

Il setting di counseling



Il setting

Lo spazio fisico e le
condizioni
materiali in cui si svolge

L'atteggiamento
nella relazione



Il setting nel colloquio di counseling

**Nella relazione
d'aiuto
distinguiamo:**

**L'atteggiamento
nella relazione**

**Le condizioni
fisiche in cui si
svolge il colloquio**



Il setting

Lo spazio fisico e le condizioni materiali in cui si svolge



Il setting nel colloquio di counseling

Le condizioni fisiche in cui si svolge il colloquio

- **Tipo di struttura (pubblico – privato)**
- **Ambiente (confortevole – riservato)**
- **Arredi (poltrona, tappeto, ecc.)**
- **Oggetti (cuscini – oggetti transizionali)**
- **Mezzi espressivi**
- **Fazzoletti/caramelle/acqua/ecc**
- **Orologio**
- **Online**

Il setting

L'atteggiamento nella relazione



Il setting nel colloquio di counseling

La struttura relazionale

- **Numero incontri**
- **Luogo**
- **Onorario**
- **Riservatezza**
- **Puntualità**
- **Assenze**
- **Orario**
- **Auto Svelamento**
- **Inquinamento**
- **Risonanze del counselor**
- **Valori**
- **Esperienze passate**

Il setting

Ruoli

Direttamente: Counselor – Cliente

Indirettamente: Supervisore

Il setting

Ruoli: Counselor

Stabilisce il setting e le regole

Agevola il cliente e stabilisce un'alleanza progressiva

Individua risorse e obiettivi

Ascolta attivamente e favorisce l'auto-esplorazione

Sviluppa un'atmosfera accogliente e rassicurante

Coglie contenuti ed elementi essenziali

Si adegua al lessico ed alla forma linguistica del cliente

Infonde una fiduciosa aspettativa nel cambiamento

Il setting

Ruoli: Cliente

Stabilisce e concorda l'obiettivo

Accetta e rispetta il contratto (regole)

Decide il tipo di approfondimento che vuole fare

Amplia la sfera della propria consapevolezza

Individua convinzioni irrazionali ed aspettative irrealistiche

Assume nuove decisioni nella programmazione della sua vita

Il setting

Regole

Puntualità

Assenze

In colloquio si sta nel qui ed ora Uncinetto!

Il pagamento

La sede; NON a casa del cliente

Tempi per disdetta

Il setting

Ruoli: Supervisore

La relazione in corso tra il counselor ed il cliente

L'alleanza progressiva

Il grado di accoglienza

Il ritmo, i confini, i tempi

Il modello di riferimento, le tecniche

Il clima di accettazione incondizionata

Il setting creativo

- Ambiente che offre ampio spazio alla creatività, al gioco, alla libera espressione della fantasia
- Stanza luminosa e colorata
- Possibilità di modificare la seduta
- Privacy: libertà di esprimere le emozioni



Gruppo di crescita



Gruppo di crescita

Il **gruppo di crescita** ha come obiettivo il raggiungimento della consapevolezza delle proprie dinamiche interne ed interpersonali attraverso l'espressione di sentimenti e vissuti in un ambiente protetto

I **partecipanti** hanno l'opportunità di effettuare un "lavoro individuale" agevolato dal conduttore e con l'utilizzo di uno o più componenti del gruppo come personaggi e/o figure della sua esistenza o immaginazione

Durante **l'esplorazione** di un membro del gruppo, i componenti chiamati possono decidere in totale libertà di partecipare o di non partecipare



La **partecipazione** ad un gruppo di crescita comporta un impegno **costante e continuativo** ed una responsabilità nei confronti di tutti i partecipanti dato che il processo evolutivo si basa, oltre che sul ruolo dell'agevolatore, sul contributo di tutti i componenti;

ciò significa che “**ognuno riceve in funzione di ciò che da**” e le assenze agli incontri costituiscono una perdita per tutto il gruppo che risente della sottrazione di energie

La struttura

Giro di gruppo

Seduti, si fa silenzio, ognuno, a turno, dichiara come sta nel qui ed ora; diventare consapevoli del proprio stato emotivo

Il conduttore si mette a disposizione per chi decide di fare un lavoro di esplorazione personale

Si fa silenzio e si orienta l'occhio verso l'interno

La struttura

Un componente del gruppo si offre

racconta brevemente l'argomento del lavoro che intende svolgere (dinamica, sogno, conflitto, emozione, scelte, ecc). Il conduttore lo agevola con domande e/o esperienziali, coinvolgendo o meno gli altri componenti

