

Paola Ancarani IL FASTRESET® E IL GRUPPO



In questo articolo Paola Ancarani, counselor e formatrice¹, illustra i principi dell'utilizzo della metodica FastReset® nella conduzione dei gruppi. La prima parte fornisce le informazioni di base per inquadrare il gruppo come entità sociale e psicologica, mentre nella seconda e nella terza vedremo i suoi suggerimenti per applicare in modo proficuo il metodo nella risoluzione di conflitti e problemi che investono la sfera emozionale dei partecipanti.

Chi ha già esperienza di attività di formazione, consulenza o terapia di gruppo vi troverà senz'altro degli spunti interessanti per capire come si possa impostare un lavoro in questi ambiti avvalendosi del FastReset®. Ma anche gli operatori di altre discipline potranno cogliere preziose riflessioni ed approfondimenti al tema più generale del lavoro in gruppo ed esempi dell'applicazione al suo interno di una tecnica per la rapida integrazione e trasformazione delle emozioni "negative".

Prima parte: le basi del discorso

“Un gruppo si può definire come un insieme di individui che interagiscono fra loro influenzandosi reciprocamente e che condividono, più o meno consapevolmente, interessi, scopi, caratteristiche e norme comportamentali. L'influenza reciproca fra i vari membri del gruppo è tanto più intensa quanto più il gruppo è ristretto e diminuisce via via che questo si allarga, per cui il gruppo si differenzia da altre forme di aggregazione sociale come le folle o le comunità in cui non esiste un'interazione diretta fra tutti gli individui”.

Umberto Galimberti

¹ www.professioneiuto.com

Quando si decide di scrivere qualcosa che abbia il gruppo come centro, ci si imbatte inevitabilmente in una serie di imbarazzi, il primo e maggiore dei quali, per quanto mi riguarda, concerne la tipologia e la quantità di informazioni da richiamare, in modo che siano utili a chi legge e insieme attinenti all'obiettivo del mio articolo. Tratto il mio imbarazzo usando il **FastReset®** e riconsidero la questione...

Il mio primo obiettivo è focalizzare le riflessioni che reputo primarie rispetto all'**uso del metodo in contesti di gruppo**, successivamente rivolgerò il mio ragionamento a **specifici tipi gruppo**, per giungere infine ad ipotizzare **come** applicare il Fast Reset® in tali ambiti.

Per fare ciò, occorre condividere alcune basi di riferimento e un medesimo linguaggio tra me e chi legge, così da procedere insieme su di una strada che, spero, ci conduca alla meta. Per prima cosa, quindi, mi serve una **definizione**: opto per quella di Umberto Galimberti che ho usato come incipit e che mi sembra chiara, sintetica ed esauriente.

Accettando, inoltre, di non poter essere esaustiva, dovrò operare una cernita tra ciò che va detto e ciò a cui occorre inesorabilmente rinunciare, e lascerò quest'ultimo alla volontà di approfondimento di ciascuno di voi.

Iniziamo inquadrando le varie **tipologie di gruppo**, la cui classificazione può seguire diversi criteri (grandezza, composizione, obiettivi perseguiti, posizione nella società, carattere ufficiale o ufficioso, costituzione)². Nel ripercorrerle, mi rendo conto che ciò che mi preme, rispetto allo scopo dell'articolo, è fare riferimento a gruppi piccoli e medi, *primari e naturali* come la famiglia, ma anche *secondari*, soprattutto se duraturi come una classe scolastica o un team di lavoro.

Stabilito questo, emerge l'esigenza di richiamare le principali **funzioni psicologiche** che il gruppo assolve (*integrazione, sicurezza e regolarizzazione*) e connetterle agli studi di Kurt Lewin, secondo il quale i rapporti umani sono sempre in divenire e la loro stabilità non è che un'apparenza, non rappresenta che una tappa, il cui prosieguo si lega alle pressioni esercitate in un gruppo. Queste possono tendere verso l'uniformità, vale a dire verso la riduzione delle divergenze, oppure verso il conflitto. Le tensioni si traducono in reazioni emotive (angoscia, aggressività, ecc.) e costituiscono la **vita affettiva del gruppo**, i cui **processi di base** sono:



Entrare: è un'esperienza normalmente associata all'ansia (es. neoassunti, primo giorno di scuola); sia il gruppo sia il nuovo membro devono infatti adeguarsi al cambiamento.

Effettuare una ricognizione iniziale: che emotivamente può connotarsi in molti modi, poiché le precedenti esperienze maturate dai singoli giocano un ruolo fondamentale.

