

SONIA AMICUCCI

Assistente formatrice Metodo Feldenkrais®, Competency MPS Facilitator Trainer

**PRINCIPI E PRATICA DELLA COMUNICAZIONE POTENTE
NELL'INTEGRAZIONE FUNZIONALE®**

Come espandere e mantenere una Comunicazione Potente per accogliere il cliente con competenza, agio interiore, creatività. Come raffinare l'abilità di cominciare, sviluppare e concludere una lezione. Griglia di lavoro pratico, piano di apprendimento.

Buongiorno a tutti e benvenuti, faremo delle cose importanti, che servono alla nostra professione, vedo studenti che stanno per finire la formazione, abbiamo qui neo diplomati, insegnanti che lavorano da molto tempo, bene, sono argomenti che riguardano tutti, qualunque sia il "luogo" dove ciascuno di noi si trovi in questo momento. Ho preparato un programma ma non so se potremo fare tutto, vi darò ciò che potrà servirvi. Innanzi tutto, mi piacerebbe iniziare con una citazione del Filosofo Martin Buber ("Io e Tu", 1923) citato dal professore Gallese, che dice "in principio era la relazione" e quindi si diceva ieri: si parte dal corpo, si arriva alle relazioni per poi fare esperienze, ed è questo che facciamo, no? Come esseri umani e come insegnanti del Metodo Feldenkrais®.

Il nostro tema è Principi e pratica della Comunicazione Potente nell'IF, mi piacerebbe sapere cosa vi ha suggerito questo titolo, cosa avete pensato? Cosa vi ha incuriosito? Cos'è la comunicazione potente? Vi ha incuriosito questo aspetto?

Risposte: *A me ha incuriosito, perché vorrei capire meglio come tenere alta la curiosità delle persone nell'Integrazione Funzionale®, non nella singola lezione ma nella continuità. Perché l'esperienza che mi capita spesso è che incuriosisce ma poi non è così facile per me mantenere questo interesse.*

Ok, adesso faremo un'esperienza pratica su questa cosa, teniamo sullo sfondo l'idea di "continuità", è molto importante, per favore ricordamelo, grazie.

Per me comunicazione potente è avere chiarezza nel soddisfare le esigenze della persona che ho di fronte, trovare degli elementi comunicativi che sono importanti per quella persona.

La relazione, l'importanza della relazione, le IF che ho ricevuto sono sempre state delle grandi relazioni.

Per me è importante anche la comunicazione verbale, se per sbaglio succede che dico o faccio qualcosa che a quella persona dà fastidio, a volte l'uso delle parole credo che sia importante.

Ho pensato che la comunicazione potente, l'ideale che ho io nell'IF abbia tanti livelli, non è soltanto la comunicazione verbale o il tocco, ma qualcosa da tenere sempre presente a vari livelli ed è la difficoltà vera di questa pratica.

Certo. Qualcos'altro? Stiamo affrontando temi comuni a tutti noi, chi ancora non ha detto nulla, notate come risuona in voi tutto quello che diciamo.

Da dove viene il lavoro che faccio? Chi mi conosce già lo sa, perciò sarò molto breve per ragioni di tempo. Molti anni fa la comunità internazionale si è chiesta chi siamo come professionisti del Metodo Feldenkrais®, cosa dovremmo sapere, conoscere, cosa dovremmo saper fare. Tutte le risposte sono nel progetto "Il Profilo delle Competenze" (lo trovate anche in internet). È un progetto in continua evoluzione che fa sì che acquisiamo molti strumenti per far sempre meglio il nostro lavoro dopo la formazione di base. Gli strumenti che vi fornirò già fanno parte della mia vita, sono intessuti nel mio lavoro, hanno aiutato me molto profondamente, già dal 2007. Strumenti pratici, semplici, concreti che aiuteranno voi a dare lezioni fantastiche, sempre.

La potenza contempla anche il suo contrario, l'impotenza. Come diceva la collega poco fa, capita a tutti, succede qualcosa nella lezione che ci fa sentire inadeguati, per cui viviamo momenti di fragilità. Come vi sentite quando una lezione non va come vorreste o desiderate? Momenti di

fragilità sono comuni a tutti. Ma qui ora servirebbero i “super poteri”, non possiamo solo essere vittime di un momento di fragilità o fallimento. Quindi, come possiamo usare i nostri super poteri? E cioè quali risorse possiamo mettere in campo, momento per momento, mese per mese, anno per anno, sempre, per diventare insegnanti migliori, godere di quello che facciamo, poter avere più clienti, essere proprio soddisfatti quando diamo lezione, perché questo lavoro ce lo siamo scelto, no? È una delle professioni più belle al mondo quindi, se non ci divertiamo noi per primi, tanto vale.

Bene, passiamo subito a una pratica, spostate le sedie, sistematevi nello spazio come meglio credete. Abbiamo detto che la comunicazione avviene a 360 gradi: verbale e non verbale, perché tocchiamo qualcuno, ma pensate per un momento a un cliente reale: suona il campanello, gli aprite la porta... già lì succede un sacco di roba, il modo in cui vi presentate, il sorriso, cosa dite di solito? “ciao, come stai oggi, com’è andata questa settimana...” così come quando alziamo il telefono e ci chiedono informazioni, vero? Quindi, essere veramente comunicativi nella relazione con l’altro, avviene in tutto ciò che succede in quell’ora in cui la persona sta con noi, da quando arriva a quando se ne va.

