

A stylized illustration of a bird, possibly a dove, rendered in dark red outlines. The bird is shown in profile, facing left, with its wings spread. It is positioned on the right side of the cover, partially overlapping a large blue circle. The background consists of several large, overlapping blue circles of varying shades, creating a layered effect.

78 P A G I N E

PER IL COACHING, LA FORMAZIONE E LA NARRAZIONE

numero 2

Raccontare

A small, stylized blue bird illustration located at the bottom right corner of the cover. It is rendered in a simple, sketchy style with a few lines for its wings and tail.

QUESTIONE DI PUNTI DI VISTA

Marzia Dazzi

Mi racconto dunque sono

“Ogni uomo ha dei ricordi che racconterebbe solo agli amici. Ha anche cose nella mente che non rivelerebbe neanche agli amici, ma solo a se stesso, e in segreto. Ma ci sono altre cose che un uomo ha paura di rivelare persino a se stesso, e ogni uomo perbene ha un certo numero di cose del genere accantonate nella mente.”

Fëdor Dostoevskij

Quando si parla di “raccontare” le prime immagini che, probabilmente, vengono in mente ai più sono quelle della lettura delle fiabe che la nonna o la mamma ci regalavano da bambini o magari la lettura di quei romanzi che ci hanno tenuto compagnia e lasciato suggestioni indelebili.

L’arte di raccontare storie affascinanti, che rimangono nella mente di chi ascolta e hanno la funzione di trasmettere efficacemente dei concetti, è attualmente utilizzata anche come strumento formativo o di marketing. Pensiamo al grande seguito ottenuto, a vario titolo, dallo storytelling.

Poi c’è la dimensione del raccontarsi ad altri, il bisogno di parlare di sé come elemento arcaico che si perde nella notte dei tempi. Narrarsi agli altri è un modo per far conoscere la propria storia, lasciare un segno, un modo per condividere; altre volte ancora narrarsi soddisfa il bisogno di portare ordine dentro di sé, è un’occasione per alleggerirsi di un peso, un’opera catartica, quasi una cura.

C’è però una dimensione del raccontare, senz’altro meno immediata, eppure di fondamentale importanza: quella del raccontare di noi, a noi stessi. Questa forma di narrazione, il più delle volte silenziosa, se non inconsapevole, è molto potente e condiziona, in modo rilevante, i nostri atteggiamenti e comportamenti.

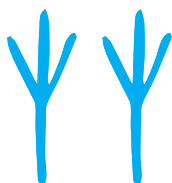
Che cosa ci diciamo davanti a situazioni, eventi, persone? Quali sono le conversazioni interne che accompagnano più o meno coscientemente le nostre giornate? E come queste narrazioni influenzano il nostro modo di agire e di raggiungere gli obiettivi che ci poniamo?

Nell'approccio offerto dal Coaching Ontologico Trasformativo il linguaggio non è unicamente un modo per descrivere la realtà ma è azione, sia nella relazione con altri sia con se stessi. In tale orientamento alcuni presupposti fondamentali derivano dalla filosofia costruttivista, con F. Nietzsche e M. Heidegger e si sviluppano ulteriormente con L. Wittgenstein e H. Maturana. Secondo questi autori "noi siamo i creatori della nostra realtà". Un altro pilastro è costituito dalla filosofia del linguaggio, con l'idea che "il linguaggio genera realtà", come affermato da J. Austin (ogni dire è anche un fare). J. Searle aggiunge che "certe nozioni semantiche fondamentali, come il significato, siano analizzabili in termini di nozioni psicologiche ancora più fondamentali, come credenza, desiderio e intenzione"¹. Un altro riferimento è R. Echeverria, filosofo e linguista, tra i principali esponenti della "ontologia del linguaggio", secondo cui la parola è azione.

In sintesi, secondo quest'approccio, il linguaggio merita un'attenzione particolare, poiché denota un preciso punto di vista. Lavorando per modificare il modo di raccontare, o raccontarsi, una situazione o un evento, possiamo costruire una riflessione differente e aprire un nuovo sguardo sulla realtà.

