

ASSOCIAZIONE GUIDE E SCOUTS

CATTOLICI ITALIANI

PROGETTO ZONA DEI VINI

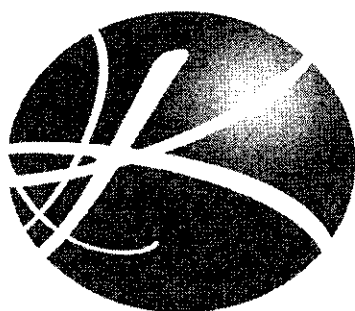
ANNO 2013-2016

ACCOGLIENZA DI SE' E DELL'ALTRO

GIORNATA DI FORMAZIONE

A CURA DEL CENTRO KANDEL –

CENTRO MEDICO PSICOLOGICO



**CENTRO
Kandel**

1 MARZO 2015

LA CONOSCENZA DI SE'

Dott.ssa Simona Rabino – Dott.ssa Laura Rivoiro

La consapevolezza è il viaggio di tutta una vita su un cammino che alla fine non porta da nessuna parte: solo a scoprire chi sei.

(Jon Kabat Zinn, L'arte di imparare da ogni cosa)

Il bene più grande che si possa fare è essere consapevoli; poiché ogni altro bene scaturisce da questo.

(Osho, La vita è semplicissima)

Consapevolezza

In generale possiamo dire che la persona consapevole è colei che è a conoscenza di una cosa o di un fatto.

La consapevolezza a cui ci riferiamo in questa giornata di formazione riguarda specificamente la consapevolezza noi stessi, ossia la coscienza di sé.

La coscienza dei pensieri, delle emozioni e delle sensazioni è uno strumento fondamentale che possiamo scegliere di usare oppure no, nell'affrontare la vita in tutti i suoi momenti.

È attraverso la coscienza che la persona diventa presente a se stessa, in quel preciso momento, avendo ben chiaro le sue caratteristiche: paure, difese, risorse, bisogni ecc.. essendo così nella migliore condizione per affrontare eventi, situazioni, persone e problemi.

Quindi la consapevolezza è soprattutto attenzione intenzionale a noi, a quello che facciamo, a quello che pensiamo, a quello che sentiamo.

Il pensare, il sentire senza rendersi conto, senza essere lucidamente presenti con la nostra mente, spesso diventa agire impulsivamente.

Spesso "agire" significa saltare il passaggio della consapevolezza e questo accade perché non abbiamo l'abitudine al dialogo interiore e il fastidio procurato da qualcosa o qualcuno non diventa

materia di riflessione e verifica su di noi e sugli altri, ma rimane una sensazione spiacevole da eliminare al più presto.

Abituiamoci a tenerci in considerazione, non dandoci sempre per scontati ma conoscendoci giorno per giorno, imparando da noi e dai nostri cambiamenti, dalla nostra crescita attraverso le sensazioni, i pensieri, le emozioni che le diverse esperienze continuamente ci permettono di manifestare.

Consapevolezza dei pensieri: “i virus mentali” o “idee tossiche”

Il modo in cui viviamo le cose è strettamente legato al nostro modo di pensare.

Ad esempio pensare esageratamente negativo ci può portare a vedere e vivere in maniera distorta, amplificando pensieri e vissuti: “Tutti ce l’hanno con me”, “Sono proprio una frana”...

Tutti abbiamo, ogni tanto, pensieri negativi, l’importante è imparare a riconoscere quando questi sono la risultanza di un esame di realtà distorto. Per esempio:

- È normale provare una certa irritazione se qualcuno ci fa un dispetto, ma non è utile diventare furiosi e aggredire l’altra persona
- È normale sentirsi tristi se qualcosa va male al lavoro, ma non è utile sentirsi profondamente abbattuti e disperati
- È normale essere un po’ preoccupati prima di un esame all’università, ma non è utile sentirsi enormemente agitati e ansiosi.

In questi casi è possibile riuscire a influenzare l’intensità dei vissuti negativi intervenendo sul nostro modo di pensare.

Ci sono cinque modi di pensare che ci creano notevoli problemi. Questi modi sono definiti da differenti autori come “virus mentali” o “idee tossiche” perché invadono la nostra mente scatenando pensieri ed emozioni negative.