Prima pratica, in coppia

Adesso vi mettete a due, scusate sarò molto precisa nel fermarvi perché i tempi sono stretti. Vi dò 10 minuti e mi piacerebbe che, molto sinteticamente, non parlaste delle manovre (ho fatto questo e quello perché aveva un dolore alla spalla...), per favore toglietevi da questa modalità, raccontate a un collega o una collega molto brevemente e sinteticamente un’esperienza in cui vi siete sentiti potenti, qualunque cosa voglia dire per voi, e poi una seconda esperienza in cui vi siete sentiti proprio a terra, in cui avete perso quella potenza, senza raccontare tutta l’IF capite, proprio la sintesi, focalizzatevi su come vi siete sentiti.

Per favore concludete, grazie, lo so è frustrante, se facessi un seminario di tre giorni dedicherei venti minuti o più a ogni persona. Non so se l’avete notato, ma abbiamo molto da raccontarci. Una delle cose che faccio è proprio quella di sostenere l’ascolto reciproco e la collaborazione tra colleghi, perché lavorando assieme ad altri insegnanti si impara tantissimo e, poter raccontare una situazione meravigliosa e piacevole o un disagio, a chi se non a un collega? Possiamo raccontarlo a un’amica ma non è lo stesso. Quindi, abbiamo un terreno comune che dobbiamo usare e coltivare.

Faccio tutto un lavoro strutturato su questo, perché scambiarsi con un collega o un gruppo di colleghi – andate alle riunioni di Filiale, andate alle giornate di studio – si impara tantissimo, si ha modo di crescere all’interno di esperienze comuni (*anche a me è capitato questo...*) non so se è accaduto ora, a coppie – *risposta: si* – perché i problemi sono comuni. Quando lavoro con una collega e lei mi dice: *lo sai cosa ho fatto io in quella situazione? Così e così*, e io: vedi, non ci avevo pensato! Ed ecco che lei diventa una risorsa per me!

Se avete carta e penna potreste ora scrivere due o tre parole chiave della situazione potente che avete raccontato al partner, cioè come vi siete sentiti, il corpo, le sensazioni, perché mi sono sentita così potente in quella situazione, ero soddisfatta di me, orgogliosa di quella cosa, ah che bello! Due o tre parole che sono importanti per voi.

E ora altre parole che definiscano la situazione opposta, in cui la potenza è mancata, le sensazioni in quella situazione di disagio, quel senso di sconforto oppure di arrabbiatura, ecc. Lasciatele lì per un momento.

Vorrei chiedervi: è stato facile essere sintetici nel racconto con la collega? – *risposta: no*; escludendo tutta la parte descrittiva dell’IF? È stato abbastanza facile? *Si, no...* è un allenamento, sapete. Quando tornerete a casa, domani, pensate già a quale collega abita vicino a voi, raccontategli quello che abbiamo fatto qui, fatelo con quella persona, allenatevi. Bisogna allenarsi. In fondo, ci siamo allenati per quattro anni a fare CAM e IF, allora alleniamoci per tutta la vita a sapere come si studia con un collega. Bueno!

Vorrei creare ora 2 liste sulla lavagna.

Sulla colonna di sinistra “potenza” sulla destra “impotenza”. Vediamo se riusciamo a trovare delle “categorie” di potenza relativamente sia al racconto che avete condiviso, sia alle sensazioni di potenza, di piena soddisfazione e agio.

Risposte: *senso di leggerezza; calma interiore; comodità; uno stato di attenzione, uno spazio di attenzione, una presenza viva e attenta; fiducia del cliente.*

Nessuno ha pensato “fiducia in se stessi?” – *sì.* Possiamo metterle tutte e due?

Fiducia in sé e del cliente, senso di gratificazione, sapere, sentire di aver fatto la cosa giusta, senso di facilità, si aprono prospettive e senso di continuità, sorpresa nell'insegnante e nel cliente, gratitudine quando sento che mi sto divertendo...

Ce ne sarebbero tante altre. Vogliamo provare a stilare l'altra lista?... *uuuh! (risate): preoccupazione, giudizio interiore, frustrazione, incompetenza, senso di sforzo, confusione, immobilità, senso di congelamento, fragilità, senso di inadeguatezza, senso di inferiorità rispetto ad altre discipline o figure professionali, senso di inferiorità rispetto a quello che vedo fare ai maestri, mancanza di concentrazione, manca il respiro... (risate e commenti) ansia da prestazione.*

Forse ci possiamo fermare. Sono sentimenti umani, no? Se insegnassimo matematica a scuola agli adolescenti forse ci sentiremmo allo stesso modo, no? – *sì.* Quindi, possiamo metterci comodi e pensare che possiamo avere dei momenti di *weakness*, debolezza? Possiamo innanzitutto accettarlo? Sappiamo che possiamo accettarlo, confrontarci con un collega, condividere queste aree in cui ci siamo sentiti più o meno bene?

