

NEOPSICHE

*Rivista
di
Analisi Transazionale e Scienze Umane*

NEOPSICHE

***Periodico semestrale di Analisi Transazionale e
Scienze Umane***

Registrazione del Tribunale di Milano n. 272 del 4/6/1983

A cura dell'A.I.A.T. Associazione Italiana Analisi Transazionale

Ufficio di Presidenza e segreteria soci:

Via I. Pizzetti, 16/18 - 81020 Casapulla (CE) - Tel. 0823.520892

Email: segreteriasoci@aiat.it - www.aiat.it

Segreteria di Redazione:

Cell. 347.9026324 - Email: redazione.neopsiche@gmail.com

Direttore Responsabile: Alice Arduin

Direttore Scientifico: Mario Augusto Procacci

Comitato Scientifico: Alice Arduin, Remo Dello Ioio, Ella Paollillo,
Mario Augusto Procacci, Antonio Raneri, Fabiola Santicchio, Andrea
Somma, Leopoldo Spinosa, Salvatore Ventriglia.

Comitato di Redazione: Alice Arduin, Diletta Fiore, Laura Quagliotti,
Antonio Raneri, Cesare Todescato, Anna Marina Vicinanza.

Referee: Eleonora Addonizio, Alessandra Avanzi, Marina Baldacci, Enrico
Benelli, Elisabetta Berdini, Desirè Boschetti, Giorgio C. Cavallero,
Giovanni Filatrella, Cesare Fregola, Massimo Gaudieri, Barbara
Giacobbe, Enrico Lisei, Marco Mazzetti, Fabio Ricardi, Sylvie Rossi,
Marco Sambin, Matteo Zanovello.

Hanno collaborato a questo numero: Daniela Allamandri, Alice Arduin,
Laura Bonanni, Alessandra Braga, Ugo De Ambrogio, Remo Dello
Ioio, Elena Dubrovina, Chiara Pesce, Giorgio Piccinino, Mario Augusto
Procacci, Fabio Ricardi, Marco Sambin, Fabiola Santicchio.

© 2025 Associazione Italiana Analisi Transazionale

Tutti i diritti riservati / All rights reserved

Kemet Edizioni

Via Filippo Brunelleschi, 4 - 34128 Trieste

ISSN 3103-4748

SOMMARIO

Editoriale	5
------------------	---

Per approfondire

50 anni di AT dentro e fuori la redazione	7
---	---

Spazio teorico filosofico

Possiamo misurare il tempo? <i>Fabio Ricardi</i>	29
---	----

La terapia in gruppo. La tenace determinazione a prenderci cura dell'essere umano in relazione <i>Giorgio Piccinino</i>	40
---	----

Spazio metodologico esperienziale

Lo spazio d'ascolto: luogo di contratti <i>Alessandra Braga</i>	57
--	----

Cosa accade nelle supervisioni di Gruppo: multilivelli relazionali in azione <i>Daniela Allamandri</i>	81
--	----

Fare supervisione professionale e organizzativa con l'AT: riflessioni ai margini di un'esperienza <i>Alice Arduin, Ugo De Ambrogio</i>	97
--	----

Importanza e significato dello spazio ludico nella terapia di coppia <i>Paola De Andrea</i>	113
--	-----

La sottolineatura di Carlo Moiso <i>Daniela Allamandri, Remo Dello Ioio, Mario A. Procacci</i>	129
---	-----

Ipovisione condivisa - Analisi dei processi transferali e controtransferali in una condizione comune fra terapeuta e paziente

Laura Bonanni 140

L'Analisi Transazionale dall'Italia alla Russia: interconnessioni professionali e trasmissione del sapere

Elena Dubrovina 152

Sezione etica

Etica e deontologia per l'analista transazionale italiano

Fabiola Santicchio con la collaborazione di G.C. Cavallero 169

Dalle scuole

Mentalization-Based Treatment e Analisi Transazionale: un approccio integrativo nel trattamento del disturbo borderline

Chiara Pesce 174

Recensioni

Dal sintomo al simbolo - Il linguaggio nella psicoterapia

Alice Arduin, Marco Sambin 195

L'angolo dell'Opossum

Consapevolezza del controtransfert in cinque brevi capitoli

Remo Dello Ioio 197

Norme redazionali 205

Condizioni generali per l'abbonamento 209

COSA ACCADE NELLE SUPERVISIONI DI GRUPPO: MULTILIVELLI RELAZIONALI IN AZIONE

Daniela Allamandri

Abstract

La riscoperta delle radici psicoanalitiche berniane dagli anni Ottanta ad oggi ha stimolato la comunità AT ad approfondire le tematiche relazionali presenti in terapia e nelle supervisioni. Questo articolo si colloca su questa scia con l'ambizione di offrire alcuni strumenti specifici per leggere ed utilizzare in modo proficuo ciò che emerge durante le supervisioni di colleghi in un contesto di gruppo. In particolare, l'autrice si soffermerà nel leggere la complessità di ciò che accade, focalizzando contratti a breve e lungo termine, identificando tre ingredienti che stanno alla base di una buona riuscita dell'esperienza ed elaborando l'immagine dell'evoluzione al cubo supervisiva, che faciliti la lettura dei diversi livelli relazionali presenti.

