

# Newsletter di Psicologia Positiva

N. 11 – Ottobre 2008 – ISSN 1828-1842

A cura della Società Italiana di Psicologia Positiva

## LA PSICOLOGIA POSITIVA. POTENZIALITÀ E RISORSE AL SERVIZIO DEL BENESSERE.

“Quel ramo del lago di Como, che volge a mezzogiorno, tra due catene non interrotte di monti, tutto a seni e a golfi...” ha ospitato i personaggi de “I promessi sposi”. L’altro ramo del lago, quello occidentale, è pronto ad ospitare la psicologia positiva. Appuntamento alla **Villa Regina Teodolinda di Laglio (CO)** **sabato 18 ottobre alle 16.00** per un evento divulgativo di sicuro interesse.  
Info e prenotazioni: Tel. 348.5132002 ☺

## I MERCOLEDÌ POSITIVI DELLA SOCIETÀ ITALIANA DI PSICOLOGIA POSITIVA

Continua la serie dei “Mercoledì Positivi”. Il **5 novembre 2008**, Giuliano Balera presenterà una relazione sul coaching. Appuntamento alle ore 18.00 presso la sede di via Settembrini, 2 a Milano. La partecipazione è gratuita ma è necessario prenotarsi via e-mail entro il 31 ottobre. ☺

## II GIORNATA NAZIONALE DI PSICOLOGIA POSITIVA

Dopo il grande successo della I Giornata Nazionale di Psicologia Positiva (è ancora possibile collegarsi al nostro sito e scaricare la maggior parte delle presentazioni), sabato 15 novembre si terrà a **Chieti** la II Giornata Nazionale di Psicologia Positiva!  
Il pomeriggio precedente, venerdì 14, si terranno un simposio e una tavola rotonda propedeutici alla Giornata (sempre presso l’Università degli Studi “G. D’Annunzio” a Chieti Scalo). ☺

**Società Italiana di Psicologia Positiva**  
c/o Scuola Asipse - IMIPSI  
Via Settembrini, 2 – 20124 Milano  
Web: [www.psicologiapositiva.it](http://www.psicologiapositiva.it)  
E-mail: [psicologiapositiva@tiscali.it](mailto:psicologiapositiva@tiscali.it)

### Consiglio Direttivo

Antonella Delle Fave - *Presidente*  
Gian Franco Goldwurm - *Presidente Passato*  
Federico Colombo - *Presidente Eletto*  
Spiridione Masaraki - *Segretario-Tesoriere*  
Marta Bassi - *Consigliere*  
Donatella Bielli - *Consigliere*  
Andrea Fianco - *Consigliere*  
Stefano Gheno - *Consigliere*  
Patrizia Steca - *Consigliere*

**B**envenuti all’undicesimo numero della NEWSLETTER DI PSICOLOGIA POSITIVA a cura della Società Italiana di Psicologia Positiva (S.I.P.P.). Un numero ricco di approfondimenti e notizie.

Prendete l’agenda e segnatevi le date degli eventi autunnali promossi dalla SIPP in diverse parti d’Italia: sabato **18 ottobre** si terrà un incontro nella splendida Villa Teodolinda sul lago di Como; il **5 novembre** ci sarà il nuovo Mercoledì Positivo; e sabato **15 novembre** si svolgerà la II Giornata Nazionale di Psicologia Positiva a Chieti! ☺

## SVILUPPARE IL POTENZIALE INDIVIDUALE: L’APPROCCIO DELL’ASSESSMENT CENTER EMPOWERMENT ORIENTED PER UN NUOVO BENESSERE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO

*Alessandra Pasinato<sup>1</sup> e Federico Vagni<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Consulente per lo sviluppo di persone e organizzazioni

<sup>2</sup>Formatore e assessor

L’approccio qui descritto (Pasinato, Zucchi, 2008) rappresenta l’integrazione innovativa tra le metodologie tipiche Self-Empowerment di M. Bruscazioni (Bruscazioni, Gheno, 2000), che propongono un processo strutturato per l’apertura di nuove possibilità concrete per la persona, e l’orizzonte classico dell’Assessment Center (Levati, 1999; Rotondi, 2003) che identifica strumenti, modalità e criteri per la valutazione del potenziale individuale.

Identificare come vocazione fondamentale della persona quella di poter crescere e migliorarsi è il cuore dell’approccio qui presentato. Ciò rappresenta per la persona l’opportunità di scoprire nuovi spazi di autenticità all’interno della propria vita personal professionale, anche nel contesto organizzativo, che in questo modo può diventare sempre più luogo di benessere e opportunità. Concretamente, ciò significa pensare che il momento aziendale tipico della valutazione (Assessment Center) possa già in sé integrare possibilità di sviluppo per ciascun individuo, in modo incisivo, con l’obiettivo di innescare nel qui ed ora un salto di qualità personale e professionale, piuttosto che posticipare tale fase a momenti successivi.

