



Formatore Aleph: quali principi, qualità, valori, missione?

1. Missione e valori etici condivisi

I formatori Aleph (terapeuti, trainer, counselor, musicoterapeuti) pongono in primo piano la questione dell'etica e dei principi umanistici. Essi condividono la seguente missione:

- promuovere il pieno sviluppo del potenziale umano
- l'evoluzione delle coscienze
- l'ecologia della mente e della cultura.

Condividono quindi l'impegno a favorire la piena realizzazione di sé e degli altri, in modo sano, sinergico ed ecologico, non solo nei contesti di lavoro (aspetto professionale), ma anche nei più diversi contesti di vita (famiglia, affetti, amicizie, relazioni, gruppi ecc.).

Ciò significa promuovere:

- evoluzione, creatività, realizzazione
- pace, cooperazione, solidarietà
- benessere, felicità, salute

di persone, gruppi, organizzazioni, società.

In che modo? Attraverso l'esercizio personale, l'insegnamento e la diffusione di

- pratiche trasformative

che costituiscono lo specifico know how di PNL umanistica .

Tali pratiche integrano la PNL classica con:

- altri modelli e tecniche della psicologia umanistica (analisi transazionale, psicosintesi, bioenergetica, corenergetica ecc.)
- la cornice della psicologia transpersonale e delle antiche tradizioni spirituali rivisitate in chiave moderna (meditazione riflessiva, meditazione creativa, meditazione camminata ecc.)
- lavori energetici e lavori sul corpo, respirazione, movimento
- musicoterapia e arteterapia
- lavoro di gruppo e dinamica di gruppo.

2. Consapevolezza e trasformazione del carattere

Il formatore Aleph è consapevole che il mondo esterno rispecchia il mondo interno, e che l'evoluzione, propria e altrui, sono parte di un unico processo (principio di unità).

E' consapevole che la via è la meta: quindi si impegna a produrre pensieri, parole ed azioni, congrui con la missione personale e con la missione condivisa.

Ciò implica un continuo e profondo lavoro di trasformazione personale e del proprio carattere, come indispensabile strumento di elevazione della coscienza.

Egli è consapevole delle sue risorse, qualità, punti di forza, da utilizzare e sviluppare nel suo lavoro. Ad esempio, se è musicista e creativo, favorirà contesti formativi in cui può utilizzare musica e creatività. Questa sarà la sua missione personale specifica.

E' altresì consapevole dei suoi punti di debolezza, punti critici o punti ciechi (subpersonalità, complessi o contaminazioni dell'io), sui quali mantenere vigilanza e via via trasformare, attraverso la pratica dei principi e delle tecniche più adeguate. Egli promuove la costituzione di gruppi di lavoro in cui i principi Aleph vengono praticati, e attivamente ricerca e accoglie i feedback di partecipanti e colleghi come preziose risorse. Egli stesso fa parte di un gruppo di riferimento che condivide e pratica i principi di PNL umanistica (principio buddhista del Sangha).

Egli è consapevole che il denaro è una forma di energia, che va acquisita e utilizzata in modo ecologico, e in armonia con i principi dell'etica umanistica. Per questo favorisce la creazione di contesti ove i costi della formazione privata siano il più possibile accessibili a tutti, e nello stesso tempo gli consentano di vivere in condizioni sufficientemente agiate, libero da preoccupazioni di ordine finanziario. Egli contrasta la diffusa tendenza ad equiparare il valore di un lavoro al prezzo con cui viene pagato, che inconsciamente genera una spinta ad aumentare il proprio guadagno, come prova di merito personale. Il formatore Aleph è consapevole che il suo lavoro, come strumento di educazione permanente, svolge una funzione pubblica essenziale: quello di promuovere un'autentica coscienza democratica e pluralista, come prerequisito indispensabile alla trasformazione della società.

