

## **L'obiettivo ben formato**

*a cura di Anna Maria Megna*

[Da "Strategie. Rivista Italiana di Programmazione Neuro Linguistica", n. 2 2003, pp. 49 -51]

*La rubrica è dedicata a giochi, simulazioni ed esercitazioni. L'intento è di presentare una o più schede che illustrino in modo strutturato esercitazioni, a volte già conosciute, a volte nuove, che sono normalmente utilizzate nei seminari di PNL. Ogni numero della rivista dedicherà la rubrica ad un argomento. Iniziamo qui con gli Obiettivi.*

**"...attraverso il gioco un individuo diventa consapevole dell'esistenza di vari tipi e categorie di comportamento... Impara o acquista un nuovo modo di vedere, flessibile e rigido ad un tempo, che viene poi tradotto nella vita, quando si accorge che in un certo senso il comportamento può essere legato a un tipo logico o a uno stile. Non si tratta di imparare lo stile particolare richiesto da questo o quel gioco, ma la flessibilità degli stili e il fatto che la scelta di uno di essi o di un ruolo è collegata alla cornice e al contesto del comportamento. E il gioco stesso è una categoria di comportamento, classificata in qualche maniera da un contesto"** (Gregory Bateson, *"Questo è un gioco"*)

La decisione di inserire in *Strategie* una rubrica rivolta all'analisi di Esercizi e Giochi è stata suggerita dal presupposto che in una rivista che si occupa di PNL è naturale offrire una rubrica che abbia come oggetto l'apprendimento esperienziale; considerando l'apprendimento come *"un cambiamento del comportamento in seguito ad un'esperienza"*.

Questa rubrica ha una doppia finalità: da una parte di produrre la documentazione scritta di materiale di cui non rimane memoria storica se non in una sorta di "tradizione orale"; dall'altra di offrire su questo materiale alcune differenziate chiavi di lettura che possano tornare utili a chiunque utilizzi le strategie di PNL, direttamente su di sé o, all'interno di contesti formativi, su altri.

A questo fine ogni esercizio è strutturato in modo schematico così da fornire, anche da un punto di vista visivo, un'immediata e chiara indicazione della struttura, del/degli obiettivi e delle principali caratteristiche di tali giochi/esercitazioni.

### **L'obiettivo ben formato**

Il concetto di obiettivo comporta la presenza di quattro elementi:

1. uno stato presente/problema che si vuole modificare/risolvere
2. uno stato desiderato che sostituisca l'attuale
3. le operazioni per passare dal primo stato al secondo,
4. un test per verificare il risultato delle operazioni: il raggiungimento dello stato desiderato.

E' pertanto necessario:

- a. individuare e definire il problema e/o gli elementi dello stato presente che si vogliono modificare
- b. esprimere il desiderio e trasformarlo in obiettivo
- c. definire le risorse e le azioni necessarie per raggiungerlo

## Esercizio

### *Obiettivi:*

- diventare consapevoli del problema che si vuole superare
- raccogliere il massimo di informazioni possibili rispetto ad un obiettivo da raggiungere;
- sviluppare l'abilità nel formulare in modo adeguato un obiettivo;
- sviluppare la capacità e acquisire l'abitudine ad ampliare la propria mappa;
- sviluppare e allenare la capacità a porsi in una posizione percettiva diversa dalla prima;
- allenare la capacità di osservazione e calibrazione.

*Utilizzo:* l'esercizio può essere usato in percorsi formativi contenenti temi dedicati a

- \* motivazione
- \* coaching
- \* dinamiche di gruppo (per confrontarsi rispetto ad un obiettivo del gruppo)

*Dimensione del gruppo:* gruppi di quattro persone (A, B, C, D)

*Durata:* 30 minuti per ogni soggetto; totale 120 minuti

*Materiale:* (Allegati A e B)

*Struttura dell'esercizio:*

Prima parte:

- \* A parla di un proprio problema che vuole risolvere
- \* B pone le domande come da allegato A per sviscerare tutti gli elementi relativi al problema
- \* C e D ascoltano e aiutano B

Seconda parte:

- \* A dichiara a B e agli altri componenti del gruppo un proprio obiettivo relativo al problema enunciato. Una volta formulato si allontana affinché gli altri possano lavorare
- \* B entra nei panni di A (seconda posizione percettiva) vivendo come se fosse suo l'obiettivo appena dichiarato
- \* C fa a B delle domande che lo aiutano a formulare correttamente l'obiettivo (vedi allegato sulla buona formulazione degli obiettivi) e prende nota delle risposte
- \* A rientra nel gruppo
- \* C fa ad A le domande sulla buona formulazione degli obiettivi e prende nota
- \* A e B confrontano le proprie risposte rispetto all'obiettivo
- \* D osserva attentamente i tre e calibra
- \*Feedback:

- cosa ha provato A nell'ascoltare B?
- cosa pensa A delle risposte date da B?
- queste hanno in qualche modo influenzato A nella percezione del proprio obiettivo?
- come ha vissuto B l'esperienza in seconda posizione?
- quali sono le osservazioni di C?
- come hanno vissuto A e B il rapporto con C?
- che cosa ha osservato D?

*Allegato A*: domande per la descrizione del problema

Descrivi il problema in termini concreti. Qual è esattamente il problema?

Cosa vedi, senti, percepisci?

Come fai a sapere che è un problema?

Cosa ti impedisce di risolverlo?

Come sai quando lo hai?

A quale esperienza è associato?

A cosa ti è utile il problema? Cosa fa di buono per te?

*Allegato B* : domande per la buona formulazione degli obiettivi

**Esplicitato in positivo.**

Che cosa vuoi ottenere specificatamente?

**Espresso in termini sensorialmente basati.**

Quando l'avrai ottenuto, cosa vedrai, cosa ascolterai, cosa sentirai?"

Come farai a sapere quando l'avrai ottenuto?

Come lo sapranno gli altri?

**Specifico e misurabile.**

In che misura vuoi raggiungerlo?(definire la quantità)

Quanto tempo ti dai?

Per quanto tempo lo vuoi?

**Acquisito e mantenuto sotto la propria responsabilità.**

Chi lo vuole?

Da chi dipende raggiungerlo?

Dipende solo da te ottenerlo?

**Ecologico.**

Quando lo avrai raggiunto come ti sentirai?

Che cosa succede a te?

Che cosa succede agli altri?

Quanto ti costa raggiungerlo?

Che prezzo sei disposto a pagare?

Cosa perdi tu?

Cosa perdono gli altri?

Cosa c'è di importante in quello che perdi?

Vale veramente la pena fare tutti gli sforzi per arrivare lì?

**Metaobiettivo**

A cosa ti serve ottenere questo obiettivo?

Qual è l'obiettivo di questo obiettivo?

**Bibliografia**

Mauro Scardovelli - Il feedback costruttivo - Unicopli, Milano 1993

George A. Miller, Eugene Galanter, Karl H. Pribram - Piani e strutture del comportamento - FrancoAngeli, Milano 1995 (7ma ediz.)

Gregory Bateson - " Questo è un gioco" - Raffaello Cortina Editore, Milano 1996

Bruno Benouski, Riccardo Santilli, Laura Quintarelli - L'arte di trasformare i desideri in risultati - FrancoAngeli, Milano 2002