Esistono degli strumenti in questo progetto a sostegno degli insegnanti, che si chiamano “Autovalutazione” e “Valutazione tra Pari” (dall'inglese *assessment*, che non vuol dire giudizio), cioè valutare la situazione di per sé, le nostre azioni, non la persona. Fare una valutazione tra pari significa per esempio lavorare assieme a due colleghe, ci prendiamo un tempo, ognuna di noi racconta una situazione e chiede alle altre due come recuperare i “super poteri”... chiedo un aiuto e un sostegno ai miei pari, ciò non significa che ci giudichiamo o ci criticheremo, ma i colleghi mi aiutano a migliorare me stessa, e possono anche consolarmi in un momento di scoraggiamento.

L'auto valutazione è una riflessione continua su di sé, sospendendo il giudizio, spegnendo “l'interruttore dei rimproveri” (“ecco, sono sempre la stessa, sbaglio sempre questa cosa...”). Ci sono molti modi e strumenti precisi per riflettere con molta semplicità e molta gentilezza verso noi stessi, e analizzare una data situazione che secondo noi non è andata bene e poter vedere come in futuro possiamo migliorare quel dato aspetto.

C'è un lavoro che comunque tutti facciamo da soli, no? Il cliente esce e noi cominciamo a pensare a come sia andata quella IF, cosa potremmo fare la volta successiva, ecc. Quindi queste due valenze: lavorare e riflettere su di sé, utilizzando varie tecniche e lavorare assieme a un collega o più colleghi è una prassi normale che deve avvenire nella nostra professione! Certo non poteva essere insegnata nella formazione di base, in alcune formazioni ora si cominciano a inserire certi principi e argomenti. Ora possiamo farlo, sono prassi normali, senza quell'imbarazzo del tipo: “ecco, lui ha studiato molti anni più di me, sono in imbarazzo, come farò?” No! Ognuno di noi può prendere e dare qualche cosa all'altro. Quindi, troviamoci, lavoriamo assieme, è una cosa meravigliosa.

Adesso, uno strumento ve l'ho portato. Questo Progetto sulle Competenze è un libriccino che potete scaricare da Internet, che prevede 5 Aree di Attività e 15 Competenze. È un progetto molto strutturato, abbiamo una struttura molto precisa che ci serve, che ci rende potenti. E se noi attingiamo a quella struttura, come fosse una mappa (se voglio trovare il mio albergo a Firenze uso una mappa), questa ci dà un grandissimo sostegno, ed è molto precisa. Per ogni Area di Attività ci sono diverse competenze specifiche, ma stasera ne analizzeremo una sola: “1.1 Lavorare con gli Individui”. Guardate il poster, stiamo parlando di questo pezzettino qua, la prima competenza. Quando lavoro con una singola persona – posso fare una CAM, una IF o parlare con lei (spesso la persona ha trovato per la prima volta qualcuno che la ascolta!), usare il tocco per un certo tempo... lavorare con gli individui.

Che cosa ci racconta questa mappa? “Quando lavorano con gli individui gli insegnanti Feldenkrais facilitano specifici tipi di apprendimento. Il processo d'apprendimento è guidato verbalmente (CAM) e/o non-verbalmente attraverso il tocco (IF). Dialogando con il cliente l'insegnante suscita, chiarisce e contestualizza i bisogni e le carenze del cliente stesso. L'insegnante prende in considerazione i cambiamenti nell'immagine di sé del cliente. Tutto questo stimola in

lui (o lei) una nuova consapevolezza sul modo in cui agisce e funziona. Questa esperienza potenzia nuovi modi di agire che, idealmente, possono essere integrati nelle attività quotidiane in maniera organica.”

Questa è la definizione di cosa facciamo con un individuo, non appena entra nel nostro studio. Sapete qual è la cosa bella di questo progetto? Che è basato sulle risorse che noi abbiamo già! Non su qualcosa che dobbiamo imparare ex novo, ma su quello che già sappiamo fare. Voi avete raccontato a un collega poco fa un’esperienza reale. Queste risorse che noi mettiamo in campo, in generale, come professionisti, quali sono? Risposte: *ascolto, empatia, varie competenze, disponibilità, accoglienza, conoscenza del movimento...*

Vi dò una notizia: in questo progetto, le risorse della Competenza 1.1 sono 24 e sono scritte qua (non vuol dire che dobbiamo saper fare queste ventiquattro cose che sono elencate qui, questa è la mappa del nostro lavoro e, come in altri campi lavorativi, le risorse sono le conoscenze che abbiamo e le capacità che mettiamo in atto ogni giorno. Siamo più capaci in alcune e meno in altre, è normale. Fatto sta che abbiamo una mappa che ci dice, potenzialmente, dove potremmo arrivare, quali altre cose potremmo conoscere, quali non sapevamo di conoscere già, e così via. Perciò, tornare periodicamente alla mappa, andare dal territorio alla mappa è un modo per diventare insegnanti sempre più bravi. Siete d’accordo? Un po’ come nell’esempio di Firenze, quando ci ritornerò conoscerò nuove strade, lì ho trovato un buon ristorante, vado e torno perché ora finalmente c’è una mappa, che venticinque anni fa non c’era.