3. Formazione permanente e sviluppo di PNL umanistica

In armonia con la mentalità interdisciplinare e antidogmatica della PNL, aperta alla progressiva integrazione ed arricchimento, come strumento fondamentale della cultura della pace, egli:

- continua a formarsi, aprendosi a nuovi punti di vista, e procedendo a successive integrazioni (crescita epigenetica e validazione crociata)
- si confronta e crea connessioni con persone, professionisti, gruppi, culture, modelli che condividono il medesimo intento, utilizzando vie diverse dalla PNL, dal cui incontro e modellamento la PNL può continuare a crescere ed evolvere
- contribuisce allo sviluppo di PNL umanistica con il proprio impegno di studio, riflessione, ricerca e sperimentazione, personale e in gruppo, e alla condivisione e compartecipazione delle proprie scoperte
- promuove una comunità sempre più allargata di gruppi di PNL, a livello nazionale e internazionale, che lavorano sulla base di un intento e una missione comune (il pieno sviluppo del potenziale umano, l'evoluzione delle coscienze, l'ecologia della mente e della cultura)

4. Principi Aleph

La sua condotta di vita e la sua leadership si ispirano ai Principi Aleph:

- libertà, responsabilità, autodeterminazione (opposto: autoritarismo, dipendenza, causa-effetto, costrizione, soggezione)
- parità, equità (opposto: gerarchia, privilegi, disparità, elitarismo)
- cooperazione, interdipendenza, solidarietà a tutti i livelli (opposto: separatività, competizione, sfruttamento)
- ascolto empatico, calore, convibrazione (opposto: freddezza, distacco, egocentrismo, autoreferenzialità)
- accettazione, fiducia, non giudizio (opposto: rifiuto, sfiducia, scetticismo, criticismo)
- autenticità, genuinità, onestà (opposto: ruolo, distacco, maschera, falsità)
- trasparenza e feedback circolare (opposto: opacità, segretezza, giochi di potere)
- congruenza, centratura, allineamento tra pensiero, azione e missione (opposto: incongruenza, mancanza di contatto con il sé profondo, superficialità, maschera)
- empatia profonda, capacità di cogliere la vera identità, la missione o "nucleo profondo" di ogni persona (opposto: cogliere solo la maschera, gli aspetti esteriori e superficiali)
- coscienza transpersonale, spirituale ed ecologica - deep empathy, deep ecology, universal love - (opposto: considerare il livello materiale come realtà ultima; edonismo, consumismo, nichilismo, scetticismo)
- pluralismo, progressiva disidentificazione, apertura a differenti punti di vista. Principio: la mappa non è il territorio (opposto: dogmatismo, faziosità, settarismo, autoreferenzialità)
- valorizzazione delle differenze (opposto: svalutare, giudicare, criticare)
- valorizzazione delle risorse (opposto: disconoscere, squalificare, sminuire)
- chiarezza, semplicità, comprensibilità (principio democratico) (opposto: linguaggio confuso o impreciso, elitario o innecessariamente complicato, che crea confini e barriere)
- eleganza, direzionalità, ricerca della via più semplice e diretta per raggiungere un obiettivo (principio di economia) (opposto: complicazione innecessaria, confusione, dispersione)
- pragmaticità, efficacia, attenzione ai risultati concreti, etica della responsabilità (opposto: scarsa efficacia, mancanza di concretezza, mancanza di responsabilità o etica della sola intenzione)
- essenzialità, attenzione alle priorità (opposto: disperdersi in cose inessenziali, appiattimento, livellamento, pigrizia in senso buddhista)
- competenza, attendibilità, professionalità, impegno e dedizione, come strumenti al servizio dell'evoluzione personale e di gruppo; piena padronanza delle tecniche di PNL umanistica (opposto: superficialità, incompetenza, disimpegno, pigrizia)
- facilitazione personale, capacità di aiuto e autoaiuto (opposto: egocentrismo, isolamento, impotenza o dipendenza dagli altri)
- facilitazione di gruppo, leadership democratica, capacità di formazione e trasformazione delle coscienze (opposto: leadership autoritaria o permissiva)

- humor, gioco, giocosità (stessa radice di "gioia"), capacità di sdrammatizzare, togliere peso, introdurre leggerezza e levità, come essenziali strumenti di disidentificazione (opposto: seriosità, rigidità, pesantezza, oppressività)
- creatività, individuale e di gruppo, balancing tra emisfero Dx e Sx (opposto: eccesso di emisfero Sx, analitico, sequenziale, procedurale)
- espressività, attraverso la conoscenza e utilizzo di pratiche ispirate alle diverse arti - letteratura, musica, pittura, danza, teatro - come essenziali strumenti di comprensione dell'uomo e trasformazione delle coscienze

