Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

GLI STADI DEL CAMBIAMENTO

James O. Prochaska e Carlo DiClemente

Modello degli stadi del cambiamento

Origini

Stati Uniti, 1982, da James O. Prochaska e Carlo DiClemente

E' la parte più conosciuta del MODELLO TRANSTEORICO (1977) che è la *Teoria generale dei processi di cambiamento*

Il Modello degli Stati del Cambiamento ne rappresenta il <u>modello il senso stretto</u>

Modello degli stadi del cambiamento

Il cambiamento è inteso come un processo che riflette sia gli aspetti temporali, sia quelli motivazionali

Il Modello degli Stati del Cambiamento è il processo di valutazione della MOTIVAZIONE AL CAMBIAMENTO

Il cambiamento è intenzionale!

Modello degli stadi del cambiamento

Ambiti

E' utilizzato soprattutto in ambito socio-sanitario, per il trattamento delle dipendenze:

- ✓ **fumo**
- ✓ **alcool**
- ✓ **bulimia**
- ✓ **disturbi del comportamento degli adolescenti**
- ✓ **ansia**
- ✓ **depressione**

Modello degli stadi del cambiamento:

Caratteristiche

- ✓ il cambiamento è un processo ciclico composto da fasi (stadi);
- ✓ gli stadi del cambiamento riflettono gli aspetti temporali e motivazionali del cambiamento;
- ✓ ogni stadio ha un tempo e specificità propri;
- ✓ per il passaggio allo stadio successivo occorre aver compiuto adeguatamente i processi di cambiamento della fase in cui il cliente si trova.

Modello degli stadi del cambiamento

Punto di forza

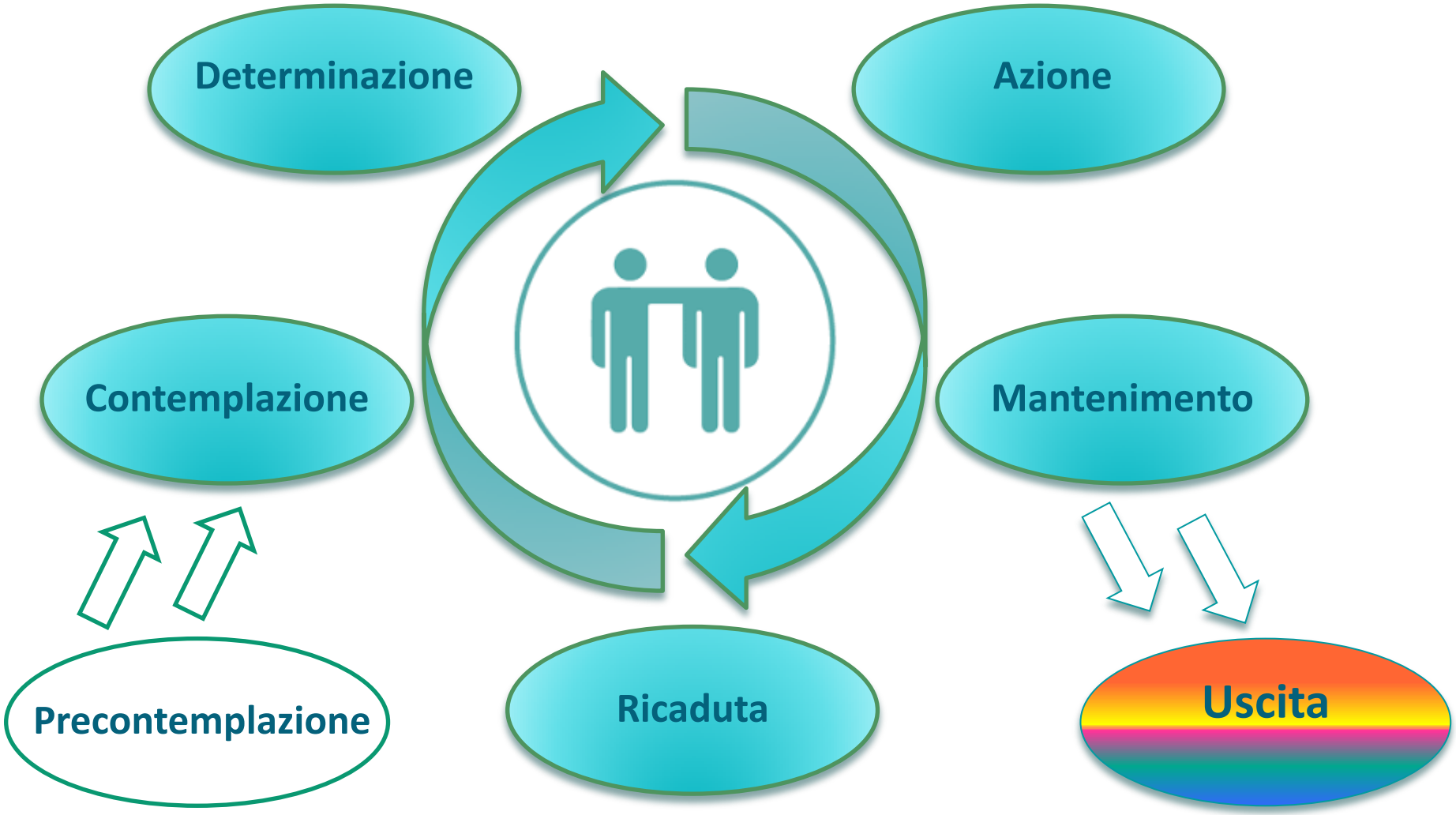
L'integrazione tra stadi e processi del cambiamento fornisce una interessante "guida" per l'operatore

DOING THE RIGHT THING AT THE RIGHT TIME

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Gli Stadi del Cambiamento



Gli stadi del cambiamento:

Precontemplazione: **NOT READY TO CHANGE** (assenza di riconoscimento del problema)

Contemplazione: **THINKING ABOUT CHANGE** (riconoscimento del problema ma indecisione su cosa fare)

Determinazione: **GETTING READY TO MAKE A CHANGE** (ci si prepara al cambiamento)

Azione: **MAKING THE CHANGE** (si agisce il piano elaborato nella fase precedente: si tenta il cambiamento)

Mantenimento: **SUSTAINING THE BEHAVIOUR CHANGE** (si consolida il cambiamento)

Ricaduta: non è uno stadio vero e proprio: è un evento che può accadere in ogni momento, assumendo significati diversi.

Processi di cambiamento:

Meccanismi che si attivano nella mente di una persona quando cambia modo di pensare, sentire e agire rispetto a un problema.

10 Processi di cambiamento indipendenti:

5 PROCESSI AREA COGNITIVO-ESPERENZIALE:

Aumento della consapevolezza, Rivalutazione di sé, Attivazione emozionale e drammatizzazione, Rivalutazione dell'ambiente, Liberazione sociale.

5 PROCESSI ASPETTI COMPORTAMENTALI:

Liberazione personale, Contro-condizionamento, Controllo dello stimolo, Gestioni delle ricompense, Relazioni di aiuto.

5 Processi area cognitivo-esperenziale:

✓**Aumento della consapevolezza**: maggiore elaborazione delle informazioni da parte del cliente.