The rediscovery of Berne's psychoanalytic roots from the 1980s to the present has encouraged the TA community to delve deeper into the relational themes present in therapy and supervision. This article follows this trend, aiming to offer specific tools for interpreting and profitably using what emerges during supervisions of colleagues in group context. Specifically, the author will focus on understanding the complexity of what happens, focusing on short- and long-term contracts, identifying three ingredients that underlie a successful experience, and developing an evolution cubed of supervision that facilitates the understanding of the various relational levels.

Parole chiave: supervisione, gruppo, bisogni, relazione

Keywords: supervision, group, needs, relationship

Ciascuno di noi si sarà trovato, almeno una volta, a raccontare a persone che non sono del nostro settore cosa siano delle supervisioni e di come siano necessarie nel nostro percorso professionale. Credo non sia semplice spiegare questi concetti e probabilmente si può essere percepiti come degli “Ufo” appartenenti ad “un mondo a parte”. Tuttavia, per chi è del settore è chiaro quanto le supervisioni siano utili: le ricerche concordano sul fatto che al di là delle teorie e metodologie specifiche, ciò che cura sia la relazione terapeutica che si instaura (Diener et Al., 2007; Horvath et Al., 2011), per cui è fondamentale continuare a formarsi ed a crescere professionalmente e personalmente. A partire dalla mia esperienza clinica trentennale, inoltre, posso affermare, che la crescita possa essere di gran lunga più completa se si appartiene ad un gruppo di supervisione continuativa, specialmente se il leader si concede di gestire le richieste dei colleghi “sfruttando” la potenzialità del gruppo stesso, magari con l’ausilio di alcuni strumenti che vi declinerò a breve.

Il contesto di gruppo a cui mi riferisco può avere diverse forme: per esempio, può essere una classe di una scuola di specializzazione, o un gruppo di ex allievi/colleghi, o un gruppo di colleghi di un centro clinico che lavora con un’utenza specifica.... Inoltre, mi riferisco a gruppi che si incontrano con cadenza continuativa nel tempo (quindicinale, mensile, bimensile), a partire da bisogni supervisivi espliciti. Le differenze di contesto possono creare delle differenze di gestione della supervisione, ma in questo articolo mi soffermerò sulle dinamiche simili che attraversano l’esperienza supervisiva di queste tipologie di gruppo ed esporrò strumenti specifici di gestione delle stesse.

Questi due elementi, gruppo e continuità bastano affinché si instaurino diversi livelli relazionali, che, se tenuti in conto, possono creare un’esperienza molto interessante da cui ciascun partecipante potrà ricavare degli stimoli utili rispetto la propria domanda di supervisione ed arricchirsi in modo più esaustivo rispetto un setting individuale.

Entrando nel merito, si possono rilevare diversi livelli relazionali:

- All’inizio i partecipanti si relazioneranno a partire dal proprio sta-

to dell'Io A-A.

- Gradualmente emergeranno delle dinamiche transferali e contro-transferali sia di tipo orizzontale che verticale (Berne, 1963).
- Si potranno, inoltre, creare dei processi paralleli che rispecchiano le questioni cliniche supervisionate (Cassoni, 2007).
- Si potrà formare fin dall'inizio un tema di fondo fra tutti i partecipanti che influenzerà lo scambio e che man mano si svelerà durante la sessione. (Giovannoli Vercellino, 2008).
- Si potranno creare dei focus di richieste supervisive che variano nel tempo, contemporaneamente all'evoluzione dell'esperienza e dell'Imago di gruppo (Clarkson, 1991).

Quindi ci saranno livelli multipli relazionali in azione, che possono essere attenzionati ed utilizzati per comprendere più a fondo le questioni portate in supervisione.

Ma come utilizzare questa complessità in modo fruttuoso?

In primo luogo, usufruendo della potenza dell'approccio contrattuale, che per noi Analisti Transazionali non è un semplice strumento tecnico, ma piuttosto uno strumento di lavoro a breve e lungo termine (Novellino, 2010), che potrebbe essere metaforicamente paragonato al letto di un fiume che contiene le acque, dà la direzione, porta al mare nel miglior modo possibile. Tanto è stato detto e scritto a riguardo, ma voglio proporre un utilizzo particolare del contratto. Nei gruppi da me condotti, all'inizio di ogni anno, scelgo di dare uno spazio specifico nel far formulare a ciascun partecipante un obiettivo di crescita professionale che lo accompagni nel percorso e mi faccio guidare da due semplici domande: quest'anno quale è il tuo obiettivo di crescita professionale?