Si ipotizzano e verificano quindi nuovi paradigmi che modificano gli assunti tipici di chi si occupa di Risorse Umane e soprattutto di valutazione del potenziale in azienda:

— il lavoro, come pochi altri ambiti della vita, è luogo nel quale la persona può avere riscontro diretto del proprio valore, della propria utilità, della propria

“bravura” (Bruscazioni, Gheno, 2000): ecco perché le persone, pur con un atteggiamento spesso ambivalente, richiedono e desiderano ricevere feedback rispetto alle proprie prestazioni e al proprio potenziale espresso;

— le possibilità di crescita afferiscono primariamente alla capacità di valorizzare e potenziare la parte “forte” (risorse, senso di possibilità, vision, desideri e voglia di fare) di ciascuna persona, includendo gli aspetti di difficoltà (la parte “debole”, le mancanze, i problemi, i “difetti”) con l’intento di poterli aggirare e depotenziare. Ciò consente di aprire nuove possibilità, che rappresentano opportunità per la persona di sperimentarsi come “intera”, presente a sé e all’altro in modo autentico, di accettazione e rilancio allo stesso tempo;

— il momento della valutazione e quello dello sviluppo non devono essere necessariamente separati, anzi: è possibile, e secondo noi auspicabile, incidere in termini di empowerment individuale anche durante un Assessment (o forse dovremmo qui definirlo Development Center, anche se questa definizione è sempre più abusata nelle aziende, attraverso percorsi che confondono formazione comportamentale e formazione auto-sviluppo, e rischia quindi ormai di essersi svuotato di senso), con la possibilità di attivare meta-capacità fondamentali dell’individuo, quali la capacità di apprendere e quella di migliorarsi, dimensioni fondamentali per le persone al lavoro;

— il benessere individuale dipende in larga misura non solo dalle possibilità di crescita, ma anche dalla “corrispondenza”

tra il percorso individuale e quello professionale, dal riconoscimento della propria “autenticità” individuale, dall’opportunità concreta di “attualizzare” il proprio potenziale, portando se stessi in azienda, non senza fatica, nella propria “interezza” personale e professionale. Ciò è in larga misura possibile solo apprendendo e sperimentando strategie di aggiramento dei propri “limiti” personali, che sono identificabili tramite la metodologia dell’Assessment e restituiti attraverso lo strumento del feedback empowerment oriented;

— il feedback orientato all’empowerment può focalizzarsi con incisività ed energia sugli aspetti di miglioramento, identificando possibili piste di crescita, attraverso una modalità di comunicazione generativa, nella quale l’intento è quello di costruire senso nella relazione stessa, anche attraverso lo strumento della provocazione, nel quale la persona si sente rispecchiata, ma allo stesso tempo responsabile, capace di “prendersi per mano” per esplorare nuove strade.

Questo ultimo concetto merita un approfondimento proprio laddove lo sviluppo del potenziale, in questo approccio (Pasinato, Zucchi, 2008), è direttamente connesso alla possibilità per la persona di identificare le proprie caratteristiche di potenziale ed attivarsi nella direzione di gestirle e svilupparle, pur dando, in questa sede, per “strutturali” le caratteristiche stesse. Tali caratteristiche afferiscono alla classica categorizzazione dell’Assessment Center (Rotondi, 2003), e sono suddivise nelle aree fondamentali di capacità cognitive, relazionali e gestionali, realizzative e metacapacità personali. Queste ultime sono caratteristiche ampie, quasi di personalità, in grado di influenzare e “dare il colore” alle aree sopra citate.

I principali ingredienti di un percorso di sviluppo del potenziale orientato all’empowerment possono venire combinati in modi diversi, anche in relazione agli obiettivi e alla progettazione specifica. In particolare però, tutte queste fasi sono caratterizzate dall’essere approcciate con metodologia laboratoriale ed attraverso lo strumento della comunicazione generativa. Le principali fasi sono:

1. Fase di valutazione (in aula): attraverso differenti prove giocate in plenaria e/o sottogruppo dai partecipanti, gli assessor possono

iniziare a raccogliere dati ed osservazioni.

