



# IL CALEIDOSCOPIO DELLE PROFESSIONI

## PERCORSO DI INTERVISIONE Edizione AUTUNNO 2022

“Gli esseri umani post-moderni  
devono dunque essere capaci (...)  
di maneggiare la propria esperienza  
allo stesso modo in cui il bambino  
gioca col caleidoscopio”

*Z. Bauman*

## Premessa

---

Nell'attuale cultura formativa professionale, oltre all'apprendimento di performance tecniche, vi è uno spiccato orientamento al recupero e allo sviluppo di competenze di tipo relazionale ed emozionale: è necessario ripartire dalla complessità umana, sociale e culturale come dimensione comunicativa ed espressiva nei rapporti tra gli individui.

In particolare nel settore del diritto di famiglia e/o minorile, nelle sue varie declinazioni, il lavoro del professionista non consiste in una mera attività intellettuale, a rischio di trattare le persone come oggetti, ma deve tenere conto di essere un incontro tra "soggetti", ognuno con proprie, specifiche responsabilità.

Perché vi sia una crescita professionale ampia, non solo tecnica, è necessario che il professionista continui a riflettere e a cercare percorsi di miglioramento su più fronti:

- uno studio teorico costante e possibilmente trasversale, che possa valicare i confini della tecnica professionale per tendere ad essere un'ampia cultura personale, da poter tradurre in pratica e mestiere, per fondare la propria unica e irripetibile esperienza;
- attenzione al confine tra "maschera professionale" (il ruolo dettato dalla scelta lavorativa) e "persona": nelle professioni di "contatto" con le persone, non esiste una distinzione netta tra le due dimensioni. Il momento dell'attività con i clienti/utenti/pazienti vive di un intreccio di strumenti di lavoro: le conoscenze teoriche acquisite, le competenze relazionali, le competenze espressive, e così via;
- la ricerca della propria "voce", del proprio stile, il superamento della mera tecnica verso le possibilità creative personali, una volta interiorizzati e "incarnati" i passaggi operativi. È il momento in cui "si compra un vestito di sartoria, tagliato su misura", il ruolo si avvicina alla persona, la maschera coincide con il volto, gli obiettivi diventano più chiari e personali e gli interventi più maturi ed efficaci. È un percorso importante, di cui è utile avere consapevolezza;
- il confronto inter-disciplinare e inter-professionale, lo sguardo da altre prospettive, per mantenere un orizzonte di possibilità di intervento ampio e versatile, con la consapevolezza del confine e del limite della propria attività e con l'acquisizione che gli interventi più efficaci nascono dalla collaborazione e dalla reciproca attivazione in qualità di risorsa;

- costante allenamento alla flessibilità, dove le storie di vita incontrate e da incontrare cambiano continuamente e richiedono una capacità di adattamento (improvvisazione) pronta;
- prevenzione del *burn-out*: imparare a delimitare e “presidiare” i confini di rispetto personale, emotivo e a gestire le proprie risorse, per non trovarsi ad operare “in apnea”, fino ad odiare il proprio lavoro, salvaguardando benessere ed equilibrio, nella ricerca della “giusta” distanza e profondità della relazione con tutti gli altri soggetti del contesto.

## La proposta

---

L’immagine del caleidoscopio ci sembra raccontare fedelmente lo spirito della proposta di un percorso di intervizione. Intanto per vedere il gioco di colori e forme in movimento si “guarda dentro” un cilindro, si guarda attraverso un piccolo foro, che è un punto di vista, si possono osservare forme, colori diversi, materiali e tagli differenti, e il gioco richiede un costante movimento, alla ricerca di armonia. Tutti i piccoli pezzetti colorati sono fondamentali, tutti pronti ad assumere nuove forme e a creare nuovi disegni e nuove simmetrie, in una struttura d’insieme.

Tenendo presente l’importanza della formazione continua e l’utilità di condividere una cultura del confronto, il gruppo di intervizione è uno spazio di pensiero e parola in cui i professionisti possono confrontarsi alla pari e riflettere insieme sul proprio agire professionale, soprattutto attraverso la presentazione e discussione di ‘casi’ e lo scambio di esperienze, approfondimenti e background differenti.

Le risorse collettive che il gruppo stimola, sono un valido sostegno allo sviluppo delle competenze professionali, alla qualità delle relazioni tra colleghi operanti nello stesso territorio, al miglioramento del lavoro professionale svolto da ognuno nel proprio ambito d’intervento.