Seconda pratica a coppie con le Carte delle Competenze

Adesso lavoriamo un po’ con questa mappa. Poco fa avete parlato al compagno della vostra pratica reale, adesso andiamo dalla pratica reale alla mappa. Quindi vi rimetterete a coppie, consegno un mazzettino di carte a ogni coppia e vi dirò cosa faremo. Questo mazzo di carte riguarda esclusivamente la competenza 1.1, lavorare con una singola persona, e si compone di un certo numero di conoscenze e di capacità (in cima a ogni carta è specificato). Cosa faremo ora? Lo scopo di questa pratica non è lavorare su tutte e 24 le risorse, alcune vi risulteranno molto “ostiche”; cosa facciamo di solito nel Feldenkrais? – Risposta: *cominciamo da ciò che è facile*. Quindi, estraete una carta che rappresenti una situazione in cui vi siete sentiti potenti, e una seconda carta che rappresenti una situazione in cui avete perso quella potenza, perché vi siete sentiti frustrati, vi siete sentiti “congelati”, ecc. Può essere che la stessa carta riguardi tutti e due gli insegnanti, o che in ogni coppia ciascuno di voi scelga una carta diversa.

Allargatevi, spargete le carte davanti a voi e cominciate. Scegliete la carta della “potenza” e la carta dell’“impotenza”. – Domanda: *può essere una capacità o una conoscenza, o entrambe?* Sì, esatto, può essere l’una o l’altra. Ciò che conta è qual è la frase che attira la nostra attenzione, quindi fate catturare la vostra attenzione dalla frase in sé e per sé, qualcosa che riconoscete essere qualcosa che è accaduto nella vostra pratica reale, o che potrebbe riguardare la vostra pratica. Torniamo un momento a ciò che il professor Gallese ha detto ieri: siamo corpo, siamo sensazioni dunque, che sensazione vi dà leggere queste parole? Che sensazione vi dà la carta che non scegliereste mai o che invece scegliete? Facilitatevi il compito, per favore.

Commenti: *è arricchente. È intrigante vero? Potremmo star qui un’ora soltanto a leggerle. Forse per alcune frasi non avreste mai pensato che siano aspetti esistenti nel nostro lavoro. Risposte: sì. Bene, prima di lavorare sul risultato di questa esercitazione pratica, vorrei che mi deste un feedback su questa esperienza a due: difficile, interessante, essendo la terza volta che lavoro con te su questo il sentire come è diventato facile, ho sentito che le carte che ho scelto mi chiamavano... Bello leggere “tutto quello che siamo”, è come ritrovare un riassunto per punti di tutto quello che abbiamo incamerato e che a volte non riusciamo a esprimere più chiaramente con le parole... Confortevole... Arricchente, perché dimostra che ho tante capacità e competenze, e stimolante perché mi stimola a svilupparle, ad ampliarle, a migliorarle... Abbiamo tante possibilità, si aprono tante finestre... Mi hanno aiutato a chiarirmi alcune cose... Come uno specchio, alcune cose erano molto nitide, la possibilità di giocare su livelli diversi... Quando ho trovato queste due carte ho pensato: è proprio come sono io. Bello!*

Ciò che è scritto nelle carte “siamo noi”. Possiamo dire che queste carte usano le parole che descrivono ciò che viviamo? È un’oggettivazione del nostro lavoro, è come vedere il nostro lavoro “oggettivato” in ventiquattro carte, davanti a noi.

Commenti: *a volte c’è una distanza tra quello che emerge e quello che fai. C’è qualche cosa da vivere per raggiungere l’esperienza.* OK, di alcune carte non avete ancora vissuto l’esperienza descritta in quella data frase, forse. Infatti stavo per chiedervi: cosa è stato per voi nuovo, cosa invece era già noto e quindi riconoscibile? C’è stato qualcosa di nuovo e poi qualcosa che vi ha fatto dire: “io qui mi riconosco!” Risposta: *anche se l’ho già vissuto, anche se queste parole possono corrispondere, sarà sempre diverso viverlo.* Qualcos’altro?

Questa frase dice: conoscere tutto il materiale di Moshe. No, non dice ‘tutto’... *(risate e commenti)* ci vorrebbe una vita intera! Qui si intende: sapere che esiste, certo conosciamo alcune AY, alcuni video, ma ci vorrebbe tanto tempo per conoscere tutto il materiale originale. – *Io una volta mi sono sentita a disagio perché un mio cliente ha letto tutti i libri di Moshe e io non li ho ancora letti tutti, ho fatto una figuraccia.* Va bene, ma come possiamo non perdere potenza in un caso del genere, cosa faremmo con il cliente? Per attivare una comunicazione potente con il cliente, cosa potremmo dire? – *Li ho letti anni fa, dovrei rileggerli.* Approfittate sempre di ciò che succede per non perdere la potenza. È possibile trovare delle strategie comunicative che servano a voi per uscire dall’imbarazzo, e per l’allievo. – *Io direi all’allievo “stai manifestando molto interesse per questo libro, sei una persona particolare, sei il primo che mi dice di aver letto già letto un libro di Feldenkrais”* – *È importante un rapporto di verità con gli allievi.* Quindi: saper reagire nel minor tempo possibile di fronte a una difficoltà, è competenza.