Immaginiamo il caso di una persona, che talvolta si racconta fatti ed eventi, in maniera disfunzionale rispetto agli obiettivi che vorrebbe raggiungere, ad esempio nel proporsi per un nuovo incarico professionale. La conversazione interna potrebbe essere: "Vorrei accettare quel nuovo lavoro, ma non credo di esserne all'altezza ... io non ho tutte le qualità del mio collega ... e se mi chiedessero di occuparmi di ciò che non so gestire? E se poi fallissi?", o altro ancora. Certo entrano in gioco fattori oggettivi, come competenze specifiche, titoli di studio, esperienze, ma supponiamo che la persona, di cui stiamo parlando, sia adeguatamente titolata e competente. L'atteggiamento, condizionato da ciò che sta dicendo a sé, gioca un ruolo consistente, nel potenziale fallimento dell'obiettivo. Possiamo ritenere che questa persona trasmetta, magari nel colloquio di valutazione, titubanze e incertezze e che la sua narrazione interna sia, in qualche modo, leggibile per i suoi interlocutori, attraverso ciò che dice e come lo esprime.

Il primo passaggio per uscire dall'impasse è legato alla presa di consapevolezza della conversazione interna per, poi, rendersi conto di come questa stia operando e condizionando il comportamento. Nel coaching, questo è il momento del feedback. Si tratta di un processo attraverso il quale il coach fornisce un'informazione di ritorno al coachee, offrendogli la possibilità di osservarsi nei suoi "punti ciechi". Una volta che si è sviluppata consapevolezza della narrazione interna, è possibile modificarne la sostanza. Un modo per intervenire è rappresentato dall'uso di domande, per mettere in discussione le convinzioni, in questo caso limitanti, del soggetto in questione. Alcuni esempi potrebbero essere: "Quali sono le competenze in mio possesso, per cui potrei essere adatto a quel ruolo?", "Che cosa potrei fare nel caso in cui non avessi gli elementi per gestire una situazione richiesta?", "Quali sono le risorse che potrei utilizzare, per riuscire al meglio in quell'incarico?", "E se avessi successo?".



È evidente come, attraverso domande opportune, il punto di vista sulla questione "concorrere per un nuovo lavoro/incarico", può cambiare sensibilmente ed è probabile che sia ristrutturata la narrazione su se stessi. Le convinzioni limitanti possono essere sostituite da quelle potenzianti. La persona è in grado di proiettare dentro di sé un altro film, raccontarsi una storia alternativa e più funzionale ai suoi obiettivi. Non si tratta di una forma di autoinganno ma, poiché una narrazione è comunque in corso, della scelta di quella più funzionale riguardo alle proprie finalità.

La modifica delle convinzioni frenanti è un buon presupposto per migliorare la relazione con se stessi e per seguire una direzione evolutiva più autentica e soddisfacente. Questo passaggio è fondamentale per liberarsi di alcuni condizionamenti interni, zavorre che talvolta minano la stima in se stessi e la fiducia nelle proprie capacità.

Naturalmente non basta cambiare la conversazione (in questo caso interna) e il punto di vista disfunzionale per risolvere la questione. Domande efficaci e adeguati feedback possono essere di grande aiuto, ma non sono sufficienti. C'è la necessità di passare all'azione concreta e attivare l'impegno.

Per fare questo è fondamentale verificare che non sia in corso una "macro narrazione" ossia una narrazione che fa da cappello a molti eventi cui diamo una spiegazione. Quella di noi stessi come "vittime" impotenti. Il pensare a se stessi come "vittime" è un atto di chiusura verso nuove possibilità, che frena l'azione, celato dal fatto che ciò che mi succede non dipende da me, ma da qualcos'altro o qualcun altro. La narrazione, in questo caso, riduce le possibilità d'azione. Nel nostro esempio il candidato che abbracciasse il paradigma della "vittima", non si attiverebbe appropriatamente per concorrere alla nuova posizione, perché riterrebbe che le possibilità di buon esito del colloquio siano tutte nelle mani dei selezionatori.

