

La psicologia del potenziamento

Chi, da ragazzino o da adolescente, non ha mai avuto paura di parlare in pubblico o di esibirsi davanti a una platea numerosa di spettatori o ancora di sostenere un'interrogazione orale in classe? Potremmo continuare con altri esempi, ma non è necessario, perché avrete

già capito il comune denominatore tra queste situazioni: l'ansia da prestazione. Non possiamo nascondere che viviamo in una società fortemente competitiva, che incentiva *performance* sempre più elevate e risultati vincenti, rasenti la perfezione. Molto spesso queste richieste vengono avanzate sin

dall'infanzia, in contesti in cui la prestazione è oggettivabile, valutabile, attraverso un risultato: un buon voto a scuola, una vittoria nello sport, una grande esecuzione musicale, coreutica e così via. Nonostante le differenze teoriche, la gran parte dei modelli di psicologia, persino quelli molto polarizzati tra di loro come l'analitico e il cognitivista, convergono almeno su questi due punti:

1. la ricerca della prestazione a tutti i costi fin dall'infanzia comporta spesso il rischio di realizzarsi a scapito di un sano sviluppo emotivo, cognitivo e relazionale;
2. la qualità delle relazioni instaurate nell'infanzia (familiari, amicali, scolastiche...) può influenzare, nel bene o nel male, il vissuto dell'individuo nell'affrontare le prestazioni.

abstract

Il contesto sociale, soprattutto quello occidentale, appare sin dall'infanzia fortemente competitivo e tende a incentivare prestazioni sempre più elevate, vincenti, rasenti la perfezione. I rinforzi sociali in tal senso vengono erogati alla luce di un raggiungimento di risultati oggettivabili, siano essi nel contesto scolastico, sportivo, musicale, professionale e via dicendo. I modelli psicologici di empowerment hanno provato a risolvere il problema lavorando su molteplici contesti, sociali, sanitari, organizzativi o individuali; l'articolo prende in considerazione quello individuale, o di self-empowerment, analizzandone i punti di forza e le criticità. Queste ultime riguardano una bassa flessibilità situazionale, il rischio di ricadute negative sulla performance precedentemente potenziata, l'attuazione di un cambiamento superficiale. La psicologia del potenziamento nasce come modello di intervento integrato mente-corpo, che non agisce in modo parcellizzato su pensieri, emozioni o comportamenti, ma interviene soprattutto sull'innovativo concetto dei funzionamenti di fondo che ne costituiscono la base.

Naturalmente ogni problema richiede una soluzione. Erroneamente molti degli attori sociali propongono la classica lettura (di stampo patogenico-omeostatico) ansia uguale sintomo uguale problema da risolvere. Secondo questa visione, abbassare lo standard della prestazione sarebbe ritenuto una sconfitta, un disadattamento, mentre

Parole chiave

- Psicologia del potenziamento
- Psicologia funzionale
- Performance
- Mental training integrato
- Ansia da prestazione

mantenere la *performance* alta, perfettamente adeguata ai livelli socialmente richiesti, rimarrebbe il principale obiettivo. Lo standard elevato comincia, così, a essere dato per scontato, a essere considerato normale: è imposto dall'esterno e deve rispondere alle esigenze del rapido mutare dei tempi e delle richieste sociali. In quest'ottica, l'individuo che teme di non essere all'altezza del compito, individua nella sintomatologia ansiosa il problema da correggere, il muro da abbattere. Non è raro, infatti, che a noi psicologi (soprattutto coloro i quali lavorano nelle scuole o nello sport) venga richiesto di "eliminare l'ansia" o di "potenziare la psiche" dell'individuo affinché raggiunga al meglio la meta stabilita. Ora, la domanda che dobbiamo porci con onestà intellettuale è: le richieste della società attuale seguono logiche rispettose dei tempi di crescita del bambino? Gli viene permesso di attraversare pienamente e di consolidare le esperienze fondamentali per il corretto

sviluppo del sé? La realtà è che, nella maggior parte delle società attuali, i fattori che dettano la tabella di marcia e gli obiettivi da raggiungere sono condizionati dal modello sociale occidentale fortemente basato sulla competizione, sull'immagine e sul profitto a ogni costo, come se anche l'infanzia fosse già inserita in una maxi-logica aziendale: viene creata un'**adeguata baseline** di *performance* alla quale l'individuo, fin da bambino, **deve** adattarsi. Naturalmente assecondare questa logica non fa altro che accelerare la corsa verso il baratro: le richieste della società avanzeranno sempre più rapidamente rispetto agli adattamenti filogenetici e nel momento in cui la media degli individui avrà raggiunto la *baseline*, ecco che l'asticella verrà spostata ancora più in alto tra una generazione e l'altra (nel migliore dei casi!). Assistiamo a una situazione alquanto paradossale: le scienze mediche hanno infatti dimostrato l'evidenza dell'impatto epigenetico sulla salute dell'individuo nelle sue funzioni di adattamento (*Bottaccioli, 2014*), ma notiamo comunque, dall'altra parte, una sempre maggiore pressione sociale sull'individuo, legata alle richieste di prestazione. Non ci deve sorprendere se conseguentemente, sempre più spesso, si assiste a un corto circuito che porta a disfunzionamenti o patologie. Per la ragione appena descritta, a partire dalla seconda metà



autor



Andrea Giammaria

- PSICOLOGO DELLO SPORT, PSICOTERAPEUTA PLURALISTICO INTEGRATO, INDIVIDUALE E DI GRUPPO.
- FORMATORE PER I SOCCORRITORI DEI VIGILI DEL FUOCO E PER OPERATORI IN CONTESTI DI EMERGENZA.
- MEMBRO DEL GRUPPO ELJOS - EQUIPE DI PSICOLOGIA FUNZIONALE E CO-IDEATORE DELLA PSICOLOGIA DEL POTENZIAMENTO.
- RESPONSABILE DELL'ACADEMY TOSCANA DELLA FEDERAZIONE ITALIANA RUGBY.