Durante gli incontri avviene uno scambio orizzontale e paritario tra tutti i membri, che favorisce anche momenti di auto – formazione, accelerando processi di maturazione, di apprendimento riflessivo, di emulazione e di condivisione: l’incontro tra diverse esperienze, l’eterogeneità (in termini di esperienza, competenza, età, etc.) dei membri del gruppo di intervizione, l’incrocio di saperi esperienziali, la mutualità dell’informazione, la contaminazione delle idee, permettono di sviluppare e potenziare le risorse dei partecipanti, rafforzare le capacità empatiche e l’abilità di cambiare prospettiva per capire l’altro e capirsi nella relazione.

## Gli obiettivi

---

- sperimentare uno strumento qualificato di co-formazione continua per migliorare l'esperienza professionale attraverso una riflessione critica sulla propria pratica, sfruttando l'attivazione di un gruppo alla pari
- offrire un'occasione di confronto sulle difficoltà che il ruolo professionale quotidianamente comporta, da un punto di vista sia umano che tecnico
- dare occasione di alleggerimento dai carichi emotivi, attraverso il riconoscimento della comune esperienza
- favorire la ri-definizione della propria pratica con gli altri e attraverso gli altri
- stimolare una maggior consapevolezza del ruolo e sollecitare tensione verso nuove possibilità
- offrire uno spazio ed un tempo per permettere a ciascun professionista di rileggere le proprie scelte sul piano etico-deontologico
- condividere le pratiche migliori, nell'ottica di un'ottimizzazione del sistema e del più ampio contesto delle relazioni interprofessionali
- prevenire il rischio di isolamento, di autoreferenzialità e di alienazione che può cogliere il professionista nella sua attività
- offrire un'occasione per conoscere professionisti del territorio e promuovere la collaborazione
- consentire alle persone di ri-orientarsi, attraverso la condivisione della propria storia professionale e dei propri modelli operativi per ri-generare la prospettiva di lavoro

## I destinatari

---

Gli incontri di intervizione sono proposti a figure professionali la cui attività è quotidianamente basata sul "contatto" con le persone (helping profession) e che operano nel contesto della famiglia "in separazione" (**avvocati, assistenti sociali, psicologi/psicoterapeuti, mediatori familiari, pedagogisti, educatori, magistrati, etc.** chiamati alternativamente o congiuntamente a supportare i componenti delle famiglie nelle vicende di "separazione/divorzio).

## Tempi, durata

---

Il percorso ha una durata complessiva di **6 ore**, è strutturato in 3 incontri, a cadenza mensile della durata 2 ore, dalle 17.30 alle 19.30.

Sono previsti due edizioni del percorso: **una prima edizione in presenza ed una seconda edizione online**, secondo i seguenti calendari:

### **EDIZIONE IN PRESENZA**

c/o Sala ex Refettorio del Convento di Pescarenico, piazza fra Cristoforo, **Lecco**

**13 ottobre – 10 novembre – 15 dicembre 2022**

### **EDIZIONE ON LINE**

su piattaforma Zoom

**25 ottobre – 15 novembre – 13 dicembre 2022**

Durante il primo incontro si stabilirà insieme il piano di lavoro dei successivi incontri.

Il percorso verrà attivato con un minimo di 8 partecipanti iscritti ad ogni edizione.

La partecipazione è a numero chiuso e il criterio di ammissione sarà per priorità d'iscrizione.

Il gruppo sarà composto da massimo 12 partecipanti e da due facilitatori (a superamento del numero chiuso verrà prevista la programmazione di un secondo gruppo di confronto).

## La metodologia

---

Edgar Dale, pedagogista americano, constatò che la nostra memoria è profondamente influenzata dalle esperienze: più queste sono *nuove, particolari e cariche di emozioni* e più le ricorderemo con facilità. Dalle sue analisi emerse il famoso “cono dell'apprendimento”: condividendo quanto Dale osserva (che l'apprendimento passivo - in termini di lettura, ascolto di registrazioni audio, lezioni in aula, visione di video, ecc., determina, in genere, le più basse percentuali di memorizzazione e che un apprendimento attivo - mettersi in azione, mettere in pratica, simulare un'esperienza, fare la

cosa reale, coinvolgere tutti i nostri sensi nel processo di apprendimento - determina un'alta percentuale di memorizzazione), il percorso formativo proposto, gestito in co-conduzione, prevede una forma di apprendimento attivo, facilita la condivisione di esperienze e l'espressione di idee, dubbi e problemi, creando occasioni di crescita e cambiamento.