1. Pretendere: “io devo avere quello che voglio”
2. Dare interpretazioni sbagliate: “lo ha fatto apposta”
3. Svalutare: “e’ uno stupido”
4. Ingigantire: “non lo sopporto proprio”
5. Generalizzare: “non mi chiamano mai per uscire con loro”

Come possiamo agire al fine di eliminare o ridurre questi ingombranti virus mentali? Possiamo abituarci a sostituire i pensieri dannosi e negativi con pensieri costruttivi e positivi.

I pensieri costruttivi e positivi sono quelli che:

- non esigono a tutti i costi (non esistiamo solo noi)
- analizzano correttamente la realtà
- valutano i comportamenti non le persone
- non ingigantiscono
- non generalizzano

- Pretendere

Per eliminare questo virus, che si concentra sul DEVO, si può cercare di trasformare le pretese in preferenze usando pensieri espressi in questi termini:

- Mi piacerebbe che...
- Sarebbe bello se...
- Vorrei....

- Dare interpretazioni sbagliate

Per eliminare questo virus è necessario abituarci a considerare le cose in modo più preciso, ad esempio:

- Cercherò di capire perché si comporta in quel modo...
- È un peccato che le cose siano andate così, ma non è solo colpa mia ...

- Svalutare

In questo caso si consiglia di limitarsi a giudicare i comportamenti anziché la persona. Questo vale sia nei confronti degli altri che nei confronti di noi stessi:

- Ho sbagliato, ma posso imparare a fare meglio
 - Mi sono comportato male, vediamo come posso rimediare
- Ingigantire

Il modo per neutralizzare questo virus consiste nel rendersi conto che certe cose sono spiacevoli, dolorose, irritanti, ma non “terribili, tremende, insopportabili..”

- Generalizzare

Per eliminare questo virus ci si può abituare a sostituire le parole: “sempre, mai, tutti, nessuno” con questi altri termini

- Spesso
- Qualche volta
- Raramente
- Poche volte
- Qualche persona
- Poche persone

Consapevolezza delle emozioni

La vita è emozione. Paura, collera, tristezza, gioia, amore, tenerezza ci accompagnano inesorabilmente lungo il nostro percorso.

Una possibile definizione di emozione è la seguente: *“Uno stato o un processo la cui funzione è di organizzare e gestire le mete del sistema, tipicamente è attivata dalla valutazione di un evento rilevante rispetto ad un obiettivo perseguito dal sistema. Tale valutazione sarà caratterizzata da tonalità positiva, se l’obiettivo risulta favorito, negativa, se ne è ostacolato il raggiungimento ...”*

“(B. Bara 2000)

Questo accade sia nel caso in cui ci permettiamo di sentirle, ascoltarle, imparare qualcosa di noi stessi attraverso di loro, sia nel caso in cui non lo facciamo, vestendoci di un'armatura e facendo finta che tutti ci rimbaldi addosso. Ascoltare e accogliere le emozioni diventa ascoltare e accogliere le persone in modo intimo e profondo, gettando le basi per rapporti unici e significativi.

Le emozioni che proviamo ci consentono di conoscere: ciò che accade, ciò che vogliamo, ciò che per noi è importante.

Ascoltiamo le nostre emozioni, esse guidano il nostro comportamento. Le emozioni sono tante e ogni emozione ha il suo nome. Più emozioni sappiamo nominare, più siamo in grado di capire e conoscere noi stessi e gli altri. Le parole che descrivono emozioni e sentimenti sono molto utili, ci aiutano a esprimere cosa sta accadendo dentro di noi.

Anche nelle situazioni in cui vorremmo camuffare i nostri sentimenti, qualcosa del nostro mondo emotivo passa sempre. Comuniciamo comunque qualcosa e di questo è importante prendere coscienza.

Le emozioni non sono né buone né cattive, né giuste, né sbagliate. Sono solo emozioni. I comportamenti che derivano da certe emozioni non sempre però sono buoni o giusti. A volte certe emozioni non sono piacevoli: quando per esempio ti senti triste e geloso, non puoi dire di provare qualcosa di piacevole.

La consapevolezza emotiva è il riconoscere le diverse emozioni che proviamo quando nascono dentro di noi.