@ andreagiammaria1979@gmail.com

Lorenzo Baldassarri

- PSICOLOGO DELLO SPORT E PSICOTERAPEUTA FUNZIONALE.
- DOCENTE ALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA.
- CO-FONDATORE DEL GRUPPO ELJOS - EQUIPE DI PSICOLOGIA FUNZIONALE E IDEATORE DEL MENTAL TRAINING "PROTOCOLLO FUNZIONALE PER SPORTIVI" E DELLA PSICOLOGIA DEL POTENZIAMENTO.
- RESPONSABILE DI SCUOLE CALCIO ÉLITE E DELL'ACADEMY TOSCANA DELLA FEDERAZIONE ITALIANA RUGBY.

Elena Sgherri

- PSICOLOGA DELLO SPORT E PSICOTERAPEUTA FUNZIONALE. FORMATRICE AZIENDALE.
- CO-FONDATRICE DEL GRUPPO ELJOS - EQUIPE DI PSICOLOGIA FUNZIONALE.
- HA COLLABORATO ALL'APPLICAZIONE PRATICA DEL MENTAL TRAINING "PROTOCOLLO FUNZIONALE PER SPORTIVI" E ALLA STESURA DELLA CORNICE TEORICA DELLA PSICOLOGIA DEL POTENZIAMENTO.
- RESPONSABILE DELL'ACADEMY TOSCANA DELLA FEDERAZIONE ITALIANA RUGBY.

Erika Betti

- PSICOLOGA DELLO SPORT E PSICOTERAPEUTA FUNZIONALE.
- FORMATRICE PER AGENZIE.
- CO-FONDATRICE DEL GRUPPO ELJOS - EQUIPE DI PSICOLOGIA FUNZIONALE. HA CONTRIBUITO ALLA SPERIMENTAZIONE DEL MENTAL TRAINING "PROTOCOLLO FUNZIONALE PER SPORTIVI" E ALLA STESURA DELLA CORNICE TEORICA DELLA PSICOLOGIA DEL POTENZIAMENTO.

del secolo scorso, le scienze sociali e la psicologia hanno provato a dare delle risposte che non assecondassero questa logica, ma che tentassero di cambiare il paradigma.

Empowerment e self-empowerment

Le prime a parlare di **potenziamento** sono state le scienze politiche, economiche e sociali negli anni Cinquanta e Sessanta. Con il concetto di *empowerment* si voleva sottolineare l'importanza di far assumere a un determinato gruppo di individui la consapevolezza delle proprie potenzialità per esprimerle al massimo livello. Nello specifico si trattava del contesto sociopolitico americano di quegli anni e ci si riferiva alla possibilità, da parte delle minoranze, di prendere coscienza del proprio potere e dei propri diritti per diventare protagonisti attivi all'interno della comunità.

Negli anni Settanta e Ottanta il termine è stato fatto proprio dalla psicologia e ha assunto una diversa sfumatura di significato, con ricadute interessanti in ambito clinico: l'individuo, per migliorare la propria salute psicofisica, deve innanzitutto imparare ad attivare le proprie risorse interne e uscire da una logica di dipendenza-passività dal proprio medico o dallo psicoterapeuta.

Il concetto di *empowerment* si è adattato rapidamente a moltissimi contesti (pedagogia,

aziende, organizzazioni sanitarie e sportive), ma nel nostro caso vogliamo focalizzarci sulla sua applicazione al singolo individuo, cioè sul *self-empowerment*. In questo caso il principale concetto di riferimento rimane ancora oggi quello di *self-efficacy* introdotto da Albert Bandura. Si intende non solo la capacità di un individuo di riuscire a raggiungere un risultato desiderato, ma anche l'autoconsapevolezza di avere le competenze per farlo nel pieno controllo della situazione in atto.

Oltre a Bandura molti altri Autori (Rotter, Zimmerman, Rappaport, Bruscazioni, per fare alcuni esempi) hanno ulteriormente approfondito il concetto di *self-empowerment*, sviluppando anche nuovi modelli applicativi. Le teorie di riferimento, tuttavia, sono prevalentemente cognitive-comportamentali, in cui la leva principale è costituita dal *modelling* e dalle varie tipologie di rinforzo (positivo, negativo) conseguenti a un comportamento.

Ora, se torniamo al punto da cui siamo partiti e cioè all'ansia da prestazione e alle pressioni sociali per raggiungere standard sempre crescenti, notiamo subito che i concetti di *empowerment* e *self-empowerment* si fondano su una grande intuizione: se nella vita impariamo a mettere al centro un **nostro** bisogno/desiderio anziché quello impostoci dagli altri,

se impariamo a prendere consapevolezza delle nostre capacità e a fidarci di noi stessi, affronteremo al meglio la situazione che temevamo. Superare questa piccola-grande sfida rinforzerà il nostro senso di adeguatezza, competenza ed efficacia e creerà quel circolo virtuoso in grado di "potenziarci", cioè di ampliare le nostre risorse psicologiche per conseguire il successo.