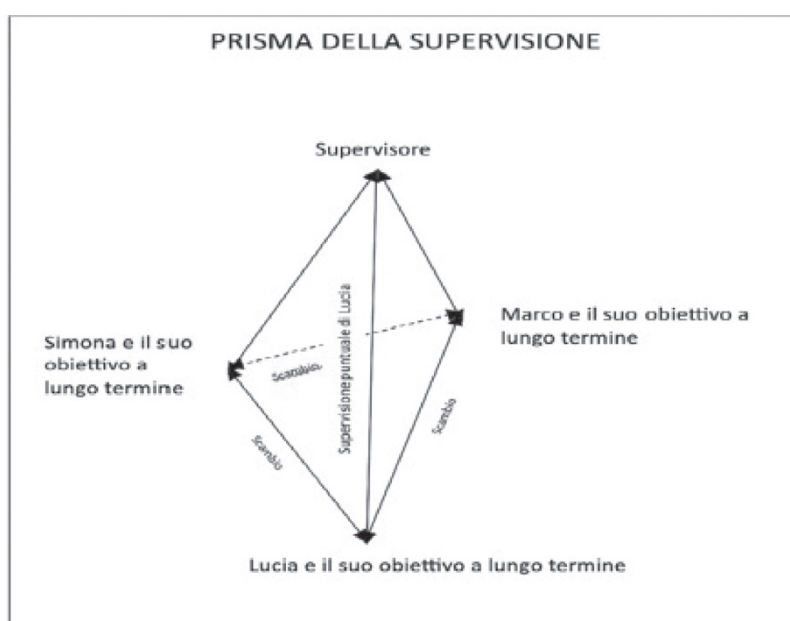
Che cosa chiedi al gruppo per facilitarti in questo compito?

Così facendo seguo la teoria di Zeigarnik (1927), secondo la quale i compiti aperti creano una tensione cognitiva che spinge a voler raggiungere un risultato, fino a quando non si riesce a "chiudere il cerchio" ed inoltre stimolo i partecipanti a sentirsi attivi per la crescita vicendevole, facilitando così un proficuo scambio di carezze che aumenta il senso di autoefficacia in ciascuno. Oltre a ciò, vengono poi definiti, di volta in volta, gli obiettivi a partire dalle speci-

fiche richieste di supervisione e di conseguenza si potrà lavorare nel gruppo, avanzando contemporaneamente su più aspetti.

Un esempio: la collega Lucia ha definito in precedenza il suo obiettivo di crescita professionale: gestire la sua tendenza a giudicare i comportamenti dei pazienti, imparando ad usare uno stato dell'Io Adulto Etico (Moiso, 1996). Nel terzo incontro dell'anno riporta la sua difficoltà con un paziente che ha tradito la moglie ed è venuto in terapia da poco. Marco fa parte del gruppo di supervisione ed ha come obiettivo a lungo termine quello di imparare a fidarsi delle sue intuizioni; Simona quello di imparare a formulare degli interventi terapeutici brevi, per accrescere la sua potenza professionale. Il supervisore può stimolare il gruppo ad offrire un contributo rispetto alla richiesta supervisiva di Lucia, per poi rinforzare l'esperienza evolutiva nel momento in cui Lucia usufruirà degli spunti ricevuti, decontaminando eventuali giudizi interni. Contemporaneamente Marco potrà sperimentarsi nell'essere attivo e proporre il suo punto di vista, Simona nel verificare quanto si esprima in modo chiaro e circoscritto. Tutte le tre persone del gruppo potrebbero così ottenere qualcosa simultaneamente. Questo lavoro a più livelli può essere rappresentato graficamente come un prisma con più sfaccettature, che a mio avviso richiama l'immagine del contratto triangolare di Fanita English (1975) e l'approfondimento elaborato da Nelly Micholt (2010), ma la mia proposta è quella di uscire dal piano orizzontale per occupare anche quello verticale ed offrire così, visivamente, un'immagine che mostri la complessità dei livelli presenti. Nei punti di intersezione sul piano orizzontale inserisco i diversi partecipanti con i loro contratti a lungo termine e mostro il legame tra di loro con i segmenti che uniscono la figura geometrica. Il piano verticale indica il collegamento con il leader e gli obiettivi specifici di supervisione che verranno affrontati negli incontri.

In questo disegno si possono notare i diversi elementi in gioco. Si potrebbe quindi parlare di **multi-contratti triangolari relazionali** da utilizzare in supervisione.