La metodologia utilizzata inverte l'ordine dei fattori di un processo "classico" di formazione: anziché parlare di teoria per poi applicare i concetti nella pratica, si parte dall'esperienza per costruire insieme la teoria.

Dentro un processo di apertura, di interazione e di ricerca evolutiva **l'apprendimento esperienziale** consente di osservarsi mentre si è all'opera, di associare curiosità in questo guardarsi *in action*, di riflettere autonomamente su ciò che si è realizzato o su quello che si sarebbe potuto realizzare, piuttosto che apprendere pedissequamente ciò che sarebbe giusto fare (come spesso accade nelle classiche lezioni frontali).

**L'intervisione** offre la possibilità di ampliare lo sguardo su modelli e paradigmi teorici di riferimento differenti, consente alle persone di dialogare, contaminarsi e acquisire conoscenze e competenze integrate, professionalizzanti e complementari, per migliorare insieme e integrare la propria professionalità.

**Il contesto formativo è peer to peer, interattivo, riservato, accogliente, non giudicante, creativo collaborativo, generativo di competenze**, attraverso lo scambio reciproco, l'integrazione e l'interazione professionale; **le competenze di tutti sono al servizio di tutti: i professionisti, ciascuno esperto di alcuni ambiti e meno esperto di altri, osmoticamente interagiscono tra loro**, riflettendo intorno alle prassi, ai metodi e alle tecniche impiegate, supportandosi reciprocamente nel miglioramento delle proprie competenze e della pratica professionale, **producendo cultura, innovazione e lavoro di rete**.

L'intervisione può essere pensata come attività di formazione sul campo, in quanto attività di apprendimento che si sviluppa attraverso la interazione con un gruppo di pari, per lo più multiprofessionale e multidisciplinare, organizzata all'interno del contesto lavorativo con la finalità della promozione del benessere sul luogo di lavoro, del miglioramento continuo delle competenze professionali non solo tecniche ma anche trasversali (*soft skills*).

Al fine di facilitare il lavoro in gruppo, lo scambio e la circolarità di pensieri verranno proposte attivazioni ed attività interattive (giochi di ruolo, attivazioni attraverso le tecniche teatrali – in particolare quelle prese dal teatro dell'oppresso, su cui stiamo focalizzando il nostro interesse di

ricerca e studio in questo momento, role playing, ecc.) destinate a rinforzare nelle persone coinvolte le loro potenzialità, capacità, competenze.

La particolare metodologia del percorso proposto, che si basa su una collaudata forma di apprendimento esperienziale, richiede che il lavoro venga svolto in piccolo gruppo di partecipanti. Al termine del percorso formativo sarà somministrato ai partecipanti un questionario di gradimento. L'esperienza di intervizione oltre ad essere un efficace strumento di aiuto direttamente spendibile nella pratica professionale, risponde all'obbligo deontologico della formazione ed aggiornamento continuo.

## **I formatori**

---

Gli incontri di intervizione saranno facilitati da Micol Gillini, Paola Martinelli e Luigi Maniglia.

**I facilitatori non avranno nessuna funzione di supervisione.**

## **Il comitato di senso**

---

Elena Barra (Avvocato Foro di Lecco)

Franca Bertaggia (Psicologo, Psicoterapeuta e Coordinatrice Servizio Tutela Minori Comunità Montana Valsassina Valvarrone Val d'Esino e Riviera)

Micol Gillini (psicopedagoga e mediatrice familiare AIMS, coordinatrice genitoriale)

Luigi Maniglia (Mediatore familiare, attore, scrittore, formatore)

Paola Martinelli (Mediatrice familiare Supervisore A.I.Me.F., coordinatrice genitoriale e formatore AIF)

Cristiano Mauri (Sacerdote, Counselor, Coach e coordinatore genitoriale)

Marzia Patrignani (Avvocato Foro di Lecco)

## Accreditamenti ed attestati

---

È stato richiesto il riconoscimento dei crediti formativi all'Ordine degli Assistenti Sociali della regione Lombardia, al Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Lecco, ad A.I.Me.F. ed AIMS.