Lavorando sulle competenze si perfeziona sempre di più questa capacità e arriverà la risposta più adatta momento per momento. Se posso permettermi, come comunità Feldenkrais, potremmo lasciare un pochino sullo sfondo il pensiero “non siamo mai abbastanza bravi, abbiamo ancora molto da imparare”? Questo pensiero vi aiuta con un cliente che vi mette in difficoltà? – *No.* Allora, questo lavoro che stiamo introducendo questa sera ci aiuta a “stare” e ad arricchire le nostre risorse, e a usarle! Siamo tutti diversi, ognuno ha la sua storia, la sua conoscenza, viene da altre professioni, ma tutti avete un valore, o no?

È ovvio che ci sono parti o situazioni in cui sentiamo che abbiamo ancora bisogno di imparare, ma se usiamo questo strumento in modo costruttivo, magari con un collega “*ab, in questo aspetto mi sento una frana*”, ciò che è importante è cosa me ne faccio, dopo, di questa consapevolezza. Che cosa si può fare?

Esempio di programma di studio: per tutta la settimana ragiono su quella frase e vedo come posso attivarmi per conoscere di più. Questo prevede di metter da parte la frustrazione, ci saranno sempre situazioni in cui non sappiamo così tanto, “la perfezione è paralisi”, l’imperfezione ci fa sbilanciare fino a trovare nuovi equilibri. Ma se noi lavoriamo in maniera molto creativa sui limiti e sulla creatività (come abbiamo fatto nel seminario precedente, con Stefania Biffi, per chi ha partecipato) usiamo questo come risorsa, è lì che svoltiamo. Per tornare al materiale di Moshe, non basterà una vita per studiarlo tutto.

Come dicevamo, la mappa comprende tutta la città di Firenze. – *Forse non è frustrazione, ma il senso di essere sempre all’inizio, che sia sempre un inizio.* E perché ti senti così? *Non è una sensazione, perché negli anni fare le CAM e le IF, metto sempre più pezzi insieme.* Bene, pariami di quelli. *No, va bene.* È l’aspetto interessante. A volte non diamo abbastanza valore a questa parte, prevale sempre un po’ di più il senso di inadeguatezza, o mi sbaglio? – *Nella mia precedente professione ho imparato a dare dei no molto autorevoli e molto competenti, che di fatto danno sicurezza al cliente...* *Io penso che la frustrazione porta alla creatività e fa parte della vita, fa proprio parte del processo creativo.* Hai ragione, questo è ciò che fa la differenza: come reagisco alla mia frustrazione. – *Io sono stata una fisioterapista, e quella frustrazione si vive tanto, come è capitato a me con bambini molto piccoli o persone con traumi cranici, che sono stati in coma, sono stati anni allucinanti, ma quando sono arrivata al Feldenkrais, finalmente ho trovato che non esiste la frustrazione nel fare questo lavoro di stare con le persone, dare una strategia, trovare delle risposte, perché noi le abbiamo veramente sempre, è una sensazione che vorrei condividere, che potesse passare nelle vostre cellule che è una cosa veramente forte, le chances che possiamo offrire alle persone.*

Allora, sintetizziamo, fate una foto alla carta della potenza e alla carta dell’impotenza che avete scelto.

Ora, come fare un salto di qualità in direzione della potenza, in direzione della sicurezza di sé, in direzione di un lavoro che apre finestre? Il nostro lavoro è aprire finestre sull'universo della persona che viene da noi. Noi non correggiamo, ma offriamo prospettive, giusto? Ci sono delle tecniche, le impariamo, così scomparirà la frustrazione e, siccome può capitare di vivere dei momenti negativi, una cosa fantastica di questo progetto è imparare a fare domande esplorative aperte.

Cosa desiderava Moshe Feldenkrais? Voleva che l'apprendimento fosse auto diretto. Noi vogliamo imparare a scegliere come imparare e come studiare, cosa vogliamo veramente, cosa è meglio per noi.

Ora, con l'aiuto di un collega faremo un esempio di come si fanno le domande esplorative aperte, perché serve a noi stessi, ma dobbiamo anche imparare a farle al cliente, specialmente se è un cliente nuovo, perché più risposte ci dà, più sapremo orientare le IF, giusto? Saper redigere una scheda iniziale del cliente, con delle domande appropriate, creare un format da usare ogni volta che viene una persona nuova. Quindi, se abbiamo "una mappa di base" sappiamo che impariamo a fare le domande più pertinenti, più importanti, che ci servono per sapere in che posizione iniziare, che supporti utilizzare, se dobbiamo prima farlo camminare, ecc. Quindi, è la modalità che è interessante, imparare a fare domande esplorative aperte.

Ci si allena a farlo, magari è una cosa nuova e si può imparare come farla.