✓**Rivalutazione di sé**: riorganizzazione della propria immagine a livello cognitivo ed affettivo rispetto al problema.

✓**Attivazione emozionale e drammatizzazione**: espressione delle emozioni connesse con eventi significativi.

✓**Rivalutazione dell'ambiente**: cogliere i significati del comportamento all'interno del suo sistema personale, familiare e sociale.

✓**Liberazione sociale**: aumentare le risorse ambientali e sociali del cliente (scuola, lavoro, gruppo dei pari, tempo libero, etc.).

5 Processi area comportamentale:

- ✓**Liberazione personale**: scelta di attuare strategie di cambiamento.
- ✓**Contro-condizionamento:** apprendimento di comportamenti alternativi alla dipendenza, come nuova risposta a certi stimoli.
- ✓**Controllo dello stimolo**: ristrutturazione dell'ambiente per eliminare/ridurre fonti di attivazione dello stimolo alla dipendenza.
- ✓**Gestione delle ricompense**: sistema di ricompense gestito dal cliente o da terzi come rinforzo del comportamento desiderato.
- ✓**Relazioni di aiuto**: contesto emotivo della relazione capace di favorire un cambiamento (approccio Rogersiano: empatia, accettazione, attenzione, fiducia, sincerità…).

ESSERE FELICI NON È FORTUNA,
È ARTE ALLO STATO PURO
(MAGRITTE)

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

LA MOTIVAZIONE

Video motivazionale da vedere assolutamente!!!

**“Considerate la vostra semenza:
Fatti non foste a viver come bruti,
ma per seguir virtute e conoscenza.”**

**“Li miei compagni fec‘ io sì aguti, con
questa orazion picciola, al cammino,
che a pena poscia li avrei ritenuti..."**

Inferno, canto XXVI (“Ulisse”)

LA MOTIVAZIONE

Motivare deriva dal latino *movere,* che significa “muovere”, ovvero dare *avvio.*

Sinteticamente si vuole indicare la *causa o il motivo che spingono un essere vivente ad effettuare un'azione o un comportamento*.

LA MOTIVAZIONE

Darwin interpretò il concetto di motivazione come parte essenziale del processo di adattamento.

Il funzionalista James considerava preminente il valore dell'istinto, tanto da considerare la motivazione basilare per l'esistenza.

Il fisiologo Cannon coniò il termine omeostasi per spiegare che la motivazione serviva per riportare le funzioni dell'organismo in una condizione di equilibrio ideale.

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

LA MOTIVAZIONE

Approcci teorici

- Teorie delle pulsioni/bisogni
- Teorie della competenza
- Teorie dell'attribuzione

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

LA MOTIVAZIONE
Approcci teorici

Teorie delle pulsioni/bisogni
energia, affettività (Maslow, McClelland)

Individuano nei processi di regolazione emozionale, tipici dell'uomo, la spiegazione della motivazione umana.

LA MOTIVAZIONE
Approcci teorici

Teorie della competenza
rinforzo, setting (Hunt, Harter)

Il comportamento dell'individuo è diretto all'acquisizione di padronanza e controllo sull'ambiente.

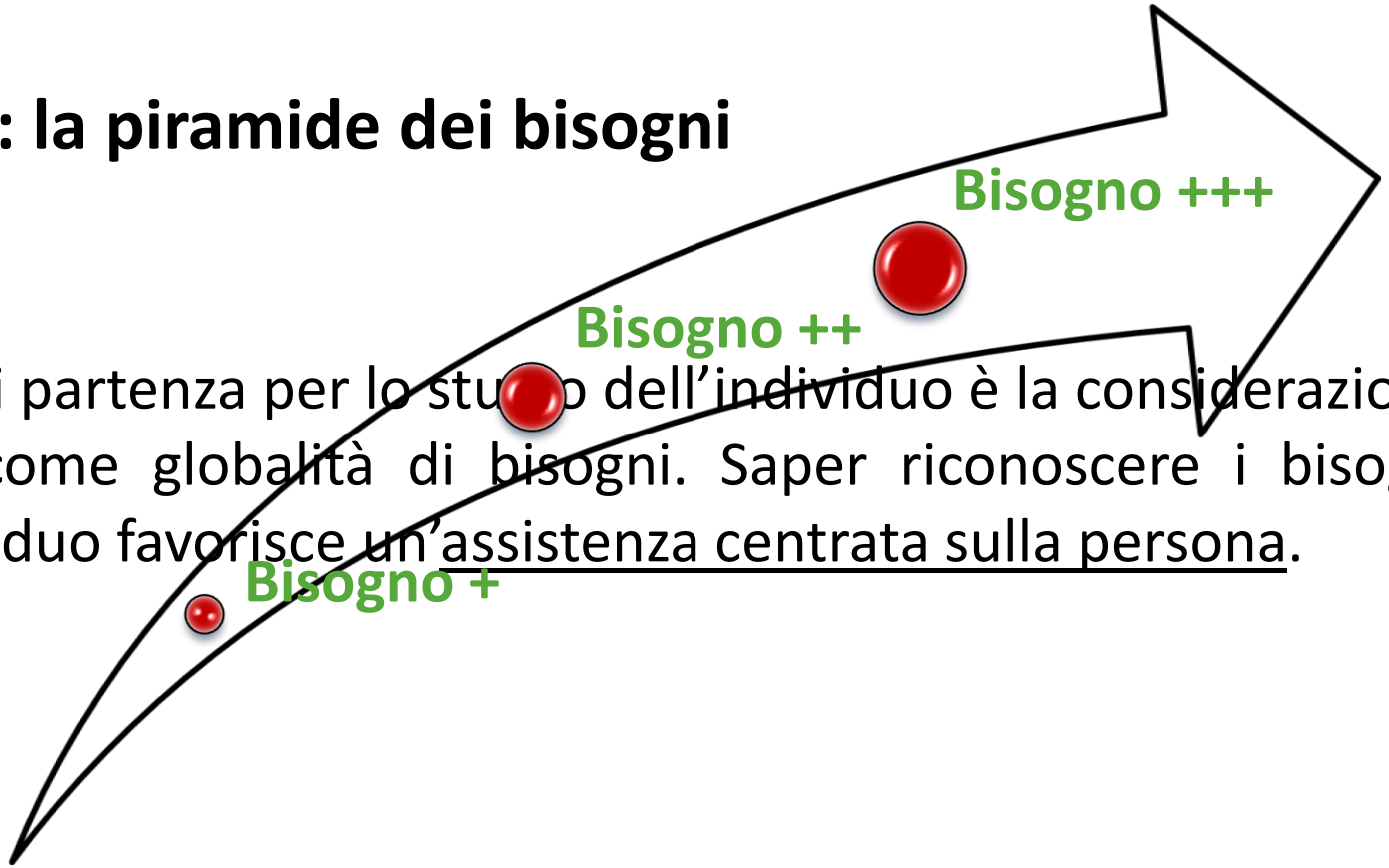
LA MOTIVAZIONE
Approcci teorici

Teorie dell'attribuzione
"locus of control", "teoria del sé", "autoefficacia"
(Rotter, Rogers, Bandura)

il livello di motivazione dipende dalle cause alle quali l'individuo ritiene di attribuire il livello raggiunto.