2. Fase di restituzione e sviluppo (in aula): già dalle prime prove, ed in maniera più strutturata durante il giorno successivo, ciascun partecipante riceve un primo feedback empowerment oriented rispetto alle aree di osservazione, sia dagli assessor, sia dai propri colleghi (questo secondo feedback è spesso molto significativo, poiché attiva nuova vision e possibilità su come i rapporti in azienda possano anche essere più autentici, diretti e generativi). Tale restituzione non ha l’intento di essere esaustiva, ma piuttosto di identificare crucialità (rispetto a risorse, killer e dekiller, pensabilità) e piste di sviluppo (sperimentazioni concrete o simboliche), con la possibilità che differenti feedback dati alla stessa persona possano essere anche contraddittori.

3. In basket e altre prove individuali: per consentire a ciascuna persona di poter esprimere i propri talenti, oltre alle prove in gruppo e sottogruppo, esistono momenti individuali quali il colloquio, a volte test di personalità e/o di efficienza intellettuale, e la prova dell’in basket.

4. Colloquio individuale di approfondimento e feedback in counseling: tale colloquio ha la finalità di approfondire la conoscenza della persona, sia rispetto al qui ed ora del colloquio, sia rispetto al là ed allora della propria storia di vita. Successivamente, sempre nella stessa sessione, viene restituito un feedback complessivo, rispetto all’intero percorso, orientato al salto di qualità individuale. Questo momento, spesso molto intenso, può sfociare in una fase di counseling empowerment oriented, per elaborare il feedback, analizzare possibilità o problemi specifici, rilanciare rispetto al proprio futuro.

5. Restituzione del profilo e del feedback all’azienda: tale fase si realizza con set specifici di strumenti (condivisione del profilo, colloqui capo-collaboratore, colloqui di feedback in affiancamento alla funzione RU) ed ha l’obiettivo di “portare in

azienda” i risultati dell’Assessment, integrando ed aggiornando le percezioni organizzative. Ciò consente di attivare possibilità nuove di confronto tra la persona, il proprio capo e l’azienda intera, abilitando nuovi canali e modalità di comunicazione, consentendo alla persona spazi di sviluppo e sperimentazione che spesso sono preclusi, quantomeno dal rischio di “ingabbiare” la persona, confermandola nel proprio abituale modo di essere, senza lasciarle spazi alternativi di autenticità nell’espressione del proprio potenziale e di “protagonismo di se stessa”.

Seppur non vi sia qui lo spazio per entrare nel dettaglio, le nostre ricerche (Pasinato, Zucchi, 2008) nonché i feedback che quotidianamente raccogliamo sul campo, ci confortano rispetto all’utilità e all’efficacia di tale approccio, che si pone l’obiettivo (di certo impegnativo ma anche fonte di orgoglio professionale) di rendere persone e aziende più potenti ed autentiche, generative insieme di valore e benessere.

#### Bibliografia

- Bruscaglioni M. (2007), *Persona empowerment*, FrancoAngeli, Milano.
- Bruscaglioni M., Gheno S. (2000), *Il gusto del potere: empowerment di persone e azienda*, FrancoAngeli, Milano.
- Levati W. (1999), *L’analisi e la valutazione del potenziale delle risorse umane*, FrancoAngeli, Milano.
- Pasinato A., Zucchi E. (2008), *Oltre il potenziale*, FrancoAngeli, Milano.
- Rotondi M. G. (2003), *Valutare il potenziale*, Ipsoa, Milano.
- Zucchi E. (a cura di) (2004), *Il colloquio e l’intervista*, FrancoAngeli, Milano. ©

#### MAPPA DEI GRUPPI DI RICERCA IN PSICOLOGIA POSITIVA

*In questo numero della Newsletter presentiamo un altro gruppo di ricerca italiano attivo nel campo della psicologia positiva. In precedenza questa rubrica era comparsa nei numeri 2, 3, 4, 6. Se volete presentare il vostro gruppo contattate la redazione via e-mail:*

[info@psicologiapositiva.it](mailto:info@psicologiapositiva.it)

Il gruppo di ricerca coordinato dalla

professoressa Ottavia Albanese ha sede presso il Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione “Riccardo Massa” della Facoltà di Scienze della Formazione dell’Università degli Studi di Milano Bicocca. Attualmente il gruppo di ricerca, oltre ad avvalersi della continua e proficua collaborazione con l’Università di Losanna, consiste di una decina di persone tra ricercatori, assegnisti, dottorandi e laureandi. Da alcuni anni le attività del gruppo si stanno focalizzando sul tema del benessere, declinato in diversi ambiti della Psicologia

dello Sviluppo e dell’Educazione. Uno degli interessi principali è rivolto ad indagare le risorse che ricercano e attivano gli insegnanti – sia in formazione che con diversa esperienza di servizio – per prevenire il burnout e promuovere il benessere nella loro professione. L’attenzione per questo tema si è sviluppata negli anni a partire dallo studio delle concezioni implicite dell’intelligenza che possiedono gli insegnanti e di come queste possano incidere sulla pratica educativa e sul clima comunicativo della classe. Tali studi sono partiti in