Un secondo strumento da me ideato ed utilizzato spesso con i gruppi di colleghi è quello delle “**tre P supervisive**”: Privacy (Mazzetti, 2004), Processo Parallelo (Cassoni, 2007) e Proiezioni familiari (Allamandri et al., 2024). Si è scritto molto di questi tre singoli elementi, ma la mia specificità sta nel proporre di utilizzarli nelle supervisioni, tenendoli a mente tutti e tre contemporaneamente come se fossero gli specifici elementi culinari che da soli non possono esprimere un dolce, ma se vengono assemblati insieme possono creare torte eccellenti.

Privacy: è la “conditio sine qua non” necessaria affinché possa esserci un clima di fiducia che costruisce le fondamenta per la buona riuscita dell’esperienza. Naturalmente questo ingrediente è collegato alla necessità di creare un ambiente accogliente, scevro da giudizi, dove i colleghi possano portare le loro difficoltà, fidandosi di poter mostrare i propri bisogni supervisivi e di ricevere sostegno e spunti utili in un clima di collaborazione reciproca. Compito del leader è che ciò avvenga e che possibili elementi giudicanti o competitivi vengano smontati e gestiti in modo protettivo.

Processo Parallelo: è la possibilità di esplorare direttamente sulla propria pelle e riconoscere vissuti e pensieri del paziente e del terapeuta grazie alla messa in gioco del supervisionato e del su-

pervisore, con il resto del gruppo che fa da cassa di risonanza e può offrire feedback specifici notando l'emergere di questa dinamica non consapevole. Nella mia esperienza è stato anche molto interessante notare che, talvolta, il processo parallelo si allarga a tutti i partecipanti del gruppo e non avviene solo fra supervisionato e supervisore, per cui la dinamica inconscia si ripete con tutti gli attori presenti. Di conseguenza si potrà riconoscere e cogliere le diverse sfaccettature che emergono dai dialoghi interni di tutti coloro che sono presenti e la ricchezza dei contributi sarà grande. La consapevolezza e l'utilizzo del significato che sottende la complessità che si instaura nel qui ed ora dell'incontro, spesso può essere un gran valore aggiunto professionale per tutti.

Proiezioni familiari con conseguenti giochi inconsci (Magnifico professore, Non è la volontà che mi manca, Sì...ma..., Difetto, Psichiatria, Tutta colpa sua/mia, ecc.), per cui i partecipanti e il leader possono “abboccare” a ganci inviati dal supervisionato, che desidera essere accompagnato a risolvere la questione che porta, ma può sicuramente esprimersi da uno stato dell'Io non Adulto e, inconsapevolmente attivare delle dinamiche inconsce. Compito del leader, ma anche di tutti i colleghi sarà quello di cogliere cosa sta avvenendo ed utilizzarlo per comprendere più a fondo le diverse sfaccettature della supervisione in corso. Il riconoscimento di questi stratagemmi di copione è un altro modo utile per leggere la relazione transferale portata in supervisione e l'AT psicodinamica si sofferma particolarmente nel rilevare gli elementi che uniscono il piano relazionale con quello intrapsichico, sia utilizzando il concetto di processo parallelo, che quello di gioco, che Moiso chiamerebbe stratagemma di copione (Allamandri et al., 2012).

Tener conto contemporaneamente di questi tre elementi significa, a mio avviso, utilizzare l'elemento della Privacy come la base sicura all'interno della quale i partecipanti della supervisione si concederanno di portare i loro casi e loro stessi con i possibili Processi Paralleli e Proiezioni familiari che possono verificarsi. Il compito del supervisore sarà quello di notare la presenza eventuale del Processo

Parallelo e delle possibili ulteriori proiezioni, all'interno della cornice contrattuale che garantisce i confini supervisivi (e non terapeutici) in un clima di fiducia reciproca, sancito dalla privacy assoluta.

La formula delle tre P supervisive è molto semplice da ricordare e Berne invitava spesso i colleghi ad usare concetti semplici e fruibili, per cui vi auguro di miscelare al meglio questi ingredienti, affinché il “dolce” che sfornerete utilizzandola, vi supporti e guidi nella complessità.

Mi vengono in mente i miei biscotti preferiti: i “Brutti ma buoni”, permettetemi la digressione, è molto semplice, la ricetta necessita solo di nocciole, zucchero e uova, un trio che se dosato ed amalgamato insieme con maestria, può diventare un'esperienza che vale la pena di vivere.

Il terzo ed ultimo strumento che voglio presentare in questo articolo è quello dell'**Evoluzione al Cubo Supervisiva**. In questi anni ho osservato come all'interno del gruppo di supervisione continuativa affiorino delle richieste specifiche, che ritornano ciclicamente, mostrandosi man mano ad un livello maggiormente approfondito.