Teorie delle pulsioni/bisogni

Maslow: la piramide dei bisogni



La base di partenza per lo studio dell'individuo è la considerazione di esso come globalità di bisogni. Saper riconoscere i bisogni dell'individuo favorisce un'assistenza centrata sulla persona.

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Teorie delle pulsioni/bisogni

La piramide dei bisogni di Maslow

Teorie delle pulsioni/bisogni

McClelland: motivi e motivazione

Il **motivo** è per McClelland una “preoccupazione” ricorrente che orienta i processi attentivi e percettivi e seleziona ed energizza il comportamento, orientandolo verso il raggiungimento di determinate mete.

La **motivazione** è l’attivazione di un motivo e si traduce in un impulso a mettere in atto azioni e comportamenti.

Teorie delle pulsioni/bisogni

Tassonomia dei motivi proposta da McClelland

Ciascun motivo è caratterizzato da tendenze diverse, che riflettono paure e desideri contrapposti e che conducono alla ricerca di specifiche situazioni.

RIUSCITA	RELAZIONE	POTERE
DESIDERIO DI ECCELLENZA	DESIDERIO DI PROTEZIONE	DESIDERIO DI DOMINIO
PAURA DEL FALLIMENTO	PAURA DEL RIFIUTO	PAURA DELLA DIPENDENZA

Teorie delle pulsioni/bisogni

Caratterizzazione dei tre motivi proposta da McClelland

Benché i tre motivi possano coesistere nella stessa persona e dare quindi luogo a diverse configurazioni motivazionali, gli individui generalmente differiscono nella forza relativa di ciascun motivo piuttosto che per l'altro.

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Teorie delle pulsioni/bisogni

Caratterizzazioni dei tre motivi proposti da McClelland

Teorie della competenza

Hunt e Harter: motivazione di competenza

il successo o l'insuccesso non è da imputare al singolo individuo, ma alle componenti della situazione stessa.

Il livello di motivazione è direttamente proporzionale alle gratifiche che vengono ricevute dall'esterno.

La massima motivazione ad apprendere deriva da quei tentativi di padroneggiare l'ambiente che rappresentano un grado ottimale di sfida rispetto rispetto alla complessità del compito (*sfida ottimale*).

Teorie dell'attribuzione

Rotter: locus of control

Il "luogo di controllo" è una variabile psicologica per indicare la percezione che ha l'individuo circa la possibilità di controllare la propria vita.

Indica quanto siamo convinti che le nostre azioni abbiano un peso nel direzionare gli eventi che ci accadono.

Questa variabile determina l'atteggiamento, la motivazione e la spinta ad agire dell'individuo.

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Rotter: “locus of control”

Teorie dell’attribuzione

Rotter: locus of control

Nella realtà non ci sono persone così chiaramente "interne" o "esterne". Gli individui hanno una tendenza predominante in uno dei due sensi.

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Teorie dell'attribuzione

Locus of control

Teorie dell'attribuzione

Rogers: "teoria del sé"

Ogni organismo è animato da una tendenza intrinseca a sviluppare tutte le sue potenzialità e a svilupparle in modo da favorire la sua conservazione e il suo arricchimento.

L'essere umano ha in sé una forza, un'energia, diretta allo sviluppo delle capacità utili al suo mantenimento, alla sua autoregolazione e autorealizzazione.

Teorie dell'attribuzione

Rogers: "teoria del sé"

SISTEMA INNATO DI MOTIVAZIONE

- **tendenza attualizzante**

organismo

SISTEMA INNATO DI CONTROLLO

- **valutazione organismica**

Teorie dell'attribuzione

Rogers: "teoria del sé"

La tendenza attualizzante e la valutazione organismica sono un insieme di due sistemi abbinati, uno è un sistema motivazionale, l'altro funziona come regolatore del primo.

Questo insieme spiega come l'individuo abbia il potere di "dirigersi da solo", e il potere di "riorganizzarsi".

La psicoterapia rogersiana non fa che facilitare un processo di cambiamento spontaneo proprio dell'individuo.

Teorie dell'attribuzione

Bandura: "autoefficacia"

Insieme di convinzioni che le persone hanno riguardo le proprie capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per produrre determinati risultati.

Più semplicemente, lontana dall'essere una sommaria fiducia in se stessi, l'autoefficacia è intesa come l'aspettativa e la convinzione che una persona ha di essere in grado di affrontare e fronteggiare con successo determinate attività e situazioni.

Teorie dell'attribuzione

Bandura: "autoefficacia"

Pregiudizi e credenze su se stessi possono portare gli individui a comportarsi in maniera tale da confermare le proprie aspettative all'interno di un processo circolare secondo il quale chi, a causa del suo scarso senso di autoefficacia, mette in atto comportamenti ed atteggiamenti evitanti, rafforza la propria inefficacia percepita e finisce per essere considerato anche dagli altri elusivo ed inefficace.

Teorie dell'attribuzione

Bandura: "autoefficacia"

Alla luce di quanto detto, la domanda da porsi è se sia possibile sviluppare ed accrescere la percezione di autoefficacia e come riuscire a farlo.

Bandura, a questo proposito, ha elaborato quattro strategie essenziali nello sviluppo delle convinzioni individuali di autoefficacia.

Teorie dell'attribuzione

Bandura: "autoefficacia"

ESPERIENZA DIRETTA

- mettersi alla prova

ESPERIENZA VICARIA

- osservazione di modelli competenti

PERSUASIONE

- incoraggiamento da fonti autorevoli

CONTROLLO DELLE REAZIONI EMOTIVE

- riconoscimento degli stati emotivi e fisiologici

Teorie dell'attribuzione

Bandura: "autoefficacia"

Consolidare la motivazione rivolta al perseguimento di scopi chiari e precisi, utilizzare le proprie competenze, mettersi alla prova in situazioni con un grado crescente di difficoltà, quindi, risultano essere le strategie più efficaci per riattivare il proprio senso di autoefficacia e, grazie a questo, diventare capaci di controllare sia le proprie spinte interne che le richieste esterne, di realizzare i propri progetti ed il proprio futuro, di diventare attori di ciò che accade.

Qualità della motivazione

Motivazione estrinseca ed intrinseca

La **motivazione estrinseca** è basata su un qualcosa che **parte dall'esterno** della persona che si vuole motivare. Per esempio: obiettivi, premi, incentivi, risultati da raggiungere, evitare situazioni spiacevoli, ottenere uno status particolare, riconoscimenti, ecc.

Qualità della motivazione

Motivazione estrinseca ed intrinseca

La **motivazione intrinseca** è l'insieme delle sensazioni positive associate al fatto di svolgere bene una attività o un lavoro, dunque si intende la motivazione a **fare qualcosa "per il gusto o il piacere di farlo"**. La motivazione intrinseca è legata ad una forza, ad una **spinta interiore** e non a sollecitazioni e ricompense esterne.

