

Newsletter di Psicologia Positiva

N. 18 – Settembre 2010 – ISSN 1828-1842

A cura della Società Italiana di Psicologia Positiva

BOLOGNA 4-5 NOVEMBRE 2010 IV GIORNATA NAZIONALE DI PSICOLOGIA POSITIVA: MODELLI E INTERVENTI CLINICI

La IV Giornata Nazionale di Psicologia Positiva (GNPP) si svolgerà presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Bologna. Tema dominante è il ruolo che la Psicologia Positiva può rivestire nei contesti clinici e sanitari.

Il convegno è organizzato in collaborazione con il Gruppo per la Ricerca in Psicosomatica (GRP).

L'evento si svolgerà in due giornate. Giovedì 4 novembre i lavori inizieranno nel pomeriggio con una lettura magistrale della Prof.ssa **Carol Ryff** (University of Wisconsin, Madison, Wisconsin). Venerdì 5 si terranno sessioni parallele su temi quali lavoro, salute, invecchiamento e applicazioni della psicologia positiva, ma anche momenti di dibattito e confronto, e presentazione di poster.

ISCRIZIONE – La quota di iscrizione è ora pari a 100,00 euro (ma i soci S.I.P.P. in regola per l'anno 2010 potranno pagare ancora 50,00 euro). Per Informazioni e Iscrizioni contattare: Dott.ssa C. Ruini / Dott.ssa C. Belaise
Dip. di Psicologia Università di Bologna
Tel 051-2091339 - Email: ivgnpp@gmail.com
Sito web: www.psicologia.unibo.it ☺

ASSEMBLEA DEI SOCI

Nel pomeriggio di venerdì 5 novembre in occasione della IV GNPP si terranno a Bologna l'Assemblea Generale della Società Italiana di Psicologia e le elezioni per il rinnovo del Consiglio Direttivo. Ulteriori dettagli verranno pubblicati sul sito ed inviati via e-mail a tutti i soci. ☺

Società Italiana di Psicologia Positiva
c/o Scuola Asipse - IMIPSI
Via Settembrini, 2 – 20124 Milano
Web: www.psicologiapositiva.it
E-mail: info@psicologiapositiva.it

Consiglio Direttivo

Federico Colombo - *Presidente*
Stefano Gheno - *Presidente Eletto*
Antonella Delle Fave - *Presidente Passato*
Spiridione Masaraki - *Segretario-Tesoriere*
Giuliano Balgera - *Consigliere*
Marta Bassi - *Consigliere*
Gian Franco Goldwurm - *Consigliere*
Marta Scignaro - *Consigliere*
Patrizia Steca - *Consigliere*

Benvenuto al diciottesimo numero della NEWSLETTER DI PSICOLOGIA POSITIVA a cura della Società Italiana di Psicologia Positiva (S.I.P.P.).

In questo numero si completa la trattazione della valutazione positiva con un articolo sulla *Appreciative Inquiry*. Il primo è sulla valutazione in psicologia, con riferimento alla mindfulness. Inoltre ritornano le tradizionali rubriche e prosegue la presentazione dei gruppi di ricerca europei e questa volta è il turno della Spagna. ☺

STRUMENTI E METODI PER UNA VALUTAZIONE “POSITIVA”: L’APPRECIATIVE INQUIRY

Gianluca Braga

Psicologo - Psicoterapeuta

Francisco Cornejo è un bancario con un'infinita passione per il calcio. Gira per campetti di periferia in cerca di nuovi talenti da segnalare alle squadre di Buenos Aires. Quel giorno, al campetto “Las Malvinas”, arriva un bambino di 9 anni, piccolo e con una folta capigliatura nera, che chiamano “el pelusa”. Appena Diego, il “pelusa”, inizia a palleggiare col suo piede sinistro, tutti gli altri ragazzi si fermano a guardare.

Francisco lo osserva con attenzione. Gli chiede di palleggiare anche con l'altro piede. Il risultato non dà la stessa “magia”. Si avvicina e dà al piccolo Diego Armando Maradona il suo primo e più importante consiglio tecnico: “d'ora in avanti, allenerai sempre, con tutto l'impegno che puoi, il tuo piede *sinistro*”.