Questo discorso comporta conseguenze innovative e più coerenti con la moderna concezione di salute. Un individuo *empowered*, infatti, in grado di accrescere le proprie competenze e di assumere il controllo della propria vita, diviene autosufficiente anche nell'individuazione e nel raggiungimento dei propri fini; inoltre, lavorare sul potenziamento del singolo significa inserirlo in un'ottica di salutogenesi, che consiste nel capire quali sono i meccanismi (bio-psico-sociali) interessati nel mantenimento del benessere e della salute, anziché focalizzarsi esclusivamente su sintomo e malattia (patogenesi). Questo concetto che oggi diamo (si spera!) per scontato, in quegli anni ha rappresentato un cambiamento di prospettiva straordinario.

L'introduzione del concetto di *self-empowerment*, infatti, ha ampliato la sfera di interesse e l'area di intervento della psicologia, permettendo lo sviluppo di nuove discipline teoriche e applicate, le quali si

focalizzano su ciò che occorre a un individuo, che si trovi già in una condizione di equilibrio, per funzionare **meglio e al meglio** (eterostasi).

Punti di forza e aree di criticità

Questi modelli teorici di intervento incentrati sulla salute dell'individuo esistono da decenni eppure, ancora oggi, sin dall'infanzia, assistiamo a un eccesso di richieste e aspettative legate all'ottenimento di alte **performance a ogni costo**. L'elevata pressione sociale è certamente una delle cause che genera l'ansia da prestazione, ma la sola correlazione con il contesto non può spiegare il fenomeno nella sua interezza, perché altrettanto importanti risultano le variabili individuali. Questo secondo punto è quello in cui sono presenti le principali aree di criticità dei modelli di cui si è parlato in precedenza. Quando si agisce sul singolo individuo, purtroppo, il rischio potrebbe essere quello di continuare a focalizzarsi su aspetti che possono comportare sì un cambiamento, ma a livello superficiale e non profondo. Se ad esempio ci riferiamo ai contesti di cui noi Autori abbiamo diretta esperienza professionale (sportivo, aziendale, scolastico), spesso troviamo persone super-motivate e/o talentuose che, tuttavia, non riescono a esprimere il proprio potenziale in maniera ottimale, poiché le loro capacità di fondo non

hanno potuto svilupparsi adeguatamente. Per chiarire ulteriormente, possiamo declinare il discorso a uno dei settori specifici di nostra competenza: la psicologia dello sport. In questa disciplina, nella sua parte applicativa, si interviene sul singolo sportivo quasi esclusivamente con il *mental training* inteso (secondo *Weinberg & Gould, 2007*) come un allenamento costante e sistematico delle abilità **psicologiche o mentali** al fine di aumentare la *performance*, il piacere o il grado di soddisfazione nello sport e nell'attività fisica. Questo, per sua stessa definizione, punta a intervenire prevalentemente su aspetti cognitivo-emotivi. La conseguenza rischia di essere quella di tralasciare la profonda interrelazione esistente tra tutti i piani della persona, di considerare ancora una volta l'individuo in modo parcellizzato, senza cogliere quello sfondo di complessità organica, che è ormai un assunto condiviso dai più recenti paradigmi epistemologici (*Bertalanffy, 1968; Bottacioli, 2005; Morin, 2000*). Anche le neuroscienze condividono questa impostazione epistemologica, basti pensare al moderno concetto di neuroplasticità: "Un fenomeno in cui aumentano sia i neuroni sia le sinapsi e che riguarda circuiti sensoriali, motori, cognitivi ed emotivi, circuiti strettamente integrati

fra loro e che non è possibile slegare uno dall'altro [...] La divisione tra cognizione ed emozione è sorpassata: la ragione necessita delle emozioni e delle percezioni per ragionare" (*Mc Raney, 2012; Damasio, 2010 in Chiera, Barsotti, Lanaro & Bottaccioli 2017*).

La persona, in quanto organismo complesso, è un insieme di sistemi che danno vita a un tutto. Questo significa che per raggiungere un ottimale livello di funzionamento l'individuo deve sviluppare ogni aspetto che lo caratterizza come entità psicofisica le cui parti sono in costante interdipendenza; se cambia una parte, vi saranno delle ripercussioni sul tutto e il tutto, a sua volta, è tale proprio in virtù di ciò che lo costituisce. Per produrre cambiamenti significativi e duraturi occorre dunque intervenire tenendo conto di questa interazione organica e complessa tra il tutto e le parti che lo compongono. Per farlo crediamo sia imprescindibile la comprensione di quali siano i funzionamenti di fondo dell'individuo. A questo punto sono doverose precisazioni teoriche sul modello del neo-funzionalismo, che è quello che costituisce la base della nostra formazione. Secondo questo paradigma, per **funzionamenti di fondo** si intende "Quello che sta alla base del nostro agire, che genera comportamenti, pensieri, parole, atteggiamenti più specifici e differenziati. È

proprio attraverso l'**essenzialità** dei funzionamenti di fondo, che è possibile prendere in considerazione, realmente in modo scientifico, la globalità con così numerose variabili, con i suoi vari e complessi sistemi profondamente interconnessi e integrati. Il neo-funzionalismo studia appunto tali **funzionamenti** a partire dall'infanzia, identificando la loro origine in quelle esperienze che sono fondamentali (esperienze di base del sé) affinché il bambino, nel diventare adulto, conservi l'integrazione originaria, la salute, il benessere, e sviluppi tutte le capacità necessarie ad affrontare adeguatamente e con successo la vita" (da *La psicologia funzionale*). Considerate queste premesse teoriche, risultano più comprensibili le criticità legate a interventi focalizzati esclusivamente su aspetti cognitivi e comportamentali: è come se degli ingegneri volessero elevare sempre di più un grattacielo, tralasciando le sue fondamenta. Come possiamo consentire a un individuo di far crescere se stesso poggiando su solide basi? Come possiamo riuscire a valorizzare appieno il talento individuale senza "bruciarlo"? Perché riteniamo che la maggior parte delle strategie di *self-empowerment*, seppure migliorando le potenzialità individuali, non riesca poi a ottenere un risultato completo, profondo e duraturo? Queste agiscono prevalentemente sul