5. Cammino evolutivo personale

In armonia con i principi di cui sopra, i formatori Aleph condividono un cammino evolutivo, che implica l'utilizzo di PNL umanistica in primo luogo su se stessi. Quindi, specificamente, si impegnano a:

- sciogliere la propria importanza personale
sciogliere l'egocentrismo, il narcisismo, l'utilizzo del potere-dominio (dedizione alla verità, autodenuncia, trasparenza)
- trasformare il proprio carattere
trasformare le subpersonalità in stili, consolidare ed aggiornare l'io, passare dal regno della coazione al regno della libertà e della scelta
- aprire il centro del cuore
sviluppare la propria specifica capacità di amare (deep empathy, deep ecology, universal love, compassion)

Essi praticano quotidianamente:

- i 4 principi essenziali (Peck):
 - ✓ dedizione alla verità
 - ✓ responsabilità
 - ✓ rinvio della gratificazione
 - ✓ bilanciamento
- e i principi buddhisti della:
 - ✓ equanimità
 - ✓ compassione
 - ✓ empatia nella gioia (opposto: invidia per il successo di altri)
 - ✓ amorevole gentilezza

6. Saggezza

In sintesi, i formatori Aleph si impegnano a sviluppare saggezza, cioè chiara comprensione di alcune leggi o principi fondamentali che governano l'evoluzione dei sistemi complessi (queste leggi, come quelle della fisica, sono descrittive, non prescrittive!).

Dedizione alla verità significa comprensione di queste leggi. La loro violazione genera involuzione e sofferenza. La loro applicazione genera evoluzione e gioia. Ecco alcuni esempi di tali leggi:

6.1 legge di unità (tempo/spazio, principio ologrammatico):

- la via è la meta
- ogni mezzo contiene in sé già il fine; l'utilizzo di mezzi scorretti non può mai condurre ad una meta equa e giusta
- l'impegno etico comporta in primo luogo la vigilanza sui propri pensieri, parole, azioni quotidiani (piccola etica, etica del quotidiano o dei piccoli passi), in modo da armonizzarli sempre più ai propri valori, principi e missione (il cambiamento delle abitudini è la via che conduce naturalmente alla trasformazione del carattere)
- l'impegno etico autentico si accompagna alla gioia; senso di colpa, autorimproveri, autopersecuzione sono mezzi violenti contro se stessi, e come tali vanno eliminati alla radice, in quanto non sono congrui con la meta e ne rallentano o impediscono la realizzazione

- principio di interrelazione profonda tra tutti gli esseri (inter-essere)
- ogni azione fatta ad un altro è come fosse fatta a sé stessi (nel mondo dell'essere, dare è ricevere)
- ogni azione fatta a se stessi è come fosse fatta ad altri

- il microcosmo riflette il macrocosmo e viceversa
- ogni reale cambiamento esterno presuppone un cambiamento interno di coscienza
- la legge di unità può essere compresa solo nella misura in cui si accede ad uno stato allargato di coscienza; se non si accede a questa fondamentale esperienza, si rimane ancorati al mondo della separatività; quel mondo impronta di sé anche i nostri intenti più elevati, che pertanto non potranno mai concretamente realizzarsi (da qui la frustrazione, il senso di impotenza, il nichilismo ecc.)
- in uno stato allargato di coscienza è naturale provare compassione per tutti gli esseri; tale visione porta spontaneamente ad azioni equanime ed ecologiche, e pone fine ad ogni utilizzo del potere-dominio
- oggi disponiamo di tecniche, accessibili a tutti, per realizzare tale visione; è necessario solo possedere la volontà di utilizzarle
- la trasformazione della società, in una direzione di maggiore equità e giustizia, richiede in primo luogo una trasformazione delle coscienze