collaborazione con l'unità di ricerca del prof. Doudin dell'Università di Ginevra e Losanna. Un risultato in particolare ha però stimolato ulteriori approfondimenti: col progredire degli anni di esperienza, gli insegnanti tendevano ad assumere concezioni dell'intelligenza degli alunni sempre più "innatiste", cioè legate a fattori immutabili sui quali vi era scarsa, se non nulla, possibilità di intervento, quasi a denotare una progressiva perdita di fiducia nella capacità dell'insegnante e delle attività di insegnamento-apprendimento di poter incrementare il potenziale cognitivo dei ragazzi (Fiorilli, 2003). Da qui il campo di indagine si è allargato allo studio dei potenziali fattori legati a questo progressivo "cambiamento di prospettiva" e alle risorse che invece potevano essere "messe in campo" dagli insegnanti stessi. Gli ultimi studi in atto mirano ad indagare quali sono i fattori di rischio e quelli di protezione per evitare il burnout e promuovere il benessere negli insegnanti. In particolare, vengono presi in considerazione: le concezioni degli insegnanti sullo sviluppo dell'intelligenza degli allievi, il tipo di sostegno sociale scelto, il burnout e la regolazione delle emozioni nel rapporto con gli alunni ed infine lo stile di personalità. Finora sono stati raccolti dati su un campione di circa 400 insegnanti italiani di diversi ordini e gradi e con diversa esperienza nella scuola. Tali dati sono stati raccolti con diversi strumenti: il Maslach Burnout Inventory (MBI) di Maslach e Jackson (1981), nella versione italiana standardizzata da Sirigatti e Stefanile (1992), il Questionario sul Supporto Sociale (QSS) e il Questionario sulla Competenza Emotiva (QDE), messi a punto da Doudin e Curchod-Ruedi (in press) e tradotti in italiano da Albanese et al. (2007), la Scala delle Concezioni Costruttiviste dell'Intelligenza (SCCI, Albanese e Fiorilli, 2000) ed infine il Questionario delle Organizzazioni di Significato Personale (QSP, Picardi, 2003). I primi risultati emersi indicano l'esistenza di diversi legami fra le dimensioni prese in considerazione: in generale, gli insegnanti con maggiore stress emotivo sono quelli che hanno concezioni dell'intelligenza più costruttiviste, cioè legate ad un concetto di intelligenza modificabile ed aumentabile attraverso l'apprendimento. L'insegnante costruttivista, che si ritiene importante per lo sviluppo dell'allievo e responsabile della sua riuscita, cerca sostegno maggiormente in ambito scolastico piuttosto che extrascolastico, quindi più funzionale alla risoluzione dei problemi legati alla professione. Per quanto riguarda la competenza emotiva, in generale gli insegnanti risultano efficaci nella regolazione

emotiva, intesa soprattutto come capacità di contenere le emozioni sentite rispetto a quelle mostrate, in particolare emozioni come la collera, il disprezzo ed il disgusto che possono condurre a risposte aggressive verso gli alunni. Gli insegnanti mostrano in prevalenza un'organizzazione di significato personale di tipo misto (fantasioso/duttile con volitivo/attento) e di tipo metodico/analizzatore, coerenti con comportamenti di ricerca di aiuto, di sostegno e disponibilità all'ascolto (Albanese et al., 2008).

Infine, l'attività di ricerca del gruppo comprende anche l'insegnamento di temi legati alla Psicologia Positiva all'interno dei corsi universitari tenuti presso la Facoltà di Scienze della Formazione e nell'Indirizzo Sostegno della Scuola Interuniversitaria Lombarda di Specializzazione per l'Insegnamento Secondario.

Per contatti: [ottavia.albanese@unimib.it](mailto:ottavia.albanese@unimib.it)

