stesso e arrivare a dubitare delle mie più profonde convinzioni per il tempo necessario a capire cosa mi stanno portando e accogliere integralmente l'espressione di un pensiero incontaminato. Per guidarci in questa ambito credo si abbia bisogno di una grande fiducia nella bontà profonda dell'essere umano oltre che avere delle radici culturali ben piantate e solide.

Posso diventare uno spettatore ingenuo e disinteressato, e osservare le cose sempre come se fosse la prima volta. Ma perché possa essere sempre una prima volta devo distaccarmi dalle esperienze che ho già vissuto, da ciò che ho già imparato e mantenere viva la curiosità di non sapere cosa può succedere tra un attimo. Osservare sé stessi di fronte alle nuove esperienze e imparare ad essere consapevoli di come ci poniamo di fronte al nuovo, quale atteggiamento adottiamo in questi frangenti, allo scopo di riuscire ad avere un modello di riferimento disponibile per indossarlo quando ci serve. Non sto dicendo che sia facile ma per esempio a me capita qualcosa di simile con i film. Alcuni film pur piacendomi molto non riesco a rivederli perché mi annoio penso già alla scena successiva ed al finale, non riesco a stare nel qui e ora. Ma con altri film questo non mi succede, è evidente che conosco le scene ed il finale, ma la mente non fugge all'istante dopo, resto catalizzato sul qui e ora, non salto alla conclusione, non mi immagino la prossima scena, aspetto che si mostri. So cosa sta per succedere ma è più interessante vederlo, viverlo nel presente piuttosto che visualizzarlo dalla memoria. Questo esempio lo collego alla capacità di osservare e ascoltare vivendo l'esperienza nel qui e ora nel presente come se fosse la prima volta, rinunciando ad attingere a ciò che già ho vissuto o che seguendo l'istinto

e generalizzando, riconduco a ciò che di più prossimo la mia mente conserva nella memoria.

### **La sedia del non giudizio**

La sedia del non giudizio è un'invenzione, una fantasia che possiamo utilizzare come spunto per crearne altre o come riferimento concreto che può diventare un utile esercizio per percorrere un tratto di strada verso la sospensione del giudizio. L'applicazione della sospensione del giudizio per me è l'aspetto più carico di aspettative, un po' perché credo sia utile e necessario passare da una rappresentazione filosofica del concetto alla sua messa in pratica. E non è semplice. Spesso i riferimenti che ho trovato parlano di un percorso personale di crescita, di consapevolezza e di acquisizione della capacità di non essere giudicante (Hussler!). Questo aspetto credo sia necessario portarlo avanti a livello personale. Però possiamo fare qualcosa per aiutarci oltre che per raggiungere un equilibrio interno anche per utilizzarlo in modo appropriato. E così è nata la sedia del non giudizio. La mia sedia del non giudizio è di legno scuro intagliato, solida, bella grande, con due braccioli e uno schienale alto. Posso dire che non è comodissima ma non te ne accorgi subito quando ti siedi. La tengo sempre lì a disposizione. Quando la utilizzo, mi aiuta sempre, la mia sedia fa la sedia e mi sostiene, non si sposta, non ha ruote, mi tiene lì, insieme con lei finché non decido di alzarmi, a quel punto vado altrove, dove voglio e ovunque decida di spostarmi non sarò più lì. Quando mi siedo, è perché ho uno scopo preciso, ho deciso di iniziare ad avere un comportamento non giudicante. Associa all'azione non giudicante un posto nella mia mente, lo identifico con l'oggetto sedia, e l'azione di sedermi è come una liturgia che si ripete ed ha il fine di accompagnarmi e introdurmi nella pratica del non giudizio. È una predisposizione, un ordine mentale che ha uno scopo preciso. Ho la consapevolezza di voler agire in modo non giudicante, una volta che

il comportamento diventa più naturale, porsi in modo non giudicante diventa uno dei nostri abiti a disposizione nell'armadio e indossarlo diverrà un'azione istintiva.

### **Il beneficio del dubbio, la sospensione del giudizio verso noi stessi**

Concediamo a noi stessi il beneficio del dubbio, e potremo stare meglio. Questa sollecitazione è dedicata a chi nella sua storia ha agito o agisce tutt'ora verso sè stesso in modo giudicante, frequentemente e con una certa intensità. Un'altra piccola traccia di questo modo di agire la possiamo trovare osservando ciò che invece non c'è, e in questo contesto è probabile che raramente riusciamo ad attivare il riconoscimento positivo, non ci si giudica 'mai' bravi. Il momento per darci una carezza e di riconoscerci i nostri meriti e le nostre capacità arriva raramente. Ho voluto dedicare una parte anche al rapporto con noi stessi, focalizzandolo soprattutto su di un comportamento che meno di altri si accosta all'essere empatici ed accoglienti: l'agire in modo ripetuto e con una certa intensità valutazioni critiche nei confronti di noi stessi. Ovviamente la consapevolezza di questo modo di agire ci porta a percepire e a valutarne anche l'intensità con cui lo agiamo su di noi, sia in termini di frequenza sia nel tipo di giudizio che formuliamo e quindi a considerare la possibilità di poter e dover cambiare. Spesso questo modo di agire inibisce altri possibili comportamenti che sarebbero utili e a volte indispensabili in un contesto di relazione. Per esempio avere una buona capacità di dare e darci dei riconoscimenti, di osservare negli altri oltre che in noi stessi le capacità e i valori, l'essere indulgenti verso i nostri errori perché non siamo perfetti, ma a volte sembra che ce ne dimentichiamo. Dobbiamo esserne consapevoli, se abbiamo un Genitore affettivo negativo che tende a influenzare i nostri comportamenti concedendoci una ridotta modalità espressiva per le nostre emozioni, per noi sarà più difficile attivare quelle emozioni e comportamenti che

rispondono di più al nostro Bambino Naturale (gioia, felicità, spontaneità) e al nostro Genitore Affettivo. Sarebbe opportuno cercare di recuperare quei comportamenti attivando maggiormente il nostro Bambino Naturale attraverso per esempio, una supervisione o un percorso di crescita personale. Per poterci sedere di fronte al nostro cliente in modo professionale e consapevoli delle nostre capacità.