Facciamo un esempio con le vostre due carte.

Ora farò le domande a un collega, perché lo aiuto a riflettere sulla carta che ha scelto. La sua frase, è una Capacità, dice: *"gli Insegnanti Feldenkrais sono in grado di usare l'azione per iniziare, mettere a fuoco e apprezzare l'apprendimento"*. Se ora gli chiedessi: "tu sei bravo a utilizzare l'azione per iniziare e mettere a fuoco, ecc."? Se il collega mi risponde no, la comunicazione è già chiusa, e non se ne fa niente di una mia domanda del genere. Invece, facciamo questo per aiutare l'altro a sentirsi più sicuro o per imparare qualcosa. Per poter fare la domanda mi rileggo la frase e ci rifletto. Ora aiuto lui e chiedo: "ti è mai capitato un cliente che magari viene da te con un problema specifico, che cosa metti in atto, che cosa fai in modo che tu possa mettere a fuoco meglio e apprezzare poi l'apprendimento di questa persona?" Risposta: *cerco di capire che cosa questa persona non riesce a fare con il fastidio che ha*. Ho fatto una domanda che permette a lui di riflettere sulla carta che ha scelto, se l'ha scelta vuol dire che per lui è significativa, e quindi lui può riflettere per migliorare questo aspetto che gli interessa. Ecco la Valutazione tra Pari, sostengo il collega a riflettere su un aspetto che gli sta a cuore.

Ecco la frase dell'impotenza che ha scelto il collega: *"Gli insegnanti sono in grado di mantenere la consapevolezza della propria organizzazione e modificarla in modo adeguato mentre lavorano (schemi di pensiero, postura/attura, respirazione, sguardo)"*. Domanda: "come ti regoli se senti che è difficile per te mantenere la consapevolezza della tua organizzazione mentre sei seduto davanti a un cliente che è sdraiato sul lettino?" Risposta: *Generalmente cerco di sentire il mio respiro, perché se sono in difficoltà non respiro e poi cerco di capire come posso sistemarmi meglio per respirare e poi cerco di capire cosa altro fare per andare avanti*.

Vi è chiara la modalità dell'esercitazione? Questo richiede tempo, perché ciascuno di noi prenderà una delle due carte della compagna, e ciò non solo aiuta l'altra, ma nello stesso tempo io stessa sviluppo la mia capacità di riflettere mentre leggo la frase per poter davvero aiutare l'altro. E, lavorando tra colleghi in questo modo, sviluppando la capacità di porre domande impariamo a farle anche al cliente. Pertanto, la nostra capacità di usare le parole, il linguaggio e di porre domande aperte va allenata, non ci siamo nati (non sapevamo toccare prima di fare la formazione). Il mio consiglio è: fatelo tutti i giorni con tutti i clienti. Preparate una vostra scheda, intima, di possibili domande aperte, generali, in vista di una prima IF, a parte ovviamente le domande sulle generalità, l'indirizzo, ecc. Ma via via che la persona esprime se stessa e vi racconta perché è qui e di cosa ha bisogno, l'IF non può iniziare se prima non avete tutto questo quadro.

Durante l'IF noi continuiamo a porre domande esplorative aperte, sia con il tocco che verbalmente, sfatiamo il mito che l'IF si fa in assoluto silenzio. Supponiamo che la persona sdraiata vi dica: "lo sai che ora sento la gamba sinistra più leggera dell'altra?" cosa ve ne fate di questa informazione? Questo è il momento di fare una domanda aperta, perché se lei l'ha notato, questa è una risorsa che vi deve aiutare durante la lezione. "Come ti sei accorto che questa gamba

è più leggera dell'altra?" (*commenti*) sì anche il contrario: *come fai a sentire che le gambe sono uguali?* Queste sono tutte sfide, così come improvvisamente una persona, dopo mesi di lezioni, finalmente vi dice: sento che un lato è diverso.

Porre domande esplorative aperte, pratica a coppie

Allora organizzatevi nella stanza, mettetevi a coppie, un insegnante riflette sulla prima delle due carte per poter fare la domanda alla partner, le dà il tempo di riflettere e di poter rispondere. Attenzione, noi non dobbiamo essere insegnanti perfetti, bravi... ci stiamo allenando a porre domande aperte! Perciò, se in realtà vi capita di fare domande chiuse, pazienza, ridiamoci su e dialoghiamo su possibili altre domande, giocateci un po', perché è la prima volta che lo fate, prendetevi un gran respiro e cominciate.

Per favore fermatevi un momento, come va? – *È come non fossimo abituate, è strano, stavamo sperimentando, ci vuole della concretezza che ci manca.* Certo, vogliamo essere più concreti, più incisivi con i nostri clienti. *Qui stiamo lavorando tra pari, sarebbe diverso con un cliente.* Certo, ad esempio: parlo con un assessore, voglio proporre un progetto, un corso, gli devo fare domande aperte perché lui approvi il progetto e lo finanzia. Parlo con un cliente, faccio domande esplorative aperte se sto per dargli un'IF. Sto per insegnare una CAM farò domande aperte al gruppo e così via. Riguarda tutti gli ambiti del nostro lavoro: situazioni diverse ma il principio è lo stesso. Pensate che una mia collega americana ha usato questa tecnica durante un party quando un amico le chiedeva in cosa consistesse il suo lavoro (*risate*). Perciò allenatevi in qualunque circostanza, al telefono, ecc. – *Quindi quali caratteristiche deve avere una domanda aperta in tutti i contesti? Come si fa ad impararlo?* Allenandosi! Dal prossimo lunedì, fatelo con tutti i clienti che verranno da voi.