² Se consideriamo la **grandezza**, i gruppi possono essere classificati in piccoli, medi e grandi. Se consideriamo la **composizione**, i gruppi possono essere omogenei e eterogenei a seconda delle variabili considerate (età, sesso, etnia, professione, ecc.). Gli **obiettivi perseguiti** possono essere molteplici: alcuni essere condivisi da tutti i membri, altri no; possono risultare chiari a tutto il gruppo oppure solo ad alcuni membri. Se consideriamo la **posizione nella società**, un gruppo può essere in accordo con le norme sociali oppure in contrasto. Se si considera la **costituzione**, si parla di gruppi naturali (famiglia, vicinato, quartiere), artificiali o occasionali (riunioni, gruppi di formazione, missioni), duraturi (uffici, associazioni, classi). Altre distinzioni riguardano il gruppo di **appartenenza** ed il gruppo di **riferimento**: il primo è il gruppo a cui l'individuo appartiene di fatto; il secondo rappresenta un parametro comparativo, con cui il soggetto può confrontare i propri comportamenti e le proprie realizzazioni, e normativo, in quanto fonte di valori e di modelli con cui identificarsi. Queste due forme di gruppo talvolta coincidono, ma entrambe contribuiscono alla guida e al controllo del comportamento dell'individuo.

Ridefinire il concetto di sé: anche in questo caso le emozioni possono essere molteplici; appena entrati nel gruppo si hanno infatti cambiamenti nell'auto ed etero-percezione che influenzano l'autostima in senso positivo o negativo.

Essere iniziati: si possono riscontrare allarme, ansia, ma anche paura o fastidio. Si tratta di risposte che si legano alle cerimonie e ai rituali che hanno un valore simbolico ed iniziano il nuovo membro, assumendo un carattere di accoglienza positiva (es. investitura, consegna distintivo) o negativa (es. nonnismo).

La vita dei gruppi, siano essi di lavoro, scolastici o d'altro tipo, si declina quindi in base a **come le emozioni si intersecano** e si incontrano-scontrano nell'individuo e tra individui diversi. Non a caso la coesione³ è la percezione di ogni membro del gruppo di sentirsi interdipendente e solidale con gli altri, di accettare e interiorizzare le norme⁴ e i valori comuni.

Inoltre, la progressione verso un obiettivo si realizza superando i contrasti. Perciò, la riflessione è che una tecnica come il FastReset®, favorendo l'integrazione di idee opposte (sintesi o compromesso), possa effettivamente essere usata per facilitare e rendere più efficaci le coesistenze in senso generale, le azioni orientate all'obiettivo e, non ultimo e non secondario, i diversi passaggi evolutivi-trasformativi.



A tutto ciò potrebbe poi essere aggiunto un ulteriore motivo di interesse per l'utilizzo di questo strumento. L'**attuale momento storico-economico** è contrassegnato da tensioni molto elevate e da scelte che comportano reazioni depressive legate alla perdita del lavoro, frustrazioni connesse alle difficoltà personali, retributive o alle logiche di impiego, impotenza ed angoscia per il futuro proprio o dei propri cari. Un intero ventaglio di emozioni che, sia singolarmente che in ambito di gruppo, potrebbero essere affrontate e regolate avvalendosi di una tecnica che ne agevoli velocemente la decodifica e l'integrazione, disinnescandone, lì dove c'è, l'aspetto disadattivo.

L'ideatrice del metodo, Dr.ssa Maria Grazia Parisi, scrive: "FastReset®, una tecnica che permette la rapida ma delicata integrazione e trasformazione delle emozioni cosiddette "negative" (paura, rabbia, tristezza, colpa, insicurezza e tutte le loro sfumature e derivazioni) ed il superamento di traumi recenti o passati. Attraverso questa semplice eppure potente metodica, può avvenire la sostituzione della abituale reazione emotiva standard, in massima parte autonoma e inconsapevole, con una nuova, spontanea ridefinizione ed integrazione della situazione prima problematica. Questa darà subito luogo ad una sorta di aggiornamento della "lettura" e del conseguente comportamento che la persona sarà d'ora in poi in grado di dare alle stesse situazioni, provvedendo a disancorarla, senza ulteriori suggerimenti esterni o suggestioni, dagli automatismi condizionanti prima attivi."

Non solo tutto questo è utile ai singoli che, attraverso un uso strategico del FastReset®, possono rispecchiarsi reciprocamente ed emanciparsi dal sistema, e non necessariamente contro o nonostante esso. È altresì funzionale all'elaborazione degli stati emotivi condivisi dai membri di un gruppo, quindi alla

³ La **coesione** è il cemento metaforico che mantiene unito il gruppo. La coesione è una forma di attrazione sociale verso i membri-simbolo dell'ideale di gruppo (per esempio, leaders politici come modello dell'ideale del gruppo). Una conseguenza della coesione è la dicotomizzazione del mondo in *ingroup* (il proprio gruppo) e *outgroup* (gli altri gruppi). La coesione facilita l'adesione alle norme del gruppo, ma non è garanzia di una buona prestazione, intesa come aumento della produttività.