- a livello profondo non c'è separazione tra azione privata e azione politica; in ogni momento ciascuno può fornire il suo contributo; il senso di impotenza non è conseguenza di circostanze esterne, ma di una visione impoverita
- il modo in cui ci relazioniamo con gli altri, e con noi stessi, contribuisce, in modo positivo o negativo, alla trasformazione della società

6.2 legge del causa effetto (applicazione della precedente legge nella cornice temporale):

- ad azione corrisponde reazione
- pensieri e azioni ritornano al mittente

6.3 legge di parità o equità

- c'è un naturale bilanciamento tra dare e ricevere
- se questo bilanciamento viene violato da una delle parti, si produce sofferenza
- in tali casi, un sistema più ampio interverrà, prima o poi, a ripristinare il principio di parità

6.4 legge di impermanenza

- l'universo è in continua trasformazione, in ogni sua parte. Ogni processo ha un inizio e una fine, alla notte segue il giorno, alla gioia segue il dolore e viceversa.
- l'attaccamento al desiderio è la vera fonte della sofferenza. Quando sorge un desiderio (frutto della mente pulsionale), esso semplicemente sorge, è un dato di fatto, non causa in sé sofferenza. Identificarsi nel desiderio e volerlo realizzare a tutti i costi sono la vera causa della sofferenza

6.5 legge di appartenenza

- l'appartenenza ad un sistema sovradetermina il destino delle parti
- l'appartenenza psicologica si fonda sulla dipendenza e sul processo di identificazione
- la dipendenza è generata e a sua volta genera debolezza e sottomissione
- la dipendenza è rafforzata dalla debolezza e dal senso di colpa
- pressione di gruppo: ogni gruppo tende a rafforzare l'appartenenza, promovendo un livellamento verso la media (empatia e aiuto verso il basso, invidia e ostruzionismo verso l'alto)
- l'appartenenza e il legame si sciolgono con la disidentificazione e l'identificazione in un sistema più ampio (ma c'è un prezzo da pagare in termini di senso di colpa, di tradimento, di senso di esclusione)
- la disidentificazione è funzione del livello di coscienza: più il livello di coscienza è elevato, più è possibile il processo di disidentificazione
- l'appartenenza ad una famiglia sovradetermina l'interiorizzazione di un set di PE (premesse epistemologiche)
- ad un basso livello di coscienza, il sistema interiorizzato di rapporti e conseguenti PE (costellazione) non è trasformabile, e la persona subisce il destino assegnatole dal sistema (coscienza familiare e destino)
- è sempre possibile, mediante una nuova identificazione, allargare lo stato di coscienza, e quindi promuovere un cambiamento evolutivo della costellazione interiorizzata, liberandosi dalla vecchia identificazione e dal conseguente destino
- tale cambiamento, interiore e profondo, nella singola persona, stimola e induce un cambiamento analogo nel sistema di appartenenza (nella misura in cui questo cambiamento è possibile); pertanto costituisce il massimo contributo che la persona stessa può fornire per l'evoluzione dell'intero sistema: in tal modo ella si libera definitivamente da ogni legame causato dal senso di colpa da indebitamento (legge di equilibrio tra dare e ricevere)
- gli stessi principi valgono per tutti i gruppi e modelli interiorizzati, nella misura in cui ci identifichiamo con essi (amicizie, gruppi professionali, gruppi culturali, gruppi politici, organizzazioni ecc.)

6.6 legge di gerarchia (hieros = sacro)

- i livelli alti (più complessi, più sottili) sovradeterminano e guidano i livelli più bassi (più semplici, più pesanti)
- la guida deve essere congrua con il suo livello; se invece è contaminata dai livelli inferiori, allora diventa oppressiva o irresponsabile, e tutto il sistema si ammala (ciò accade, ad esempio, quando l'io, come governo della persona, è contaminato da una subpersonalità; quando un dirigente è affetto da narcisismo; quando un leader politico è corrotto; quando una guida spirituale si lascia trascinare dai livelli materiali; quando un genitore, in preda a dinamiche nevrotiche, le proietta sul figlio)
- se i livelli più bassi escludono o si ribellano a quelli più alti (a seguito di orgoglio), si ammalano e fanno ammalare i sistemi sottostanti (così la scienza, basata sull'occhio empirico, quando esclude l'occhio della ragione e l'occhio della contemplazione, e diventa scientismo; così Lucifero quando si ribella a Dio, e introduce il male nel mondo; così un figlio quando si ribella ai genitori, evitando il lavoro necessario a trasformare la sua coscienza)

