

IL PROCESSO DI MODELLIZZAZIONE TRA TRAINER E TRAINEES



*<<Voglio fare con te ciò che la primavera
fa con i ciliegi.»
(P. Neruda)*

di

Laura Ricci

Psicologa del lavoro e delle organizzazioni, Psicologa scolastica

Counselor Analista Transazionale Certificata CTA-C

Da quando nasciamo iniziamo l'avventura dell'apprendimento, non possiamo smettere di imparare così come non possiamo smettere di respirare, perché è la vita che ci sottopone quotidianamente a stimoli che colpiscono i nostri sensi e li obbligano a dare una risposta. L'apprendimento è, quindi, un processo complesso continuo e progressivo che risulta dalla compenetrazione di motivazione, emozione, memoria e pensiero.

L'allineamento delle menti e l'esperienza di apprendimento costruiscono un sapere che non è mio/tuo, non viene da me/te, ma si costruisce nel gruppo e lo supera poiché concepiamo la mente in maniera culturale: il sapere non lo si possiede ma si fa insieme.

La forma vitale¹ creata dal trainer con il gruppo costituisce il modellamento attraverso cui, non verbalmente, mediante il corpo, il setting, la voce, gli esercizi di gruppo passano permessi, autorizzazioni, il saper essere con l'altro.

Lavorare insieme ha fatto nascere nel team di DOCEAT quello che Muriel James chiama il *Terzo sé*: ovvero l'identità e l'appartenenza a questo team che si è generata da

¹ D. STERN (2010), *Le forme vitali – l'esperienza dinamica in psicologia, nell'arte, in psicoterapia e nello sviluppo*, Raffaello Cortina Editore, Milano 2011

ciò che ognuno di noi trainers ha preso e dato a questa nuova creatura: la relazione fra IO e TU.²

Mi affascina molto il rapporto fra neuroscienze e A.T. poiché le recenti scoperte neuro scientifiche danno “corpo” alle intuizioni didattiche secondo le quali se il trainer è in grado di insegnare integrando momenti teorici con quelli esperienziali, connettendo il mondo relazionale con quello intrapsichico del trainee, l’apprendimento può essere caratterizzato da processi di modellizzazione fondati sulla simulazione. Gallese³, infatti, sostiene che, grazie ai neuroni mirror *“la stessa logica che presiede alla modellizzazione delle nostre azioni presiede anche quella delle azioni altrui. Percepire un'azione - e comprenderne il significato - equivale a simularla internamente. Ciò consente all'osservatore di utilizzare le proprie risorse per penetrare il mondo dell'altro mediante un processo di modellizzazione che ha i connotati di un meccanismo non conscio, automatico e pre-linguistico di simulazione motoria”*.

Anche Scilligo (2005) ritiene che i processi relazionali possono essere considerati come una *“strategia di creazione di equilibri chimici nelle reti neurali del cervello”*.⁴ Infatti egli equipara lo stato dell’Io Bambino con i processi emozionali dell’amigdala, il Genitore con i processi della memoria a lungo termine dell’ippocampo e della neocorteccia sensoriale, e l’Adulto con la memoria a breve termine dei lobi anteriori.

Seguendo gli studi di Allen (2003) possiamo dire che gli Stati dell’Io si trovano in diverse zone del cervello che sono tra loro integrate e che, quando la loro attivazione non è energeticamente adeguata per il loro funzionamento, la persona agisce comportamenti contraddittori e disfunzionali.⁵ Ciò come trainers ci facilita nel comprendere come un’esperienza di apprendimento relazionale e creativa può plasticamente cambiare le reti neurali deputate al funzionamento di uno Stato dell’Io.

A questo punto come counselor mi chiedo *come posso costruire un ambiente di apprendimento che risulti efficace, gradevole ed attraente? Come il mio stile di training dimostra i concetti di AT, la filosofia ed il linguaggio?*⁶ Come può potenziarsi l’Adulto

² *“Né io né l'altro siamo al centro dell'universo: al centro vi è un terzo: la relazione tra io e tu.” (VON FOESTER, 1987).*

³ da GALLESE V, "Corpo vivo, simulazione incarnata e intersoggettività", in M. Cappuccio (a cura di), Neurofenomenologia. Le scienze della mente e la sfida dell'esperienza cosciente, Mondadori, Milano, 2006, pag. 304-305.