“
**Come
raccontiamo di
noi, a noi stessi,
influisce molto
su ciò che deci-
diamo di fare,
sull'impulso a
metterci in gioco
e sul raggiungi-
mento dei nostri
traguardi.**
”

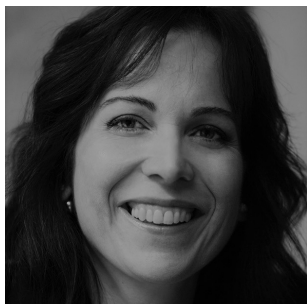
Per essere meglio orientati all'azione, questa macro narrazione può essere sostituita da quella per cui ciascuno di noi è "responsabile". Riuscire a "vedere" la nostra responsabilità, intesa come abilità a rispondere in un dato contesto, ci consente di riconoscerci come parte del "problema" e quindi anche della soluzione. Attribuirci la responsabilità, rispetto al possibile margine di azione, ci stimola ad agire e a mettere il 100% del nostro impegno.

Qualsiasi conversazione con se stessi può restare un processo mentale che, per quanto ben costruito, non porta automaticamente ai risultati sperati. Resta il fatto che la narrazione di sé, a se stessi, è una dimensione sfuggente per la maggior parte delle persone e non è semplice coglierne l'importanza e il potenziale di condizionamento che si riflette nell'agire.

Come raccontiamo di noi, a noi stessi, influisce molto su ciò che decidiamo di fare, sull'impulso a metterci in gioco e sul raggiungimento dei nostri traguardi. E dato che "ce la raccontiamo" costantemente tanto vale scegliere la versione migliore del racconto di noi stessi.

NOTE DELL'AUTORE

1. Searle, Intentionality. An essay in the philosophy of mind, Cambridge, Cambridge University press 1983; trad. it. Della intenzionalità. Un saggio di filosofia della conoscenza, Milano Bompiani, 1985, p.166



Marzia Dazzi
è presente su
linkedin



il suo sito
www.questionedicoaching.com

D ai miei esordi professionali ho lavorato come formatore, in realtà organizzative di diverse tipologie e con target differenti. Il mio contributo in aula è fortemente incentrato sull'interattività e sugli stimoli esperienziali. Mi piace continuare ad imparare. Una delle mie frasi preferite è di Leo Buscaglia: "Ogni volta che impariamo qualcosa di nuovo, noi stessi diventiamo qualcosa di nuovo."

Dal 2001 lavoro come libera professionista nell'ambito delle Risorse Umane, in area soft skill.

Le mie principali attività sono il Coaching e la Formazione Manageriale. Talvolta mi sono occupata di Bilanci di Competenze, Selezione del personale e Assessment. Collaboro con società di Consulenza, Formazione e Coaching, su tutto il territorio nazionale.

Sono stata per anni la Referente per le Risorse Umane in una media azienda, occupandomi principalmente di sviluppo e selezione del personale. Ho conseguito un Master in Coaching ad indirizzo Ontologico Trasformativo.

Sono laureata in Psicologia del Lavoro e delle organizzazioni presso l'Università degli Studi di Padova e iscritta all'albo professionale degli Psicologi del Veneto.

Presso l'Università degli Studi di Bologna, ho condotto alcuni laboratori, in qualità di Assistente, nel corso di Teoria e Tecnica della Formazione, all'interno del corso di laurea in Scienze della Comunicazione.



in questo numero

**MARZIA DAZZI
PAOLO MARINOVICH
RAFFAELE CIARDULLI
WALTER ALLIEVI
ROSA GARGIULO
GIANLUCA GROSSI
MARZIA IORI
FABIO DE LUCA
PIERCARLO ROMEO
SEBASTIANO ZANOLLI
STEFANIA CIANI
FEDERICA TABONE
CHIARA MATTUCCI
ELENA BERTONI
CHIARA RIDOLFI**

ILLUSTRAZIONI

CARLA INDIPENDENTE

GRAFICA

ROCCO TAMBLE'