Il 22 giugno 1986 a Città del Messico, nella partita dei quarti di finale dei campionati del mondo con l'Inghilterra, Maradona segna quello che per molti è da considerare il più bel gol della storia del calcio. Con 11 tocchi consecutivi del suo piede *sinistro*... (adattato da A. Chelo, 2008)

...

Nel precedente numero della Newsletter avevo proposto un accostamento tra la pratica valutativa - sempre più diffusa negli ambiti dei servizi e delle organizzazioni - e la psicologia positiva, con un preciso riferimento alla mindfulness nella sua accezione di “conoscenza che ha la qualità del vedere, ...capace di generare nel tempo

una comprensione intuitiva, profonda e non concettuale di quello che sta accadendo” (A. Montano, 2007). Concludevo con una domanda - un augurio - che sollecitava contributi concreti e stimolanti che consentano alla pratica valutativa di trarre ispirazione e vantaggio dall'accostamento alla psicologia positiva e alla mindfulness.

Questo articolo ha l'ambizione di tentare una prima parziale risposta a tale istanza, presentando l'*Appreciative Inquiry* in quanto metodo e approccio fortemente embricato nel modello “positivo”, utilizzabile ed utilizzato per scopi valutativi.

Cos'è l'Appreciative Inquiry?

L'*Appreciative Inquiry* (AI, da qui in avanti) è un costrutto sviluppato negli anni '80 da David Cooperrider e Suresh Srivastva, da cui derivano delle pratiche utilizzate originariamente in contesti organizzativi, ed è sostanzialmente volto a migliorare tali sistemi. Tali pratiche sono però state adattate all'ambito valutativo, in particolare con i lavori di Hallie Preskill, divenuta oltretutto nel 2007 Presidente dell'American Evaluation Association.

L'AI si basa su un semplice assunto di fondo: le persone - e le organizzazioni che esse compongono - che si concentrano sulla “metà vuota” del bicchiere d'acqua, i “pessimisti”, adotteranno un approccio ai problemi “classico”: si focalizzeranno su di essi per individuarne le cause e ipotizzare di conseguenza le relative azioni di miglioramento. Secondo l'AI, però, è

verosimile che coloro che si concentrano sulle difficoltà, finiranno con il rimanere vincolati ad esse, poiché tenderanno ad insistere su debolezze e difficoltà proprie del sistema e delle persone che lo compongono (il *piede destro*). Chi invece sviluppa un approccio più ottimista e preferisce soffermarsi sulla “metà piena” del bicchiere, si concentrerà maggiormente sugli aspetti positivi e sarà per lui più semplice individuare nuove possibilità e validi sviluppi positivi, facendo leva invece sui talenti e sulle potenzialità delle persone (il *piede sinistro*).

A partire da questo semplice assunto, l'AI ha sviluppato delle prassi metodologiche che facilitano una lettura delle potenzialità di un sistema di persone, a partire dalle quali pensare ai futuri obiettivi.

Strettamente connessi all'*idea-base*, l'AI fa riferimento ad altri concetti fondanti molto coerenti con un approccio positivo:

- In qualsiasi persona o gruppo, si può sempre rintracciare qualcosa di positivo, che può essere utilizzato come esempio concreto e motore per il miglioramento. È però necessario concentrare l'attenzione su di esso, senza farsi sviare dalle criticità spesso più evidenti.
- Il fatto stesso di porre (e porsi) delle domande consente di sviluppare maggiore consapevolezza ed è già una forma di cambiamento che viene attuata nel momento stesso dell'indagine.
- Le parole ci aiutano a costruire le storie che danno significato e valore ai fatti che viviamo; “la bellezza (o il suo contrario) è negli occhi di chi guarda”. In altri termini, siamo noi a costruire la nostra realtà e lo facciamo attraverso il “racconto” di ciò che accade; intervenire su questo racconto significa modificare la (nostra) realtà.

Ciascuno di questi assunti meriterebbe maggiore attenzione di quanta se ne possa dedicare in questo breve articolo. Rimandando ad autori classici, quali Lewin (per le prospettive della ricerca-azione) Bateson e Watzlawick (per la declinazione del costruttivismo in psicologia e i contributi alla psicologia sociale), intendo soltanto sottolineare ulteriormente l'impronta positiva dell'AI.

Come “si fa” l'Appreciative Inquiry?