Bene, creiamo una lista di possibili domande.

Facilitatori che siete qui oggi, aiutatemi a non dimenticare nulla: 1) è una domanda che non prevede che la risposta sia SI/NO; 2) favorisce la riflessione nell'interlocutore (sapresti dirmi durante il giorno quante volte senti il mal di schiena?); 3) apre nuove possibilità e nuovi apprendimenti; 4) non contiene in sé la risposta ma la favorisce; 5) non è 'suggestiva', tendenziosa (*risate, gli insegnanti generano esempi*). Ottimo per stasera, intanto, così tornate a casa e poi potete cominciare a lavorarci, no?

Quando, ancora, una domanda è aperta? Quali caratteristiche ha e quali non deve averne? È già tanto no? – *Crea curiosità...* Esatto, come in una CAM: se chiedete "puoi sentire che un lato della schiena è più leggero dell'altro? – *No...* (*risate*), ma se io chiedo: "sentite differenze tra un lato e l'altro della schiena?" l'allievo è libero di dire sì la sento, no non la sento, è diverso; non condiziono la risposta, e aiuto l'altro a riflettere sulla possibilità che ci possa essere una differenza. Certo, allenatevi anche nelle CAM, non devono essere per forza le stesse frasi scritte nelle AY, le create voi le domande.

Capisco che questo processo è nuovo, avete ragione: è strano, forse difficile, ma è una modalità fantastica perché se voi imparate a fare domande aperte, a codificare delle domande (perché se viene un nuovo cliente, che ne sa quali domande avete fatto ad un altro?) avrete il vostro "pacchetto domande" che funziona! E via via che arricchite il lavoro di clientela diversa o di casi simili, sarà ancora più facile. Bisogna allenarsi, così come vi mettete al pavimento per studiare una CAM. Ma vi assicuro che questo vi farà svoltare nel lavoro, vi darà molta sicurezza, creerà uno stato di potenza.

Un cliente una volta mi ha detto "certo signora che lei sa quello che dice!" e io ho risposto "sì, è il mio lavoro". Quindi, vi ponete di fronte ai clienti in una maniera veramente forte, efficace, incisiva, dimostrate sicurezza... voi volete che dopo una prima IF il cliente nuovo torni, volete dare indicazioni precise alla persona.

Vi consegno una scheda riassuntiva.

Guardatela un momento, ho disegnato un grande segno dell'infinito rovesciato (lemniscata) e, intorno, una serie di frasi, certo non rappresentano una lista esaustiva, sono solo alcuni esempi, perché sappiamo che in una IF succede di tutto e di più, sarebbe impossibile, qui, descrivere tutto ciò che accade.

Perché ho disegnato il segno dell'infinito? Chi oggi diceva "la continuazione", il simbolo infatti mostra un percorso che non cessa, comincia da un punto, incontra il centro (il centro della lezione) procede nella continuità (ci sarebbe un bellissimo lavoro da fare, ma servirà un seminario).

In generale noi abbiamo: 1) un inizio; 2) uno svolgimento e 3) una conclusione. All'inizio arriva la persona, faremo tutte le domande di rito, bisognerà ascoltare i suoi bisogni; se lo faccio sdraiare subito sul lettino cosa farete dopo, si rilasserà? Non tornerà più. Dobbiamo individuare i suoi veri bisogni. Bisogna osservarlo (come parla, come gesticola), fargli fare un movimento di riferimento in base a ciò che ci ha detto (esempio: se ogni volta che fa retromarcia dice che gli fa male il collo, saprete che movimento di riferimento fargli fare), ed eventualmente annotare le sue risposte. Quanti di voi stilano una scheda cliente? Annotate le cose che secondo voi sono importanti per poterlo seguire nelle lezioni successive?

Nell'elenco dello sviluppo della lezione, ovviamente c'è la posizione in cui iniziate; vedrete che via via che si studia in questo modo diventerete velocissimi, mentre parla, nel decidere quale posizione iniziale servirà, con che movimenti vorrete iniziare, come pensate che svilupperete la lezione. Poi esplorate con il tocco, abbiamo un'idea funzionale che può variare nel corso della lezione, ci sarà comunicazione non verbale, c'è un ascolto profondo in me che dà la lezione e nel cliente stesso, (come diceva prima il collega: mi fermo, respiro, mi riorganizzo, poi appoggio di nuovo la mano), c'è la successione di manovre che si andranno a fare, e ogni lezione ha un flusso, un ritmo, le pause (anche in base al proprio stile).