Le emozioni si manifestano attraverso tre tipi di risposte:

- Psicologica, che comprende i resoconti verbali relativi all'esperienza soggettiva, come ad esempio: "ho provato una intensa sensazione di rabbia quando..."
- Comportamentale, che riguarda invece le manifestazioni motorie dell'azione, come ad esempio il comportamento di evitamento, di avvicinamento, di attacco e la fuga, ecc, e le modificazioni dell'atteggiamento posturale e dell'espressione facciale
- Fisiologica, che comprende le modificazioni fisiche, come ad esempio alterazioni della frequenza cardiaca, della pressione arteriosa, aumento della sudorazione delle mani, o modificazioni del ritmo respiratorio

Modalita' di svolgimento

Al fine di incrementare la conoscenza degli aspetti teorici ed emozionali sono stati offerti ai gruppi:

- un'esperienza pratica denominata "Autoritratto".
- materiale cartaceo contenente spunti teorici (citati nel precedente paragrafo e consegnati al gruppo nella sessione di lavoro) ed attività di riflessione sui pensieri ed emozioni

AUTOSTIMA

Dott.ssa Silvia Bologna - Dott.ssa Veronica Colenghi

Il valore che si attribuisce a sé come persona risponde alla domanda: "quale è il mio valore come persona?" Mi reputo una persona di valore. Mi capita di pensare che sono un/a buono/a a nulla. Ho un atteggiamento positivo nei riguardi di me stesso/a. (Self esteem questionnaire, Rosenberg, 1997)

L'autostima è il processo soggettivo e duraturo che porta il soggetto a valutare ed apprezzare se stesso tramite l'**auto-approvazione** del proprio valore personale fondato su auto-percezioni. La parola autostima deriva dal termine *stima*, ossia la valutazione e l'apprezzamento di se stessi e degli altri.

Dimensionalità dell'autostima

Il nostro senso di autostima deriva da:

- *elementi cognitivi*, ovvero il bagaglio di conoscenze di una persona (conoscenza/esperienza di sé e del mondo, conoscenza di situazioni che vengono vissute dal soggetto);
- *elementi affettivi*, che influenzano la nostra sensibilità nel provare e ricevere sentimenti, che possono essere stabili, chiari e liberanti;
- *elementi sociali*, che condizionano l'appartenenza ad un gruppo e la possibilità di avere un'influenza sul gruppo, di ricevere approvazione o meno dai componenti di quest'ultimo.

L'autostima ha la caratteristica fondamentale di essere una percezione prettamente soggettiva e, in quanto tale, non stabile nel tempo ma **dinamica e mutevole**. È multidimensionale: si declina in ambito sociale, scolastico, familiare, corporeo, etc. Deriva principalmente dalle relazioni che ogni persona interiorizza e rielabora, sia le relazioni con noi stessi, sia quelle con gli altri.

Da questo ne consegue il fatto che le persone influenzano in continuazione il loro senso di autostima e, a loro volta, sono influenzate da esso.

Studi sull'autostima

Sono stati portati avanti numerosi studi sull'autostima. Lo psicologo William James (1842-1910) è stato tra i primi a studiare un particolare fenomeno: alcune persone con scarse abilità sembravano dotate di una sicurezza di sé ostentata ed incrollabile, mentre altre stimate da tutti e ritenute persone valide diffidavano delle proprie qualità.

William James (1890) definisce l'autostima come il rapporto tra *sé percepito* e *sé ideale*:

- *sé percepito* ("come siamo"): è la considerazione che un individuo elabora su di sé in base alle caratteristiche che, dal suo punto di vista, sono presenti, o assenti, all'interno della sua vita;
- *sé ideale* ("come vorremmo essere"): è l'idea di come la persona vorrebbe essere e del modello di vita che sta prendendo in considerazione.

Secondo James la persona percepisce una *bassa autostima* nel momento in cui il suo *sé percepito* non riesce a raggiungere il livello del suo *sé ideale* e quanto più grande è la discrepanza tra i due, tanto più nasce in un soggetto insoddisfazione (nel caso in cui il *sé percepito* sia di gran lunga minore) o alto senso di potere e successo (quando il *sé percepito* supera di molto il *sé ideale*). Secondo lo studioso, quindi, il senso di autostima deriva dal rapporto tra successo ed aspettative, infatti senza dubbio la maggior parte dei fattori che condizionano la creazione del livello personale di autostima discende dai risultati/esiti delle prove che siamo chiamati ad affrontare quotidianamente nella vita.