Il modello più diffuso, sviluppato dagli autori citati prevede quattro passaggi (il “modello 4-i”). Di seguito viene riportato con maggiore dettaglio il primo di questi passaggi, poiché più associabile alle pratiche valutative.

Inquiry. È la fase di ricerca vera e propria, che viene condotta prevalentemente attraverso interviste alle persone coinvolte nei processi oggetto di indagine. A differenza delle modalità utilizzate tradizionalmente, però, l'AI propone

di indagare specificamente le potenzialità e gli aspetti positivi dell'oggetto di ricerca (la persona stessa, l'organizzazione in cui è inserita, il programma che sta realizzando...). L'obiettivo è quello di far emergere (alla consapevolezza degli attori protagonisti) il meglio di ciò che è presente in loro e nel sistema cui appartengono.

Gli “ambiti” all'interno dei quali queste “eccellenze” vengono ricercate, sono tre:

- **Le esperienze:** quelle situazioni, “comportamenti”, collocabili in un preciso momento e luogo, che costituiscono il maggior livello di successo e soddisfazione per le persone coinvolte. Tali eccellenze devono essere convenientemente precisate in termini di tempi e luoghi; di persone presenti e coinvolte, direttamente e non; di pensieri e fatti accaduti. Questo per rendere tali esperienze comunicabili e condivisibili e per facilitare il riconoscimento delle cause che hanno portato a tali successi.
- **La cultura di appartenenza:** l'insieme dei valori che guidano le azioni delle persone e che - in quanto tali - costituiscono un riferimento prezioso da rendere evidente e manifesto in quanto prodotto dell'esperienza maturata.
- **Le aspirazioni individuali e/o il mandato dell'organizzazione:** in altri termini, i sogni, i desideri e tutto ciò che costituisce un valore per le persone e che risulta di fondamentale importanza in termini di motivazioni e spinta al raggiungimento degli obiettivi professionali e non.

Al termine di questa prima fase, se correttamente condotta, risulta chiaro, esplicito e condiviso il potenziale delle persone coinvolte, la loro competenza, che non è soltanto astratta, ma si è già evidenziata in episodi concreti; sarà anche più facilmente intuibile la direzione verso la quale le persone intendono dirigersi e quali valori guidano questo percorso.

Le fasi successive del modello dell'AI sono meno legate al processo valutativo inteso in senso stretto. Vanno invece a guidare una sorta di problem solving prevalentemente organizzativo (anche se facilmente riconducibile a processi individuali), volto a sviluppare azioni di miglioramento, in una logica di applicazione degli esiti valutativi.

Imagine: andare oltre lo status quo, rappresentando situazioni future che siano vitali, concrete e - per qualche verso - migliori. Non differisce di molto dal terzo ambito della fase di *Inquiry*, salvo che questo è - all'interno delle organizzazioni - frutto di un processo negoziale e di *co-costruzione* degli obiettivi.

Innovate: rivedere gli elementi dell'organizzazione (valori, struttura, persone, procedure, risorse...) che devono essere modificati per poter raggiungere gli obiettivi condivisi nel passaggio precedente. In altri termini, si tratta di “ingegnerizzare” il processo di cambiamento auspicato all'interno dei meccanismi del contesto che deve mutare.

Implement: (ovviamente) si tratta infine di realizzare quanto ipotizzato, alla luce della fase di *Inquiry*. L'indicazione più rilevante in questo caso è quella di prevedere comunque una sorta di *monitoraggio continuo* dell'andamento dell'organizzazione, attraverso gli strumenti e le metodologie dell'AI. Instaurando così una sorta di circolo virtuoso che consenta di rileggere periodicamente il proprio potenziale attuato e le proprie spinte motivazionali e mettere queste al servizio di un processo di miglioramento continuo, anche se non predefinito.

Non sono certo di aver reso giustizia all'Appreciative Inquiry e alla sua curiosa e provocatoria proposta. Spero però di aver almeno indotto qualcuno ad approfondire e ad aggiungere qualche esperienza ed elementi di riflessione per una “via mediterranea” alla valutazione positiva. Comunque consapevoli dell'*orribile* difficoltà nel convincere le persone a smettere di lamentarsi e a guardare ciò che di buono c'è in loro, nel mondo attorno a loro e... nei colleghi.

