

Al timone del proprio futuro

Migliorare l'autostima della persona sviluppando la sua capacità di creare relazioni costruttive, per riuscire a liberare le proprie potenzialità, spesso inesprese: questo l'obiettivo del 'counseling', una metodica diffusa in Europa dagli anni settanta e che oggi comincia ad essere conosciuta ed apprezzata anche in Svizzera.

Aiutare gli altri ad aiutarsi: così potrebbe essere definito, in maniera sintetica ma efficace, l'obiettivo del counseling, una metodica che, sviluppatasi inizialmente in America e nei Paesi anglosassoni, è approdata in Europa negli anni Settanta, raccogliendo entusiastici apprezzamenti da quanti abbiano avuto modo di verificarne la validità. «Si deve all'americano Carl Rogers, psicologo conosciuto ed apprezzato in tutto il mondo per il suo contributo allo sviluppo di una direzione della psicologia sul versante della crescita piuttosto che su quella della patologia, il merito di aver codificato, negli anni Cinquanta, quelle che sono ancora oggi le chiavi fondanti del counseling, portando questa nuova disciplina ad acquisire le caratteristiche di colloquio centrato sul cliente», spiega Maria Teresa Paladino, che dopo essersi diplomata counselor a Milano, ha aperto nel 2003 a Massagno lo Studio Paladino, dove offre percorsi di counseling a indirizzo Analitico transazionale, di coaching e di Bilancio delle competenze, (un servizio specialistico per lo sviluppo della professionalità in situazioni, ad esempio, di cambiamento o di sviluppo di carriera), oltre a organizzare workshop e seminari su varie tematiche.

Sinteticamente, potremmo dire che il counseling si prefigge di aumentare la maturità e l'autonomia della persona che decide di farvi ricorso, rendendola consapevole dei propri schemi di pensiero e comportamento, sviluppando la sua capacità di creare relazioni costruttive, liberando le proprie potenzialità, spesso inesprese, e aumentandone l'autostima. «Tutti noi abbiamo delle responsabilità nei confronti della nostra esistenza; e il counseling ci aiuta a prendere coscienza del fatto che ciascuno può modificare o indirizzare il corso degli eventi con il proprio modo di agire, di parlare e anche solo di pensare», spiega Maria Teresa Paladino, che nel proprio studio organizza anche seminari e workshop sui temi più diversi, dal come trasformare la rabbia in una forza costruttiva al

potenziamento delle proprie capacità di relazione, dall'importanza dell'assertività all'introduzione all'analisi transazionale.

Da chiarire, a questo punto, la principale differenza esistente fra counseling e coaching, che risiede principalmente nell'obiettivo su cui si focalizza l'intervento: il primo ruota attorno alla situazione di blocco delle risorse del soggetto, il secondo sull'obiettivo desiderato e su come arrivarci. Attraverso il processo di counseling il cliente può riorganizzare, rimuovere o modificare gli ostacoli cognitivi, emotivi ed affettivi che limitano il proprio percorso di vita; con il coaching la persona viene affiancata e sostenuta nel focalizzare i propri obiettivi e nella messa in atto di quelle azioni che la porteranno al raggiungimento degli stessi.

Entrambe le modalità propongono un approccio estremamente pratico e hanno come obiettivo il raggiungimento di un maggiore benessere e di un miglior grado di soddisfazione e realizzazione della persona, attraverso il recupero e il potenziamento delle sue risorse. «Sia il counseling sia il coaching richiedono che il soggetto abbia una struttura psicologica sufficientemente forte e sono metodiche che non vanno confuse con la psicoterapia, visto che partono da un esame della situazione attuale del soggetto, e non 'scavano' nel suo passato. A differenza di un consulente o di uno psicologo, il counselor o il coach non fornisce soluzioni, rispettivamente non fa psicoterapia, ma affianca il soggetto nel suo percorso di crescita interiore, fornendogli gli strumenti per portare alla luce le proprie potenzialità, arrivando a gestire meglio se stesso e la propria vita», precisa l'esperta. Questo non vuol dire che non esistano relazioni tra coaching, counseling e psicoterapia, o che non possano essere una di supporto all'altra; per certi aspetti, infatti, queste metodologie si sovrappongono fra loro, avendo in comune la modalità di approccio dell'intervento (ascolto empatico, non direttività, rispetto dell'autonomia e della responsabilità della persona, ecc...), anche se poi divergono negli obiettivi finali.

Ma, chiariti limiti e ambiti d'intervento delle varie metodiche di supporto alla persona, come avviene, da un punto di vista pratico, un percorso di counseling o di coaching? «Esso consiste in un numero limitato d'incontri, che possono avere frequenza quindicinale o settimanale, e che per il counseling prevede in genere da una a un massimo di venti ore, mentre per il coaching prevede almeno una decina di ore. Si tratta di sedute tese a promuovere nel soggetto un processo di cambiamento personale, favorendo un incremento del proprio livello di consapevolezza

e un uso migliore delle proprie risorse; tutto ciò si traduce in uno sviluppo delle potenzialità della persona, che viene aiutata a prendere atto, in maniera obiettiva, di quelle che sono le barriere che impediscono la realizzazione di una vita piena e soddisfacente, mettendo pienamente a frutto le proprie potenzialità. E per farlo si possono utilizzare tecniche provenienti da diverse discipline e professioni d'aiuto, come ad esempio delle sedute di Brainstorming (in maniera analoga a quanto avviene con le libere associazioni dell'analisi freudiana) o di Visioning (tecnica che consiste nel rispondere, ad esempio, alla domanda: "da qui a X anni, come ti vedi?")», oltre che test e giochi di ruolo, chiarisce ancora l'esperta, che è approdata a queste particolari tematiche dopo un lungo percorso di crescita personale e professionale: « Devo dire che sono un po' "figlia d'arte". Questi argomenti sono stati spesso la musica di fondo nella mia crescita. Mio padre vanta una carriera più che quarantennale nell'ambito della neuropsichiatria e della psicoterapia e oltre che essere stato fra i primi a introdurre in Italia l'ipnosi, è stato anche pioniere del counseling in Italia fondando nel 1995 una scuola di counseling in Case Management.