In conclusione

"Non vediamo le cose per come sono ma per come siamo"
Anais nin

Ancora oggi riviste, programmi televisivi e libri di auto-aiuto propongono delle "ricette" e dei consigli per migliorare la propria autostima, dando così l'illusione che esista una ricetta che vada bene per tutti, dimenticando la **componente individuale** che ci caratterizza come persone. In realtà l'autostima è qualcosa di personale, è una stima, una valutazione o, se vogliamo, la risposta alla domanda: "*cosa penso di me?*"; essa dipende dal voto che diamo a noi stessi nella quotidianità, dal nostro vivere e dal raggiungimento di obiettivi. Se ci valorizziamo la nostra autostima sarà alta, altrimenti sperimenteremo quella che viene chiamata *bassa autostima*. La stima di sé ha origine dal

confronto tra *l'immagine che ciascuno ha di se stesso* e *l'immagine di ciò che si vorrebbe essere* (Alice W. Pope, 1992). In questo senso, tanto più il “*come siamo*” è lontano dal “*come vorremmo essere*”, tanto più ci si sente persone di minor valore e si prova insoddisfazione nei propri confronti. Chi sperimenta una *bassa autostima*, non sentendosi sufficientemente sicuro del proprio valore e delle proprie qualità, *evita di scegliere ed agire* per un eccessivo timore di sbagliare, *sperimenta maggiore incertezza* e difficoltà a staccarsi dalla situazione problematica per cercare una soluzione, vive la sensazione di *perdere il controllo dei propri stati d'animo* sentendosi spesso mancare le forze e la determinazione per raggiungere i propri obiettivi; quando vive un insuccesso soffre maggiormente, associando l'accaduto esclusivamente ad una *sua mancanza*, mentre quando sperimenta un successo tende a svalutarlo, a *sminuirlo*.

Migliorare l'autostima

La prima cosa da fare quando sperimentiamo una bassa autostima è quindi chiedersi: “cosa sto valutando di me stesso?”. L'autostima è solo *una* componente del nostro benessere psicologico ma funziona come una particolare lente che **ingigantisce o miniaturizza** le nostre risorse personali. La base da cui partire è quella di considerare che una bassa autostima non è una **condizione permanente**; ci sono dei momenti e dei periodi particolari della vita in cui la nostra autostima è bassa ed altri in cui non lo è.

Per migliorare la propria autostima è importante occuparsi dei seguenti aspetti:

- scoprire quali sono i propri **valori fondamentali** e quindi fare chiarezza con se stessi rispetto a quello che si vuole ed a quello che non si vuole nella propria vita;
- riconoscere le proprie **emozioni distruttive**: imparare a riconoscere ed entrare in contatto con emozioni maggiormente sane che ci sostengano nei momenti di difficoltà;
- lavorare sull'**immagine di sé**: molto spesso ci armiamo di buoni propositi e determinazione (voglio dimagrire, voglio smettere di fumare, etc..) ma se prima non modifichiamo l'immagine che abbiamo di noi stessi tenderemo inconsciamente a sabotarci.

E' importante considerare l'autostima come una spia di allarme: quando cala ci avvisa che stiamo inseguendo **desideri altrui**, trascurando quelli che sono i nostri reali bisogni.

IL POTERE

Dott.ssa Valentina Secco – Dott.ssa Maria Teresa Giordano

*“Se vuoi conoscere la vera natura di un uomo,
devi dargli un grande potere”.(Pittaco)*

*“Il potere è la capacità di raggiungere degli scopi,
il potere è la capacità di raggiungere dei cambiamenti”.(Martin Luther King)*

Nell'affrontare una giornata di riflessione sulla conoscenza di sé e dell'altro, abbiamo scelto la tematica del potere poiché, sebbene spesso poco affrontata o considerata nei gruppi di volontariato, in realtà ci interpella costantemente nella vita quotidiana. L'obiettivo di questa giornata di formazione/riflessione è quello di offrire spunti e strumenti per interrogarsi e comprendere il soggettivo modo di vivere il potere, al fine di ampliare i punti di vista per affacciarsi al potere in modo costruttivo, come possibilità di raggiungere scopi e di potersi assumere la responsabilità di raggiungere i propri obiettivi.

Il potere è un modo di essere in relazione con se stessi, con gli altri e con il mondo.

Ognuno di noi ha esperienza del timore e della soggezione di fronte all'autorità, della suggestione esercitata dal potere vissuto come valore, delle regole sociali che quotidianamente siamo chiamati a rispettare e nei confronti delle quali possiamo sentirci estranei, concordi, possiamo trovarle ingiuste o aver avuto desiderio di ribellarci.