⁴ La **norma di gruppo** è una scala di valori attribuiti a determinati comportamenti da parte dei membri del gruppo. Essi definiscono il modo in cui l'individuo deve comportarsi, che compone la base delle aspettative reciproche. Per il membro le norme sono strutture che facilitano la percezione del mondo, utili per situazioni nuove o ambigue. La norma del gruppo può addirittura sostituirsi alla percezione! Per il gruppo, le norme sono forme di regolazione dell'interazione sociale e facilitano il raggiungimento degli scopi del gruppo.

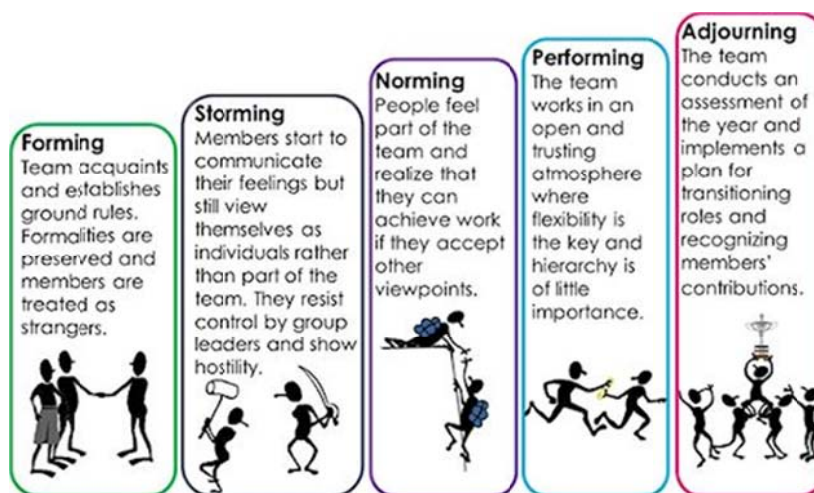
condizione emozionale collettiva. Naturalmente, per tutto ciò diventa essenziale ipotizzare una specifica **modalità di “somministrazione”** della tecnica, motivo per cui, dalle riflessioni condivise sino ad ora, nelle quali è stato centrale mettere a fuoco il CHI (il gruppo), occorre passare, come già detto inizialmente, al COME e al QUANDO avvalersi del FastReset®.

È su questo che mi soffermerò nella prossima parte.

Seconda parte: il QUANDO del FastReset in gruppo

Nell'approcciare il *quando* della somministrazione del FastReset® in gruppo, la prospettiva assunta è quella di un **operatore professionale**: qualcuno che interagisce col gruppo come conduttore, in vista di un obiettivo relazionale nonché pragmatico.

Perché questo possa tradursi in una esplicitazione efficace, occorre considerare un altro elemento, quello che lo psicologo sociale Bruce Tuckman, nel suo schema per 5 fasi sequenziali, ha proposto come modello dell'**evoluzione della vita di gruppo**.



1. **Formazione** (forming). I membri del gruppo si orientano e comprendono quale debba essere il comportamento nei riguardi del coordinatore-conduttore-insegnante e degli altri membri.
2. **Conflitto** (storming). Si sviluppa un clima di ostilità verso gli altri membri del gruppo e/o verso il leader (spesso per l'incertezza dovuta a mancanza di direttive e di sostegno psicologico, per la mancanza di strutturazione e/o per la resistenza alla struttura). Si sviluppa una resistenza emotiva di fronte alle esigenze del compito da svolgere, come espressione della propria indisponibilità.
3. **Strutturazione** (norming). I membri si accettano vicendevolmente e si sviluppano delle norme di gruppo alle quali tutti si sentono impegnati. Il gruppo si ridefinisce anche a livello di composizione (talvolta alcuni membri escono).
4. **Attività** (performing). I membri del gruppo accettano il loro ruolo e lavorano per raggiungere i fini preposti.
5. **Aggiornamento** (adjourning). I membri del gruppo decidono una sospensione delle attività al fine di valutare il *modus operandi* e i risultati eventualmente ottenuti. Spesso questa fase viene saltata, il che contribuisce a creare condizionamenti (forse sarebbe più appropriato dire complicazioni) per il prosieguo dell'esistenza del gruppo.

Nella **formazione aziendale**, quindi per gruppi che coesistono per ragioni definite dal contesto professionale, questo modello risulta facilmente riconoscibile nel suo manifestarsi. Nelle aule create al fine di seguire un processo formativo queste fasi si presentano, infatti, in maniera evidente e non è raro che divengano il palcoscenico su cui vengono portate le dinamiche interne agli uffici e alle organizzazioni, consentendo a chi in quel momento svolge il ruolo del formatore-coach di “assistervi” e, frequentemente, di parteciparvi (colludere).