E così, dopo anni di studio e di lavoro nell'ambito tecnologico, ho approfittato di una pausa lavorativa dettata da motivi familiari per riscoprire questa mia iniziale passione, che ho deciso di mettere a frutto in questa mia nuova attività professionale», ricorda la titolare dello Studio Paladino, diplomatasi counselor a Milano seguendo l'indirizzo teorico dell'Analisi Transazionale - una teoria della personalità sviluppata negli anni '50 dallo psicoanalista e psicoterapeuta Eric Berne -, e che consiglia, a quanti vogliano diventare dei professionisti del counseling, di far capo esclusivamente a scuole che rispettino lo standard dell'European Association of Counseling (Eac), mentre per diventare coach professionisti è bene rivolgersi a scuole che aderiscono agli standard dell'International Coach Federation (Icf); (entrambe le Associazioni prevedono un codice deontologico e diversi livelli di accreditamento). «Un conto è utilizzare alcuni strumenti del counseling e del coaching, un conto è *essere* counselor o coach», puntualizza sinteticamente l'esperta, che spiega: «Per divenire counselor è richiesto un corso a carattere selettivo della durata minima di tre anni, al termine dei quali, previo superamento di specifici esami, si ottiene il relativo diploma, non senza essersi prima sottoposti a supervisione e ad analisi personale. Per diventare coach occorre invece preventivare come minimo un anno di formazione di base, cui far seguire un monte ore di pratica e di supervisione da parte di un 'Master coach'», segnala Maria Teresa

Paladino, che ricorda come le professioni del counseling e del coaching stentino ancora, in parecchi paesi europei, a trovare il giusto riconoscimento, a differenza di quanto avviene, già da anni, nei paesi anglosassoni. «Se in Italia entrambe queste professioni sono riconosciute dal Ministero del Lavoro ed esiste per lo meno un albo, anche se a carattere privato, in Svizzera non esiste neppure questa forma di riconoscimento», segnala con un certo rammarico Maria Teresa Paladino, che applica queste metodiche sia in ambito privato sia in ambito aziendale. Ovviamente, le modalità di intervento e i progetti proposti avranno natura e ampiezza diversi a seconda dei due campi applicativi, ma in entrambi i casi l'obiettivo è quello di aiutare la persona a evolvere dal punto di vista personale, acquisendo una maggiore padronanza di se stessa e dando un maggior senso e serenità alla propria esistenza e un maggior spessore ai propri rapporti con gli altri.

Oggi è sempre più facile sentirsi soli; da un lato sono crollate molte certezze, e dall'altro sono venuti a mancare valori forti di riferimento e la rete dei rapporti sociali e familiari si sta sgretolando sempre più. E, come se non bastasse, la pressione dall'esterno è sempre più crescente e manca una rete di rapporti sociali autentici cui il singolo possa fare riferimento. La persona sente così la necessità di reimpossessarsi degli strumenti utili a fronteggiare le richieste di una società sempre più esigente. Metodiche come il counseling o il coaching possono fornire un aiuto pratico ed efficace nel sostenere i percorsi di crescita e di organizzazione personale di chi, giunto a un bivio nella propria esistenza, avverta l'esigenza di 'voltare pagina', oppure di quanti si trovino confrontati con situazioni di crisi (ad esempio la perdita del posto di lavoro, rapporti conflittuali con i figli, un divorzio, una malattia, ecc...). E se questi approcci dimostrano la propria validità nell'ambito privato, lo sono a maggior ragione nei contesti aziendali, oggi sempre più esigenti nei confronti dei dipendenti, come ci conferma Maria Teresa Paladino: «Nel contesto professionale il counseling e il coaching occupano un posto sempre più rilevante, soprattutto nell'ambito dello sviluppo della carriera e del potenziamento della stessa. A maggior ragione oggi, in cui i manager hanno preso atto dei meccanismi che sottendono una corretta gestione e controllo dell'azienda - la cosiddetta Corporate Governance - questi approcci assumono un'importanza davvero rilevante. È infatti sempre più necessario che il management sia composto da individui completi ed equilibrati, che accanto al proprio bagaglio di conoscenze tecniche siano in grado di sviluppare anche le proprie capacità umane, in altre parole la

propria 'intelligenza emotiva'; solo così saranno in grado di relazionarsi al meglio con i propri collaboratori e dipendenti, per instaurare un clima collaborativo da cui l'azienda non può che trarre notevoli benefici». La speranza è dunque che si diffonda sempre più una cultura aziendale in grado di riconoscere l'importanza delle competenze trasversali dei collaboratori, manager ma anche impiegati, intesi più come persone che come membri dello staff aziendale; «Tutto questo è fondamentale per la crescita stessa dell'azienda», precisa l'esperta, che sottolinea l'importanza, per i manager, di imparare ad essere loro stessi dei buoni coach, e conclude: «Sempre più in futuro i capi saranno valutati anche in base alla loro capacità di favorire lo sviluppo delle persone con cui sono chiamati a collaborare; infatti, quando il manager vive il suo ruolo con rigidità, per esempio con modalità esclusivamente direttive, inibisce la crescita dei collaboratori e mette a tacere il loro contributo creativo, fallendo in gran parte il suo compito».