Sappiamo come ci siamo sentiti quando da bambini abbiamo vissuto l'autorevolezza genitoriale o come da genitori o da educatori abbiamo dovuto assumerci delle responsabilità nei confronti dei nostri figli o dei ragazzi che abbiamo aiutato a crescere. Ci chiediamo come essere autorevoli, rendere comprensibili scelte e regole sperando che possano diventare condivisibili e possano essere accettate da loro. Il venditore cerca d'influenzarci ad acquistare i suoi prodotti, l'uomo politico a votare per il suo partito, il capufficio a lavorare con più efficienza, la mamma a non frequentare cattive compagnie, il medico a curarci o a prevenire le malattie: si influenzano gli altri, dunque, a perseguire scopi nel nostro o nel loro interesse, e lo si può fare con la comunicazione ma anche per altre vie: la forza, l'affetto, l'esempio.

Tutti noi abbiamo un certo potere, e un certo tipo di potere.

Spesso si dice che il potere non esiste, o che non dovrebbe esistere, che tutti sono, siamo uguali. Questo riflette l'idea negativa del potere, come qualcosa che nuoce i rapporti, che è legato alla sopraffazione, al non ascolto, alla non condivisione. Evitare di affrontare l'argomento non significa che il potere non esista, ma può anzi portarci ad aderire o ad agire in modo inconsapevole e poco costruttivo.

Il potere può essere agito o subito e nei due casi interpella aspetti emotivi, sociali differenti.

Vediamo qui di seguito di fornire alcune definizioni di potere.

Il **potere di** (Parisi e Castelfranchi, 1978), una nozione di potere pre-sociale, centrata sull'individuo, è la possibilità che una persona ha di raggiungere i suoi scopi, che dipende dalle sue risorse interne (conoscenze e capacità di azione) e dalle risorse messe a disposizione dall'ambiente (condizioni del mondo). Nel perseguire scopi sono indispensabili conoscenze sul mondo, sugli altri, su noi stessi: sapere quale azione è utile al nostro scopo, conoscere le condizioni del mondo in cui essa si può compiere ed è efficace. L'adozione di scopi può essere strumentale, come nei rapporti di scambio, ma anche fine a se stessa, come nell'affetto e nell'altruismo.

Dal potere di influenzare nasce la nozione interpersonale di potere: il **“potere su”**. Il capufficio ha potere su di me perché ha il potere di influenzarmi (di far sì che io persegua gli scopi che vuole lui), e ciò perché ha il potere di favorire o impedire il raggiungimento dei miei scopi. Questo tipo di potere contempla la possibilità di imporre all'altro la propria volontà e di ottenere la disponibilità ad obbedire.

Inoltre si può, ad esempio, aspirare al potere per il gusto del potere in se, per il sentimento di prestigio che conferisce (Weber).

Il potere, da un punto di vista filogenetico ed evolutivo, potrebbe essere considerato il modo di raccontarci, di esercitare o subire il “controllo” con declinazioni e posizioni differenti (F. Veglia):

- contro gli altri (legittimo se per difendersi, non legittimo se per conquistare)
- per gli altri (es. un papà che esercita il suo potere per il bene del figlio)
- con gli altri (modalità cooperativa)
- di (per esempio di scegliere)
- di essere se stessi

Da questo punto di vista emerge come il vissuto che ognuno di noi ha rispetto al potere sia agito che subito, apra o chiuda alcune possibilità di azione e le emozioni che avvertiamo ci guidano in queste azioni.

Il potere porta con sé alcuni temi collegati quali la responsabilità, libertà, dipendenza, ribellione, autonomia, autoefficacia, sottomissione, legittimazione... e ognuna di queste “posizioni” è accompagnata da un ventaglio di emozioni.

Abbiamo scelto la proposta di alcune attività pratiche con le finalità di riflettere sul potere in generale e sui diversi modi di esercitarlo, di pensare a come ognuno di noi vive il proprio potere in relazione agli altri e a quale tipo di potere sentiamo di avere all'interno di un gruppo.

Per concludere, riportiamo qui di seguito una favola di Esopo che possa essere un ulteriore spunto di riflessione sul tema trattato nella giornata di oggi.

