

Dott. Andrea Vallarino

Medico

Specialista in Psicoterapia

Specialista in Criminologia Clinica

via A. Gramsci, 1/1A, 16126 Genova, tel. 010/2467677, cell. 3496922664

E-mail: andreavallarino@libero.it; web site: www.andreavallarino.net

**Programma di supervisione clinica rivolto a medici, psichiatri, psicologi,
psicoterapeuti.**

S O M M A R I O

1) Obiettivi del programma.....	pag. 2
2) Metodologia della supervisione.....”	3
3) Strumenti e modalità di gestione dei gruppi.....”	4
4) Sede e Tempi.....”	6
5) Costi	6
6) Curriculum supervisore.....”	6

1) Obiettivi del programma

Nell'ambito di un servizio di aiuto alla persona, la difficoltà principale consiste nel rendere la persona attiva e collaborativa. Purtroppo nell'ambito di una richiesta d'aiuto le persone tendono spesso a presentarsi in modo passivo. La prima cosa da fare è attivare le risorse della persona in modo da renderle disponibili alla collaborazione al progetto. La passività con cui molti pazienti si accostano alla relazione d'aiuto è il primo ostacolo da superare. La seconda difficoltà da affrontare è rendere la persona cosciente delle sue potenzialità, ma anche dei suoi limiti per provare a superarli o per trovare altre soluzioni realistiche. Per questo deve essere massimo il potere contrattuale dell'operatore nella relazione con l'utente e massima deve essere la sua facoltà di manovra.

Questo progetto vuole, attraverso la supervisione dei casi problematici di relazione con i pazienti, fornire all'operatore i mezzi per costruire da subito una relazione produttiva attraverso:

- tecniche d'attivazione delle risorse delle persone;
- comunicazione persuasiva;
- modalità di relazione.

Il progetto di supervisione fornisce strumenti per meglio agire nell'ambito della normale attività, lavorando nel rispetto e nella valorizzazione di ruoli e capacità degli operatori e, nello stesso tempo, dei servizi in cui operano.

Le modalità di formazione e supervisione sono così definite:

- il problem solving strategico come strumento della supervisione, raccogliendo difficoltà e risorse tra i partecipanti allo scopo di preparare gli argomenti degli incontri;
- formazione sugli aspetti pragmatici della comunicazione;
- modalità d'impostazione della relazione con i pazienti

L'obiettivo è di rendere la formazione integrata all'esperienza dei partecipanti e capace di entrare in circolo all'interno della struttura dei servizi, in cui eventualmente operano.

Particolare attenzione sarà data alla comunicazione, al linguaggio persuasivo nell'ambito della relazione con le persone, in modo da saper distinguere e lavorare con le diverse tipologie d'utenti ed a quelle tecniche di problem solving, che possono essere utilizzate nel self help strategico, in modo da prevenire il burn out dell'operatore.

Per questo, oltre ad utilizzare tecniche semplici e riproducibili, il lavoro di gruppo sarà impostato come gruppo di lavoro per:

- 1) riflettere sui casi problematici portati in supervisione da ciascun partecipante;
- 2) attivare, intorno alla discussione dei singoli casi, la professionalità dei partecipanti, in modo tale che tutti si sentano coinvolti nell'analisi e, soprattutto, della soluzione dei problemi.

In questo progetto l'operatore verrà guidato all'interno di un percorso che gli permetterà di risolvere il problema e, parallelamente, di imparare il modello d'intervento strategico. Egli può così sia trovare le soluzioni ai problemi attuali che apprendere il modello d'intervento, in altre parole otterrà contemporaneamente consulenza e formazione. Ciò gli sarà utile, in futuro, per evitare di ricadere nelle solite trappole o per affrontare problemi diversi con un'ottica strategica. In pratica, si tratta di un intervento di formazione che, invece di aver luogo in aula, viene fatto attraverso esperienze concrete, applicative, su problemi reali. Si guidano le persone a costruire, attraverso il modello, le soluzioni per i loro specifici problemi

in modo tale che “imparino facendo”. A tal fine all’interno di questo progetto viene proposto un seminario d’approfondimento dell’approccio strategico, cui potranno aderire tutte le persone che vorranno, a titolo completamente gratuito.