Più il gruppo è duraturo e più occorre tenere conto che le fasi del modello di Tuckman non solo non sono così nette, ma seguono un andamento che diviene ciclico o, più spesso, cronico. Si propongono, in questo caso, condizioni che tendono a essere considerate come il *problema*, ma che, in un’ottica tesa alla “guarigione”, sarebbe più fecondo intendere come le *opportunità* utili a dirigere l’intervento. Questo vale senz’altro per i **gruppi di lavoro**, a maggior ragione per le **classi scolastiche** e, certamente non ultime, per le **famiglie**.

Immaginando di agire in questi tre diversi ambiti, reputo che ciascun tipo di gruppo abbia elementi di analogia ed altri di differenza che, considerando l’**applicazione del FastReset®**, portano ad ipotizzare come maggiormente efficace un’attuazione che prevede, in generale, **due fasi** di lavoro, non direttamente proprie della tecnica, ma senz’altro operativamente preparatorie nonché relazionalmente predisponenti. Nello sviluppare questo discorso mi corre l’obbligo di precisare che immagino un conduttore che si interfacci col gruppo in qualità di professionista della relazione di aiuto oppure, nel caso della formazione aziendale, la cui opera rientri nello spettro degli interventi legati allo sviluppo (in senso ampio) delle risorse umane.

Fase 1. Chi sono e cosa ci faccio qui

Quando si lavora con le persone, occorre creare la condizione affinché lo scambio comunicativo avvenga e sia il più fluido ed efficace possibile. Ciò che tinge di efficacia e fluidità detto scambio è il “colore” relazionale; non a caso, il secondo degli assiomi della comunicazione stabilisce che: *ogni comunicazione ha un aspetto di contenuto ed uno di relazione, di modo che il secondo classifica il primo ed è quindi meta-comunicazione*.⁵



Qualunque sia il gruppo nel quale si opera occorre quindi agire con questo primo obiettivo in testa, delineando la cornice dello *stare insieme* per *quel tempo* in *quello spazio* e consentendo a chi è presente di esplicitare la sua posizione, il che equivale alla verbalizzazione individuale nel gruppo del *chi sono* e *cosa ci faccio qui*.

Favorire questo primo momento consente di aprire le porte ad una dimensione interpersonale nuova, anche se chi la compone si conosce da tempo ed interagisce da altrettanto. Il conduttore che vuole fare uso del FastReset® può intendere questo momento come doppiamente utile: da una parte può usarlo come “rompighiaccio”, condizione ben nota a chi è abituato a condurre un gruppo, dall’altra c’è l’occasione di farne qualcosa che va ben oltre la rottura del ghiaccio “standard”, allo scopo strategico di rilevare e far rilevare la condizione emotiva individuale e collettiva in vista dell’uso del FastReset®.

Qui si apre una riflessione specifica.

⁵ Paul Watzlawick, *Pragmatica delle comunicazione umana*, Astrolabio, Roma 1971, p. 46

Sin da subito si potrebbe pensare di usare il FastReset®, qualunque sia la condizione di avvio del gruppo, mediante l'**applicazione della modalità semplice**⁶ oppure di una **modalità con definizione emotiva parziale**. Entrambe, infatti, favoriscono il ridimensionamento della tensione emotiva. Ma ci sono pro e contro a quest'utilizzo, nessuno dei quali radicalmente oggettivi, ma piuttosto conseguenti allo stile di conduzione del gruppo (quindi alla posizione di chi propone cosa fare) ed all'analisi del *qui ed ora* dell'azione.

La mia posizione rispetto alla scelta della modalità preferenziale dipende da tre fattori: il primo è dato dal modo in cui ho sperimentato l'efficacia diretta del FastReset® che, pur senza nulla togliere alle altre due, si esprime appieno quando la **modalità è ad integrazione completa**; il secondo è dato dalla sua efficacia indiretta, rappresentata dall'uso pratico che si può fare dell'**impianto scientifico di riferimento** della tecnica stessa, ed infine il terzo riguarda il passaggio essenziale dello **shift**.⁷ Affinché una persona riesca in questo passaggio e, prima ancora, a focalizzare l'emozione in corso, occorre infatti che viva tutto ciò come una condizione "possibile". Questo nel gruppo non è affatto scontato, e meno ancora lo è nella fase di apertura.

Con l'ausilio di appositi materiali, predisposti in maniera adeguata allo scopo di usare il FastReset® in gruppo, sarebbe effettivamente possibile guidare i singoli ad applicare immediatamente la procedura, ma a mio parere ciò comporterebbe un passo falso dal punto di vista della conduzione, poiché andrebbe ad intercettare le prevedibili difficoltà e resistenze, intensificandole anziché abbattendole. E se questo, nella trattazione individuale, in fondo non crea eccessive lungaggini, consentendo addirittura alcuni passaggi e scoperte importanti, nel lavoro col gruppo costituisce invece un elemento dispersivo e distorsivo.