Favola di Esopo n. 237

I topi e le donnole

Era scoppiata la guerra tra i topi e le donnole. I topi che venivano sempre sconfitti, fecero una riunione tutti insieme e conclusero che la causa dei loro insuccessi era la mancanza di un capo. Di conseguenza, dopo aver scelto alcuni di loro, per alzata di mano li nominarono strateghi. Costoro, per distinguersi dagli altri, fabbricarono delle corna e se le applicarono. Ma, quando divampò la battaglia, i topi, sbaragliati in massa, cercarono rifugio nei buchi e, mentre tutti gli altri vi si insinuarono facilmente, i capi non riuscirono a infilarsi per colpa delle corna. E così vennero catturati e divorati. Nello stesso modo la vanagloria è per molti fonte di guai.

Modalità di svolgimento

Al fine di incrementare la conoscenza degli aspetti teorici ed emozionali sono stati offerti ai gruppi:

- Esercitazione iniziale – **“Brainstorming sul potere”**
- Esercitazione - **“Il semicerchio del potere”** con la finalità di produrre osservazioni personali e di gruppo su come ognuno si vive il proprio potere in relazione agli altri.
- Esercitazione - **“Le tre H del potere”** con l’obiettivo di riflettere sul tipo di potere che sentiamo avere all’interno di un gruppo (potere affettivo, intellettuale e operativo).
- Attività finale: **lettura dispense**

LA FIDUCIA

Dott.ssa Roberta Manfredi – dott.ssa Martina Gerbi

“Un organismo sociale di qualsiasi tipo, grande o piccolo che sia, è ciò che è perché ogni componente fa il suo dovere fidandosi del fatto che tutti gli altri faranno il loro”

William James

Il concetto di fiducia affrontato nel corso della giornata di formazione è stato da noi inserito come elemento ponte tra la conoscenza di sé e dell'altro, poiché implica entrambe le abilità e getta le basi per tutti i processi di collaborazione e la gestione delle dinamiche di gruppo.

La fiducia è “uno stato psicologico che include l'intenzione di rendersi vulnerabile, sulla base dell'aspettativa positiva circa le intenzioni o il comportamento di un altro” (Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer, 1998, p. 395).

Nutrire un sentimento di fiducia verso gli altri è un prerequisito fondamentale per creare relazioni sane e soddisfacenti. Questo sentimento rappresenta, infatti, la base emotiva su cui impostiamo la nostra vita sociale: attraversiamo la strada perché ci fidiamo del fatto che nessun automobilista vorrà mai deliberatamente investirci; sappiamo che le lettere che scriviamo e che infiliamo nella buca della posta andranno a destinazione; lavoriamo sicuri di ricevere, a fine mese, il nostro stipendio.

D'altra parte, non sempre è facile fidarsi degli altri.

La persona “ideale” in cui riporre fiducia corrisponde a quella che sa appagare il nostro bisogno di essere ascoltati e sostenuti. Il suo identikit psicologico, quindi, dipende dalla sua capacità di rispondere positivamente alle nostre esigenze.

Le qualità di base dell'individuo fidato sono:

- a) Empatia (sapersi mettere nei panni altrui). E' la persona “calda” emotivamente, attenta, che

ascolta facendoti capire – attraverso espressioni verbali o non verbali come la mimica, il contatto corporeo ecc. – di esserti vicina e di comprenderti affettivamente.

- b) Non direttività: astenersi da valutazioni e da imposizioni sotto forma di “consigli”. E’ la qualità che incoraggia a una maggiore apertura, perché consente alla persona di non sentirsi giudicata o criticata.
- c) Riservatezza: rispettare la privacy di chi si apre e mostra fiducia e amicizia, è una condizione indispensabile perché ci si affidi totalmente.

Se non siamo “fiduciosi” penseremo che fino a prova contraria, le altre persone non siano degne di fiducia e che quindi sia necessario difendersi per evitare di essere danneggiati. A causa di questa convinzione avremo più difficoltà a creare e a mantenere i rapporti con le altre persone.

Se sono convinto che le persone mi danneggeranno, sarò infatti spesso sulla difensiva.

Probabilmente proverò a crearmi aspettative precise e rigide circa il modo in cui gli altri si dovrebbero comportare e interpreterò ogni comportamento non conforme come un indice di scarsa affidabilità della persona.

Se, per esempio, esistesse l’aspettativa: “se una persona ti ama deve essere sempre disponibile”, nel caso questa persona non rispondesse prontamente ad una telefonata potrei interpretarlo come una mancanza di affidabilità e, quindi, come un segnale che io non possa fidarmi di tale persona.