Qualità della motivazione

Motivazione estrinseca ed intrinseca

Motivazione estrinseca	obiettivi di prestazione	Atteggiamento negativo
Motivazione intrinseca	Obiettivi di padronanza	Atteggiamento positivo

Qualità della motivazione

L'esperienza di flusso

Una ragazza di vent'anni, abile rocciatrice, riporto l'esperienza ottimale provata durante le scalate, descrivendo uno stato in cui l'azione fisica e quella mentale costituivano un tutt'uno.
Secondo la sua descrizione, mentre scalava la montagna la sua mente era totalmente presa dalla struttura rocciosa, dagli appigli delle fessure e, affrontando passaggi di grande difficoltà ma che era in grado di padroneggiare, si sentiva in perfetta pace con se stessa . Percepiva uno stato di equilibrio psicofisico perfetto.

L’ ORIENTAMENTO

…il counselor orienta il cliente in base alla motivazione…

- Cosa si intende per orientamento?
- Il colloquio di orientamento
- Aspetti del colloquio
- Scopo del colloquio
- Il ruolo dell'orientatore
- Gli obiettivi operativi
- La conduzione del colloquio
- La struttura del colloquio

L’UOMO SI EDUCA ORIENTANDOSI

G. Giugni

L’Orientamento ha senso se permette di affermare la “Libertà del **VOLERE**” cioè la facoltà della persona di scegliere, di prendere delle decisioni sul **SUO** progetto di vita per poterlo cambiare in caso di insoddisfazione, ma sempre da **PROTAGONISTA**, senza dipendere da decisioni prese da altri.

LA PERSONA COME PUNTO CENTRALE NEL PROCESSO D'ORIENTAMENTO…diventare chi ci si sente di essere, **realizzare** il proprio fine, **agire** il proprio bene, **sentire** il proprio dovere…DIVENTARE UOMINI PER NATURA PROPRIA

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Il colloquio di orientamento

E' uno strumento per favorire l'ampliamento di conoscenza relativamente ad una situazione per la quale è richiesta una presa di decisione e si basa essenzialmente sul concetto di relazione

Gli aspetti del colloquio

- Aspetto cognitivo: contenuti - informazioni trasmesse

- Aspetto emozionale/relazionale: la relazione, rapporto influenzato dalle caratteristiche degli utenti e degli operatori (personalità, motivazioni, conoscenze, aspettative)

- Intenzionalità: tempo /luogo/scopo preciso

Scopo del colloquio

- raccogliere informazioni sull'utente

- favorire l'utente nella conoscenza di se stesso

- favorire lo sviluppo della capacità dell'utente di progettare, decidere e realizzare la sua scelta in autonomia

Il ruolo dell'orientatore

- manifestare sincero interesse per la relazione interpersonale (non solo atteggiamento serio e riservato ma manifestazione di interesse, attraverso parole di incoraggiamento, ecc.)

- coinvolgere con domande appropriate (la sensazione da dare è far scoprire qualcosa di nuovo su se stessi, utilità)

- mantenere un comportamento neutrale

- creare clima di accettazione e fiducia (mostrando interesse e disponibilità senza cadere nell'eccessivo coinvolgimento)

- sviluppare capacità di ascolto interne e esterne (delle sensazioni, ecc.)

- porsi dal punto di vista dell'altro senza giudizi o disapprovazione

- formulare: non solo domande, ma sottolineature, collegamenti, soffermarsi su eventi significativi, riprendere particolari e chiarirli

Gli obiettivi operativi

- stabilire un rapporto di collaborazione e fiducia reciproca (chiarire all'utente l'importanza della fase di analisi del bisogno, di esplorazione di interessi, capacità, condizioni attuali e fare un' ipotesi di proseguimento)

- far emergere una serie di informazioni specifiche, come base per il costruire il lavoro

La conduzione del colloquio

può essere strutturato, non strutturato, semi strutturato (con flessibilità nel primo caso e la guida di ipotesi nel secondo)

Per l'orientatore/orientatrice:

definire prima alcune aree che devono essere indagate a seconda della tipologia dell'utente

La Struttura del colloquio

fase iniziale

Accoglienza

Analisi aspettative e motivazioni

Chiarimenti delle modalità di svolgimento

Specificazione e chiarimento del problema

La struttura del colloquio

Fase centrale

- approfondimento delle diverse aree decise precedentemente, a seconda delle caratteristiche dell'utente (storia, iter scolastico/formativo, esperienza lavorativa)

- aspettative, interessi, competenze acquisite, valori, sentimenti e vissuti legati a queste esperienze

La struttura del colloquio

Fase finale

- sintesi delle informazioni emerse dal colloquio restituzioni dei dati all'utente

- formulazione degli obiettivi per il proseguimento dell'intervento

La struttura del colloquio

Le domande

- domande aperte/chiuse
- dirette indirette formulate in modo chiaro
- adattare a suscitare risposta precisa
- espresse in tono tranquillo e rassicurante
- linguaggio adeguato all’utente

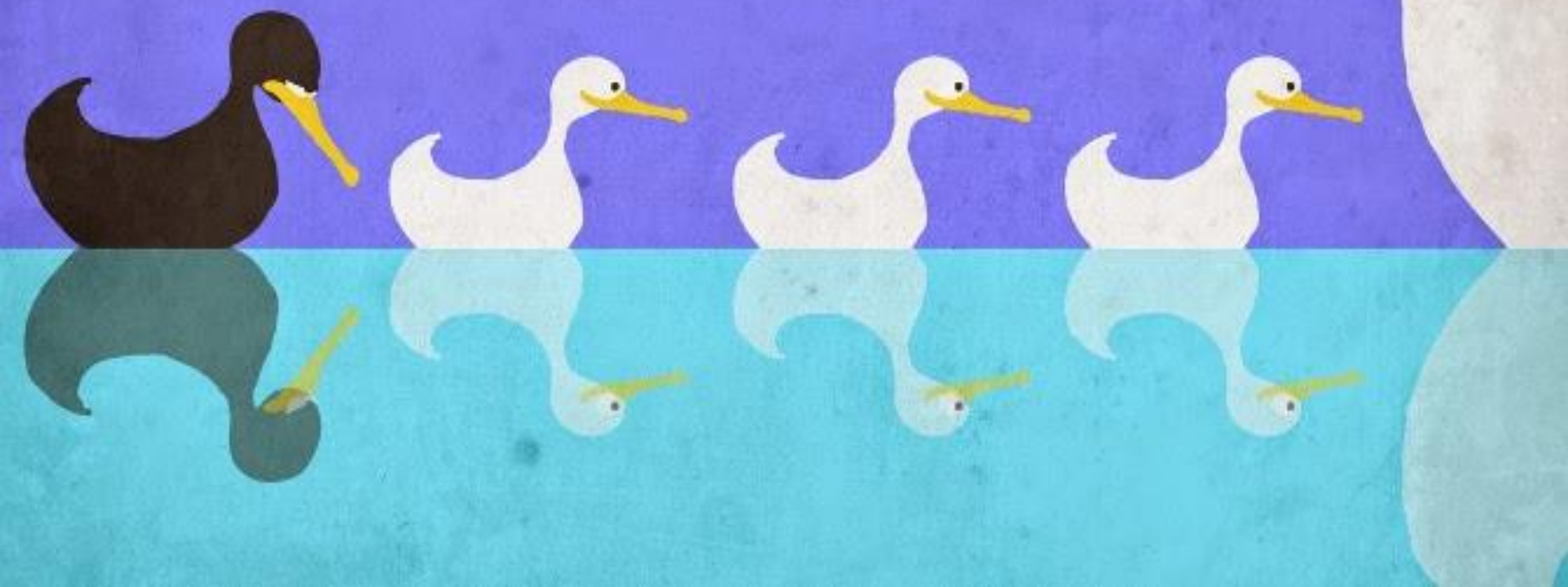
GRAZIE PER L’ATTENZIONE

Scuola di Counseling Integrato ad Approccio Relazionale

AUTOSTIMA

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA TOR VERGATA

- CHE COS'È L'AUTOSTIMA ?
- LE ORIGINI E GLI STUDI
- IL RAPPORTO TRA AUTOSTIMA E BENESSERE
- AUTOSTIMA E COUNSELING



CHE COS'È L'AUTOSTIMA ?