L'**educazione emotivo-razionale** NON è un patrimonio scontato, né oggettivo e tantomeno condiviso, pertanto trovo che sarebbe preferibile agire dapprima allo scopo di affermarlo e definirlo: una "mossa" diretta ad ottenere una comunione linguistica tesa a rendere riconoscibile cosa si intende per *reazione di base* (ritiro, contrasto, rifiuto ecc.), oltre che a preparare i singoli componenti del gruppo all'esistenza di una "volontà" delle emozioni. Di fatto, questo permette di entrare già nell'alveo del FastReset® senza ancora "scoprire" la tecnica nella sua declinazione fattiva.



Fase 2. A cosa mi serve "attivarmi"

Posta condizione che a questo punto tutti i presenti (i singoli partecipanti ed il conduttore) si siano assestati nella dimensione di gruppo, occorre che ci sia una sorta di assunzione di **proprietà del senso** di ciò che si sta portando avanti in nome di un vantaggio condiviso di interesse generale. Affinché ciò accada, il conduttore ha il compito di stimolare e rendere esplicito questo **vantaggio soggettivo e collettivo** che il processo di lavoro in atto consentirebbe di ottenere. È in questa fase che diviene importante soffermarsi meglio sulla tipologia di gruppo di cui si sta parlando.

In una **famiglia** l'elemento affettivo domina, con i suoi pro ed i suoi contro, così come le aspettative, i modelli educativi, la storia generazionale. Ci sono fattori che si intersecano a più livelli ed il conduttore può fare di questi uno strumento di grande utilità, poiché poter definire un **sistema familiare meglio funzionante e più nutriente** per tutti, nel quale gli spazi e le comunicazioni possano esprimersi con maggiore efficacia, è un'idea verso la quale è ragionevole convergere, e ciò indipendentemente dalla posizione di partenza di ciascuno. In ciò il collante affettivo ha palesemente un ruolo centrale.

⁶ Focalizzazione iniziale dell'attenzione sull'espressione fisica della reazione emotiva o sull'oggetto che la provoca.

⁷ Spostamento sequenziale e completo del focus dell'attenzione dalle sensazioni collegate alle emozioni ad un'azione o parte del corpo a netta predominanza neurologica.

Esempio: una famiglia formata da cinque persone: madre, padre, due fratelli e una sorella.

Li ha condotti in studio l'elevata conflittualità che connota tutto il nucleo. Il primogenito, maschio, la manifesta con "incidenti" che determinano la distruzione di beni familiari (l'automobile, un incendio in cucina ecc.). Il secondogenito, anche lui maschio, sempre con incidenti, però auto lesivi, e con esplosioni di collera verso il fratello maggiore; la sorella con liti continue con la madre; i due genitori con reciproche provocazioni che sfociano in scontri verbali molto violenti.

L'avvio degli incontri è connotato dall'implicito tentativo dei singoli di attirare l'interlocutore a schierarsi a favore dell'uno o dell'altro, quindi di assorbirlo all'interno del gorgo rabbioso che avvolge tutti loro.

Agire facendo leva sull'aspetto affettivo significa fare sì che tutti possano osservare l'intensità del malessere da un'altra prospettiva, come una forza che indica quanto potente sia l'apporto energetico di ciascuno e quindi quanto sia possibile trasformarlo in fonte di benessere reciproco. Detto diversamente: il legame affettivo è il binario su cui scorre la capacità di ferirsi a vicenda, ma proprio per questo può essere anche il tracciato sul quale far passare un treno diverso, portante i medicinali.

Questo approccio nell'avvio del lavoro col gruppo familiare di fatto usa il collante affettivo senza toccare null'altro, ma "solo" proponendo ai singoli di adottare un'ipotesi alternativa, già basata su un'evidenza emotiva soggettivamente predominante. Su questa base, si può proporre un lavoro specifico con il FastReset®.

In una *classe*, invece, l'elemento affettivo è presente in forma più rarefatta. Spesso è un legame che connota micro gruppi; ciò vuol dire che l'intervento del conduttore è da intendersi come una sorta di magnete che attrae i dati assommabili, restituendoli in una forma nuova. Qualcosa che possa efficacemente mettere in primo piano **l'interesse trasversale** e farne un motivo trainante, affinché tutti possano sentirsi sufficientemente rappresentati e, di conseguenza, ipotizzare di agire partecipando, così da trarne un vantaggio anche individuale.

Esempio: in un IV superiore entra una nuova alunna, dislessica e con una storia di adozione. Il suo arrivo sembra scatenare la rabbia dei ragazzi. L'intervento del professionista esterno viene richiesto per favorire la coesione del gruppo-classe. L'avvio del lavoro denota l'esistenza di una leadership frammentata, deficit che l'ingresso della nuova arrivata mette ancor più in evidenza. Le emozioni dominanti in aula sono la paura e l'ansia, espresse sotto forma di accusa e difesa. La mancanza nella classe di un centro aggregante mette in luce che l'aspetto affettivo NON è un argomento attraente, mentre lo è far leva sulla possibilità di ciascun alunno di emanciparsi verso l'età adulta. Per far questo, è opportuno usare lo stato di difficoltà vissuto dai singoli non come una disabilità, bensì come una dimostrazione di competenza.