#### Bibliografia

- Albanese O., Fiorilli C., Gabola P., Zorzi F. (2008), La promozione del benessere negli insegnanti. In C. Guido e Verni G. (a cura di), *Educazione al benessere e nuova professionalità docente. Ricerca-Profilo-Riflessioni*, Ufficio Scolastico Regionale Puglia, Bari (pp. 85-108).
- Albanese O., Doudin P.-A., Farina E., Fiorilli C., Strepparava M.G. (2007), Rischi e risorse nella professione insegnante. In A. Delle Fave (a cura di), *La condivisione del benessere. Il contributo della Psicologia Positiva*, Franco Angeli, Milano (pp. 231-247).
- Albanese O., Fiorilli C. (2000), Ruolo dell'esperienza e della cultura nelle concezioni degli insegnanti. *Atti del III Convegno nazionale SIPEF, Professione e Ricerca in Psicologia dell'Educazione e della Formazione*, Erickson, Trento, (pp. 22-23).
- Fiorilli C. (2003), Le concezioni degli insegnanti sull'intelligenza e l'importanza di trasformare le credenze in conoscenze. In O. Albanese (a cura di), *Percorsi metacognitivi*, Franco Angeli, Milano (pp. 90-114).
- Maslach C., Jackson S.E. (1981), *MBI: Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto, Consulting Psychologists Press.
- Picardi A., Mannino G., Arciero G., Gaetano P., Pilleri M.F., Arduini L., Vistarini L., Reda M.A. (2003), Costruzione e validazione del QSP, uno strumento per la valutazione dello stile di personalità secondo la teoria delle "organizzazioni di significato personale". *Rivista di Psichiatria*, 38, (pp. 13-34).
- Sirigatti S., Stefanile C. (1992), Aspetti e problemi dell'adattamento italiano del MBI. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 202, (pp. 3-12). ©

#### IL TEST DI COMPrensIONE DELLE EMOZIONI (TEC). UNO STRUMENTO PER VALUTARE LA COMPrensIONE DELLE EMOZIONI NEI BAMBINI TRA I 3 E GLI 11 ANNI.

Giovanna Conenna – Eleonora Farina  
Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa", Università degli Studi di Milano Bicocca

Negli ultimi anni in ambito psicologico è cresciuto l'interesse per lo studio delle emozioni, in particolare l'attenzione si è progressivamente rivolta ad approfondire la funzione delle emozioni in relazione all'adattamento dell'individuo all'ambiente ed in rapporto al suo benessere psicologico. Diversi studi si sono concentrati sulla comprensione, in bambini, adolescenti e adulti, dell'esperienza emotiva, dimostrando come quest'ultima abbia diverse sfaccettature (dal semplice riconoscimento di emozioni in base alle espressioni facciali, alla comprensione delle cause delle emozioni alla comprensione delle emozioni ambivalenti e così via). Ulteriori indagini hanno altresì dimostrato come la comprensione dell'esperienza emotiva abbia conseguenze significative sulla qualità dei comportamenti pro-sociali dei bambini e, per estensione, sulla qualità del loro apprendimento scolastico. Per esempio, è emerso che più gli alunni hanno una comprensione elaborata dell'esperienza emotiva e sono capaci di regolare le emozioni intense e negative, più godono di popolarità presso gli insegnanti ed i compagni di classe (Pons et al., 2004). Risulta dunque di fondamentale importanza ricercare metodi efficaci per indagare tale abilità in bambini e adolescenti, anche per poter intervenire nel favorire il loro sviluppo in maniera più consapevole. La comprensione delle emozioni è stata recentemente esaminata a fondo da Harris e Pons (2004) i quali, organizzando i risultati di un filone di ricerca ormai ventennale, la definiscono come un concetto complesso e multicomponentiale, in cui entrano in gioco diverse abilità specifiche. In particolare vengono individuate nove componenti relative alla comprensione delle emozioni.

Componente I: Riconoscimento (etichetta mento). Riguarda l'abilità di riconoscere le emozioni in base a segnali espressivi del volto: gioia, tristezza, paura, collera, emozione neutra.

Componente II: Causa esterna (situazionale). Si riferisce alla comprensione di come le cause esterne influenzino le emozioni proprie e degli altri.

Componente III: Desiderio. Riguarda l'abilità di capire che le reazioni emotive delle persone dipendono dai loro desideri e che

quindi due diverse persone possono provare emozioni differenti di fronte ad una stessa situazione.

Componente IV: Conoscenza (credenza). Si riferisce alla comprensione del ruolo delle credenze – vere o false che siano – nel suscitare un'emozione.

Componente V: Ricordo. Esamina la capacità di comprendere che un il ricordo di un particolare evento può far riaffiorare emozioni sperimentate in passato.

Componente VI: Regolazione. Si riferisce alla comprensione della possibilità di utilizzare diverse strategie per regolare le emozioni, da quelle più comportamentali a quelle più psicologiche.

Componente VII: Occultamento (nascondere). Riguarda la capacità di comprendere che l'emozione esibita può essere diversa da quella provata internamente.

Componente VIII: Emozioni miste (ambivalenti). Si riferisce alla capacità riconoscere che una persona può avere reazioni emotive diverse e contraddittorie in presenza di una stessa situazione.