Feedback:

al termine del lavoro la persona può richiedere uno o due feedback scegliendo tra gli altri partecipanti che possono decidere se dare il feedback oppure no

La struttura

Lavoro sulle risonanze:

il conduttore chiede al gruppo l'emersione di eventuali risonanze; può succedere che durante il lavoro abbia notato fenomenologicamente il coinvolgimento di qualcuno

Si passa al lavoro successivo

Le regole

- 1. Discrezione:** i partecipanti sono invitati a non parlare di quanto accade nel gruppo al di fuori del setting per agevolare la libera espressione durante gli incontri.
- 2. Astinenza da relazioni sessuali/intime/familiari tra i componenti:** permette di mantenere autonomia e disponibilità nelle situazioni emotive che si possono verificare all'interno del gruppo; è anche utile evitare di frequentarsi al di fuori del setting.
- 3. Non fumare:** la necessità di fumare/mangiare che può scaturire da situazioni di tensione può offrire l'opportunità di un utilizzo creativo del bisogno.

Le regole

- 4. Spegnere i cellulari:** questo permetterà di focalizzare maggiormente l'attenzione sul lavoro personale e degli altri partecipanti, senza l'interruzione di elementi esterni.
- 5. Pagamento:** il pagamento è autogestito; prima di entrare nel setting i partecipanti sono tenuti a firmare il foglio presenze ed a pagare la seduta.
- 6. Gestione del tempo:** il tempo a disposizione è stabilito in 2,30 ore ed ognuno ha il diritto di usarlo lasciando spazio agli altri.

Le regole

- 7. Esprimersi:** durante l'incontro di gruppo non è consentito il dialogo; l'espressione del vissuto può essere comunicata nel rispetto del proprio turno o su richiesta/offerta di un feedback .
- 8. “Ora basta!”:** il componente del gruppo che sta facendo l'esplorazione ha la possibilità di interrompere il suo lavoro con questa frase convenzionale che gli permette di richiamare il gruppo e fermare l'interazione in corso.
- 9. La puntualità:** Margine di tolleranza massima 15 minuti, dopo di che non sarà permesso l'ingresso.

Le regole

- 10. Assenze:** L'assenza è una rinuncia ad un'opportunità di lavoro per se stessi e allo stesso tempo comporta una sottrazione di energia e di confronto emotivo agli altri componenti. Per questo motivo i partecipanti sono tenuti al pagamento anche in caso di assenza e l'incontro non verrà inserito nel conteggio finale.

Il feedback fenomenologico

Il **feedback** è la comunicazione della propria percezione dell'esperienza dell'altro ed è dato di comune accordo tra chi offre il feedback e chi lo riceve;

**il feedback esprime sempre qualcosa che riguarda
ESCLUSIVAMENTE chi lo offre.**

Il feedback fenomenologico

Il feedback riferito ad un lavoro di gruppo ha lo scopo di dare alla persona che lo riceve un arricchimento e l'opportunità di **rielaborare la sua esplorazione amplificandola attraverso l'altro.**

Il feedback fornisce il **“termometro”** della comunicazione e serve ad agevolare l'apprendimento ed ampliare la presa di coscienza e la consapevolezza.

Il feedback fenomenologico

Dopo il lavoro di esplorazione la persona coinvolta si trova in una condizione di fragilità e affinché il feedback sia nutriente e non dannoso deve attenersi al rispetto dell'**A-GISCI**:

1. non **GIUDICARE**
2. non **INTERPRETARE**
3. non fornire **SOLUZIONI**
4. non lasciarsi **COINVOLGERE**
5. non **INDAGARE**

Il feedback fenomenologico

Il partecipante che da il feedback inizia sempre la frase con:

- **IO** ho visto mentre
- **IO** ho udito durante
- **IO** ho immaginato quando
- **IO** ho provato in quel momento

Il feedback fenomenologico

Il feedback può essere espresso secondo tre modalità:

- **a richiesta** la persona che ha effettuato l'esplorazione sceglie uno o due membri del gruppo che ritiene siano un riferimento utile per se
- **in offerta** un membro del gruppo offre spontaneamente il suo contributo che può essere utile a chi ha effettuato l'esplorazione e che deciderà se consentirlo o meno