2) Metodologia della supervisione: *Comunicazione e problem solving strategico*

Il lavoro s’ispira al modo in cui gli esseri umani strutturano i loro problemi e su come questi possono essere risolti e si fa riferimento al modello di problem solving strategico e alle varie tecniche comunicative messe a punto per condurre le persone a cambiare le loro prospettive e i loro comportamenti, applicandoli ad un contesto di servizi per il lavoro.

Il problem solving strategico è un particolare modello di soluzione di problemi che ha alla base un’epistemologia e una logica ben precise ed evolute. In particolare, il problem solver strategico si rifà a quella branca specialistica della logica matematica nota come “logica strategica”.

Tale logica si differenzia dalle logiche tradizionali per la sua caratteristica di mettere a punto il modello d’intervento sulla base degli obiettivi prefissati e delle specifiche caratteristiche del problema affrontato, piuttosto che sulla base di una rigida teoria precostituita. In altri termini, si rinuncia a seguire ciecamente una qualsiasi prospettiva rigida che fornisca, in maniera deterministica, indicazioni su come procedere o pretenda di dare una descrizione aprioristica ed esaustiva dei fenomeni che si stanno studiando.

Da questa prospettiva è sempre la soluzione che si adatta al problema e non viceversa, come invece avviene nella maggioranza dei modelli d’intervento tradizionali. La logica strategica vuole insomma essere flessibile e cerca di adattarsi al proprio oggetto di studio.

Al problem solver strategico non interessa conoscere le verità profonde e il perché delle cose, ma solo “come” funzionano e “come” farle funzionare nel miglior modo possibile. La sua prima preoccupazione è di adattare le proprie conoscenze alle “realtà” parziali che si trova di volta in volta ad affrontare, mettendo a punto strategie fondate sugli obiettivi da raggiungere e in grado di adattarsi, passo dopo passo, all’“evolversi della realtà”.

Una delle componenti fondamentali dell’approccio strategico è la comunicazione. Il problem solver deve, infatti, utilizzare un linguaggio suggestivo che porti i soggetti a mutare le proprie percezioni riguardo alla realtà, aggirando la loro inevitabile resistenza al cambiamento. Infatti, come in campo clinico, anche in quello del lavoro dietro la richiesta diretta di trovare una soluzione e di produrre un cambiamento si nasconde una precisa richiesta: “Cambiarsi senza cambiarci”.

Un modello di problem solving strategico richiede un modo di porsi e di comunicare del tutto diverso da quello basato sulla spiegazione e sull’argomentazione ragionevole, cui siamo abituati per cultura ed educazione.

In un’ottica strategica, gli aspetti retorici e persuasori della comunicazione, da sempre indicati come veicoli principali per produrre cambiamenti, sono considerati elementi fondamentali dell’intervento e utilizzati in forma deliberata e consapevole. Il problem solver si assume in prima persona la responsabilità di influenzare direttamente il comportamento e le concezioni dei suoi clienti, utilizzando le strategie comunicative e i mezzi più efficaci per ottenere il cambiamento.

In questa sede, dunque, non ci occuperemo degli aspetti linguistici, sintattici e semantici della comunicazione, ma prenderemo in considerazione i suoi aspetti pragmatici, ossia lo studio degli effetti che il nostro modo di comunicare può produrre sul comportamento e sulla percezione che le persone hanno della realtà e della realtà del lavoro in particolare.

3) Strumenti della supervisione

Le supervisione verrà effettuata tramite lo strumento base del lavoro di gruppo.

In gruppo gli operatori potranno presentare casi di problemi legati al lavoro ed alla relazione con gli utenti.