Bibliografia

- Chelo, A. (2008). *Il manager mancino*. Milano: Sperling & Kupfer.
- Cooperrider, D., Whitney, D. (2005). [*Appreciative Inquiry: A positive revolution in change*](#). Berrett-Koehler Publishers.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D., Stavros, J. M. (2008). [*Appreciative Inquiry Handbook*](#) (2nd ed.). Brunswick, OH: Crown Custom Publishing, Inc.
- Montano, A. (2007). *Mindfulness. Guida alla meditazione di consapevolezza*. Ecomind.
- Preskill, H., Catsambas, T. T. (2006). [*Reframing evaluation through Appreciative Inquiry*](#). Sage Publications, Inc. ☺

MAPPA DEI GRUPPI DI RICERCA IN PSICOLOGIA POSITIVA

Eccoci in Spagna! A questo punto la preferenza degli psicologi positivi (più precisamente dei curatori della newsletter) per il Sud d'Europa è smaccatamente evidente. Sarà l'affinità culturale, l'idea di fornire ai lettori contatti di ricerca nell'area mediterranea o la predilezione per persone e luoghi "positivi", la nostra nuova tappa ci porta dal professor Carmelo Vázquez, docente di psicologia presso l'Università Complutense di Madrid.

Uno sguardo alla psicologia positiva in Spagna

Il panorama della Psicologia Positiva (PP) in Spagna è tanto promettente quanto incerto. Da un lato vi sono numerosi professionisti ed accademici genuinamente interessati alla PP; dall'altro, tuttavia, risulta difficile introdurre nuovi corsi in Università (a livello sia triennale che specialistico). Il sistema formativo spagnolo è infatti assai rigido e consente appena la flessibilità di inserire nuovi insegnamenti nei curricula. Ciò può rappresentare un freno allo sviluppo della prospettiva positiva in psicologia.

Forse il primo contributo accademico della PP è apparso nel 1998, con la pubblicazione di un saggio (*Ottimismo intelligente*, Madrid: Alianza Editorial) che scrissi con la prof.ssa María D. Avia, con prologo di Martin Seligman. Nel volume venivano presentate le conoscenze sulle basi psicologiche dell'ottimismo e della resilienza di fronte alle avversità. Forse in ambito accademico fu un punto di riferimento per dimostrare che si poteva trattare con rigore questioni che, per molti colleghi, apparivano triviali. Nel 1997 la stessa prof.ssa Avia (presso l'Università Complutense di Madrid) diede avvio ad un corso di dottorato relativo a "Emozioni positive" che fu probabilmente uno dei primi, a livello internazionale, a trattare con rigore e profondità questi temi.

Qual'è il grado di espansione della PP in Spagna? Credo che vi siano diversi punti cruciali che occorre mettere in rilievo:

1. Nel giugno 2009 abbiamo fondato la *Sociedad Española de Psicología Positiva* (SEPP) inizialmente formata da più di 30 ricercatori accademici e che vorremmo aprire al mondo dei professionisti.

Il nostro obiettivo è connettere la SEPP alle reti europee (lo European Network of PP) ed internazionali (es. Red Iberoamericana de PP, IPPA, e così via).

2. Dal 2008 ci occupiamo di tradurre e adattare in spagnolo le pagine web della University of Pennsylvania (disponibile su www.authentic happiness.org).

3. L'esistenza di gruppi di ricerca di qualità e di progetti internazionali in diverse aree, quali l'intelligenza emotiva (Pablo Fernández-Berrocal e Natalio Extremera, Università di Malaga), emozioni positive (Enrique Fernández Abascal, UNED), realtà virtuale ed emozioni positive (Cristina Botella e Rosa Baños, Università di Valencia), organizzazioni positive (Marisa Salanova, Università Jaume I de Castellón), psicologia sociale e di comunità (Darío Páez), benessere psicologico e sociale (Amalio Blanco e Darío Díaz, Università Autonoma di Madrid), processi cognitivi (Gonzalo Hervás, Università Complutense di Madrid) e così via

4. In ambito accademico vi sono iniziative di formazione che meritano attenzione. Ad esempio, nel 2008 Gonzalo Hervás ed io abbiamo organizzato un corso estivo di una settimana con ospiti quali Chris Peterson e George Bonnano; e

nel 2009 abbiamo organizzato un corso universitario di 100 ore sulla PP presso l'Università Complutense, probabilmente il primo di questo tipo in Spagna, che speriamo di ripetere nel 2011.