Abbiamo a che fare con la qualità del tocco e momenti di feedback: *tutto bene, signora?* "Ora sono scomoda, posso cambiare posizione?" Certo. Cosa succede a questo punto? La situazione è cambiata, si ricomincia il ciclo... è un continuo ricominciare e stare in quel flusso, quindi l'otto rovesciato è una metafora per dire che all'interno della lezione stessa è un continuo andare e tornare, ma rappresenta anche un arco di lavoro che si sviluppa, ad esempio, nell'arco di cinque IF o per alcuni mesi di lavoro con quella stessa persona.

Cosa posso scrivere nella scheda del cliente? Cose particolari di quella persona, di cui è giusto tener conto, una serie di informazioni che tu ritieni siano importanti, in modo che, quando torna, prima che suoni il campanello, tu sia già focalizzata e possa riassumere dentro di te il caso, in che posizione hai lavorato durante la lezione precedente, ecc., ciò che ritenete possa esserti utile per il percorso con quella persona, e per facilitare voi stessi. Molti insegnanti, per esercitarsi, fanno la scheda personale di un cliente soltanto, magari di un caso tipico, così settimana dopo settimana diventa un diario. Due o tre cose di minima, l'età, la situazione, se vi piace questo sistema, oppure fatelo dopo che se n'è andata. Io a volte faccio delle foto sia prima che dopo la lezione.

Dal punto di vista di chi viene è rassicurante. All'inizio non scrivevo nulla, poi la sentivo come una mia mancanza, non mi ricordavo cosa chiedere che mi metteva in imbarazzo, e questo mi ha portato ad avere una scheda dove appunto le informazioni che mi servono. E la mia sensazione è che la persona percepisce di essere ascoltata e penserà che io son così interessato a quel che dice perché me lo sto appuntando. E professionalità anche mostrare questo interesse.

Sì, sperimentate, giocateci, provate, e vedete quello che è meglio per voi, cosa vedete funziona per voi, magari funziona per un periodo, poi cambiate modalità ("l'infinito potenziale"). Il bello di questo lavoro è anche questo, tra il limite e la creatività mettiamoci tutta la creatività che ci serve per trovare la giusta "cornice di riferimento" che ci fa sentire a nostro agio. Se dopo sei mesi ci serve altro, faremo qualcosa in modo diverso, o miglioreremo la scheda che vogliamo utilizzare. Bene.

La seconda scheda che vi ho appena consegnato è un altro strumento, qui si parla di un modello cognitivo chiamato IPRV: I sta per informarsi; P sta per progettare, pianificare; R sta per realizzare il nostro progetto, agire, agire concretamente; V sta per valutare il risultato. Facciamo velocemente un esempio? – *Una presentazione pubblica.* Perfetto, cosa mi serve per fare una presentazione? Informazioni: dove voglio farla, mi serviranno sedie o materassini, il comune mi dà una sala? Devo prendere tutte le informazioni che mi servono per questo evento. Progettare: la devo progettare, quindi farò una CAM, brevi processi di CAM, parlerò del Metodo, come la voglio strutturare, quanto tempo ho a disposizione? 20 minuti, sarà un tempo diverso da un'ora. Butto giù tutte le idee che mi vengono in mente. Poi farò la presentazione, la realizzerò,

ma quando torno a casa scrivo, annoto com'è andata: sono soddisfatta? Sì, no, sono venute poche persone ma me ne aspettavo venti, ho dimenticato a casa delle fotocopie che volevo consegnare ai partecipanti, oppure: il volantino ha funzionato perfettamente, si sono poi iscritte sette nuove persone, ecc. Faccio una lista di com'è andata quella presentazione, come mi sono sentita così, poi, prendo nuove informazioni per il prossimo evento che vorrò organizzare. Cioè, dò una valutazione del risultato.

Insomma, usare una griglia del genere semplicemente vi aiuta a chiarire meglio le vostre intenzioni, cosa e come volete agire, stabilire il budget appropriato, se l'evento è a pagamento, e poi date una valutazione alle vostre azioni: sono soddisfatta? Sì, yeah! È andata benissimo, ecc. Sono tutti strumenti di riflessione sul proprio lavoro, capite?

Sulla precedente scheda a proposito della consegna di documenti e schede al cliente, cosa si intende? Di solito io consegno sia la fattura sia un foglio nel quale spiego cos'è il Metodo Feldenkrais® cosa abbiamo fatto, cosa non fare il giorno dopo (per esempio compiere sforzi) quindi faccio raccomandazioni su cosa fare a casa. Voi fate raccomandazioni? È importante. Prospettate un ciclo di lezioni, i clienti ci chiedono “quante volte dovrei venire da lei?” Motivate il cliente sul come e perché è importante fare un certo numero di lezioni, con che cadenza. Insomma, prospettate un percorso didattico utile alla persona. (Gli insegnanti dialogano sull'opportunità di prospettare un certo numero minimo di lezioni, i benefici che ne derivano e l'importanza di chiedere il giusto compenso, senza mai svalutarsi).

Vi ringrazio, il seminario è concluso ma restiamo in contatto, scrivetemi, sarò lieta di accompagnarvi nel vostro percorso.