Linea guida fondamentale sarà il problem solving strategico. Entrando in maggior dettaglio nella processualità dell'intervento verranno distinti 4 stadi essenziali.

Primo stadio:

°individuazione dell'obiettivo da raggiungere

°analisi delle tentate soluzioni

°definizione del problema da risolvere

Secondo stadio

°applicazione della strategia

Terzo stadio

°misurazione degli effetti ed eventuale modifica della strategia

Quarto stadio

°chiusura dell'intervento

Nel primo stadio si deve arrivare ad avere un'immagine il più possibile chiara nel gruppo dell'obiettivo da raggiungere o del tipo di problema che si vuole risolvere. In un secondo momento si analizza tutto ciò che è stato fatto e non ha funzionato, in altre parole le "tentate soluzioni" messe in atto fino a quel momento. In questa fase compito del supervisore è soprattutto guidare gli operatori a chiarire gli obiettivi o i problemi da risolvere in termini concreti e specifici e creare la suggestione d'aspettativa positiva realizzabile e facilitare così l'effettuazione.

Come secondo passo in questa fase si devono rilevare le tentate soluzioni che sono già state applicate senza successo, ossia tutto ciò che è stato fatto per risolvere il problema o raggiungere l'obiettivo, poiché questo sarà estremamente importante nella scelta della strategia.

Una volta che il gruppo si sia formato una prima immagine della realtà su cui intervenire (obiettivi e tentate soluzioni) sarà giunto anche ad avere una visione piuttosto chiara della situazione problematica che viene chiamato ad affrontare. E' molto importante che tale visione sia il più possibile libera da giudizi di valore e da costrutti interpretativi della situazione problematica, e sia invece molto dettagliata in termini descrittivi.

In questo primo stadio dell'intervento ci si avvale di alcune particolari tecniche finalizzate a far emergere e chiarire l'obiettivo ed a frazionarlo in tanti micro-obiettivi che lo rendano affrontabile e gestibile.

In questa fase verranno utilizzate tecniche di gestione del gruppo, derivate dalla tradizione dell'intervento strategico nei contesti lavorativi (How Worsening, Miracle Prescription, Tecnica dello scalatore,...) che servono a mettere in luce le cose fatte su un problema e che non hanno funzionato, ad immaginare nuovi orizzonti, a sbloccare la situazione problematica, a svelare i diversi aspetti del problema per focalizzare e orientare meglio i successivi

interventi, a frazionare gli obiettivi in modo da scomporli in piccoli passi da seguire fino alla risoluzione definitiva della situazione problematica.

Ricapitolando nel primo stadio si parte con l'individuazione degli obiettivi da raggiungere, quindi si analizzano le tentate soluzioni per far emergere il tipo di persistenza del problema. In questo modo si ottengono tutti gli elementi che permettono di costruire strategie ad hoc per risolvere problemi.

Secondo stadio

Nel secondo stadio il gruppo ha tutti gli elementi necessari per elaborare una strategia calibrata sul caso specifico e guidare le persone coinvolte nel processo di cambiamento ad applicarla.

In generale nel problem solving definiamo come strategia un insieme di tattiche e manovre preordinate al fine di raggiungere un dato obiettivo. Il focus dell'intervento è di far sospendere le fallimentari tentate soluzioni adottate fino a quel momento oppure di introdurre nuove modalità di azione che conducano a evolvere verso il cambiamento.

In sintesi i presupposti fondamentali per la costruzione e applicazione di una strategia sono quattro:

- °la strategia deve adattarsi al problema e alle persone (non viceversa);
- °la strategia deve mirare a piccoli cambiamenti all'interno del sistema;
- °la strategia deve essere comunicata utilizzando il linguaggio e la logica delle persone coinvolte nel processo di cambiamento;
- °la strategia deve essere modificata qualora i risultati fossero insoddisfacenti.