5. Anche nel mondo professionale vi sono iniziative degne di nota come, ad esempio, quella della Asociación Española de Directivos de Personal (AEDIPE) che, nel giugno 2010, dedicò il suo congresso annuale al tema "Felicità nel lavoro" con la partecipazione di più di 500 congressisti e la presenza di oratori quali Kim Cameron, Sonja Lyubomirsky e Tal Ben Shahar. Anche la Fundación Mutua Madrileña ha organizzato un congresso - con la partecipazione di centinaia di congressisti - relativamente a "Emozioni e benessere". In questo modo le organizzazioni private cominciano a mostrare il proprio appoggio a temi legati alla PP.

Infine, per quanto riguarda il mio caso particolare, l'interesse per la psicologia positiva proviene dall'ambito clinico. Mi occupo in particolare delle emozioni positive in relazione al trauma e ai disturbi affettivi, dal punto di vista della ricerca di base e di quella applicata. Di seguito riporto alcune aree in cui è coinvolto il mio gruppo di ricerca:

1. *Elaborazione delle informazioni.* Attraverso misure di visual scan e potenziali cerebrali evento-relati (N400) stiamo analizzando come lo stato affettivo positivo (e negativo) influenza i processi di attenzione selettiva e di elaborazione semantica.

2. *Cognizione, corpo ed emozioni.* In collaborazione con l'Università di Tübingen stiamo realizzando una serie di studi di laboratorio relativi alla figura del corpo nelle rappresentazioni cognitive (embodiment) legate allo stato d'animo; un'ambito di ricerca assolutamente innovativo.

3. *Crescita post-traumatica in malati gravi.* Stiamo concludendo una ricerca longitudinale sulla crescita post-traumatica in persone con infarto del miocardio; in secondo luogo, grazie alla collaborazione con la fondazione spagnola "Pequeño Deseo" (Piccolo Desiderio), stiamo analizzando, in bambini con gravi patologie, gli effetti dello stato emotivo e fisico connesso al ricevere un augurio inaspettato.

4. *Sondaggi nazionali.* Infine siamo coinvolti in alcuni sondaggi sul benessere, sia a livello nazionale (finanziati dal Coke Institute of Happiness) che a livello europeo (la European Social Survey 6). In quest'ultimo caso il nostro obiettivo è analizzare il livello di soddisfazione dei cittadini europei nel 2012 con una serie di nuovi indicatori (edonici ed eudaimonici) che stiamo sviluppando con diversi ricercatori europei.

Questo è solo per dare un breve panorama della situazione della PP in Spagna. Crediamo che vi sia ancora molto lavoro da svolgere, ma

soprattutto crediamo che sia necessario che la PP resti fortemente ancorata al mondo accademico e della ricerca rigorosa. Solamente in questo modo potrà sopravvivere di fronte allo scetticismo di molti colleghi, da un lato, e alla frivolezza di chi ama utilizzare la PP come una modalità di promozione e di sfruttamento economico, dall'altro.

Per contattare il Prof. Vázquez:

cvazquez@psi.ucm.es

<http://www.ucm.es/info/psisalud/carmelo/>

Bibliografia

Libri di Psicologia positiva in spagnolo:

Avia, M.D. y Vázquez, C. (1998). *Ottimismo inteligente. Psicología de las emociones positivas*. (Prefacio de Martin E.P. Seligman). Madrid: Alianza Editorial

Vázquez, C. y Hervás, G. (2008). (Eds.). *Psicología positiva aplicada*. Bilbao: Desclee de Brouer.

Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). (Eds.). *La ciencia del bienestar: Fundamentos para una psicología positiva*. Madrid: Alianza Editorial.

Articoli e capitoli:

Vázquez, C., Cervellón, P., Pérez Sales, P., Vidales, D., Gaborit, M. (2005). Positive emotions in earthquake survivors in El Salvador (2001). *Journal of Anxiety Disorders, 19, 313-328*.

Vázquez, C. (2005). Stress reactions of the general population after the terrorist attacks of S11 (USA) and M11 (Madrid, Spain): Myths and realities. *Annuary of Clinical and Health Psychology, 1, 9-25*. Available at: <http://www.us.es/apcs/vol1esp.htm>

Pérez-Sales, P., Cervellón, P., Vázquez, C., Vidales, D., Gaborit, M. (2005). Post-traumatic factors and resilience: the role of shelter management and survivors' attitudes after the earthquakes in El Salvador (2001). *Journal of Community & Applied Social Psychology, 15, 368-382*.