6.7 legge della progressione graduale

- i livelli non possono essere saltati: essi vanno prima assimilati e realizzati pienamente, e poi trascesi
- il salto di livello è un tentativo di forzatura o ribellione. In base alla legge del causa effetto, ad esso segue una regressione o rallentamento nell'evoluzione del sistema

6.8 legge del magnetismo

- un sistema sviluppa tanto più potere di attrazione quanto più è congruo con i suoi principi
- la forza di attrazione segue le leggi del magnetismo (distanza, orientamento)

7. Esempi di comportamenti del trainer in sintonia con i principi Aleph

- cornice
 - ✓ definire una cornice chiara: chi siamo, dove ci troviamo ora, quale è il nostro obiettivo, quali sono i principi fondamentali a cui ci ispiriamo (libertà, responsabilità, parità, ascolto, trasparenza, ecc.)
 - ✓ in mancanza di una cornice chiara, il gruppo entra in confusione, l'energia si disperde, il trainer perde potere. Il leader è come una guida alpina: egli conduce il cliente, previo accordo, in una direzione che ben conosce e di cui si prende piena responsabilità; non può fare il lavoro al posto del cliente, ma non può neppure rinviare al cliente l'assunzione di decisioni e responsabilità che competono solo a lui (chi fa così, è un leader falsamente democratico)
- rapport
 - ✓ tessere fili con ognuno dei partecipanti, iniziando da quelli più aperti e disponibili (contatto oculare, orientamento verso la persona, coinvolgere in

- modo diretto e personale, ecc.); non trascurare nessuno (ogni persona trascurata prima o poi creerà problemi nel gruppo)
- ✓ calibrare, osservare le reazioni delle persone
 - ✓ sollecitare e rispondere alle domande, in modo essenziale e sintetico; verificare di aver compreso le domanda prima di rispondere; verificare di aver risposto in modo soddisfacente
 - ✓ ricordarsi gli interventi delle persone, e richiamare via via quelli più significativi per il processo di gruppo
 - ✓ se i partecipanti formulano troppe domande, o intervengono in modo eccessivo o fuorviante, richiamarli al principio dell'ascolto bidirezionale e al principio di parità: chi parla ha il compito di calibrare se gli altri lo stanno ascoltando, tutti hanno uguale diritto di essere ascoltati, nessuno ha diritto a monopolizzare l'attenzione
- corpo, espressività, voce; ci devono essere:
 - ✓ movimento, spontaneità, coinvolgimento del corpo
 - ✓ calore, emozione, partecipazione
 - ✓ modulazione, musicalità, variazioni di registro come mezzi naturali e congrui per mantenere l'attenzione, affascinare, coinvolgere, modulare l'energia del gruppo (bambino libero dentro l'adulto) (opposto: freddezza, distacco, attaccamento al ruolo, formalismo, inespressività, stereotipia espressiva)
 - calibrare e modulare l'energia del gruppo
 - ✓ proporre stimoli adeguati ad elicitare una qualità dell'energia (livello di attivazione, livello di tonicità, tempo ritmo) condivisa da tutto il gruppo (ottimi per questo i lavori sul corpo, le metafore, le fantasie guidate, le pratiche creative, l'humor)
 - ✓ creare e mantenere sintonia tra energia del gruppo e proposte di lavoro
 - ✓ non introdurre attività se non c'è lo stato energetico idoneo a valorizzarle (c'è uno stato di coscienza e una qualità dell'energia ottimale per ogni attività). Gran parte delle dinamiche e delle impasse di gruppo possono essere risolte attraverso un corretto utilizzo dell'energia del gruppo. La qualità energetica è il parametro più importante per il matching e l'instaurazione del rapport; il conduttore che non ne tiene conto, squalifica il gruppo a un livello molto profondo, e quindi non potrà ricevere la fiducia necessaria al suo compito di guida; in pratica sta inviando il messaggio che non ha a cuore i partecipanti come persone, ma solo determinati fini, obiettivi, azioni, mezzi (posizione autoritaria), oppure è centrato su di sé; questo dà origine a dinamiche tanto più difficili da analizzare e gestire quanto più rimangono non esplicitate e inconscie
 - atteggiamento cooperativo e assertivo
 - ✓ attenzione all'importanza personale: non tenere le distanze, gonfiarsi, farsi grandi; non vantarsi in alcun modo, anche indiretto e sottile; non entrare in competizione o in sfida (i gruppi perdonano molti errori, ma non le forme di narcisismo, che innescano giochi competitivi e ostacolano il processo di coesione)