Le richieste che emergono e variano nel tempo sono spesso contemporaneamente due: una esplicita espressa nel momento in cui si formula l'obiettivo di supervisione (livello sociale) ed una più implicita, spesso subconscia (livello psicologico), che riguarda un bisogno più profondo; è bene che il supervisore colga, comprenda ed accolga entrambe, anche se la seconda richiesta non è detto che debba essere soddisfatta.¹

L'accoglienza e comprensione del bisogno collegato alla richiesta supervisiva avviene tramite uno scambio relazionale A-A fra supervisore e supervisionati, o vicendevolmente fra i supervisionati (livello verticale ed orizzontale). La soddisfazione del bisogno

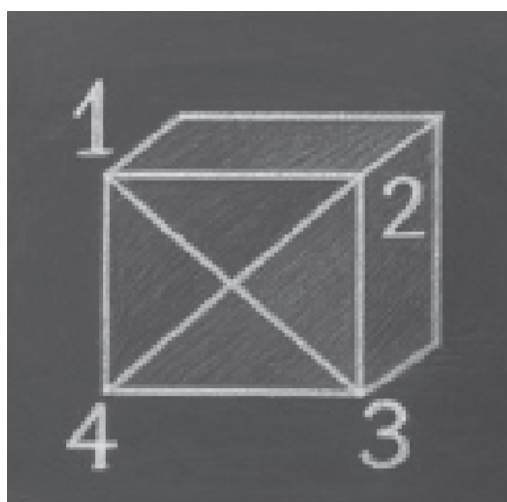
1 Per un approfondimento a riguardo vi rimando alla lettura dell'articolo di William F. Cornell e Frances Bonds-White (2001), che è molto interessante in quanto distingue chiaramente quanto il compito del terapeuta, ed io aggiungo del supervisore, sia quello di analizzare e non quello di porsi come figura riparativa genitoriale.

psicologico implicito, invece, può derivare sia dallo Stato dell'Io Adulto, che dallo Stato dell'Io Bambino. Per esempio, quando un supervisionato chiede al supervisore: "cosa posso fare con il caso X" (livello sociale), sta chiedendo delle informazioni A-A, ma anche come relazionarsi profondamente con il paziente per aumentare la propria competenza professionale (A-A), e come ricevere rassicurazioni riguardanti le proprie capacità (B-G) (livello psicologico). Compito del supervisore è quello di distinguere i diversi livelli ed occuparsi della crescita Adulta dei supervisionati. L'analisi delle parti Bambine potranno essere riprese in un contesto terapeutico successivamente.

Durante le supervisioni, comunque, il supervisore terrà conto dei diversi livelli ed accompagnerà i supervisionati nell'imparare a "stare" nella relazione. Infatti, la supervisione non è insegnare a fare gli interventi "giusti" per il paziente, ma a stare in una relazione terapeutica.

Entrando nel merito dello strumento del cubo supervisivo, si possono evidenziare i seguenti concetti: i momenti che si susseguono sono quattro e possono essere rappresentati come quattro vertici che si uniscono fra di loro, formando un quadrato; i diversi vertici, inoltre si connettono ulteriormente fra di loro attraverso delle diagonali. Ogni momento è quindi collegato agli altri per mostrare come possano susseguirsi uno dopo l'altro, ma non necessariamente in modo sequenziale. Si può passare dal momento 1 al momento 2 oppure al momento 3 oppure al momento 4 e così via. L'immagine, inoltre, non è quella di un quadrato, ma quella di un cubo, per rappresentare quanto "lo spessore", "la profondità" e l'evoluzione del gruppo di supervisione accresca, attraversando più e più volte questi momenti in modo ciclico e sviluppando professionalità e competenza relazionale. La tridimensionalità vuole mostrare la crescita del gruppo che può essere immaginata come il processo di costruzione di un elemento in 3D, dove si ripassa più e più volte dagli stessi punti e man mano il solido si erige nello spazio.

Nella figura successiva si possono ritrovare i concetti appena spiegati e, soffermandosi a guardarla, si possono immaginare i pas-



saggi che possono avvenire e l'evoluzione che ne deriva.
Ed ora scendiamo nel merito dei diversi momenti.

Analisi del caso. È questo il momento in cui i partecipanti si concentrano sulla discussione dei casi, necessitano di delucidazioni su questioni tecniche, teoriche e metodologiche e sono alla ricerca di risposte riguardanti la diagnosi, il contratto, il piano terapeutico... Questa modalità permette loro di apprendere mantenendo un certo distacco dalla relazione con il paziente, in quanto il focus è spostato sul caso e non sulla relazione. Evitano così di provare un possibile timore di inadeguatezza professionale ed eventuali colpevolizzazioni. È probabile che i supervisionati, fin dai primi incontri, ricerchino inconsciamente una rassicurazione ed un'accettazione di fondo della propria identità professionale. Questo momento è necessario per creare la tranquillità di un ambiente di cui ci si può fidare e nel quale ci si può aprire. Inoltre, il concentrarsi sul paziente può man mano offrire la possibilità di tastare la capacità del gruppo di fornire spunti utili, in un clima accogliente ed esente da giudizi etichettanti. Solo così si creano le basi per mettersi successivamente in gioco interrogandosi sul proprio operato, senza timori di sorta. Il messaggio sociale è una richiesta di informazioni, il messaggio psicologico potrebbe essere "dimmi che vado bene così come sono".