In questo caso è cioè assai più utile condividere il funzionamento affettivo, ossia la peculiarità comune a tutti di provare emozioni, di instaurare legami e quindi di includere o escludere qualcuno, percepito come simile o alieno, anziché portare ai ragazzi motivazioni che possono superficialmente essere date per scontate. Meglio ancora – è questo l'intento del lavoro insieme – le peculiarità emotive di ciascuno possono essere trasformate in strumenti di scelta consapevole, quindi forieri di forza affermativa. In tale area condivisa, i singoli possono così percepire che è possibile dismettere funzioni da "tribunale" per assumere prospettive di sperimentazione.

A maggior ragione tutto ciò vale per un *gruppo di lavoro*, nel quale i rapporti sono ulteriormente diversificati e l'affettività è accessoria, presente frequentemente in forma duale (ossia proprio di relazioni a due) ed il più delle volte condizionata dai compiti svolti, dai ruoli e dalla logistica.⁸



Un gruppo di lavoro può essere composto da un insieme di individui riuniti solo temporaneamente, allo scopo di raggiungere un obiettivo; oppure può essere composto dai membri stabili di un'azienda, che necessitano, ad esempio, di trovare un assetto comune al di là delle specificazioni di compito e ruolo. Ancora, potrebbe essere composto da individui chiamati ad accettare decisioni "venute dall'alto", come una fusione, una mutazione strutturale, un cambio di sede, una ridefinizione della *mission* imprenditoriale; diversamente, un gruppo di lavoro può essere composto da soggetti parigrado, che devono affrontare emergenze o cambiamenti che implicano trasformazioni profonde. Oppure, si potrebbe trattare di gruppi che lavorano

⁸ Il riferimento è a gruppi di lavoro impiegati in strutture a conduzione non familiare. Per queste ultime, infatti, il discorso riconduce alla prima tipologia di gruppo, quello della famiglia appunto.

nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, dove le dinamiche sono connesse a fattori politici e/o sulle quali gravano presupposti produttivi che si incontrano-scontrano con la percezione sociale.

Insomma, gli esempi potrebbero essere moltissimi, ma proprio per le diverse sfumature presenti, ciò che in tutti i casi appare chiaro è che l'enunciazione (personale e collettiva) del motivo per il quale *attivarsi* risulta assai complessa e, come si può facilmente comprendere, anche determinante per il raggiungimento di mete più o meno ambiziose.

È per le suddette ragioni che, soprattutto in questa seconda fase di lavoro, trovo che il FastReset® possa essere uno strumento di grande efficacia con tutti i gruppi presi in considerazione nell'articolo, il cui uso potrebbe davvero consentire un rapido **superamento degli impasse**, comuni e individuali, nonché velocizzare l'elaborazione della componente emotiva improduttiva e condizionante in essi sempre presente.

Come agire praticamente affinché tutto ciò possa avvenire è il tema della terza ed ultima parte di questo articolo.

Terza parte: il COME del FastReset in gruppo

Dato per assunto che la relazione con il conduttore si sia affermata e che il lavoro svolto nella fase di apertura (chi sono e che ci faccio qui) sia andato a buon fine, è ipotizzabile usare il FastReset® per raggiungere in modo rapido ed efficace gli obiettivi di ciascun incontro di gruppo, nonché del processo di lavoro nella sua totalità.

Per ottenere ciò, reputo che si debba agire su due fronti, uno legato ai *materiali* specifici e l'altro al *qui ed ora*. Focalizziamo pertanto la nostra attenzione al COME della somministrazione della tecnica. Fondamentale è disporre di materiali predisposti appositamente affinché i singoli che compongono il gruppo possano essere guidati all'auto ascolto, quindi all'individuazione corretta di ciò che sta loro succedendo a livello emotivo e nel gruppo.

La prima rilevazione da facilitare è dunque quella dell'individuare la **reazione di base**.

Ipotizziamo perciò di affrontare un tema specifico e, dopo averne condiviso gli elementi principali, favoriamo il contatto soggettivo con questa dimensione "cognitiva".

Stai provando qualcosa, un'emozione e perciò il tuo corpo ti suggerisce una reazione di base. Individuala usando questo schema e metti una nel quadratino corrispondente.