Terzo stadio

Una volta che si è iniziato ad applicare una strategia, si procede con la misurazione degli effetti che questa ha prodotto. Se i risultati sono soddisfacenti, può essere sufficiente consolidare i risultati raggiunti. Se i risultati non sono invece quelli auspicati, si procede sulla base degli effetti rilevati nel modificare la strategia o nell'adottarne una diversa. Il suo "non funzionare" infatti, avrà comunque permesso di svelare meglio la modalità di funzionamento del sistema oggetto di studio. In questo modo, se l'intervento non dovesse riuscire o non dare risultati in tempi brevi, può essere modificato e sostituito con interventi che si avvalgono delle informazioni derivanti dal primo fallimento. In altri termini, l'errore, anche se non è auspicabile, può essere in ogni caso utilizzato per centrare meglio l'obiettivo.

Quarto stadio

L'ultima fase è rappresentata dalla chiusura dell'intervento che, per quanto possa apparire una naturale evoluzione richiede invece un'elaborazione strategica che rappresenti una sorta di cornice all'opera conclusa. A tal scopo, si riepiloga in modo dettagliato tutto ciò che è stato fatto spiegando ogni singolo passaggio, dando il merito a chi tra gli operatori ne è stato l'artefice o ne è stato coinvolto direttamente in modo che, convincendosi ancor più delle proprie capacità, possa attivare positivamente le proprie risorse anche in futuro. In questa fase è importante sottolineare le abilità mostrate nel superare i problemi, sottolineando i meriti dei singoli individui, in maniera tale da evitare di farli sentire oggetto di un intervento e renderli invece soggetti protagonisti del cambiamento stesso. Su questa scia i cambiamenti innescati si evolveranno in modo positivo, e sarà assai improbabile che vengano a ricostruirsi circoli viziosi disfunzionali.

4) Sede e Tempi

Il progetto si articolerà in gruppi di lavoro di due ore con cadenza mensile, per 11 mesi.

Sede: via Gramsci, 1/1A, Genova (zona Porto Antico).

La partenza del corso avverrà appena raggiunto il numero minimo di partecipanti ed il giorno sarà concordato con gli iscritti.

5) Costi

l'iscrizione è di 400 euro a persona e può essere effettuata telefonando al 3496922664 o via mail all'indirizzo: andreavallarino@libero.it

6) Curriculum formativo e professionale del supervisore

Andrea Vallarino, nato a Genova il 09/03/1957, residente a Genova, con studio in via Gramsci, 1/1A, 16126 Genova; tel. 010/2467677, cell. 3496922664, e.mail: andreavallarino@libero.it, web site: www.andreavallarino.net

laureato in Medicina presso l'Università di Genova,
abilitato alla professione di Medico,
iscritto all'Ordine dei Medici e Chirurghi della Provincia di Genova al numero 12260,
specializzato in Psicoterapia presso la Scuola di Psicoterapia Breve Strategica del Centro di Terapia Strategica di Arezzo,
specializzato in Criminologia clinica e Psichiatria forense presso la facoltà di Medicina dell'Università di Genova,
ricercatore associato presso il Centro di Terapia Breve Strategica di Arezzo, responsabile dello studio associato di Genova,
docente di psicoterapia presso la Scuola di Psicoterapia Strategica di Firenze ed Arezzo,
svolgo in qualità di libero professionista, con partita IVA n. 03198800108:

- attività clinica attraverso l'applicazione del modello di terapia strategica centrato sul problema (Brief Strategic Therapy M.R.I. model) ai vari disturbi psicologici;
- attività di ricerca con la messa a punto di protocolli di intervento sempre più focalizzati e brevi per specifici problemi;
- attività di formazione e consulenza rivolta a medici, psicologi, insegnanti, operatori socio-sanitari e genitori;
- attività di informazione e divulgazione dell'approccio costruttivista strategico ai problemi umani attraverso l'organizzazione di convegni, conferenze, master ed incontri nei contesti culturali diversi (scuole, enti culturali, centri sociali ed enti locali).