Analisi del proprio dialogo interno. In questo momento i supervi-

sionati si sono liberati da possibili pregiudizi su di sé e sul proprio operato, per cui possono spostare il focus sul proprio coinvolgimento nella relazione. Questo cambiamento emerge quando si inizia a parlare di sé, ad esprimere i propri vissuti piacevoli e spiacevoli e a fare richieste di supervisione relative a come affrontare le dinamiche transferali e controtransferali con il proprio paziente. Così facendo si comprende sempre più l'importanza del dialogo interno e della natura transazionale delle problematiche riportate. Il messaggio sociale è una richiesta di comprensione del proprio vissuto per superare stalli e difficoltà cliniche e per comprendere come proseguire nella terapia; il messaggio psicologico potrebbe essere: "dimmi che problema ho".

Analisi delle relazioni nel gruppo. In questo momento i partecipanti hanno compreso l'importanza dei vissuti controtransferali, la risolvibilità dei problemi e la possibilità di trovare alternative cliniche per i propri pazienti; hanno, inoltre, sperimentato un buon clima di gruppo scevro da giudizi e svalutazioni. Anche grazie alla conduzione relazionale da parte del leader, iniziano a sollecitare maggiormente l'intervento e i feedback dei compagni di gruppo e a dare importanza all'eventuale processo parallelo, quando emerge, e quindi a focalizzarsi sulle dinamiche transferali. È probabile che a questo punto, grazie all'aumento di conoscenza reciproca, si verifichino delle dinamiche di gioco all'interno del gruppo che debbano essere attenzionate e comprese. Ci troviamo sicuramente in un momento che può far pensare che sia presente un'Imago operativa (Clarkson, 1991), anche se non si tratta di un gruppo di terapia, ma le proiezioni familiari e copionali si instaurano in tutti i gruppi (Allamandri, 2015). A partire da ciò, è probabile che i partecipanti possano chiedere di supervisionare problematiche del qui ed ora relative al gruppo di lavoro, desiderosi di affrontare eventuali ganci di gioco che si possono presentare e di conseguenza poter utilizzare al meglio le risorse del gruppo, liberate da dinamiche bloccanti e non produttive. Il messaggio sociale è una richiesta a risolvere le problematiche interne per essere più efficaci, il messaggio psicologico

potrebbe essere: “dimmi che ho ragione”.

Richiesta di strumenti teorici e metodologici. In questo momento i partecipanti hanno raggiunto una maggior Consapevolezza, Spontaneità, Intimità ed Eticità, dato che hanno superato alcuni “intoppi” dopo aver affrontato le dinamiche di gioco emerse nel gruppo. Da ciò ne scaturisce una curiosità professionale specifica per cui, spesso, chiedono al leader delle spiegazioni più dettagliate, per comprendere ed approfondire elementi di teoria e metodologia, desiderano indicazioni bibliografiche e scambiano reciprocamente le conoscenze che hanno. Diversamente dal momento 1, i supervisionati si percepiscono come competenti e professionali, ma desiderano aumentare le loro conoscenze per poter generalizzare ed estendere il bagaglio acquisito ad altre questioni. In questo momento, infatti, mostrano di aver acquisito una buona decontaminazione rispetto a possibili pregiudizi di incompetenza e inadeguatezza e si pongono alla pari, utilizzando lo stato dell’Io Adulto che desidera comprendere le dinamiche relazionali ed avere gli strumenti per affrontarle. Anche in questo caso viene spontaneamente semplice fare un parallelismo con l’Imago secondariamente adattata (Berne, 1963) presente nel gruppo di terapia, ma nuovamente è bene non pensare che le due cose siano sovrapponibili. Il messaggio sociale è una richiesta di ampliamento delle conoscenze, il messaggio psicologico potrebbe essere: “aiutami a migliorarmi”.