piano cognitivo-simbolico e, nel migliore dei casi, anche su quello emotivo. Ciò emerge chiaramente se prendiamo in esame i concetti chiave su cui vertono gli Autori delle suddette strategie. Proviamo, ad esempio, a digitare su un motore di ricerca *empowerment* e *self-empowerment*: noteremo che i principali *focus* di intervento riguardano la **percezione** di successo o insuccesso; la **speranzosità** e la **consapevolezza** critica (*Zimmerman*); il luogo di **controllo** interno o esterno (*Rotter*); il **desiderare**, la **pensabilità** positiva e la sperimentazione **simbolica** (*Bruscazioni*). Le parole stesse (che abbiamo indicato in **bold**) fanno riferimento diretto a caratteristiche quasi esclusivamente cognitive. Dato che il modello teorico è anche comportamentale, si presume che il potenziamento avvenga non solo sul piano cognitivo, ma, di riflesso, anche su quello emotivo, posturale e fisiologico dell'individuo, nel momento in cui questo è sottoposto a una ripetizione continua di stimoli reali o simulati. Grazie a queste esperienze, la persona riceve *feedback* positivi che possono essere cruciali nel rafforzamento del senso di autoefficacia e nella realizzazione dei propri desideri. Crediamo che uno dei limiti di questi approcci sia il dare per scontato un assunto: una persona sottoposta a uno specifico stimolo, di fronte al quale ha agito positivamente, è

automaticamente in grado di trasferire questa capacità pure ad altri contesti di vita. Nella vita reale, infatti, ci confrontiamo con una gran varietà di situazioni e sappiamo bene che non è possibile affrontare questa complessità adottando un'unica strategia d'azione: nella concretezza del contesto possono sopraggiungere imprevisti e dinamiche che sfuggono a qualsiasi previsione o simulazione e che potrebbero spiazzare l'individuo. In queste occasioni è altamente plausibile il rischio di non riuscire a elaborare una strategia risolutiva e di ottenere, a questo punto, un *contro-feedback* negativo, dovuto all'insuccesso, che abbasserebbe il senso di autoefficacia percepito.

La psicologia del potenziamento

Non stiamo negando *in toto* la validità dei modelli sopra descritti: rendere capace l'individuo di gestire al meglio qualche situazione specifica, lavorando prevalentemente sugli aspetti cognitivi e motivazionali, ha una sua comprovata efficacia. Crediamo, tuttavia, che questi approcci abbiano i seguenti limiti:

1. bassa flessibilità situazionale;
2. rischio di ricadute negative sulla *performance* precedentemente potenziata;
3. attuazione di un cambiamento superficiale, che ha effetti poco durevoli e che impediscono al soggetto

il raggiungimento di una reale e consolidata autonomia funzionale.

Per questo, dopo anni di esperienza lavorativa in diversi contesti, abbiamo elaborato e messo a punto (in particolare nell'ambito della psicologia dello sport) un nuovo modello di intervento che abbiamo chiamato **psicologia del potenziamento**. Rientra nell'ambito delle cosiddette **psicologie applicate**, le quali si occupano di concretizzare un modello teorico declinandolo in contesti reali al fine di conseguire risultati effettivi in termini di risoluzione dei problemi e miglioramento della qualità della vita. La psicologia del potenziamento è un'applicazione del modello teorico della **psicologia funzionale**, oggi chiamata neo-funzionalismo. Elaborato a partire dagli anni Ottanta, trova i suoi prodromi nella pratica clinica, nell'attività di diagnosi e soprattutto nel lavoro di osservazione sullo sviluppo evolutivo del sé. Il punto di forza di tale modello consiste nel suo approccio integrale: occorre considerare l'essere umano nella propria interezza e prendere in esame le manifestazioni e le interazioni che riguardano la globalità della persona (Rispoli, 2014). Rispetto ai modelli di *self-empowerment*, la psicologia del potenziamento offre un percorso di crescita integrato, che lavora in maniera simultanea e indissolubile su tutti i vari piani del sé, non solo

su quello cognitivo-simbolico, ma anche sulle dimensioni fisiologiche, muscolari-posturali ed emotive in maniera completa, profonda e con effetti duraturi. Ciò consente di acquisire o consolidare competenze, che garantiscono un'alta efficienza prestazionale all'interno delle molteplici e imprevedibili situazioni concrete che possono verificarsi in campo personale e professionale. Il processo di lavoro è, quindi, multidimensionale e circolare, perché nella psicologia del potenziamento l'intervento si fonda sull'analisi e sullo sviluppo dei **funzionamenti di fondo** della persona e non solo sulla ristrutturazione cognitiva o sull'insegnamento di strategie comportamentali standardizzate. Come accennato in precedenza, i funzionamenti di fondo costituiscono le basi dell'individuo, ciò da cui derivano capacità e potenzialità, ma anche inefficienze o problematiche. Riguardo l'ansia da prestazione, ad esempio, il nostro modello non si limiterebbe a fornire strategie o tecniche per fronteggiarla nel momento critico, ma agirebbe sul funzionamento di fondo che causa l'ansia stessa, mirando alla riduzione o alla scomparsa totale del fenomeno. Per potenziare realmente un individuo o un contesto occorre intervenire a partire dalle fondamenta, esattamente come quando si vuole costruire un edificio sempre più alto occorre

