

Relazione per Torino 12 marzo 2005:

### **Riflessioni sul counselling:**

**Patrizia Vinella, psicoterapeuta, PTSTA in Counselling dell'ITAA/EATA**

#### **Abstract**

L'intervento è una riflessione sulla complessità e le contraddizioni che sono sempre più evidenti nella formazione e nella supervisione nel counselling in AT; l'intento è quello di focalizzare dei punti chiave per definire il ruolo del counsellor e le competenze a lui richieste nel rispetto del contratto di counselling.

Saranno individuate le caratteristiche dei differenziati setting del counselling e i criteri per tracciare un piano di intervento efficace.

### **INTRODUZIONE**

Il counselling è una relazione d'aiuto nella quale la metodologia analitico transazionale viene adottata al fine del cambiamento attraverso una tecnica appropriata basata sul qui-e-ora; l'intento è quindi favorire l'autoesplorazione dell'altro, e le sue capacità decisionali, attivando efficacemente una procedura di problem-solving, aumentando le consapevolezza cognitive ed emotive in merito ad una circoscritta area problematica (difficoltà prestazionali o relazionali).

In setting di counselling a sono risolte problematiche prevalentemente di tipo cognitivo.

Il counsellor è un professionista d'aiuto che utilizzando l'analisi transazionale (in particolare l'analisi degli stati dell'Io, delle transazioni e dei giochi) struttura con un cliente o un sistema di clienti (coppia, famiglia gruppi) un piano di lavoro che si basa su un contratto focalizzato su problematiche relative al qui e ora.

È fondamentale che il contratto sia ben definito e sia un contratto di controllo sociale in cui il counsellor, utilizzando prevalentemente le fasi strategiche di alleanza e decontaminazione, concordi con il cliente delle mete di cambiamento.

Sono ormai dieci anni (1995) che l'EATA ha chiarificato il focus dello "*special field*" del counselling, avviando una strada sempre più definita di uno degli ambiti applicativi non clinici dell'analisi transazionale, ma è di quest'anno la richiesta da parte dell'EATA (tramite un questionario rivolto ai PTSTA in Counselling), di collaborare alla definizione univoca delle aree di intervento del counselling in AT.

Ciò è indicativo dell'incertezza ancora esistente sulla metodologia e sul piano di lavoro nel counselling, nonostante sia in Italia che in Europa vadano moltiplicandosi percorsi formativi non clinici.

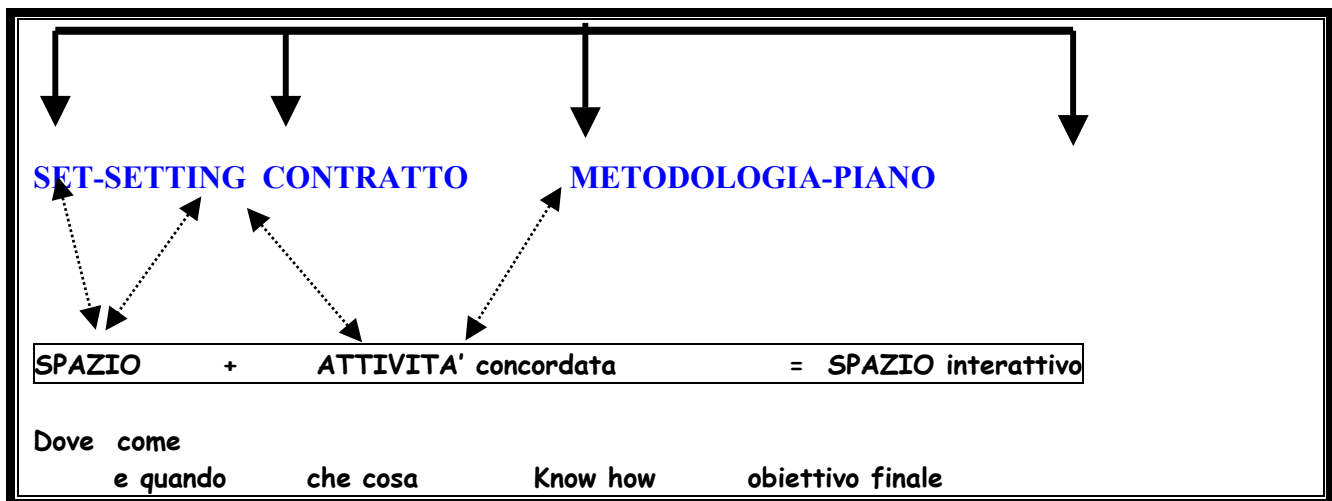
### **LA RELAZIONE D'AIUTO NEL COUNSELLING**

Come si sviluppa la relazione d'aiuto nel counselling?