Componente IX: Morale. Riguarda la comprensione del ruolo di norme morali nel suscitare emozioni.

F. Pons e P.Harris (2000) hanno messo a punto il Test of Emotion Comprehension (TEC) al fine di valutare contemporaneamente, con un'unica metodologia, tutte le nove componenti che concorrono a definire la comprensione delle emozioni. Lo strumento è stato standardizzato in Italia da un gruppo di lavoro costituito da ricercatori di diverse università, coordinato da Ottavia Albanese.

Il test è contenuto nel volume "Lo sviluppo della comprensione delle emozioni e la sua valutazione. La standardizzazione italiana del Test di Comprensione delle Emozioni (TEC)" (Albanese e Molina, 2008), composto da una prima parte contenente i riferimenti teorici alla base della costruzione dello strumento e le indicazioni relative alle modalità di somministrazione, ed una seconda parte riguardante i diversi contributi italiani di ricerca. In allegato al volume vi è il test vero e proprio – TEC – composto da 23 Tavole di cartoncino, ed in due versioni, una femminile ed una maschile, in il cui protagonista è una bambina o un bambino. Le prime cinque Tavole riguardano la componente I in cui la bambina/o è invitato a riconoscere l'emozione legata al racconto fatto dall'adulto. Le cinque Tavole sono suddivise in due parti: quella superiore è bianca, la parte inferiore contiene quattro espressioni differenti tra le quali il bambino viene invitato a scegliere l'emozione richiesta di volta in volta dallo sperimentatore.

La struttura delle altre tavole, che riguardano

le componenti dalla II alla IX, riporta invece, sulla parte superiore l'illustrazione della storia il cui protagonista ha il viso lasciato in bianco. La parte inferiore, contenente le quattro espressioni facciali, rimane sempre nascosta fino al termine del racconto, momento in cui il bambino è invitato ad individuare l'espressione facciale da attribuire al volto in bianco.

Al bambino viene chiesto semplicemente di indicare l'espressione ritenuta appropriata alla situazione descritta, senza quindi dover commentare o esprimere verbalmente le risposte. Queste vengono riportate sul Foglio di risposta e successivamente sul Foglio di codifica per il calcolo del punteggio. E' possibile ottenere un punteggio grezzo globale che va da 0 a 9. Tale punteggio va poi trasformato in un punteggio ponderato tarato sull'età, utilizzando il Foglio dei punteggi standardizzati.

Lo strumento è stato standardizzato su un campione di 967 bambini di età compresa fra i 3 e gli 11 anni. E' stato effettuato un disegno di campionamento a quote, riferendosi alla popolazione residente al Centro e Nord Italia secondo i dati ISTAT (2004).

Il TEC si presenta come uno strumento di semplice somministrazione, piacevole per i bambini e molto solido dal punto di vista teorico. Inoltre, i dati riscontrati forniscono buoni indicatori di validità sia di costrutto che di criterio.

Per le sue caratteristiche, il TEC può essere utilizzato come strumento di ricerca, come strumento clinico o educativo. E' dunque rivolto a psicologi, insegnanti, ed operatori del settore. L'individuazione e la valutazione delle diverse abilità legate alla comprensione delle emozioni è alla base di una pianificazione ed uno sviluppo adeguati di programmi d'intervento volti a migliorare il benessere psicosociale del bambino attraverso l'implementazione delle sue capacità di comprendere le proprie e altrui emozioni.

#### Bibliografia

- Albanese O. e Molina P. (a cura di) (2008), *Lo sviluppo della comprensione delle emozioni e la sua valutazione. La standardizzazione italiana del Test di Comprensione delle Emozioni (TEC)*. Unicopli, Milano.
- Pons F., Harris P.L. (2000). *Test of Emotion Comprehension*, Oxford University Press, Oxford.
- Pons, F., Harris, P.L., de Rosnay, M. (2004). Emotion comprehension between 3 and 11 years: developmental period and hierarchical organization. *European Journal of Developmental Psychology*, pp. 127-152. ©

#### II Congresso di Psicologia Positiva Applicata

1-3 aprile 2009, Warwick (UK)

La prossima primavera all'Università di Warwick (Inghilterra) si svolgerà la "2nd Applied Positive Psychology Conference 2009".

I relatori di cui è stata confermata la presenza sono: David Willetts, MP (Shadow Secretary of State for Innovation, Skills and Universities), Barbara Fredrickson (University of North Carolina), Anthony Seldon (Wellington College), Karen Stefanyshyn (Norwich Union), Jenifer Fox (Purnell School), Nic Marks (nef), Sarah Stewart-Brown (Warwick Medical School), Robert Biswas-Diener & Alex Linley (CAPP).