in primis consolidare ciò che regge l'intera struttura. La psicologia del potenziamento mira ad attuare un **processo di rafforzamento personale** che consente la **piena autonomia**. Attraverso specifiche metodologie e tecniche di intervento si creano quelle condizioni interne, alla persona o al gruppo, che consentono di gestire o superare le difficoltà preesistenti e di acquisire una reale capacità di fronteggiare gli imprevisti esterni. Grazie al potenziamento dei funzionamenti di fondo, l'individuo acquisisce solide capacità adattive e diviene in grado di applicarle in molteplici contesti tutte le volte che sarà necessario, in piena autonomia e sicurezza. La **flessibilità situazionale** è infatti un altro punto di forza della psicologia del potenziamento, perché permette all'individuo di adattarsi velocemente a nuovi contesti a seconda delle necessità. Il conseguimento di questi risultati è possibile considerando "Mente e corpo come un *unicum*: per il funzionalismo moderno non esistono una mente o un corpo in sé, ma solo funzioni psico-corporee [...] tramite le quali una persona nella sua globalità agisce e interagisce con sé e con il mondo" (Rispoli 2014 in Chiera, Barsotti, Lanaro, & Bottaccioli, 2017). Lavorare sulle **funzioni del sé** rende possibile la creazione di un progetto di intervento pluridimensionale sull'individuo, evitando di

focalizzarsi solo sulla parte cognitiva o comportamentale. Questo è possibile grazie al fatto che, secondo il neo-funzionalismo, la **"Teoria delle funzioni** [...] lascia indietro il concetto di 'struttura statica', va oltre il concetto di 'sistema suddiviso in parti' e abbraccia l'interesse della persona (dell'organismo vivente), che viene vista come **organizzazione di processi** su tutti i piani e livelli possibili [...]. L'organismo vivente è **intero e integrato** e le funzioni esprimono **interesse** e sono profondamente **integrate** tra di loro. La persona si esprime, infatti, tutta intera in **ciascuna funzione** e le funzioni possono essere studiate ognuna nel proprio andamento preciso e dettagliato" (Rispoli, 2004).

Declinando il discorso al contesto sportivo, il nostro approccio partirebbe da una valutazione iniziale de' "L'andamento dei funzionamenti dell'organismo umano sui vari piani" (Rispoli, 2004). In questo modo sarebbe possibile intervenire concretamente sui meccanismi mentali (controllo, razionalità, concentrazione...) che portano a risposte di attivazione, definendo un progetto di lavoro per ottimizzare tutte le funzioni psico-corporee, le quali sono strettamente interconnesse a livello emotivo (paura, rabbia, gioia...), fisiologico (respiro, sistema neurovegetativo, soglie percettive...) e posturale-muscolare (posture, movimenti,

forza). Nel momento in cui le funzioni risultano pienamente integrate, si coordinano in modo armonioso, portando così l'organizzazione del sé dell'individuo all'equilibrio. Ciò consente alla persona di mettere a frutto le sue capacità in modo duraturo e ripetibile, incrementando la *performance* e l'autoefficacia, migliorando la gestione di situazioni potenzialmente critiche e determinando risposte adeguate al contesto anche in momenti altamente stressanti. Immaginiamo che un atleta si trovi in una situazione di svantaggio nel bel mezzo di una gara: dovrà reagire mantenendo alta la concentrazione, incrementando la prestazione muscolare e/o cardiorespiratoria. Se lo sportivo avrà svolto un lavoro di potenziamento sulle funzioni del sé, sarà in grado di affrontare il momento critico aggiornando pienamente il proprio essere, in modo automatico e facendo autonomamente affidamento sulle proprie capacità mentali, corporee ed emotive. Decliniamo ulteriormente il discorso con due esempi relativi alla pratica sportiva e al contesto aziendale.

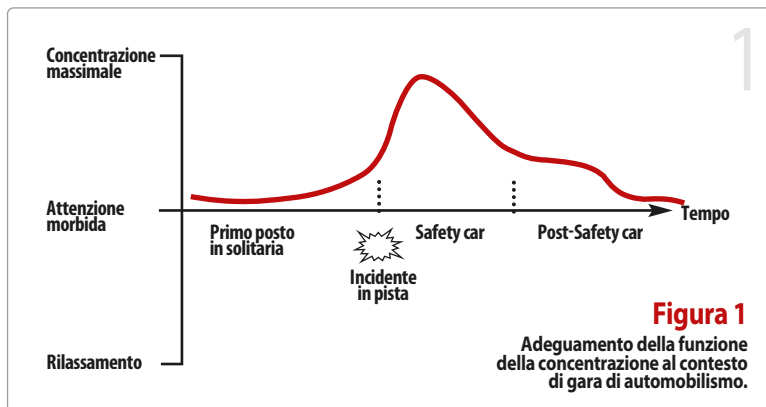
Esempio 1:
pilota di automobilismo (gara macchine "Formula")