Quando il cliente-utente in stato di bisogno incontra il professionista d'aiuto si costituisce un *system* con dei confini ed uno spazio relazionale all'interno di questi confini. Eric Berne alludeva ad una situazione di questo tipo quando scriveva: "c'è un paziente seduto su una sedia... voi state su una sedia e non c'è altro strumento..."

Il **Sistema Counsellor/Utente** è lo *spazio interattivo di intervento* caratterizzato da una relazione non occasionale, finalizzata a risolvere attivamente un problema, in una relazione d'aiuto *strutturata*. (cioè con caratteristica di durata, continuità nel tempo e limiti di tempo).

Questo sistema consta dei seguenti elementi:



Nel sistema-counselling possiamo notare quanto varia possa essere la diversificazione di *set* (comunità, centri accoglienza, scuola, ospedali, centri antiviolenza... ) e di *setting* (individuale, coppia famiglia gruppi omogenei, gruppi eterogenei...); di conseguenza il contratto (l'attività concordata) è in stretta relazione col set e col setting, così come il piano di lavoro.

### LE CARATTERISTICHE DELLA FORMAZIONE NEL COUNSELLING

Gli aspetti della relazione d'aiuto che definiamo "*non clinica*" sono quindi molteplici; la variegata realtà applicativa della metodologia del counselling necessita di un'attenta considerazione all'interno dei percorsi formativi.

Voglio ricordarvi che i trainees di un corso di counselling possono essere: insegnanti, assistenti sociali, infermieri, fisioterapisti, o anche solo diplomati: il requisito di accesso ad una scuola di counselling richiesto, ad esempio dalla S.I.Co, è quello "*equivalente al diploma di media superiore, ovvero diploma di laurea, ovvero laurea*".

Questo è uno dei motivi per cui nei percorsi formativi si mira ad omogeneizzare le competenze: "le materie obbligatorie di carattere psicologico da contemplare nell'iter formativo sono psicologia, generale, psicologia dell'età evolutiva, psicologia sociale, Psicologia dinamica, Psicologia dei gruppi, psicopatologia...": se pensiamo che la formazione dura due-tre anni mi chiedo come possa esserci il tempo per fornire, oltre alle competenze cognitive, quelle competenze relazionali fondamentali per:

- 1) Riconoscere quando è necessario inviare;
- 2) Essere in grado di lavorare in rete;
- 3) Usare la metodologia AT in modo efficace;
- 4) Saper condurre un colloquio in modo efficace, e sviluppare un piano di lavoro di counselling;
- 5) Saper riconoscere giochi psicologici ed essere in grado di analizzarli con il cliente
- 6) Essere in grado di riconoscere i propri vissuti controtransferali

Per poter giungere a tali competenze ritengo che tutto il piano formativo vada focalizzato nella direzione di favorire una chiara identità del counsellor.

I gruppi di pari, la supervisione didattica diventano lo spazio in cui favorire le consapevolezza del trainee in relazione al sistema -tipo nel quale si potrà trovare ad operare. Nella mia esperienza di formazione e supervisione, ho trovato gruppi eterogenei in cui vi erano trainees già inseriti nel mondo del lavoro che cercavano nella formazione una ricollocazione più qualificata e altri che si avvicinavano allora al mondo del lavoro. L'eterogeneità del gruppo e anche l'eterogeneità dei setting di counselling che riportavano in supervisione ha richiesto un lavoro molto attento finalizzato prioritariamente alla definizione chiara del ruolo dei trainees come counsellor. Per esempio la parte più complessa del lavoro è stata proprio quella di contestualizzare la richiesta di aiuto e aiutare i trainees a strutturare IL setting di counselling.