⁴ SCILLIGO, P. (2005). Stati dell’Io e correlati neurali. In Scilligo, P. (2005). La nuova sinfonia dei molti sé. Roma: LAS.

⁵ ALLEN, J.R., Concepts, competencies and interpretive communities. Transactional Analysis Journal, XXXIII, 2, 2003. 126-147.

⁶ TUDOR K,- “In the manner of -Transactional Analysis Teaching of Transactional Analyst.” TAJ vol. 39, n. 4, 2009

integrato dei miei trainees e come si può divertire il loro Piccolo Professore mentre imparano l'A.T.?7

Integrando la teoria delle intelligenze multiple (Gardner, 1997)⁸ con gli stili di apprendimento di Kolb⁹ (1984), concordo con un approccio personalizzato della formazione, in cui ogni trainee può essere messo nelle condizioni di poter imparare sfruttando al meglio quelle che sono le sue intelligenze migliori e più sviluppate, cercando pertanto il più efficace stile d'apprendimento individuale.

Come trainer voglio insegnare e permettere ai trainees di imparare a rendere piacevole il proprio lavoro (Bl) facendolo a modo proprio (A+Bl) pur nel rispetto delle regole... in un'atmosfera rilassata ... che permette a ciascuno di rivedere in nuova ottica la propria vita.”¹⁰

In riferimento ai programmi di formazione di DOCEAT li attuiamo attraverso una metodologia attiva, dinamica, relazionale, simbolica e narrativa. Crediamo, infatti, che queste siano le **tappe** da percorrere per costruire un processo di apprendimento che utilizza differenti modalità educative, esperienziali e multimediali¹¹ (immagini, foto, animazioni, audio e filmati), sia in ogni singolo incontro, sia durante tutto il training.

1. Problema. L'apprendimento viene facilitato quando i trainees sono impegnati nella risoluzione di problemi e in particolare quando:

⇒ viene mostrato ai trainees il compito e quindi cosa sapranno fare al termine del modulo/seminario/corso;

⇒ i trainees vengono coinvolti nella risoluzione di un compito o un problema nei seguenti quattro livelli di istruzione:

il problema;

il compito richiesto per risolvere il problema;

le operazioni che il compito include;

le azioni implicate dalle operazioni;

⇒ i trainees devono risolvere problemi di complessità crescente, per acquisire

⁷ *“il Piccolo Professore si diverte imparando l'A.T.”* seminario presentato a Bilbao da **D.O.C.E.T.A** l'8 LUGLIO 2011 al Congresso Mundial de Anàlisis Transaccional.

⁸ **GARDNER H**, intervista a Howard Gardner: “Intelligenze multiple e nuove tecnologie”, in *a Taxonomy of psychomotor domain: a guide for developing objectives*, McKay, New York, 1997.

⁹ **KOLB D.A.** “Experiential Learning. Experience as the source of learning and development” Prentice Hall, Englewood-Cliffs, 1984.

¹⁰ **ROMANINI M.T** “il divertimento come bisogno di ogni persona” in *costruirsi persona*, pag. 291.

¹¹ **KNOWLES M**, – “Quando l'adulto impara, pedagogia e andragogia” – Franco Angeli, Milano, 1993.

gradualmente e progressivamente le competenze.

2. **Attivazione.** L'apprendimento viene favorito quando viene attivata la conoscenza precedentemente acquisita, che farà così da fondamento e da "appiglio" per la nuova conoscenza da acquisire. Per esempio, quando noi all'inizio di una lezione presentiamo "il programma del modulo" fornendo ai trainees una breve sintesi introduttiva agli argomenti delle giornate formative che stanno per affrontare, fa sì che essi possano approntare le adeguate strutture cognitive e conoscenze già acquisite prima di iniziare il modulo o il seminario esperienziale.

3. **Dimostrazione.** L'apprendimento è facilitato quando, piuttosto che dare semplicemente informazioni su ciò che deve essere appreso, questo viene dimostrato. Pertanto risulta utile l'utilizzo di esempi o dimostrazioni per le procedure, di visualizzazioni e schemi per i processi e di modellamento per le competenze comportamentali.