Nella Newsletter n. 6 potete rileggere il resoconto della prima edizione. ©

#### I Congresso Mondiale di Psicologia Positiva 18-21 giugno 2009, Filadelfia (USA)

Il "First World Congress on Positive Psychology" si svolgerà in Pennsylvania e sembra lontano, ma il 1 dicembre 2008 c'è la prima scadenza, quella per l'invio di un abstract per poter presentare una comunicazione o un poster.

Info: [www.ippanetwork.org/](http://www.ippanetwork.org/) ©

#### IV CONGRESSO EUROPEO DI PSICOLOGIA POSITIVA

1-4 luglio 2008, Opatija, Croazia

Antonella delle Fave

Presidente SIPP e ENPP, Tesoriere IPPA

Il IV Congresso Europeo di Psicologia Positiva ha avuto luogo nel mese di luglio ad Opatija, ridente località sulla costa settentrionale della Croazia. L'Università di Rijeka, in collaborazione con l'associazione locale degli psicologi, si è occupata dell'organizzazione del congresso: grazie alla dedizione e all'impegno dei responsabili Prof. Vladimir Taksic e Prof.ssa Ingrid Brdar e del loro gruppo di collaboratori efficienti ed entusiasti, il programma di lavoro di quattro giorni ha offerto il giusto equilibrio tra attività scientifiche e ricreative.

Il luogo in cui si è tenuto il congresso ha un significato particolare per la Psicologia Positiva in quanto a Rijeka è nato Mihaly Csikszentmihalyi, pioniere della ricerca in questo campo ed ospite d'onore dell'incontro. I relatori delle sei lezioni magistrali rappresentavano diversi approcci della Psicologia Positiva. Ed Diener ha aperto i lavori presentando i risultati empirici sulla relazione tra gli indicatori oggettivi e soggettivi di benessere. Mihaly Csikszentmihalyi ha offerto una rassegna degli studi sull'esperienza ottimale e sugli

avanzamenti recenti a livello teorico e applicativo. Randy Larsen ha mostrato che il rapporto tra emozioni positive e negative gioca un ruolo cruciale nel promuovere od ostacolare il benessere soggettivo. Marta Fülöp ha esplorato la competizione intesa sia come processo motivazionale di incentivazione reciproca e mobilitazione delle risorse tra concorrenti che come scontro tra nemici. Stephen Joseph ha trattato il tema della crescita post-traumatica e le sue implicazioni nella gestione del trauma e nella psicoterapia. Todd Kashdan ha discusso dei propositi di vita come componente chiave nello sviluppo di modelli concettuali ed operativi in Psicologia Positiva.

Visto il grande numero di sessioni tematiche, workshop, tavole rotonde e simposi, sono state organizzate diverse sessioni parallele. Ciò ha reso spesso arduo scegliere a quale partecipare. Tuttavia la numerosità degli interventi è anche indicatore del crescente successo della Psicologia Positiva, e della buona qualità dei contributi. Le sessioni hanno trattato una grande varietà di contenuti, sia nella prospettiva edonica che in quella eudemonica. Sono stati trattati temi quali l'esperienza ottimale, l'autodeterminazione, la soddisfazione di vita, i punti di forza e le virtù; gli ambiti applicativi principali hanno riguardato l'istruzione, il lavoro e la psicoterapia. Le sessioni di poster hanno visto grande successo di pubblico e hanno offerto una buona opportunità soprattutto ai giovani ricercatori ed ai professionisti di presentare il proprio lavoro e di condividerne i risultati.

L'organizzazione di un simposio sui master e sui programmi di dottorato in Psicologia Positiva è stata particolarmente utile per discutere e valutare le potenzialità di diffondere la Psicologia Positiva a livello educativo e in diversi paesi.

Vi sono state numerose opportunità per scambiare opinioni e per creare collaborazioni di ricerca in quanto tutte le attività della congresso hanno avuto luogo nello stesso edificio, l'Hotel Ambassador, che ha offerto ambienti piacevoli e spazi all'aria aperta per discussioni di gruppo.

Il congresso è stato inoltre un'eccellente opportunità per incontri formali ed informali: sia il Board of Directors dell'International Positive Psychology Association (IPPA) che i membri dello European Network of Positive Psychology (ENPP) hanno colto l'occasione per discutere e deliberare su vari temi. E' stato organizzato anche il meeting congiunto IPPA-ENPP per pianificare gli sviluppi e le relazioni future tra le due associazioni e stabilire i rapporti con gruppi di Psicologia Positiva regionali e nazionali che stanno rapidamente crescendo in tutto il mondo.