Un aspetto prioritario, a mio avviso, diventa quello di definire la specificità della relazione d'aiuto, il set e setting utilizzato le caratteristiche della richiesta.

Prendendo spunto dal Modello di Erskine sulla supervisione:

iniziale → sviluppo di competenze

intermedio → costruzione dell'identità del trainee

avanzato → approcci differenti

ritengo che il livello della costruzione dell'identità è da ritenersi strettamente correlato con lo sviluppo delle competenze.

Il lavoro importante nella formazione è definire un'identità che non si basi esclusivamente sulle somiglianze e differenze con la psicoterapia (è molto diffusa la considerazione del counselling come una psicoterapia di serie B, è ciò è strettamente legato alla sovrapposibilità delle fasi della formazione del counselling con quelle della psicoterapia). La consapevolezza dei confini operativi è fondamentale in una impostazione deontologicamente corretta, ma non possiamo considerare il counsellor esclusivamente su ciò che non è e non può fare. Rischia di essere una svalutazione in partenza di una professione d'aiuto sempre più diffusa.

Inoltre va evitato il rischio che il percorso di counselling diventi un modo per rispondere ad un'esigenza di formazione in ambito psicologico per chi non è psicologo e non è psicoterapeuta, Per questo sono piuttosto perplessa quando vedo nei programmi formativi una riproposizione abbreviata di corsi di psicologia.

Il counsellor è un professionista d'aiuto con competenze psicologiche comunque parziali (non è possibile che possa avere le competenze teoriche di un terapeuta con una formazione molto più breve) ma che va adeguatamente addestrato ad acquisire buone competenze sulla comunicazione interpersonale.

Bisogna fornire maggiore supporto sull'efficacia dell'intervento di counselling, favorire la creatività nella costruzione della propria identità come professionista d'aiuto, (ponendo anche particolare attenzione a fenomeni controtransferali che, se sottovalutati rischiano di inficiare una relazione efficace).

Individuo di seguito quelli che considero i principali "segnali d'allarme" che non vanno sottovalutati dai formatori e dai supervisori:

- 1) contratti di counselling individuale che si sviluppano in un tempo superiore a sei mesi
- 2) mancanza di collaborazione del counsellor con altre figure professionali
- 3) conduzione di gruppi eterogenei
- 4) uso di tecniche che favoriscono l'emersione di vissuti regressivi (tecniche di rilassamento, tecniche di espressione emotiva, fantasie guidate...).
- 5) Atteggiamenti "interventisti"

Di contro, quelli che considero i punti di forza della figura del counsellor da sviluppare sono:

- 1) Capacità di ascolto
- 2) Approccio empatico
- 3) Diagnosi comportamentale e sociale
- 4) Analisi di stati dell'Io, transazioni e giochi psicologici
- 5) Sviluppo di una relazione Adulto-Adulto
- 6) favorire una comunicazione efficace individuando i comportamenti non verbali

E' solo con percorsi formativi mirati che possiamo evitare che il counselling diventi una babele di professionisti d'aiuto allo sbaraglio, contribuendo invece alla formazione di persone competenti in aree di intervento diverse e complementari a quelle terapeutiche.

#### BIBLIOGRAFIA

Berne, E., (*Analisi Transazionale e psicoterapia*. Roma: Astrolabio, 1971

Cornell, W.F., Hine J., *Cognitive and social functions of emotions: a model for transactional analysis counsellor training*, T.A.J., 1999, 29,3.

Erskine, R.G. Supervision of psychotherapy: Models for professional development, T.A.J., 1982, 12,

Vinella, P., *Il setting nel counselling* in Novellino, M., *L'approccio clinico dell'analisi transazionale*, FrancoAngeli ed, Milano, 1998

Vinella, P., *La comunicazione empatica in analisi transazionale, i contratti in psicoterapia e counselling, la metodologia nel counselling, counselling in ambito educativo e psicopedagogico, counselling in ambito clinico* in A. Miglionico, *Manuale di Comunicazione e Counselling*, Centro Scientifico Editore, Torino, 2000.

---