- ✓ non sminuirsi, non farsi piccoli, non compiacere (comportamenti guidati dalla paura). Sono entrambi atteggiamenti difensivi, di maschera, che indeboliscono il potere personale del trainer, fondato su genuinità, trasparenza, congruenza.

I gruppi hanno bisogno di leader democratici autentici, come la personalità individuale ha bisogno di un io solido, ma non oppressivo. I meccanismi difensivi citati sopra indicano il rifiuto del trainer di assumere le responsabilità naturalmente connesse al suo ruolo.

Il trainer formato utilizza i mezzi dell'autorevolezza, dell'assertività e della congruenza allo scopo di favorire il senso di interdipendenza e "noità", cioè il senso di fiducia e appartenenza, che consentono di sviluppare una mente di gruppo.

Quindi, ogni volta che è possibile e opportuno, utilizzare segnali che indicano e valorizzano il "noi", e il qui ed ora, non l' "io", il passato, l'altro luogo. Se si parla di sé, utilizzare collegamenti con il qui ed ora, sottolineando ciò che ci accomuna, non ciò che ci divide.

Attenzione ai SMI (sistemi di motivazione interpersonale) accudimento, attaccamento, sessuale e competitivo: sono veri e propri boomerang nella conduzione! Gli unici sani sono il SMI cooperativo e il SMI gioco (humor, ecc.). L'eroticismo, in una chiara cornice di cooperazione e di gioco, aiuta a tenere su l'energia del gruppo. Se invece si scivola in una cornice competitiva, diventa deleterio, e porta il gruppo a diffidare del conduttore (non riconosciuto come portatore di valori più elevati, di un "olone" di livello più complesso!). Lo stesso vale per l'humor: la cornice deve essere molto chiara, altrimenti diventa humor a spese di qualcuno!

- bandire il criticismo

- ✓ parlare con fervore di idee e modelli in cui si crede, senza criticare, sminuire, svaloriare idee e modelli differenti, in cui non si ripone fiducia
- ✓ si possono avere delle preferenze, anzi, per il principio di priorità e gerarchia, è bene averle (altrimenti tutto diventa piatto), ma con un atteggiamento "verso", non "contro". Ogni "contro" prima o poi lo si paga (legge del causa effetto), in quanto è incongruo con PNL umanistica e i valori dichiarati. I modelli sono come persone: essi sono sostenuti da persone che spesso in essi si identificano. Parlare male di teorie e modelli significa parlare male delle persone che in essi credono e ripongono fiducia. Si dà un cattivo esempio, che verrà preso al volo da tutti i partecipanti desiderosi di scaricare la loro aggressività rimossa (strutture paranoide). Non solo: può accadere di parlare male di un'idea condivisa da un partecipante: in tal modo si rompe il rapport con lui. Quando si critica o si parla male, si ferisce sempre qualcuno! La cultura della pace richiede l'astensione da ogni forma di violenza, di cui criticismo, disprezzo, svalutazione sono aspetti tremendamente diffusi e spesso socialmente premiati (cfr. il grande valore attribuito, nei dibattiti politici, alla prontezza dell'intelligenza, alla velocità di parola, più che alla riflessività, all'equanimità e alla saggezza). Il dissenso, per essere efficace, deve essere libero da controtransfert: va praticato con pacatezza e comprensione del punto di vista altrui. Il dissenso praticato con rabbia e disprezzo, e quindi con mancanza di empatia e amore, rinforza regolarmente le idee errate che si presume di combattere (Thich Nhat Hanh).