Cosa farei istintivamente in questo preciso momento ? (un'azione, un movimento)	Non lo so, mi sento sorpreso/indeciso/inibito come se fossi "bloccato"	<input type="checkbox"/>
	Non saprei, è come se avessi un "vuoto" dentro	<input type="checkbox"/>
	Sono "sulle spine", tamburello con le dita, dondolo la gamba, mi sento irrequieto	<input type="checkbox"/>
	Vado indietro, scappo, mi nascondo, mi riparo, come se mi stessi "ritirando"	<input type="checkbox"/>
	"Mi cadono le braccia", mi affloscio, senza forze, come se mi fossi "arreso"	<input type="checkbox"/>
	Mi tendo come una corda, come se da qualche parte stesse suonando una sirena di "allarme"	<input type="checkbox"/>
	Agisco per allontanare quello che mi disturba. Lo "rifiuto"	<input type="checkbox"/>
	"Contrasto" per attaccare o per difendere perché c'è qualcosa che proprio non mi va bene.	<input type="checkbox"/>
	Cerco aiuto conforto per me o cerco di dare "sostegno" all'altro	<input type="checkbox"/>

Per farlo, sottoponiamo ai presenti un semplicissimo schema, come quello proposto qui a lato, che consente di compiere il primo passo necessario.

Fatto ciò, occorrerà che il conduttore inviti ciascuno a rilevare la zona del corpo dove maggiormente percepisce l'emozione e a definirne l'intensità da 0-10 (SUD: *Subjective Units of Distress* o Unità Soggettiva di Disagio), appuntando i due dati nello stesso schema, al lato della reazione contrassegnata con la X.

Su questo specifico punto vorrei soffermarmi un momento. Trovo infatti che valga la pena porsi la domanda: perché annotare a mano e non predisporre uno spazio apposito nello schema?

A mio parere questo interrogativo è molto importante, poiché permette di riflettere sul valore che ha consentire uno **spazio d'autore** anche quando si fa uso di materiali già pronti. Per la mia esperienza sul campo, in alcuni specifici casi rendere possibile un intervento autografo non solo fa diventare il foglio una proprietà individuale, ma rende ciò che si annota una espressione diretta di sé, un'accortezza che va ben oltre la semplice apposizione di nome e cognome, cosa che nel lavoro con i gruppi spesso permette di ottenere risultati d'insperata efficacia.

È a seguito di questo passaggio che, nella mia visione dell'intervento, si delinea il momento più adatto per giocare con il **qui ed ora**.

Ciò che immagino è di creare 8 postazioni in 8 zone diverse della stanza in cui ci si trova, ciascuna contrassegnata dall'etichetta di una distinta reazione di base (si potrebbe pensare ad una connotazione cromatica coerente con quella decisa per i materiali di lavoro) e chiedere ai partecipanti di spostarsi in base a ciò che ciascuno ha scritto sul proprio foglio. Preciso che volutamente fino ad ora non ho previsto che si chieda ai presenti di leggere, né di esporsi in alcun modo. Al contrario, il "trucco" di usare solo il setting fa della **prosemica** un elemento attivo, che invia un messaggio ai partecipanti, i quali, collocandosi nelle singole postazioni, con un colpo d'occhio potranno riconoscersi affini o differenti, il che è già un potente fattore comunicativo di scambio e confronto.

Questo disvelamento attraverso lo spazio è da intendersi, a mio parere, come un altro mattoncino del lavoro in essere, pertanto, una volta che il gruppo si sarà ridistribuito in virtù delle reazioni di base, si potrà procedere con la somministrazione di una nuova scheda, questa volta finalizzata ad evidenziare l'emozione specifica.

Hai stabilito che la tua reazione di base è:
Non lo so, mi sento sorpreso/indeciso/inibito, come se fossi "bloccato"

C'è un'emozione che ti sta parlando, cerca di capire cosa VUOLE.
Usa questo schema e metti una nel quadratino corrispondente.

Sono bloccato perché così:	Evito di fare i conti con una realtà che per me è troppo "pesante"	<input type="checkbox"/>
	Evito una situazione che non so gestire	<input type="checkbox"/>
	Evito che (qualcuno) mi ferisca/punisca/rifiuti /abbandoni	<input type="checkbox"/>
	Evito io di punire, rifiutare, abbandonare, ferire (qualcuno)	<input type="checkbox"/>
	Evito di farmi deridere, umiliare e/o di vergognarmi	<input type="checkbox"/>
	Evito di sbagliare ed essere giudicato/biasimato	<input type="checkbox"/>

Ora che hai individuato cosa VUOLE la tua emozione, non ti resta che costruire una frase adatta.
Nello spazio qui sotto trovi le indicazioni che ti servono per farlo.

Il mio _____ (blocco/sorpresa/inibizione)
vuole evitarmi (inserire la frase scelta) _____

A chi fa uso del FastReset® apparirà chiarissimo che ciascuna scheda dovrà riguardare la singola reazione di base, fornendo una serie di opzioni riconoscibili. In altre parole, occorre **declinare in frasi la volontà dell'emozione** che è sottesa alla reazione di base, e consentire a chi sta usando la scheda di contrassegnarla in funzione di ciò che è percepito come maggiormente affine a sé.