Pensiamo a quante variabili contestuali e situazionali possono interessare una gara di "Formula", variabili che possono fortemente incidere sia a livello individuale sia nella

competizione generale: incidenti, *safety-car*, guasti meccanici, cambiamenti climatici, problematiche ai *pit-stop*, errori di guida e così via. Il pilota è costretto dalla situazione, dalle circostanze a reagire tempestivamente, mutando di continuo il proprio stato del sé. Deve attingere in maniera rapida e costante alle proprie risorse per far fronte con efficacia alla situazione esterna. Quando, come nell'esempio della **figura 1**, un pilota si trova quasi in "solitaria", magari perché è al primo posto con un grande distacco dagli inseguitori, in questo specifico caso non occorre mantenere una **concentrazione massimale**, basterà modulare la funzione "attenzione (o vigilanza)" a un livello che viene definito "attenzione morbida". Configurare la propria vigilanza su questo livello permette al pilota da una parte di non sprecare troppa energia mentale e dall'altra di non commettere errori di guida. Ma se per un incidente nelle retrovie dovesse entrare in pista la *safety-car* e ricompattare il gruppo, allora per il nostro pilota diventa cruciale saper riportare rapidamente la propria funzione "vigilanza" dal livello "attenzione morbida" a quello "concentrazione massimale".

Esempio 2:
manager o imprenditore leader di un gruppo di lavoro

Il compito di un leader di un gruppo di lavoro non è solo

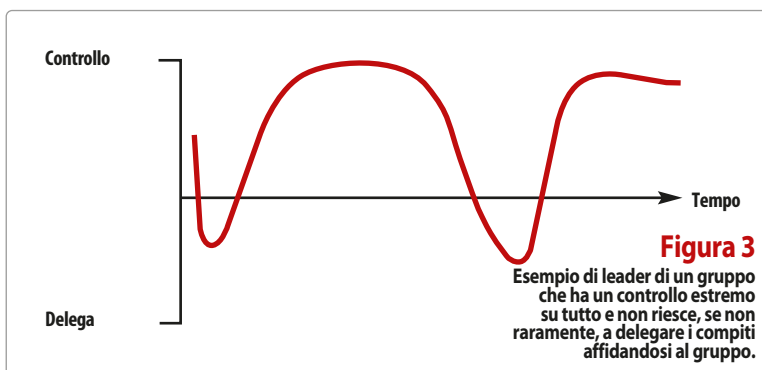
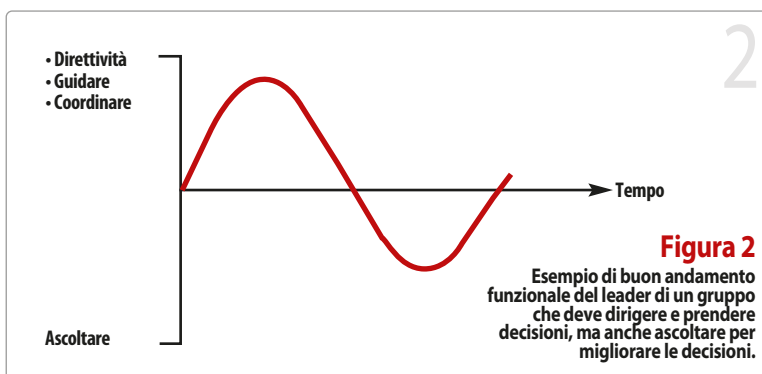


quello di fornire direttive, ma, soprattutto, di gestire al meglio le risorse umane al fine di conseguire risultati. Si sta fortunatamente superando la mentalità per cui un gruppo può avere successo solo se i suoi membri si uniformano al modo di pensare del leader. Si è visto, infatti, che un team funziona meglio e lavora con maggiore motivazione quando si valorizzano le peculiarità, le capacità e le competenze che ciascuno porta in dote. Tra i compiti di un buon leader, perciò, diviene fondamentale saper cogliere e stimolare queste specificità ideative ed emotive. Per gestire una tale complessità e valorizzare le proprie risorse umane, dovrà possedere una gamma di funzionamenti molto ampia: dovrà ad esempio essere capace di passare da una modalità direttiva a una supportiva, dall'essere una guida determinata al lasciare spazio anche alle decisioni del gruppo, dal controllare e monitorare il lavoro al delegare e al dar fiducia ai vari componenti dopo averne

colto la maturità e le capacità. Nelle **figura 2 e 3** due atteggiamenti diversi del leader. Perché le funzioni permettono un maggiore adattamento alla variabilità situazionale? Questo è possibile grazie alle caratteristiche specifiche che le contraddistinguono e

che indichiamo di seguito (Rispoli, 2014):

1. **la gamma (o ampiezza)** – tutte le funzioni hanno un andamento alternato all'interno di una gamma (ampiezza) compresa tra due polarità (ad esempio, attivazione-calma, gioia-tristezza, velocità-lentezza, rabbia-forza). Più complete e intatte sono le gamme a disposizione dell'individuo, più potenzialità ha nella vita. Essere performanti non significa affatto rimanere costantemente nella media della funzione, ma consiste nella possibilità di raggiungere sia l'una che l'altra polarità. In **figura 4** "Abbiamo rappresentato l'andamento