- ✓ a maggior ragione va bandita ogni forma di criticismo nei confronti delle persone stesse del gruppo, o anche esterne al gruppo o non presenti: mai parlare male, sminuire, svalutare, giudicare, classificare, etichettare (A è immaturo, B è aggressivo, C è disturbato).

Anche se lo si fa nei confronti di persone che non appartengono al gruppo, si sta utilizzando un filtro (il criticismo) che è incompatibile con l'ottica umanistica. Il criticismo contiene una forma di disprezzo, alla cui base sta risentimento o rancore, che è l'opposto di una visione basata su comprensione e amore. Ciò che si richiede al trainer è di ripulirsi da questi sentimenti (tipici del sé inferiore) e di accedere ad uno stato di reale comprensione empatica. Di fronte alla persona che ha tenuto comportamenti disturbanti o negativi, il trainer dovrà in primo luogo ripulirsi dal controtransfert, e poi confrontare la persona stessa da una posizione di saggezza (sé superiore).

- dare valore, dare importanza

- ✓ dare importanza a ciò che si dice, alle proprie idee, alle proprie esperienze, al modello che si espone, a ciò che si condivide, ecc. Il leader è un capo con cui il gruppo parzialmente si identifica, in quanto aiuta il gruppo stesso a realizzare i suoi obiettivi: se il leader valorizza il suo operato nel qui ed ora, dà valore al gruppo stesso (opposto: sminuire, svalorizzare, appiattare = squalifica del gruppo)
- ✓ dare importanza alle persone: metterle al primo posto. Nell'ottica umanistica, le persone, i loro sentimenti, idee e valori, sono le risorse più importanti e vengono prima degli obiettivi. Devono sapere che sono importanti, che non verranno trascurate, sminuite, abbandonate. Devono sapere che la nave dell'organizzazione non le lascerà a terra per le loro manchevolezze. Occorre dare loro fiducia. Continuare a dare fiducia anche se appaiono immature. Le persone, tutte le persone, crescono se frequentano contesti evolutivi. Crescono con i loro tempi. Occorre pazienza, calma, amore, come con i bambini. Gran parte delle persone in formazione hanno al loro interno parti poco evolute, rimaste piccole, ribelli, oppositive, pigre, immature. Hanno bisogno di lavorare su queste parti, in un ambiente sicuro, protetto. E' questo ciò di cui hanno più bisogno, anche se la domanda è spesso mascherata da richieste di tipo tecnico, cognitivo, professionale.
- ✓ dare valore non significa però accettare qualsiasi comportamento involutivo e distruttivo. Questo è compiacenza e svalutazione. Dare valore implica confrontare le persone sulle loro mancanze, in modo amorevole, ma fermo. I feedback assertivi e amorevoli sono il propellente più importante della trasformazione. La confrontazione però non va mai compiuta da una posizione di controtransfert!
- ✓ occorre dare responsabilità alle persone, affidare loro compiti, incarichi, deleghe. Ma qui sta la maggiore difficoltà: occorre che il trainer utilizzi saggezza e discernimento: è facile sbagliarsi sul livello di affidabilità attuale di una persona. Errare è umano. Ma è importante e decisivo, per la fiducia del gruppo, che il trainer non addossi alla persona o ad altri le conseguenze di un errore di valutazione suo. E' la persona più matura che si deve assumere la responsabilità. Al trainer compete rimediare all'inconveniente

attraverso una comunicazione sincera, diretta e trasparente, assumendosi la sua parte di responsabilità.

- ✓ la più grande qualità di un trainer non è l'infallibilità, che non può esistere, ma la sua capacità di ammettere gli errori e di imparare da essi. In tal modo dà un esempio di enorme valore a tutto il gruppo.