Poi, l'invito del conduttore ai partecipanti dovrebbe essere di scrivere nello spazio apposito sotto allo schema la **frase corretta** o, sarebbe meglio dire, la frase emotivamente **più "sentita"** come rispondente alla propria bio-logica.

Le ragioni per le quali preferisco la scrittura di proprio pugno le ho indicate precedentemente, ma qui si aggiunge anche il fatto che occorre prevedere un ulteriore elemento, che consiste nel favorire il cambio dalla dimensione dell'**io che agisco** a quella dell'**emozione che mi fa agire**.⁹ È a questo punto che ciascun membro del gruppo dovrebbe completare il passaggio e procedere con lo **shift**. Al conduttore perciò spetta guidare il seguito, quindi invitare a spostare l'attenzione e poi ripetere o rilasciare, seguendo, in quest'ultimo caso, la struttura esatta della frase che conclude il trattamento dell'item.¹⁰

A rilascio avvenuto occorrerà **ridefinire la situazione di partenza** e valutare i cambiamenti. Operativamente ciò corrisponde a riprendere il foglio compilato inizialmente, quello in cui era stata annotata la SUD percepita, e stabilire cosa è accaduto. L'invito rivolto a ciascun partecipante sarà quindi di barrare il numero annotato (0/10) e scrivere il nuovo.

Arrivati a ciò, le opzioni di lavoro potranno essere due: o procedere direttamente con un nuovo item, quindi con una nuova somministrazione del materiale, al fine di individuare nell'immediato una nuova reazione di base, replicando poi tutta la procedura, fino a raggiungere un nuovo posizionamento nello spazio dei componenti del gruppo, oppure fermarsi su quanto appena avvenuto, favorendo un lavoro per **micro-gruppi**, così da consentire il rispecchiamento reciproco ed una espressione verbale del passaggio fatto con il *reset*.

Personalmente non ho una preferenza tra l'una e l'altra opzione; reputo che molto dipenda dal tema trattato e dal gruppo in questione, pertanto credo che la **scelta del procedimento sia discrezionale**. Certo è che sia che si attui la prima opzione, sia che si preferisca la seconda, alla fine si giungerà sempre a trattare un nuovo item, quindi ad una riproposizione del procedimento e dei materiali, nonché ad una nuova collocazione/comunicazione fisica, dunque prossemica.

Mi convince molto questo iter poiché, indipendentemente dalle emozioni di partenza, di processo e di arrivo, è plausibile che i membri del gruppo possano, di volta in volta, contattare ciò che provano individualmente e riconoscere ciò che provano gli altri, quindi imparare senza lunghi discorsi che la vita emotiva è qualcosa che ci riguarda tutti e che può essere adattiva o meno, ma che in tutti i casi noi possiamo *farci qualcosa*, quindi avere un potere di azione funzionale e congruo. Trovo che questa sia una esperienza che, soprattutto se fatta insieme, può rendere capaci di **rifondare efficacemente i nessi relazionali**, cosa che in un contesto di gruppo è sostanziale.

⁹ Cosa essenziale perché si consolidi il principio che sta alla base della tecnica, quindi, citando l'ideatrice: "affinché si attui il disinnescamento delle emozioni incongrue e disturbanti rendendole semplicemente inutili od obsolete nell'attuale frangente [ed affinché] anche i comportamenti ad esse conseguenti possano così essere abbandonati e sostituiti senza sforzo con altri più idonei alla situazione o al risultato cercato."

¹⁰ Immagino che tale *frase di rilascio* possa essere proiettata come slide o scritta su di una lavagna a fogli mobili, ciò in base alla sede in cui si sta lavorando ed alla strumentazione disponibile. Trovo inoltre che rendere personale questa parte, quindi che sia il conduttore a gestire all'interno della relazione col gruppo la frase inerente al rilascio, consenta un rinforzo dello scambio umano, nonché un consolidamento del lavoro di crescita collettiva che si sta svolgendo.



Va da sé che la gestione del conduttore ha un ruolo chiave: sta a lui fluidificare i vari passaggi, lo scambio costruttivo e proporre di trattare le emozioni disturbanti, anche dei singoli, come materiale utile a tutti. È sempre sua la funzione di “cassa di risonanza” affinché sia favorita l’assimilazione di quanto svolto in ogni incontro, pensando pertanto anche a quando e se procedere con un lavoro di **immissione positiva**, altra area di enorme valenza a cui il FastReset® offre efficacemente accesso.

Quest’ultimo fronte apre un nuovo e affascinante spazio di ragionamento se, riferendoci sempre ai gruppi, si volesse pensare a un’applicazione del FastReset® al controverso tema degli interventi di coaching motivazionale. In tal caso, la mente mi corre non solo alle tipologie di gruppo già menzionate, ma anche a quelle, ad esempio, del mondo sportivo.

Ma questa, naturalmente, è un’altra storia.