Matt, G.E., Vázquez, C. (2008). Anxiety, depressed mood, self-esteem, and traumatic stress symptoms among distant witnesses of the 9/11 terrorist attacks: Transitory responses and psychological resilience. *Spanish Journal of Psychology, 11, 503-515*.

Vázquez, C., Pérez-Sales, P., Hervás, G. (2008). Positive effects of Terrorism and Posttraumatic Growth: An Individual and Community Perspective. En A. Linley and S. Joseph (Eds.), *Trauma, Recovery, and Growth: Positive Psychological Perspectives on Posttraumatic Stress* (pp. 63-91). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J.J., Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health: Contributions of Positive Psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology / Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 5, 15-28*.

Vázquez, C., Hervás, G. (2010). Terrorist attacks and benefit finding: The role of positive and negative emotions. *Journal of Positive Psychology, 5, 154-163*.

Vázquez, C., Páez, D. (2010). Posttraumatic growth in Spain. En T. Weiss & Berger, R. (eds.), *Posttraumatic Growth and Culturally Competent Practice: Lessons Learned from Around the Globe* (pp. 97-112). New York: Wiley. ©

NOVITA' EDITORIALI

📖 Stefano Gheno. **La formazione generativa. Un nuovo approccio all'apprendimento e al benessere delle persone e delle organizzazioni.** Franco Angeli, Milano (2010)

Questo libro non è un manuale sulla formazione.

Questo libro è un'autobiografia, una testimonianza in cui Stefano Gheno, attraverso una riflessione sulla sua esperienza di formatore, accompagna il lettore in un excursus che, ripercorrendo le tappe di sviluppo della formazione, arriva a proporre un "cambio di destinazione d'uso".

Essa – secondo l'autore – oggi non può più essere semplicemente un modo per insegnare alle persone a lavorare, essa deve ritornare ad essere strumento di sviluppo della generatività, intesa come tensione dell'uomo a «realizzare qualcosa di altro da sé, costruire qualcosa che lasci un segno, che incida nella realtà, la trasformi e – in questa attività di trasformazione – l'uomo può contribuire alla propria realizzazione. E alla propria felicità.»

Ma cosa c'entra la felicità con il lavoro? Spesso infatti consideriamo il lavoro come estraneo, se non addirittura nemico della felicità, a causa della fatica che inevitabilmente ad esso si accompagna. L'autore in questo volume ci propone un'altra chiave di lettura, ci racconta del lavoro come potenziale ambito privilegiato di espressione di sé, della propria identità che al vertice del suo sviluppo «si caratterizza nello scoprirsi utili ad altro/i oltre che a sé».

Nella prima parte del libro, Gheno, dopo avere inquadrato in chiave evolutiva il tema della formazione, attinge dalla sua esperienza d'aula presentando due esercizi di benessere, così che il lettore sia facilitato nell'identificare nella sua esperienza gli ingredienti di una formazione che egli definisce *eudaimonica*, cioè finalizzata al benessere globale della persona: *desideranza, pensabilità positiva e sé generativo*.

Successivamente l'autore – muovendosi nell'alveo della psicologia

positiva – documenta, attraverso le esperienze che compongono la seconda parte del volume, come, per sostenere il benessere lavorativo attraverso la formazione, non sia sufficiente costruire luoghi e momenti di svago e piacere che controbilancino la fatica. Egli afferma che la formazione debba invece essere usata per favorire la crescita della persona ponendosi quale strumento di facilitazione nel personale processo di riscoperta del senso e del significato del proprio lavoro.

In questa prospettiva la formazione rappresenta un laboratorio dove sperimentare quell'*apprendimento generativo* che l'autore definisce come «processo di elaborazione che porta l'uomo a ri-costruire la realtà in cui si imbatte».

In questo volume, pertanto, Gheno non si limita ad un mera trattazione teorica di un modello ma compie un passo ulteriore: stile di scrittura e struttura invitano il lettore ad assumere un ruolo attivo nel processo di costruzione di conoscenza e il volume diventa così una sorta di esperienza formativa su carta stampata: l'autore/docente propone alcune riflessioni teoriche (I capitolo), successivamente, attraverso alcuni esercizi, consente ai lettori/partecipanti di fare esperienza diretta di quanto esposto (II capitolo) così che si possa avviare un dialogo e un confronto tra esperienze (III capitolo).