- feedback

- ✓ chiedere ai partecipanti feedback espliciti sulla rotta seguita
- ✓ coinvolgere il gruppo sulle decisioni di rotta possibili (non sui principi, sulla cornice ecc, che definiscono il tipo di contesto e sui quali si basa l'accordo di fondo)

Durante ogni conduzione, è bene a metà percorso prendere una pausa di riflessione, in cui il trainer invita i partecipanti a riunirsi in piccoli gruppi e a discutere sull'andamento del lavoro. Ogni sottogruppo, attraverso un suo facilitatore, riferirà poi, di fronte al grande gruppo, i punti positivi, da confermare e rinforzare, e quelli negativi, da trasformare e migliorare. Il trainer invita tutti alla massima trasparenza, mostrando così di non temere eventuali feedback negativi, ma anzi di valorizzarli per migliorare la qualità del lavoro.

La trasparenza è la qualità più difficile da coltivare nella formazione, assai più dell'empatia, ma altrettanto fondamentale. La trasparenza è scarsamente presente nella nostra cultura di tipo narcisista, ove spesso viene scoraggiata e penalizzata. Essa pertanto va fortemente incoraggiata dal trainer, con tutto il suo atteggiamento. Ove manca la trasparenza, si apre la strada al segreto, al non detto, al parlare e tramare dietro le spalle. Il trainer perde la possibilità di comprendere davvero che cosa sta succedendo. La situazione tende a sfuggirgli di mano. Sarà quindi tentato di ricorrere alla lettura della mente ("io so che cosa loro pensano") e alle opzioni autoritarie ("dal momento che non si esprimono chiaramente, prendo io le decisioni necessarie").

In tal modo, diventando incongruo con i principi dichiarati, perde potere personale: ogni azione all'interno del gruppo diventerà difficile, in quanto verrà meno la posizione di fiducia reciproca.

8. I metaprogrammi della didattica

- matching, pacing, leading: partire dalle conoscenze attuali delle persone presenti, e via via guidare, portare novità
- calibrare e verificare che le persone seguano, passo a passo
- familiarità/novità: consente di dosare sicurezza e curiosità, base sicura e comportamento esplorativo
- utilizzare tutti i tipi di chunk (up, down, across): per ogni affermazione astratta fornire esempi concreti, sensorialmente basati, semplici, comprensibili da tutti, in grado di coinvolgere le persone, farle risuonare, in quanto le riportano alla loro esperienza diretta (opposto: troppa astrazione, insufficienti esempi, o esempi poco chiari, troppo complessi, non in grado di richiamare l'esperienza personale, non in grado di mobilitare le emozioni)

- linguaggio chiaro e semplice (tipico dell'emisfero Sx) + linguaggio figurato, colorito, metaforico (tipico dell'emisfero Dx); (opposto: solo emisfero Sx o Dx)
- similitudini e differenze: per ogni affermazione generale, fornire esempi di similitudini, ed esempi di differenze (ad es.: per spiegare il ricalco in PNL, è bene dire quali altri modelli lo utilizzano, e quali no); similitudini e differenze vanno utilizzate sia nei chunk up che nei chunk down
- ruotare i sistemi rappresentativi (matching con differenti mappe del mondo), e utilizzare diverse sottomodalità generali, ad es. visivo concreto (chunk down, dettagli) e visivo astratto o strutturale (schemi, sintesi alla lavagna)
- evidenziatore: il MP evidenziatore consente di elicitarne figure nette da uno sfondo; obbedisce ai principi di economia, priorità, essenzialità, gerarchia (non tutte le cose sono egualmente importanti) (opposto: livellatore, tutto su uno stesso piano)
- àncore visive e spaziali: concetti, eventi, esperienze ancorati nello spazio possono essere facilmente richiamati, sottolineando la loro importanza (MP evidenziazione), ed evitando di saturare la capacità attentiva degli allievi (principio di economia, chiarezza, semplicità)
- àncore metaforiche (metafore o micrometafore, che possono essere richiamate con un'àncora verbale e/o non verbale) (sulla loro utilità, cfr. il punto precedente)
- tener conto delle diverse tipologie (estroverso/introverso; intuitivo/sensor; thinker/feeler; judger/perceiver), bilanciare l'intervento in modo che le soddisfi tutte (un buon modo è che il trainer le pratichi su di sé, cioè vi entri dentro e le esprima in modo da non trascurarne nessuna)

Mauro Scardovelli