Globalmente posso quindi dire che il IV Congresso Europeo di Psicologia Positiva è stato un successo. Nonostante abbia nominalmente una connotazione regionale, erano presenti partecipanti da tutti i continenti; in particolare vi è stata elevata affluenza dagli Stati Uniti e dal Sud Africa. Vorrei tuttavia rilevare un punto debole che riguarda più in generale la Psicologia Positiva che questo specifico congresso. Si tratta di un ambito di ricerca

prevalentemente occidentale. Negli studi transculturali, seppure numerosi, i dati vengono raccolti attraverso scale e questionari sviluppati da ricercatori occidentali e fondati su teorie e costrutti occidentali. Tuttavia le concettualizzazioni di felicità e benessere possono variare profondamente da cultura a cultura, e ancora sappiamo ben poco di queste differenze. E' probabile che ci siano dimensioni e componenti della felicità ancora ignote ai ricercatori perché non appartenenti alla nostra cultura. Queste componenti possono influenzare non solo le concettualizzazioni del benessere ma anche gli interventi. A titolo esemplificativo, la differenza tra approcci occidentali ed asiatici alla salute e alla malattia ha più di un'implicazione per la percezione del benessere fisico e psicologico. Come Presidente dell'ENPP, il mio impegno personale per il futuro sarà promuovere il coinvolgimento di un maggior numero di ricercatori e professionisti di paesi non occidentali, invitandoli a contribuire alla Psicologia Positiva con idee ed approcci legati ad altre tradizioni culturali, per ampliare la nostra conoscenza e comprensione di ciò che è bene per individui e comunità.

(tratto da IPPA Newsletter, Vol.1 N.4) ©



SOCIETÀ ITALIANA DI PSICOLOGIA POSITIVA

## II GIORNATA NAZIONALE DI PSICOLOGIA POSITIVA

Chieti, 15 novembre 2008

Organizzata dalla Società Italiana di Psicologia Positiva (SIPP) in collaborazione con la Cattedra di Psicologia Clinica della Facoltà di Psicologia dell'Università degli Studi "G.D'Annunzio" di Chieti-Pescara e con il Centro di Psicologia Clinica di Pescara. La partecipazione è gratuita, ma è necessario iscriversi contattando la segreteria organizzativa.

*Programma preliminare.*

8.30 Registrazione dei partecipanti

9.00 Saluto delle autorità e apertura dei lavori

9.45 Sessione salute

- M. Bassi "Benessere nella malattia: Ossimoro o opportunità?"
- F. Giommi "Consapevolezza (mindfulness) e benessere: quale rapporto?"
- L. Sibilia "Le basi neurofisiologiche del benessere psicofisico"

11.15 Pausa

11.30 Sessione lavoro

- S. Gheno "Sviluppare potere personale per promuovere benessere sul lavoro"
- P. Steca "Risorse e potenzialità per 'stare bene' e 'fare bene' sul lavoro"
- A. Lo Iacono "Benessere psicologico e mondo del lavoro"

13.00 Pausa pranzo

14.30 Sessione clinica

- Zucconi "L'approccio centrato sulla persona di Rogers e il benessere psicologico"
- M. Casacchia "I confini del benessere"
- F. Colombo "La psicoterapia positiva"

16.00 Pausa

16.30 Tavola rotonda "Benessere e qualità della vita nella società contemporanea" con A. Delle Fave, G.F. Goldwurm, C. Di Berardino, M. Collecchio

18.45 Chiusura dei lavori.

**Segreteria organizzativa:** Centro di Psicologia Clinica tel./fax 085.4211986, M. D'Angelo tel. 392.9355255 [marida\\_dangelo@yahoo.it](mailto:marida_dangelo@yahoo.it) E. Berardinucci tel. 328.3889270 [elena.berardinucci@alice.it](mailto:elena.berardinucci@alice.it)

**Sede:** Aula Magna della Facoltà di Psicologia - Campus universitario dell'Università degli Studi "G. D'Annunzio" - Via dei Vestini, 31 - 66100 Chieti Scalo ©

**Venerdì 14 novembre** alle 14.30 la Cattedra di Psicologia Clinica della Facoltà di Psicologia dell'Univ. degli Studi "G.D'Annunzio" di Chieti-Pescara e il Centro di Psicologia Clinica di Pescara con il patrocinio della SIPP organizzano il simposio **Neuroscienze, Psicologia Positiva e benessere psicofisico** e la tavola rotonda **Benessere e qualità della vita: Modelli teorici a confronto.** Info: Daniela Marchetti 339/2993383 e-mail: [dmarchetti@hotmail.it](mailto:dmarchetti@hotmail.it) Tel/Fax 0871/3555885 (Stessa sede).