STIMARE dal latino "AESTIMARE"

che significa **"valutare"** nella doppia accezione di **"determinare il valore di"** e **"avere un'opinione su"**

il concetto di autostima racchiude quindi:

- **come ciascuno vede se stesso**
- **come si giudica**
- **che tipo di valore si attribuisce**

CHE COS'E' L'AUTOSTIMA ?

una ***valutazione*** sul concetto di sé

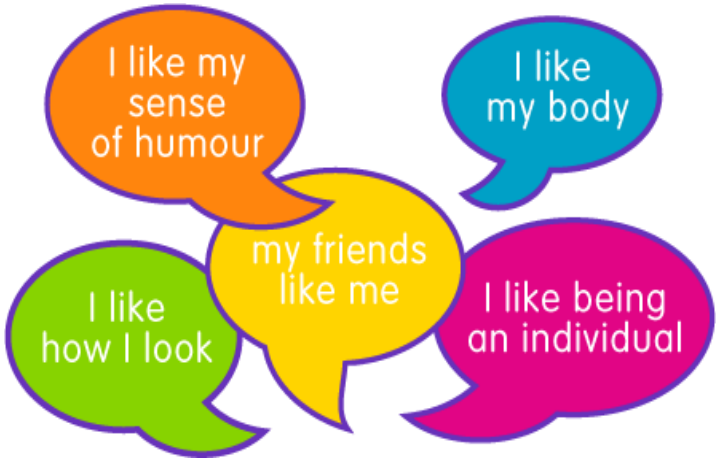
che comprende:

aspetto cognitivo → le opinioni che ognuno ha su di sé

aspetto emotivo → cosa la persona prova nei propri confronti

aspetto comportamentale → come la persona si comporta nei suoi riguardi

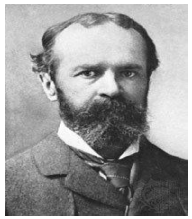
CHE COS'E' L'AUTOSTIMA ?



L'autostima corrisponde alla
"**considerazione che un individuo ha di se stesso**"
(U. Galimberti 1999)

se ne deduce che la stima di sé si connota come **un'esperienza molto soggettiva,** legata più a ciò che ciascuno sente e pensa a proposito di se stesso, che non a quello che gli altri credono di lui

LE ORIGINI E GLI STUDI



William James (1842-1910)

- mancanza di legame diretto tra le qualità obiettive di una persona e il suo sentirsi soddisfatta di se stessa

- l'essere contenti o meno di se stessi non dipende tanto dai risultati e dai successi ottenuti nella vita, quanto dai **criteri che le persone adottano nel giudicarli** e quindi dalle **pretese** che ciascuno ha circa il suo modo di essere e di fare

- seguendo questa logica, ne deriva che **pretese troppo elevate**, a prescindere dai successi, **possono ostacolare una buona stima di sé**

A U T O S T I M A

=

SUCCESSI OTTENUTI

_____

AMBIZIONI

Gordon Allport (1897- 1967)

mette in relazione l'**autostima** con il ruolo delle **difese psicologiche**

sentimenti di inferiorità

chi li affronta

trasforma il problema in un punto di forza, in un'occasione per investire più energie

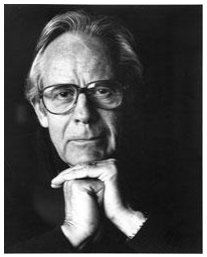
vive una situazione di impotenza, si **arrende** o cambia obiettivo

chi non li affronta

razionalizza giustifica in modo pseudo-razionale i propri vissuti

nega per evitare il dolore che deriva dal riconoscere il problema

LE ORIGINI E GLI STUDI



Rollo May (1909- 1994)

L'AUTOSTIMA deriva dal **coraggio** di permettere alla totalità del proprio Sé di esistere, divenire e mantenersi autentico, ridimensionando il bisogno di accettazione esterna in favore dell'individuazione.

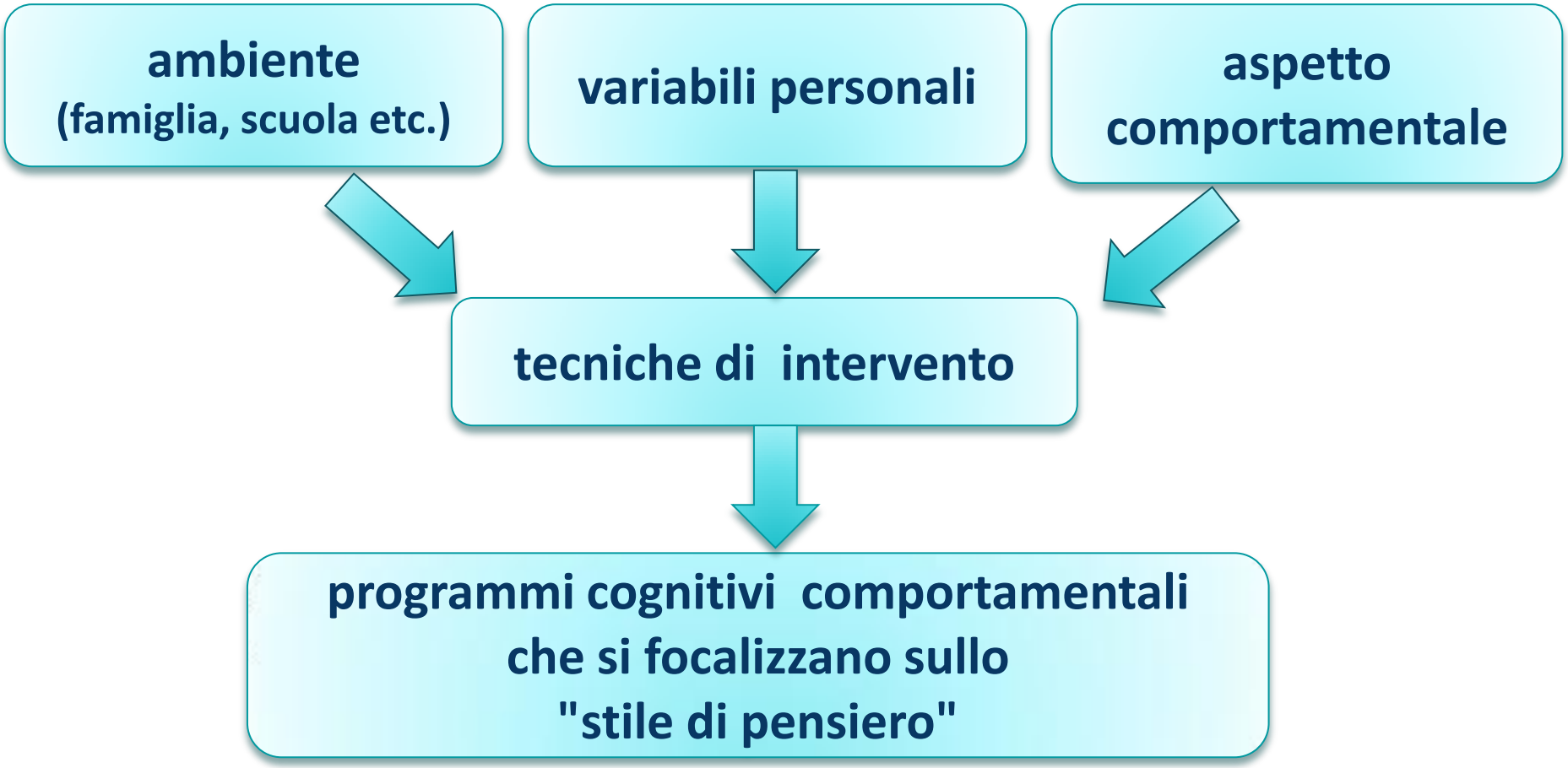
Una **reale autostima** implica la capacità di **essere autentici** e disponibili ad esprimere la propria individualità, anche quando gli altri esercitano pressioni per modificarne o reprimerne le manifestazioni.