Così il modello teorico, nella misura in cui il lettore decide di confrontarsi con esso in modo aperto e autentico, si declina in una vera e propria prassi operativa rendendosi perciò fruibile da professionisti non solo della formazione ma anche nel campo dell'educazione e della psicologia, che desiderino ampliare la loro "cassetta degli attrezzi" senza dimenticare la teoria che la sostiene. ☺

V CONGRESSO EUROPEO DI PSICOLOGIA POSITIVA
23-26 giugno 2010, Copenaghen, Danimarca

Il V Congresso Europeo di Psicologia Positiva si è svolto lo scorso giugno a Copenaghen, capitale della Danimarca. A presiedere l'evento, Hans Henrik Knoop della Danish School of Education, University of Aarhus. Complessivamente l'offerta congressuale – due mezze giornate, in apertura e chiusura, e due giorni centrali interi – è stata molto ricca e articolata con letture magistrali (ben dieci), simposi, sessioni poster e laboratori. Le letture magistrali sono state affidate a esponenti noti a livello mondiale: Mihaly Csikszentmihalyi ha aperto i lavori; Corey L. M. Keyes ha presentato l'interessante modello della promozione della salute mentale positiva, utile sia per le applicazioni cliniche che per l'organizzazione dei servizi; Barbara Fredrickson ha sintetizzato le sue ricerche sulle emozioni positive, un caposaldo della psicologia positiva; Wilmar B. Schaufeli ha parlato di psicologia del lavoro mentre William Damon e Howard Gardner si sono occupati rispettivamente di moralità ed etica. Senza dimenticare Hans Henrik Knoop (un punto di vista sulla Danimarca), Willibald Ruch (humor), e Alex Linley (prospettive future della psicologia positiva).

Numerosi i simposi e i laboratori: quattro in contemporanea in ogni sessione. I temi spaziavano dal flow al lavoro (particolarmente rappresentata la leadership), dall'educazione alla salute, passando per il benessere personale e di intere comunità o nazioni.

I laboratori sono stati apprezzati da chi si occupa degli aspetti applicativi, si tratta infatti di un'occasione per fare una breve formazione, spesso con delle esperienze pratiche incluse.

Il numero dei partecipanti è cresciuto ancora rispetto agli anni scorsi e il congresso ha avuto un respiro mondiale. Infatti erano presenti

collegi di tutta Europa ma anche da Stati Uniti, Canada, Brasile, Sud Africa, Israele, Cina, India, Giappone, Australia, Nuova Zelanda.

Come succede spesso, la crescita nel numero dei partecipanti si associa con la complessità dell'organizzazione. I pranzi e i coffee-break sono stati gestiti in modo ottimale, mentre qualche problema in più l'ha posto la logistica con la divisione dei lavori su due sedi e la non adeguatezza delle stanze: troppo piccole rispetto al numero dei partecipanti, capitava di dover seguire un simposio in piedi. Si è sentita anche la mancanza del libro degli abstract in versione cartacea.

Una nota di merito anche alla città di Copenaghen. Il clima è stato accogliente e i collegi locali molto disponibili. Ma quel che forse colpisce di più è la diffusione delle biciclette come mezzo di trasporto d'elezione. In giro se ne vedono davvero tante e anche le infrastrutture sono adeguate a favorire uno stile di vita meno sedentario: ampi parcheggi per le due ruote sono disponibili in corrispondenza di stazioni ferroviarie e metropolitane, piste ciclabili sicure in tutta la città (con sistema semaforico dedicato), e possibilità di noleggio.

In sintesi il convegno europeo di psicologia positiva si conferma un evento di sicuro interesse sia per i contenuti che per le opportunità di stabilire contatti e collaborazioni. La prossima edizione sarà nel 2012 a Mosca. Ma per chi non vorrà aspettare due anni, nel luglio 2011 Filadelfia (USA) ospiterà il II Congresso Mondiale di Psicologia Positiva. ☺

Non mancare alla **IV Giornata Nazionale di Psicologia Positiva**
Bologna, 4-5 novembre 2010