La mia sollecitazione sta proprio nel concedersi il beneficio del dubbio, la prossima volta che diremo a noi stessi che siamo inadeguati, o che rivolgiamo a noi stessi una critica, l'ennesima, proviamo a prenderci qualche secondo e tratteniamo il fiato, troviamo la forza per mettere in dubbio queste critiche, dubitiamo della bontà del nostro giudizio, del nostro schema di riferimento, e arriviamo a sospendere il giudizio verso noi stessi. Poi stiamo in ascolto per qualche attimo, se sentiremo dentro di noi una vocina di Bambino che grida 'evvai che sei un mito!', forse ha funzionato. Vocine a parte, possiamo realmente provare una sensazione di leggerezza che potrebbe attraversarci il petto, come se un invisibile macigno smettesse di opprimerci e fosse rotolato via per farci provare per qualche bellissimo istante un modo migliore di stare al mondo.

### **Bibliografia**

Retrieved from: <http://www.etimo.it>

Retrieved from: [http://dizionari.corriere.it/dizionario\\_italiano](http://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano)

Retrieved from: <http://sociologia.tesionline.it/sociologia/glossario.jsp?GlossarioID=3348>

Retrieved from: [http://www.lastradaweb.it/article.php3?id\\_article=2227](http://www.lastradaweb.it/article.php3?id_article=2227)

Retrieved from: <http://it.wikipedia.org/wiki/>

Agostino d'Ippona, (da La città di Dio XI, 26)

Arendt H, (1987), La vita della mente [The Life of the Mind], Parte I: Pensare [Thinking], Il Mulino, Bologna

de Beauvoir S., (1969), Una donna spezzata (La Femme rompue, 1967), trad. Bruno Fonzi, Einaudi, Torino

Descartes R., Discorso sul metodo, (2000), Mondadori, Oscar Classici

Husserl E.G.A.(2007), Filosofia prima. Teoria della riduzione fenomenologica, V. Costa, A. Staiti, Rubbettino editore

Kant I, (2007), Introduzione Critica della ragion pura, C. Esposito, Bompiani

Pirandello L., (1923), Sei personaggi in cerca d'autore

Sesto Empirico, (1988), Schizzi pirroniani, trad. Antonio Russo, Bari, Laterza

Stewart e Joines, (1998), trad. Salvatore Maddaloni, L'Analisi Transazionale, Garzanti Libri, Milano

Stein E. (2000), La struttura della persona umana, Città Nuova, Roma

Watzlawick P, Beavin J. H., Jackson D. D., (1978), trad. M. Ferretti, Pragmatica della comunicazione umana, Astrolabio, Roma

## L'autore

*\* Marco Schizzano. Diplomato nel 1982, dal 2009 Professional Counselor ad indirizzo transazionale, AssoCounseling Certificato di Competenza Professionale REG- A0401-2011. Ho collaborato con l'associazione ASA di Milano per la prevenzione e l'informazione sulla trasmissibilità dell'HIV, nel carcere S. Vittore.*

**Supplemento a Rivista Italiana di Counseling**

Semestrale di divulgazione scientifica sul counseling  
Registrazione al Tribunale di Milano n° 394 del 16.10.2012  
ISSN 2284-4252  
EAN 977-2284425008-60305  
Volume 3 – Numero 1 – Aprile 2016  
Copia gratuita

**Edita da**

AssoCounseling  
Via Enrico Petrella, 9 - 20124 Milano

**Direttore responsabile & Editor**

Edoardo Bracaglia

**Vicedirettore & Deputy Editor**

Alessandra Cosso

**Redazione**

**rivistaitalianacounseling@assocounseling.it**

Alessandra Callegari, Lucia Fani,  
Giorgio Lavelli, Pier Lodigiani,  
Michele Rocco, Tommaso Valleri

**Autori**

Edoardo Bracaglia, Luna Carpinelli, Alessandra Cosso,  
Anita D'Agnoletto Vallan, Carla Dessi, Lucia Fani,  
Oreste Fasano, Antonio Iannaccone, Nadia Pecoraro,  
Monica Mollo, Giulia Savarese, Marco Schizzano

**Referees**

Dianora Casalegno, Alberto Cericola,  
Cecilia Edelstien, Giorgio Piccininno

**Grafica e impaginazione**

Barbara Rosso - rosso.barbara@gmail.com

**Stampa**

In proprio

**AssoCounseling**

Associazione professionale di categoria ai sensi della Legge 14.01.2013, n. 4  
Via Enrico Petrella, 9 - 20124 Milano  
segreteria@assocounseling.it  
**www.assocounseling.it**

Rivista Italiana di Counseling  
Vol. 3 - Numero 1 - Aprile 2016  
AssoCounseling  
[www.assocounseling.it](http://www.assocounseling.it)