Carl Rogers (1909- 1994)

L’interesse di C. Rogers, nella comprensione dell’autostima, è rivolto alla **conoscenza del proprio Sé da parte dell’individuo**.

Il **Sé da scoprire** in questo caso non coincide con la capacità e gli interessi personali, ma soprattutto con i **valori** e le **preferenze affettive della persona.** Le persone con un’elevata stima di sé sviluppano una propria identità e non vivono in base agli introietti imposti loro da altri.

Alice W. Pope, Susan McHale e W. Edward Criaghead



Christophe André e François Lelord

Una sorta di **modello finanziario** per definire l'origine dell'autostima. La quantità d'amore che abbiamo ricevuto durante i nostri primi anni di vita costituisce una specie di capitale da gestire.

Grossi investitori

- si sentono sicuri e investono di più
- sanno di rischiare molto
- sanno di poter guadagnare molto

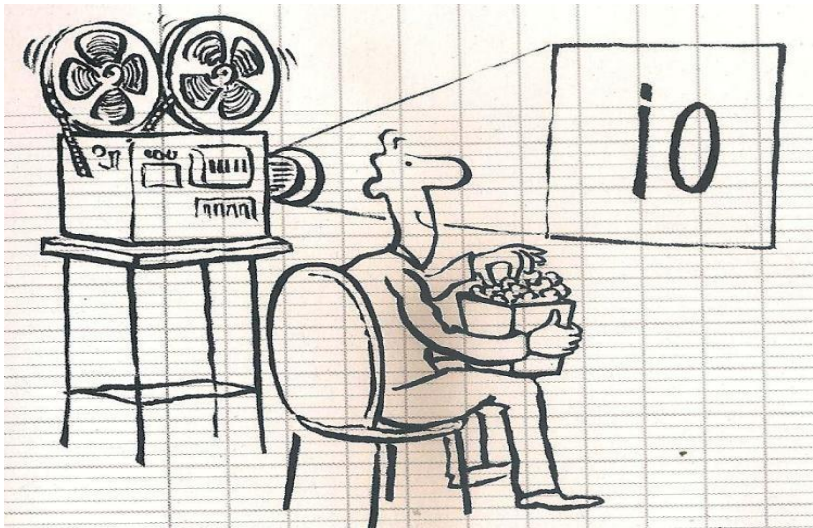
Piccoli risparmiatori

- temono di rischiare e perdere
- investono con prudenza
- hanno meno occasioni di aumentare la loro autostima

Quando si sviluppano queste immagini di sé

La **maggior parte della psicologia** concorda sul fatto che l'individuo comincia a formare i concetti di sé - ossia il proprio modo di considerarsi e definirsi, in senso più o meno positivo - ad un'**età molto precoce**.

Da una parte quindi la qualità delle relazioni primarie ha un peso fondamentale per la costruzione della propria autostima dall'altra difficilmente l'immagine che ciascuno ha di sé stesso rimane fissa ed immutabile. **L'autostima è soggetta a modificazioni.**

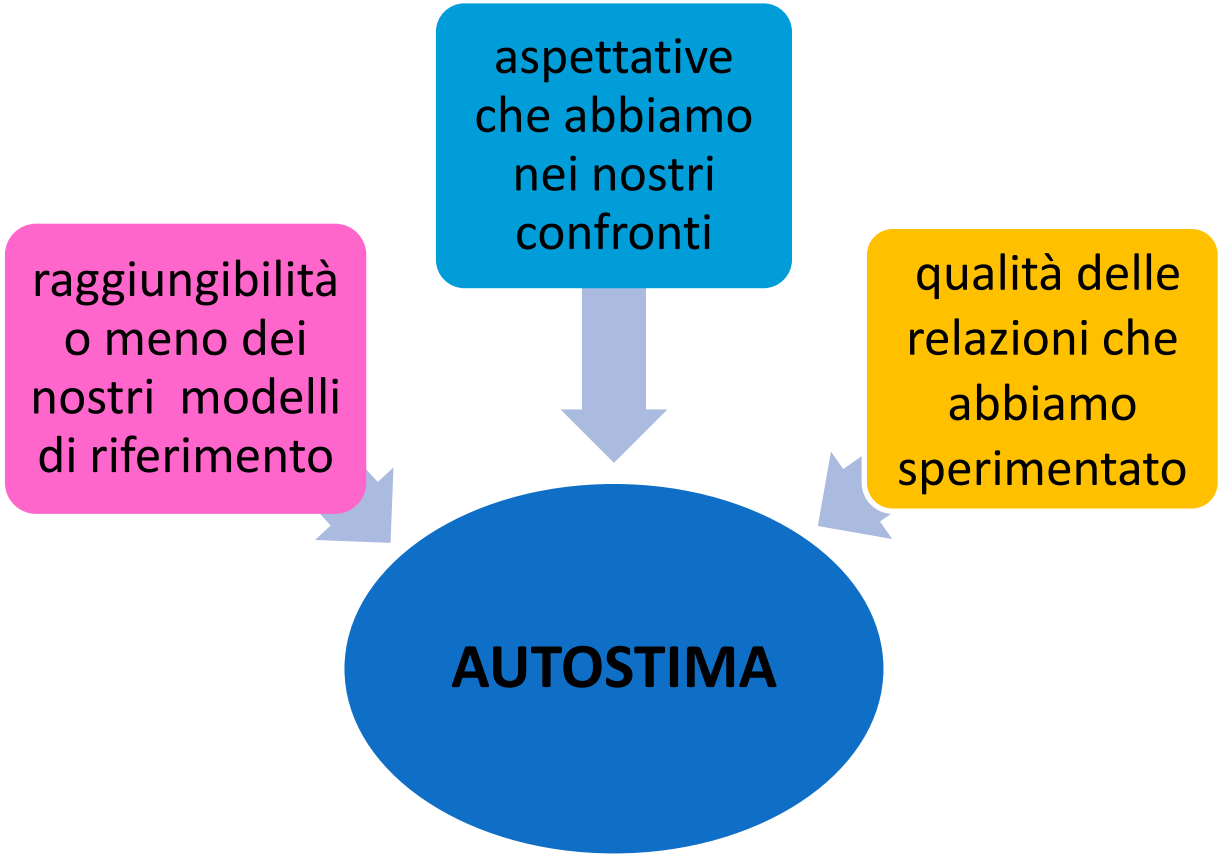


AUTOSTIMA O AUTOSTIME ?