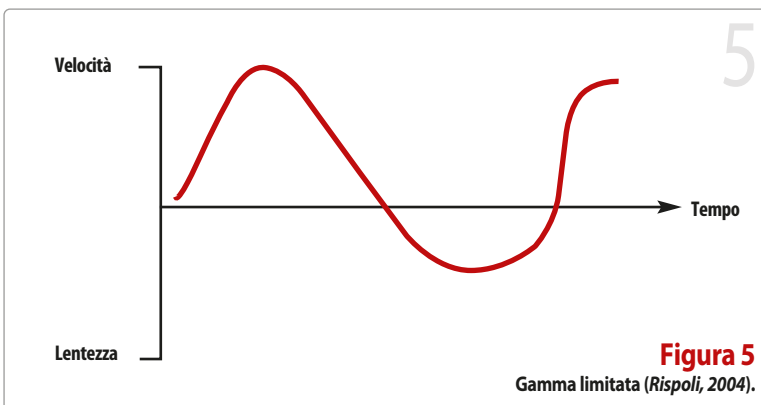
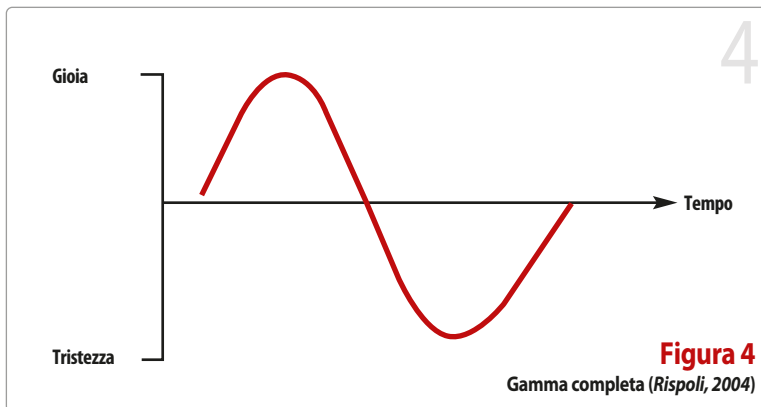


nel tempo di una funzione che è restata intatta e completa" (Rispoli, 2004). In **figura 5** "Una delle alterazioni possibili dell'andamento delle funzioni consiste nella diminuzione della gamma" (Rispoli, 2004);

2. la **modularità** – consiste nella capacità della persona di passare da un polo all'altro più volte, in modo continuativo. Rappresenta il tempo che si trascorre in determinate parti della funzione: "Una mancanza di modularità porta a una preponderanza di una polarità rispetto all'altra (come la figura mostra

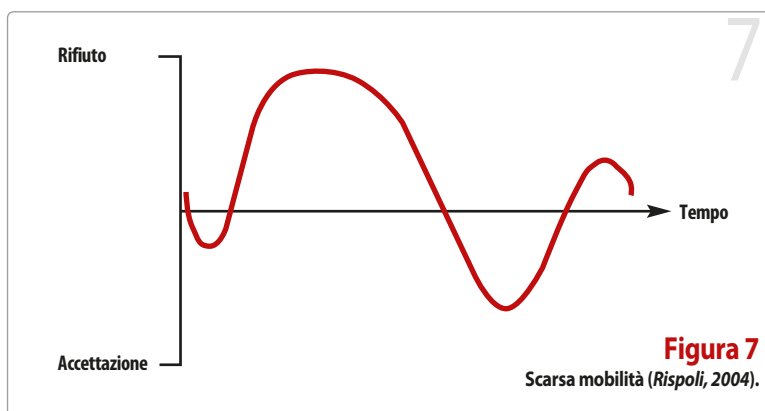
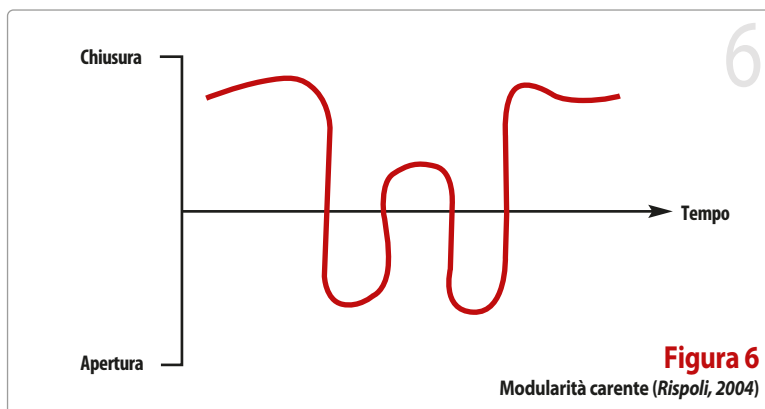
- chiaramente – Rispoli, 2004)" e a una scarsa capacità di adattamento alla variabilità delle situazioni. Nella **figura 6** la modularità carente;
3. la **mobilità** – si riferisce alla rapidità con cui si è capaci di passare da un polo all'altro della funzione ed è strettamente correlata con la modularità. In presenza di scarsa mobilità risulta difficile abbandonare rapidamente una modalità di funzionamento qualora il contesto lo richieda. Tornando all'esempio di lavoro su un atleta, ripristinare la **mobilità** delle funzioni vuol dire renderlo in grado di reagire a

un'improvvisa situazione sfavorevole, in modo da "Cambiare subito marcia, non rimanere invischiati nella condizione precedente" (Rispoli, 2004). Un esempio di scarsa mobilità nella **figura 7**. Potenziare le funzioni del sé permette quindi alla persona (indipendentemente dall'ambito di applicazione) di acquisire e consolidare molteplici capacità di adattamento, utili ad affrontare la complessità del reale, perché, come afferma Rispoli, l'organismo vivente è "Un'organizzazione di funzioni che si modifica passando da una condizione all'altra, da un'organizzazione funzionale all'altra". Le funzioni non sono strategie apprese, ma livelli di organizzazione attraverso cui l'intero individuo esprime le sue performance.