Verrà rilasciato un attestato di partecipazione e riconosciuti i crediti formativi, con la partecipazione ad almeno l'80% del monte ore totale.

Il codice deontologico forense afferma che *“L'avvocato deve svolgere la propria attività con indipendenza, lealtà, correttezza, probità, dignità decoro diligenza e competenza”*, non solo nei confronti della parte assistita ma anche dei terzi in genere e della controparte, pertanto il canone generale, di cui all'art. 9, mira a tutelare l'affidamento che la collettività ripone nella figura di avvocato, quale professionista leale e corretto in ogni ambito della propria attività. Il dovere di competenza, art. 14, ed il dovere di aggiornamento professionale e di formazione continua di cui, art. 15, impongono adeguata competenza e costante formazione in modo particolare con riferimento ai settori di specializzazione e a quelli di attività prevalente. Infine, più specificatamente nei rapporti con i terzi, l'art. 54 stabilisce che l'avvocato deve improntare a principi di lealtà e rispetto i rapporti con altre figure professionali quali mediatori, conciliatori e consulenti, principi reciprocamente indispensabili per condividere uno stile costruttivo di gestione delle relazioni conflittuali tra persone, mantenendo ciascuno il proprio ruolo specifico.

L'attività di intervizione, per come sopra descritta, permette all'avvocato di interrogarsi e confrontarsi, dal punto di vista deontologico ed etico, rispetto ai propri limiti e confini professionali, nel lavoro in rete ed in collaborazione con altri colleghi professionisti, sul medesimo caso/situazione familiare.

Nel nuovo codice deontologico dell'assistente sociale, sin dal preambolo si evidenzia l'importanza del confronto come strumento di crescita Professionale: *“L'assistente sociale è tenuto a migliorare sistematicamente le proprie conoscenze e capacità attraverso processi di costante dibattito, formazione e auto-riflessione, per garantire il corretto esercizio della professione”*. All'interno del Titolo III *“Doveri e responsabilità generali dei professionisti”*, viene inoltre ben chiarito lo spirito di



collaborazione e confronto che sta alla base degli obiettivi di questa proposta formativa:”  
*L’assistente sociale ricerca la collaborazione di altri colleghi o altri professionisti e percorsi di supervisione professionale ogni volta che lo valuti opportuno”* (art 16) e *“L’assistente sociale è tenuto alla propria formazione continua al fine di garantire prestazioni qualificate, adeguate al progresso teorico, scientifico, culturale, metodologico e tecnologico. A tal fine, contribuisce alla ricerca, alla divulgazione della propria esperienza, anche fornendo elementi per la definizione di evidenze scientifiche...”*. Ed ancora, al titolo V del cod. deontologico *“Responsabilità dell’assistente sociale nei confronti della società”*, in particolare nell’art 40 si evidenzia che *“L’assistente sociale non può prescindere da una approfondita conoscenza della realtà territoriale in cui opera e da una adeguata considerazione del contesto storico e culturale e dei relativi valori. Ricerca la collaborazione dei soggetti attivi in campo sociale, socio-sanitario e sanitario per obiettivi e azioni comuni che rispondano in maniera integrata ai bisogni della comunità, orientando il lavoro a pratiche riflessive e sussidiarie”*.

Infine, l’art. 43, titolo VI *“Responsabilità verso i colleghi e altri professionisti”*, si chiarisce che *“...Il rapporto con i colleghi e gli altri professionisti è improntato a correttezza, lealtà e spirito di collaborazione, nel rispetto delle reciproche competenze e autonomie”*.

Una precisa attenzione deontologica al rapporto con i professionisti è presente **nello statuto dell’A.I.Me.F.**, ove, all’art 19 *“Relazioni con altri professionisti”* comma b) *“cooperazione con altri professionisti”* si afferma che *“Ogni mediatore dovrebbe rispettare le relazioni tra il processo di mediazione e altre discipline professionali incluse quelle del Diritto, della Contabilità commerciale e fiscale, delle Scienze sociali e della Salute mentale e dovrebbe promuovere la cooperazione tra mediatori, servizi sociali e altri professionisti”*.