Alcuni autori sostengono che non ci sia
una sola autostima,
ma ne esistano tante quante sono le nostre capacità,
che possono funzionare in maniera relativamente
indipendente le une dalle altre

“Autostime secondarie”

AUTOSTIMA: DA COSA DIPENDE



RAPPORTO TRA AUTOSTIMA E BENESSERE

BUONA AUTOSTIMA

- ci si sente bene
- si controlla la propria vita
- si è flessibili

BASSA AUTOSTIMA

- c'è disagio e sofferenza
- ci si limita in tutti i campi
- si è rigidi e ci si focalizza sui fallimenti

LE CARATTERISTICHE

BUONA AUTOSTIMA

- Attività e assertività
- Auto-accettazione, rispetto di sé
- Sicurezza
- Fiducia nelle proprie capacità
- Rare manifestazioni di ansia
- Desiderio di distinguersi dagli altri
- Desiderio di porsi obiettivi sempre più elevati

BASSA AUTOSTIMA

- Passività, sottomissione
- Senso di inferiorità, timidezza, non accettazione di sé
- Scarsa fiducia nelle proprie capacità
- Difficoltà nei rapporti interpersonali
- Ansie e preoccupazioni frequenti
- Tendenza a sminuire i giudizi positivi degli altri

AUTOSTIMA e COUNSELING

PREMESSE

ROGERS:
l'individuo possiede già, dentro di sé, ampie risorse per l'auto-comprensione, per modificare la propria idea del sé, le proprie qualità e il proprio comportamento

queste sue potenziali risorse possono esprimersi solo in un clima e in un contesto di facilitazione psicologica

AUTOSTIMA e COUNSELING

SCOPO

DEL COUNSELING

creare le condizioni che permettano al Cliente di crescere verso la propria autorealizzazione, diventando una persona autonoma e propositiva

AUTOSTIMA e COUNSELING

GLI STRUMENTI

RELAZIONE COUNSELOR /CLIENTE

ACCETTAZIONE INCONDIZIONATA

accettazione autentica del Cliente senza giudizi e nel rispetto dei tempi e dei modi dello stesso

EMPATIA

capacità da parte del Counselor di calarsi nei pensieri e nelle emozioni del Cliente

EMPOWERMENT

processo di responsabilizzazione, da parte del Cliente, e presa di coscienza delle proprie risorse

Se non puoi essere una via maestra, sii un sentiero.
Se non puoi essere il sole, sii una stella.
Sii sempre il meglio di ciò che sei.
Martin Luther King

Assertivita’

Deriva dal latino “asserere”
quindi “far proprio” da cui il senso figurato di
“arrogarsi un’opinione e sostenerla come vera”.

Origini

- Nel 1949 Salter, uno statunitense studioso del comportamento umano elaborò le prime teorie sui comportamenti assertivi.
- Negli anni Cinquanta s'interessò a queste tematiche anche lo psicologo Comportamentista J. Wolpe.
- Nel 1963 Lazarus e Bandura iniziarono ad approfondire studi sull'addestramento all'assertività.

Le radici umaniste della cultura italiana hanno opposto una certa resistenza all'interesse per questo tipo di studi, non in linea con una tradizione scientifica per la quale al fine di comprendere un fenomeno e influire significativamente su di esso non basta descrivere i suoi elementi osservabili, ma bisogna risalire a un meccanismo causale universale.

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

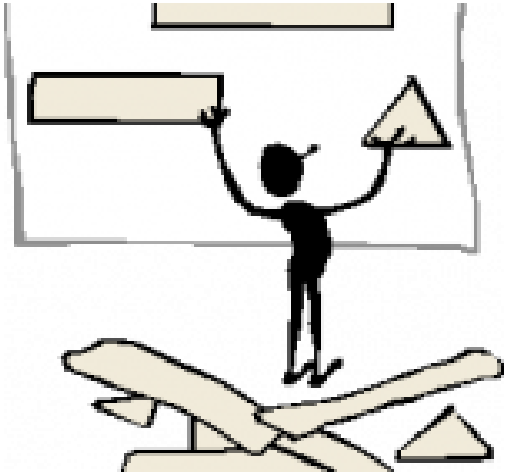
Chi e' assertivo ?

Sa esprimere i propri sentimenti: è in grado di condividere con gli altri ciò che prova, senza vergogna né timore di essere frainteso o giudicato.

Chiede spiegazioni: nel caso in cui l'altra persona dica qualcosa di poco chiaro o avanzi richieste eccessive o irragionevoli, chiede delucidazioni, chiarimenti. Non ha paura neppure di ammettere di non aver capito un discorso e di necessitare di un ulteriore approfondimento.

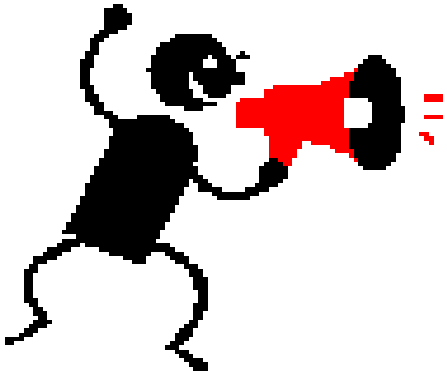
Non teme il confronto: quando discute con qualcuno non ha paura di confrontarsi con il suo interlocutore sui diversi argomenti, anche quando sa di essere meno esperto o competente.

Ammette i propri errori e i propri cambiamenti di opinione: sa benissimo che chiunque può sbagliare o rivedere le proprie posizioni, dunque si mostra sincero e onesto nei confronti di sé stesso e degli altri ammettendo gli errori commessi e i cambiamenti di opinione senza per questo provare sensazioni di eccessiva inadeguatezza.



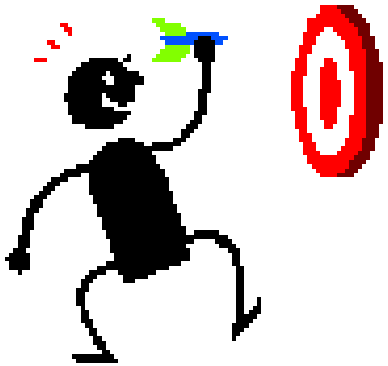
E' persistente: quando dice qualcosa che ritiene importante e non viene ascoltato è capace di ribadirla finché non gli viene concessa la giusta attenzione.

Difende i propri diritti: non permette che gli altri lo calpestino e si approfittino; quando necessario sa farsi rispettare senza il timore di offendere l'altro e senza venire bloccato dai sensi di colpa.



