
Devo, posso, voglio cambiare

Autore: Angela Mammana

Fonte: Città Nuova

Per cambiare veramente ci sono alcuni passi precisi da compiere. Oltre alla spinta decisiva data dalla motivazione

«**Iniziare un nuovo cammino spaventa.** Ma dopo ogni passo che percorriamo ci rendiamo conto di come era pericoloso rimanere fermi», così dice Roberto Benigni. Tutti i giorni ci domandiamo se e cosa o come cambiare, oppure, ci scontriamo con la **resistenza ad un cambiamento**, o ancora desideriamo una trasformazione e la mettiamo in atto; semplicemente la viviamo. Ci sono degli eventi esterni che ci interrogano sulla mutevolezza della vita come l'esperienza che stiamo vivendo al livello mondiale della pandemia e del post *lockdown*. **Il cambiamento è qualcosa di inevitabile**, mentre ci chiediamo cosa stia cambiando o cosa cambiare, qualcosa è già cambiato. Un elemento costante che mette diversi modelli teorici d'accordo è la natura pervasiva e perenne del cambiamento nell'essere umano. Qualunque trasformazione racconti, esso, descrive la differenza tra uno stato iniziale e uno stato finale. **L'essere umano cambia di continuo** a seguito di un apprendimento o di un'esperienza, modificando una credenza personale, per effetto di un evento inaspettato, o di un passaggio di vita come può essere un cambio di lavoro, di città, una calamità o la nascita di un figlio. **Anche il corpo subisce varie modifiche col passare del tempo**, sia nella sua struttura biologica che estetica. Non possiamo non cambiare. Quando vogliamo attuare un cambiamento desiderato in modo proattivo, parafrasando Einstein, non possiamo pretendere che le cose cambino se continuiamo a fare nello stesso modo. **Nuovi risultati hanno bisogno di nuove azioni.** Questo può valere a tanti livelli. Secondo Lewin, psicologo sociale, **ogni situazione è tenuta in equilibrio da due forze opposte**, quelle che spingono verso un mutamento, tra queste forze abbiamo i bisogni, la speranza, le risorse, gli incentivi. E poi, quelle che tendono a frenare, come: il conflitto, la paura, la mancanza di risorse, l'apatia, il cinismo, la procrastinazione. In base a come queste forze interagiscono ci sarà una spinta più o meno forte al cambiamento. **Queste forze contrapposte si controbilanciano** e solo se le prime sono più forti delle seconde si accede al nuovo. Se si desidera andare verso un risultato concreto o un atteggiamento mentale diverso da quello presente ci sono **vari strumenti e modelli** utili nel percorso evolutivo. Uno tra questi è il G.R.O.W. un acronimo le cui iniziali descrivono quattro passi da percorrere: 1) G di *goal* (**obiettivo**): il primo passo di una via di cambiamento consiste nel definire un obiettivo, questo permette di avere una chiara direzione, una specifico sguardo su ciò che si vuole cambiare. L'obiettivo deve essere descritto in modo chiaro e preciso, indicando la metà da raggiungere e i passi necessari a realizzarlo. 2) R di *reality* (**realtà**): consiste nel definire la condizione reale, cosa è possibile e necessario cambiare, le forze a disposizione e le debolezze possedute. Avere una visione integrata di punti di forza e debolezza di se stessi e delle condizioni ambientali. 3) O di *options* (**opzioni**): occorre esplorare tutte le opzioni possibili per raggiungere l'obiettivo definito, guardare alle diverse opportunità e occasioni. 4) W di *wrap-up* (**concludere**): chiudere con un piano d'azione con compiti specifici. Quindi entrare nella concretezza delle azioni da compiere in modo pragmatico e monitorarle. Altri studi sul cambiamento hanno evidenziato che generalmente esso **è possibile e duraturo se sono coinvolti diversi fattori.** In primo luogo la "**motivazione**" in quanto energia vitale che spinge ad allontanarsi o ad andare verso qualcosa. Il secondo fattore è la "**capacità decisionale**" che ci permette di riflettere sui vari aspetti e che apre all'esplorazione, quindi, al cambiamento. Poi la "**creazione**" che consiste nella pianificazione concreta, la progettazione creativa che immagina l'azione e la progetta. Infine, l'ultimo fattore è quello della "**solidificazione**" che ha la finalità di monitorare e rinforzare il cambiamento. Dunque, in entrambi i modelli mi sembra di osservare alcuni elementi in comune nel processo di cambiamento intenzionale: la **chiarezza** rispetto a dove si sta andando, l'**apertura** verso le

opportunità, il riconoscimento delle risorse e dei **limiti**, e una **progettualità** che si concretizza in un piano d'azione realizzabile. Il tutto è possibile se è accompagnato dalla spinta intrinseca della motivazione, **una forza interna ad andare verso**, a compiere dei passi verso qualcosa di veramente desiderato!