L’interpretazione di un segnale che può avere molti significati (in questo esempio, la persona può essere impegnata, aver dimenticato il cellulare, essere sul posto di lavoro ecc.) come prova del fatto che la persona “non è degna di fiducia”, è un processo cognitivo noto come inferenza arbitraria.

Quando si attiva lo schema della sfiducia la persona può assumere comportamenti ipercontrollanti oppure evitanti. Esempi di comportamenti di controllo sono: provare a richiamare più volte al telefono una persona che non ci risponde, fare domande “a trabocchetto” provando a cogliere in fallo l’interlocutore, controllare gli spostamenti e le comunicazioni dell’altra persona. Esempi di comportamenti di evitamento sono, invece: ridurre i contatti con le persone e chiudersi in casa.

Durante questo incontro abbiamo cercato di sperimentare e di capire cosa significhi fidarsi dell’altro e di quanto tale sentimento sia fondamentale per la costruzione di relazioni solide e stabili.

Modalita' di svolgimento

Per approfondire tale tematica sono state utilizzate diverse modalità.

Al fine di incrementare la conoscenza degli aspetti teorici ed emozionali sono stati offerti ai gruppi:

- materiale cartaceo contenente spunti teorici (citati nel precedente paragrafo e consegnati al gruppo nella sessione di lavoro)
- un breve racconto, di cui si allega copia
- due esperienze pratiche delle quali si specifica in seguito la descrizione.

RACCONTO: "I RICCI" di Schopenhauer

“I componenti di una famiglia di ricci, in una fredda giornata di inverno, si strinsero vicini per proteggersi con il calore reciproco..

Ben presto però, sentirono il dolore delle spine reciproche; questo dolore era tale che li costrinse ad allontanarsi di nuovo l'uno dall'altro..

Quando poi il bisogno di riscaldarsi li portò ancora a stare vicini, sentirono nuovamente il dolore.. Venivano così sballottati avanti ed indietro tra due mali, il Freddo ed il Dolore..

Tutto questo finché non ebbero trovato una moderata distanza reciproca, che rappresentava la migliore posizione per non aver più freddo e non sentire dolore”

Eppure un epilogo più felice di questa storia potrebbe essere che...

.... i ricci scoprirono che l'unico modo per stare davvero caldi era stare vicini voltandosi ed abbracciandosi, offrendosi reciprocamente l'addome (per gli animali, è la parte più delicata che contiene le funzioni vitali), cioè FIDANDOSI DELL'ALTRO.

ESPERIENZE PRATICHE

Nel corso della giornata è stata offerta la possibilità di partecipare a due attività pratiche scelte appositamente per sperimentare in prima persona il tema della fiducia sul quale i gruppi erano impegnati a formarsi.

- La prima esperienza è stata “Il gioco del cieco”.

E' stato richiesto al gruppo di dividersi in coppie, all' interno delle quali una persona ha interpretato il ruolo di guida e l'altro, chiudendo gli occhi, quello di accompagnato.

La guida aveva il compito di fare conoscere lo spazio circostante, mantenendo il silenzio.

Al segnale dei conduttori i ruoli sono stati invertiti, permettendo ad ogni partecipante di sperimentare entrambe le posizioni.

- Successivamente è stata proposta "La corsa cieca".

E' stato richiesto ad una persona del gruppo a turno, di attraversare (camminando ad occhi chiusi e man mano accelerando il passo) uno spazio ovale formato dagli altri partecipanti. Quando ne veniva raggiunto il perimetro, la persona veniva presa, girata e orientata in un'altra direzione.

Al termine di entrambe le attività, il gruppo si è riunito per condividere le impressioni e le emozioni vissute.

Gli spunti di riflessione proposti sono stati raggruppati in alcune domande, lasciate al gruppo, rispetto ad entrambe le esperienze, riguardanti la differenza fra di esse e all'interno delle stesse e si è posto l'accento sulla differenza dei ruoli e sul senso del tema della fiducia ad esse connesse.

In particolare lo scopo di tali esperienze è stato quello di permettere di avvicinarsi, attraverso un punto di vista più esperienziale ed intuitivo, ad un concetto che ha dei risvolti teorici importanti nella formazione dei gruppi e nella loro stabilità.

Tale costrutto ha inoltre un valore importante nella prevenzione e nella gestione di conflitti e favorisce il dialogo e la cooperazione attraverso una maggiore disponibilità a considerare il punto di vista dell'altro.