E' in grado di dire no: quando si trova in disaccordo con qualcuno sa esprimere il proprio punto di vista mantenendo toni rispettosi nei confronti del suo interlocutore.

Non ha bisogno di giustificarsi: quando esprime le proprie opinioni, i propri gusti, le proprie scelte o i propri valori non si sente in dovere di fornire una motivazione o una giustificazione. Davanti ad una persona che la contraddice e non la approva sa rispondere in modo semplice e deciso.



Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Il triangolo dell'assertività

Aggressivo

Il soggetto con questo stile è una persona che non rispetta i limiti degli altri, è concentrato sui propri desideri senza badare a coloro che gli sono intorno.
Utilizza qualsiasi mezzo a propria disposizione, anche distruttivo e violento.

CARATTERISTICHE

Passivo

Il soggetto pensa più ad accontentare gli altri che non se stesso, è facilmente influenzabile e subisce le situazioni senza opporsi.
Il suo obiettivo è ottenere il consenso di tutti ed evitare qualsiasi forma di contrasto con gli altri.
Alla base di questo atteggiamento vi sono spesso sensi di colpa associati ad una forte componente ansiosa.

Scuola di Counseli Integrato
ad Approccio Rela

Bianco rosso e verdone

Furio e Magda si preparano a partire.mp4

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

livelli dell'assertivita'

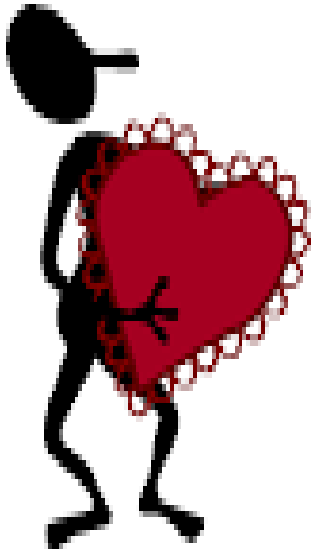
Riconoscere
Le emozioni

Comunicare emozioni e sentimenti anche se negative

Rispetto per se e per gli altri

Apprezzare se stessi e gli altri

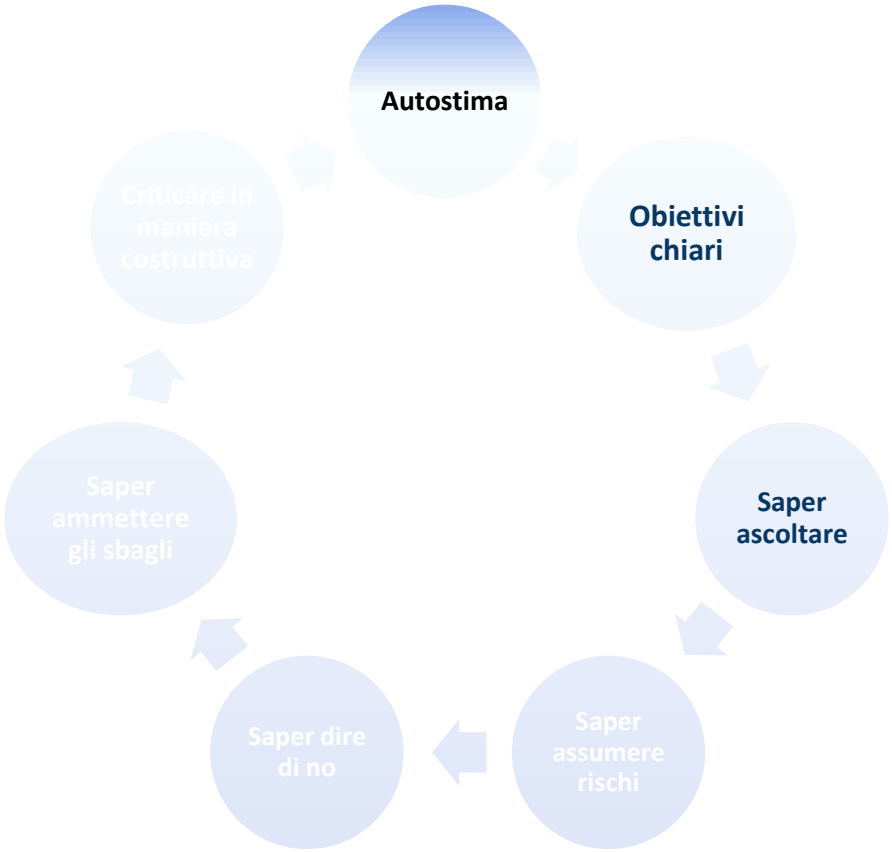
Auto-realizzarsi e decidere della propria vita



Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

Componenti dell'assertività



In questa integrazione entra in gioco l'aspetto neurovegetativo per le emozioni, quello motorio volontario per i gesti e le azioni ed infine quello corticale-cognitivo per i pensieri e le verbalizzazioni

In questa integrazione entra in gioco l'aspetto neurovegetativo per le emozioni, quello motorio volontario per i gesti e le azioni ed infine quello corticale-cognitivo per i pensieri e le verbalizzazioni

Tra questi tre aspetti della personalità esiste un rapporto di interdipendenza per cui migliorare l'assertività significa agire su ognuno dei tre. Non solo è importante conoscere le tecniche per migliorare l'assertività, ma occorre sviluppare nuove abitudini di comportamento e perfezionare l'educazione dei sentimenti e delle emozioni.

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

tecniche assertive per fare modificare un comportamento

- Esprimere empatia con l'altro

(sono partecipe del….)

- Descrivere il comportamento che ha un impatto negativo su di noi
- Esprimere il sentimento conseguente al suddetto comportamento
- Spiegare il sentimento

Perché mi sento così

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA
TOR VERGATA

tecniche assertive per fare modificare un comportamento

- Specificare il cambiamento desiderato nel comportamento
- Analizzare le conseguenze positive se ci sarà il cambiamento
- Analizzare le conseguenze negative se non ci sarà il cambiamento
- Confermare la relazione

Te lo dico perché ci tengo

- Richiedere di risolvere il problema insieme

Come posso aiutarti?..

Diritti assertivi

I diritti assertivi comprendono il rispetto di se stessi, delle proprie esigenze, sentimenti e convinzioni. Tali diritti sono necessari per costruirenti e pensieri positivi come l'autostima e la fiducia. Riconoscerli e rispettarli significa anche riconoscerli e rispettarli negli altri.

"un cammino è fatto di mille passi".

Scuola di Counseling Integrato
ad Approccio Relazionale

Dove va la mano là seguono gli occhi
Dove guardano gli occhi là si dirige la mente
Dove posa la mente là nasce l'emozione
Dove palpita l'emozione là si realizza l'essenza dell'arte

Esperienziale:

“La parte migliore di me”

ESPERENZIALE: 2

LA PACCA SULLA SPALLA

Chiedi a tutti di tracciare
il profilo della propria mano
su un foglio di carta, e poi lo
fissi sulla schiena di ciascuno
usando del nastro adesivo.
Lasci che il gruppo trascorra un
po' di tempo in piedi a socializzare
e chiedi loro di scrivere sulla schiena
di ciascuno 3 cose positive che si
pensano della persona