4. **Applicazione.** L'apprendimento viene incoraggiato quando le conoscenze acquisite vengono subito fatte mettere in pratica al trainee, applicandole nella soluzione di vari problemi. Di fondamentale importanza sono le simulazioni, role play, l'attività di *coaching* e di *supervisione* in questo frangente, con continui *feedback* educativi durante la fase di applicazione.

5. **Integrazione.** L'apprendimento è definitivamente completo quando il trainee viene incoraggiato a trasferire le conoscenze acquisite nella vita reale, per esempio presentando un proprio caso lavorativo, quando può sperimentare nell'attività lavorativa alcune abilità apprese, elaborando un piano di intervento e di verifica del proprio agire professionale.

Concludendo queste riflessioni, desidero sottolineare l'importanza di un modellamento che parte dalla volontà del trainer di mettersi a fianco della persona ed accompagnarla nell'esplorazione dei propri talenti, nell'aiutarla ad allargare il proprio orizzonte di possibilità ed a guidarla nella ricerca delle condizioni personali e sociali che favoriscono la sua autonomia e il suo ben-essere.

Voglio promuovere un apprendimento vitale che possa riparare i gesti interrotti ed essere un'esperienza correttiva e terapeutica, "in un contesto facilitante nel quale

queste interruzioni vengono notate e affrontate, permettendo quindi che certi aspetti esclusi e spesso vitali della personalità del trainee emergano e si sviluppino” (W. Cornell).

In conclusione, voglio esprimere il mio entusiasmo e la mia passione per la dimensione etica ed interpersonale di come, offrendo una didattica che tenga conto di quanto appena esposto, i trainees possano trovare un ambiente di apprendimento che li conduca ad un cambiamento creativo, contrattuale e nell’Okness.

Bibliografia

- 📖 **Allen, J.R.**, “*Concepts, competencies and interpretive communities.*” Transactional Analysis Journal, XXXIII, 2, 2003. 126-147.
- 📖 **Gallese V**, “*Corpo vivo, simulazione incarnata e intersoggettività*”, in M. Cappuccio (a cura di), Neurofenomenologia. Le scienze della mente e la sfida dell’esperienza cosciente, Mondadori, Milano, 2006.
- 📖 **Gardner H**, intervista a Howard Gardner: “*Intelligenze multiple e nuove tecnologie*”, in a Taxonomy of psychomotor domain: a guide for developing objectives, McKay, New York, 1997.
- 📖 **Iacoboni M.**, “*I neuroni specchio: come capiamo ciò che fanno gli altri*” - Bollati Boringhieri, 2008.
- 📖 **Kolb D.A.** “*Experiential Learning. experience as the source of learning and development*” Prentice Hall, Englewood-Cliffs, 1984.
- 📖 **Knowles M**, – “*Quando l’adulto impara, pedagogia e andragogia*” – Franco Angeli, Milano, 1993.
- 📖 **Mazzetti M.**, “*Supervisione in analisi transazionale: un modello operativo*” in «Quaderni di Psicologia, Analisi Transazionale e Scienze Umane», 42, 2004.
- 📖 **Romanini M.T.**, “*Costituirsi Persona*”, Edizioni La Vita Felice, 1999.
- 📖 **Romanini M.T.**, “*Principi in pelli di rospi*” in AT, Rivista italiana di Analisi Transazionale e metodologie psicoterapeutiche, anno III, (1983), N°4, pag.7-24.
- 📖 **Rotondi M.**, “*Formazione outdoor: apprendere dall’esperienza. Teorie, modelli, tecniche, Best practices*”, Milano, Franco Angeli, 2004.
- 📖 **Scilligo P.**, “*La ricerca scientifica tra analisi ed ermeneutica*”, Las Roma 2009.
- 📖 **Scilligo, P.** ”*La nuova sinfonia dei molti sé*”. Roma: Las, 2005.
- 📖 **Soana V.** “*Primo colloquio e uscita dal copione*” in ”Quaderni di counseling” N°7, anno 6, 2008 J.E.T Genova.
- 📖 **Stewart Ian E Joines Vann S.**, tradotto in italiano da Salvatore Maddaloni, “*L’Analisi Transazionale. Guida alla psicologia dei rapporti umani.*”. Ed. Garzanti.
- 📖 **TUDOR K.**- “*In the manner of -Transactional Analysis Teaching of Transactional Analyst.*” TAJ vol. 39, n. 4, 2009