Conclusioni

Con la psicologia del potenziamento ci proponiamo di inserire nell'attuale panorama delle psicologie applicate un nuovo modello di *mental training* integrato, che si colloca nell'ambito della salutogenesi. Offre la possibilità di agire in maniera profonda, multidimensionale e duratura sull'individuo, facendo sì che questo divenga pienamente in grado di gestire la complessità non solo dal punto di vista prestazionale, che, in questo caso, è il nostro specifico campo di intervento, ma in una



pluralità di contesti (personale, sociale, familiare, lavorativo). L'esperienza intensa e continuativa di lavoro che abbiamo svolto sin dal 2014 ci ha permesso di calare nella pratica sportiva il costrutto teorico della psicologia funzionale. Siamo così riusciti a dare alla luce uno specifico protocollo di intervento di *mental training* finalizzato alla preparazione di sportivi professionisti o giovani aspiranti tali: piloti di motorsport (di cui uno attualmente in Formula 1 o vincitori di campionati mondiali Gran Turismo), giovani tennisti, velisti, calciatori, tiratori (di cui un vincitore di medaglia

olimpica). Nella metodologia di intervento abbiamo incluso l'impiego di varie strumentazioni specifiche (*bio-feedback, neuro-feedback, tavolette propriocettive digitali...*), grazie a cui abbiamo potuto raccogliere dati preziosi di carattere psico-fisiologico in base ai quali personalizzare l'intervento, oggettivare i risultati ottenuti e misurare i progressi in corso. Possiamo dire perciò che, a partire da quegli anni di prassi empirica, la psicologia del potenziamento è passata da essere un costrutto teorico, alla sua naturale collocazione all'interno delle psicologie applicate. ■

• S.a., (s.d.). La psicologia funzionale (Modello teorico). <https://www.psicologiafunzionale.it/sef/psicologia-funzionale-modello-teorico/> [01/09/2020].

• Bandura, A. (a cura di) (1996). Il senso di autoefficacia- Aspettative di sé e azione. Trento: Erickson.

• Bandura, A. (2000). Autoefficacia: teoria e applicazioni. Trento: Erickson.

• Bertalanffy, L. von (1968). General Systems Theory. New York: Braziller; trad. it. (1971) Teoria generale dei sistemi. Milano: Iseidi.

• Bertini, M. (2012). Psicologia della salute: dal deviante al viandante. Milano: Raffaello Cortina.

• Bottaccioli, F. (2005). Psiconeuroendocrinoimmunologia. I fondamenti scientifici delle relazioni mente-corpo. Le basi razionali della medicina integrata. Milano: Redl.

• Bottaccioli, F. (2014). Epigenetica e psiconeuro-endocrinoimmunologia. Le due facce della Rivoluzione in corso nelle scienze della vita. Milano: Edra S.p.a.

• Braibanti, P. (2017). Psicologia della salute nei contesti di cura e dello sviluppo. Uno sguardo su Organizzazione, tecnologie, comportamenti e soggettività. Università degli Studi di Bergamo (s.e.).

• Brugnoli, M. P. (2005). Tecniche di Mental Training nello sport. Vincere la tensione, aumentare la concentrazione e la performance agonistica. Milano: Redl.

• Brusciaglioni, M. (1991). La gestione dei processi nella formazione degli adulti. Milano: Franco Angeli.

• Brusciaglioni, M. (2007). Persona Empowerment. Poter acquisire nuove possibilità nel lavoro e nella vita. Milano: Franco Angeli.

• Chiera, M., Barsotti, N., Lanaro, D., & Bottaccioli, F. (2017). La PNEI e il sistema miofasciale: la struttura che connette. Milano: Edra.

• Engel, G. L. (1977). The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine. New York: Science.

• Fauci, V.A. (2017). Incertezza ed interdipendenza: il ruolo della performance adattiva nel contesto lavorativo. State of Mind. Disponibile in <https://www.stateofmind.it/2017/09/performance-adattiva-lavoro> [01/09/2020].

• Gadamer, H.G. (1994). Dove si nasconde la salute. Milano: Raffaello Cortina.

• Mariani, M. G. (2011). Valutare le prestazioni: come gestire e migliorare la performance lavorativa. Bologna: il Mulino.

• Mittelmark, M.B., Sagy, S., Eriksson, M., Bauer, G., Pelikan, J.M., Lindström, B. et al. (2017). The Handbook of Salutogenesis. Cham (CH): Springer International Publishing.

• Morin, E. (2000). La testa ben fatta: riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero. Milano: Raffaello Cortina.

• Murphy, P. R., & Jackson, S. E. (1999). Managing work-role performance: Challenges for 21st century organizations and employees. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), The changing nature of work performance: 325-365. San Francisco: Jossey-Bass.

• Ilgen, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). Employee performance in today's organizations. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, an development: 21-55. San Francisco: Jossey-Bass.

• Rispoli, L. (2016). Il corpo in psicoterapia oggi: neo-funzionalismo e sistemi integrati. Milano: Franco Angeli.

• Rispoli, L. (2014). Il manifesto del funzionalismo moderno. Roma: Alpes Italia.

• Rispoli, L. (2011a). Il Processo Terapeutico e le Esperienze di Base del Sé. Napoli: Edizioni S.E.F.

• Rispoli, L. (2011b). La Respirazione. Napoli: Edizioni S.E.F.

• Rispoli, L. (2011c). Manuale delle Tecniche Funzionali. Napoli: Edizioni S.E.F.

• Rispoli, L. (2004). Esperienze di base e sviluppo del Sé. L' evolutiva nella psicoterapia Funzionale. Milano: Franco Angeli.