All’art 8 *“correttezza professionale”* del **Codice Deontologico della Federazione Italiana delle Associazioni Di Mediatori Familiari** (in coerenza anche con la Norma tecnica UNI 11644) si afferma che *“Il Mediatore Familiare conosce le caratteristiche fondanti della propria professione e apporta il proprio contributo professionale nella relazione con altre professioni e professionisti, facendo ad esse riferimento....”*.

## **Costo e modalità di iscrizione**

---

**Il percorso è a numero chiuso.**

La quota di partecipazione è pari a € 120,00.

Quota scontata per i soci A.I.Me.F. e AIMS € 90,00

Per iscrizioni entro il 30 settembre 2022 la quota di partecipazione è pari a € 90,00.

L'importo per la partecipazione al gruppo di intervizione è dovuto per intero anche nel caso in cui l'iscritto non frequentasse in tutto o in parte ovvero decidesse di abbandonare il percorso per qualsivoglia motivo non imputabile a fatto o colpa degli organizzatori.

Qualora, a cinque giorni dallo svolgimento dell'evento formativo, il numero degli iscritti risultasse non sufficiente per lo svolgimento dello stesso, l'organizzatore si riserva il diritto di posticipare la data dandone comunque preavviso agli iscritti e offrendo agli stessi la possibilità di scegliere di chiedere il rimborso della quota versata.

Qualora l'evento formativo dovesse essere soppresso, dandone preavviso almeno 5 (cinque) giorni prima della data prevista, sarà possibile per gli iscritti scegliere di chiedere il rimborso della quota versata o di utilizzare tale quota per la **partecipazione** ad altre offerte formative.

**[Per perfezionare l'iscrizione scrivere a info.paolamartinelli@gmail.com](mailto:info.paolamartinelli@gmail.com)**

## **Per informazioni**

---

Dott.ssa Paola Martinelli

Cell.: 349 47 90 564

email: [info.paolamartinelli@gmail.com](mailto:info.paolamartinelli@gmail.com)

[www.epeira.eu](http://www.epeira.eu)

## Ideazione e progettazione a cura di Epeira\_Incontrare il conflitto \_\_\_\_\_

Epeira\_Incontrare il conflitto è un'associazione di promozione sociale che ha come compito istituzionale la promozione della cultura della mediazione e risoluzione alternativa dei conflitti. Accanto ad una serie di attività di informazione e sensibilizzazione svolta dai soci volontari, sviluppa e promuove a livello professionale percorsi formativi a vari livelli.

I professionisti associati in Epeira sono laureati in giurisprudenza e psicologia che hanno approfondito le proprie competenze nell'ambito della mediazione e della gestione alternativa dei conflitti, della mediazione familiare, delle tecniche di formazione interattive e della dinamica teatrale applicata alla formazione.

Epeira\_Incontrare il conflitto svolge una costante attività di ricerca, progettazione e sperimentazione in collaborazione con una rete di realtà private e pubbliche (scuole, comuni, consultori, associazioni, carcere, aziende, ecc.), con l'obiettivo di realizzare attività concrete, in risposta ai bisogni di "benessere relazionale" nei vari ambiti della vita, in particolare propone:

- attività informative e di sensibilizzazione;
- attività formative e facilitazione/conduzione di gruppi (laboratori esperienziali di gruppo);
- attività di analisi dei fabbisogni e progettazione

## Per una nuova cultura del conflitto \_\_\_\_\_

Il *conflitto*, all'interno di ogni relazione umana è un **momento naturale**.

Spesso il termine evoca pensieri ed immagini associate alla violenza come guerre, contese, scontri, ostilità e lotte. Nelle relazioni quotidiane ci si trova a vivere e ad affrontare situazioni di conflitto che nascono dalla diversità di pensieri, valori, culture e dalla difficoltà a cogliere i bisogni, le esigenze e le ragioni dell'altro, ad accettare la divergenza e la compresenza di punti di vista differenti. Per molte persone il momento conflittuale è fonte di ansia e di paura e l'incapacità di accogliere e gestire le proprie reazioni può portare alla fuga o minare la relazione e renderla distruttiva.

Imparare a "**Stare nel conflitto**" può generare un cambiamento della visione e gestione del problema da cui il conflitto stesso trae origine, aprendo così una possibilità di crescita personale e di sviluppo costruttivo della relazione.

**Ecco la sfida: utilizzare il momento conflittuale come strumento di conoscenza, di crescita e di cambiamento, di se stessi e degli altri.**