Sono questi i 4 momenti che si susseguono in modo circolare e con sempre maggiori approfondimenti, ritornando in momenti successivi, con una consequenzialità specifica che mostra l’evoluzione di tutti i partecipanti del gruppo. Non sempre si passa dal momento 1 al momento 2 e poi al momento 3 ed infine al momento 4. Talvolta la sequenza varia e può essere interessante notare cosa accada nel gruppo, per comprendere la modifica della sequenza stessa. Passando da un momento all’altro, il supervisore, inoltre, può far notare la crescita dei partecipanti e parlare di “gruppo avanzato” che si concede un livello di partecipazione sempre più completo. Spesso ho notato che si crea una sintonizzazione fra i diversi partecipanti

al gruppo continuativo e i quattro momenti descritti arrivano man mano ad essere espressi da tutto il gruppo in modo corale². Ma se ad un certo punto nel gruppo si verifica un cambio di setting, per cui un partecipante del gruppo di supervisione conclude la propria esperienza e/o un nuovo partecipante inizia ad inserirsi, i 4 momenti possono cambiare ed esprimersi in modo differente per ciascuno, in quanto si deve ricreare un assestamento nuovo. L'occasione di questo cambio può stimolare ciascuno e il gruppo a consolidare la fiducia di base e ad approfondire le proprie richieste di supervisione e di crescita professionale. Per questo uso il termine di "momenti" e non "fasi consequenziali", in quanto ritengo che ci possa essere un'alternanza che varia, ma rimane comunque ciclica.

L'evoluzione del gruppo di supervisione può essere messa a paragone con quella di un gruppo terapeutico, ma la conduzione del supervisore è diversa e specifica. Le impasse che bloccano la prestazione professionale vanno affrontate, ma è importante che insight e consapevolezza profonde siano attuate, rigorosamente, su tematiche professionali e relative al qui ed ora, non toccando aspetti personali e storici, che sono invece materia di analisi.

È necessario fare attenzione a non scivolare in ambito personale. A titolo esemplificativo, può capitare che il supervisionato porti la propria difficoltà nel gestire una dinamica lavorativa e, accorgendosi del proprio contributo personale nell'instaurarla, richieda dalla supervisione una comprensione del proprio livello intrapsichico. Il supervisore può accettare la proposta con l'attenzione di condurre la riflessione a partire dagli stimoli relazionali emersi nel lavoro clinico, senza spostarsi nel campo della vita personale attuale o passata del supervisionato. Oppure può capitare che si instaurino dei giochi fra i partecipanti alla supervisione, ma è importante che vengano gestiti ed analizzati mettendoli in relazione ai bisogni supervisivi e notando le connessioni fra ciò che avviene nel gruppo in un determinato momento e le tipologie di questioni e/o pazienti portati nella supervisione.

2 Questo processo naturale potrebbe essere compreso pensando a come capita spesso che donne che vivono un periodo insieme, iniziano a sintonizzarsi a livello biologico, fino ad avere il ciclo mestruale nello stesso momento.

In sintesi, si potrebbe dire che nella supervisione si ricorre all'Analisi Comportamentale e Sociale e non a quella Storica e Fenomenologica.

Il supervisore può scegliere, inoltre, di utilizzare alcuni interventi di decontaminazione che favoriscono il passaggio da un momento all'altro della supervisione.

Per facilitare il passaggio dal primo momento a quello successivo, il supervisore può utilizzare, per esempio, l'intervento della interrogazione, chiedendo al supervisionato di ascoltare le proprie emozioni mentre riporta una situazione: "Cosa provi mentre ci stai raccontando...?" Per stimolare il passaggio al successivo momento il supervisore può sollecitare ad analizzare il vissuto emotivo e la risposta comportamentale del supervisionato, spiegando come sia normale che emergano vissuti e conseguenti dialoghi interni nel gruppo man mano che ci si mette in gioco e si mostrano i propri bisogni professionali. Per passare al quarto momento, il supervisore può iniziare di sua "sponte" ad offrire degli spunti teorici di approfondimento e a citare riferimenti bibliografici interessanti, per stimolare la curiosità dei supervisionati e formulare transazioni di permesso che facilitino l'autonomia, lo scambio alla pari e quindi la crescita personale e professionale.

La presentazione di questi spunti teorici e metodologici non è sicuramente esaustiva e mi auguro di poter ulteriormente sviluppare l'argomento, anche grazie alle vostre eventuali riflessioni, che sarebbero molto gradite. L'invito per me e per voi è quello di sperimentare direttamente i concetti presentati, partecipando e/o conducendo dei gruppi di supervisione, per poi osservare, analizzare e decodificare. I riferimenti bibliografici che troverete qui di seguito, spero possano essere un ulteriore stimolo di approfondimento. Concludo augurando a me e a voi di sperimentare delle supervisioni di gruppo che tengano sempre più conto della complessità dei livelli relazionali presenti.

BIBLIOGRAFIA

- Allamandri, D., Baldacci, M. (2009). Cosa accade nelle supervisioni educative? Osservazioni e riflessioni a partire da esperienze diverse messe a confronto. *Quaderno* a cura di Carla Giovannoli.
- Allamandri, D., Baldacci, M., Ciurli, P., Procacci, M.A., Poidomani, S., Salinitro, P. (2012). *Bisogni spezzati e bisogni ritrovati. Nuovi orizzonti di Analisi Transazionale elaborati nella Bottega di Carlo Moiso*. Alpes Italia.
- Allamandri, D. (2015). Ta Supervision: New Ideas And Quality Control Of The Process. *Book of Abstract*, Cleup.
- Allamandri, D., Dello Ioio, R., Procacci, M.A. (2024). *Gruppo analitico transazionale psicodinamico. Una metodologia applicata di trattamento di gruppo*. Franco Angeli.
- Berne, E. (1963). *The structure and dynamics in organizations and groups*. J.P Lippincott company.
- Berne, E., (1966). *Principles of group treatment*. New York: Grove Press. (trad it.: *Analisi Transazionale e psicoterapia di gruppo*. Astrolabio, 1986).
- Cassoni, E. (2007). Parallel process in supervision and therapy: an opportunity of reciprocity. *Transactional Analysis Journal*, vol. 37, n.2.
- Chinnock, K. (2012). Supervisione relazionale. *Rivista italiana di Analisi Transazionale*, XXXII, 25.
- Clarkson, P. (1991). Group imago and stages of group development, *Transactional Analysis Journal*, 21,1.
- Clarkson, P., Leigh, E. (1992). Integrating Intuitive Functioning with Treatment Planning in Supervision, *Transactional Analysis Journal*, 22.
- Clarkson, P. (1992). *Transactional analysis psychotherapy*. Tavistock.
- Cornell, W.F. (1994). Dual Relationships in Transactional Analysis: Training, Supervision, and Therapy. *Transactional Analysis Journal*, 24.
- Cornell, W.F., Bonds-White, F. (2001). Therapeutic Relatedness in

- Transactional Analysis: The Truth of Love or the Love of Truth. *Transactional Analysis Journal*, 31.
- Cox, M. (2007). On Doing Supervision. *Transactional Analysis Journal*, 37.
- Diener, M., Hilsenroth, M.J., Eeinberger, J., (2007). Therapist affect focus patient outcomes in Psychodynamic Psychotherapy: a meta-analysis. *American Journal of Psychiatry*, 164:6
- English, F. (1975). The Three-Cornered Contract, *Transactional Analysis Journal*, 5.
- Erskine, R.G. (1982). Supervision of Psychotherapy: Models for professional Development. *Transactional Analysis Journal*, 12.
- Evans, M. (1998). Supervision: A Developmental-Relational Approach. *Transactional Analysis Journal*, 28.
- Giovannoli Vercellino, C. (2008). *Il gruppo psicoterapeutico*. Trauben.
- Guarrella, M. E. (2013) Psicoterapia integrativa: il valore della supervisione, *IANTI*, 2.
- Horvath, A.O., Del Re, A.C., Fluckiger C., Symonds, D., (2011). Alliance in individual psychotherapy. *Psychotherapy*, 48 (1).
- Mazzetti, M. (a cura di) (2004). *La supervisione*. *Scambi di saperi*. Quaderni di psicologia, Analisi Transazionale e Scienze Umane, n 42. La Vita Felice
- Micholt, N. (2010). Distanza psicologica ed interventi di gruppo, *Quaderni di Psicologia*, 54.
- Moiso, C. (1996). Parallelismo tra lo sviluppo dell'Etica e lo sviluppo dello Stato dell'IO Genitore. In A.vv. 1(1996): TA Paper: *Tribute to Eric Berne*, IAT, IEB; SIEB, Bisceglie, pag.31.
- Newton, T. (2012). The Supervision Triangle: An Integrating Model, *Transactional Analysis Journal*, 42.
- Novellino, M., (1998). *L'approccio clinico in analisi transazionale*. Franco Angeli.
- Novellino, M. (2010), *Seminari clinici. La cassetta degli attrezzi dell'analista transazionale*. Franco Angeli.
- Papaux, E. (2016). The Role of Vulnerability in Supervision. *Transactional Analysis Journal*, 46.

- Pierini, A. (2012). La supervisione come esperienza di crescita professionale e personale, *Rivista italiana di analisi transazionale XXXII*, 25.
- Scilligo, P. (1989). Un modello evolutivo per la supervisione nella consulenza psicologica e nella psicoterapia. *Polarità*, 3.
- Tudor, K. (2002). Transactional Analysis Supervision or Supervision Analyzed Transactionally? *Transactional Analysis Journal*, 32.
- Van Beekum, S. (2007). Supervision as a Metamodality and a Multiarea Activity, *Transactional Analysis Journal*, 37.
- Zalcman, M.J. & Cornell, W.F. (1983). A bilateral model for Clinical Supervision, *Transactional Analysis Journal*, 13.
- Zeigarnik, B. (1927). Das Behalten erledigter Handlungen. *Sonderabdruck aus "Psychologische Forschung"*. Springer.

Daniela Allamandri, Psicoterapeuta individuale e di gruppo, TSTA, supervisor individuale e di gruppo, docente presso IPOL di Torino.
E-mail: daniela.allamandri@gmail.com