

Iperstizione e autenticità Purificare il futuro preferibile tramite l'etica delle identità

di Stefano Luca Patania

Abstract

In a society where social acceleration crushes creative thinking in its rapid and heuristic component, the problem arises of how a strategic foresight can be the true identity projection. The risk of projecting automatic imaginative mechanisms linked to a false identity is high. Only an ontologically pure dimension can be powerfully dynamic and projective. We propose the harmonious application of some ethical coaching tools to be combined with foresight, to ontologically purify identity. Values, in fact, represent a precise identity expression. The success and veracity of any future projection depends on its purity. The precise determination of the goal profile is energetically linked to the real intention and the probabilistic possibility of realizing the prediction. By applying this concept before developing each prediction we can obtain a reclamation of intentionality that is preparatory and pre-exists the subsequent correct application of imaginative techniques.

Keywords: Values, identity, hyperstition, foresight, coaching.

Coaching e futuro

La professione di Coach è in continuo contatto con il futuro. Nel momento in cui il Coaching è entrato nelle aziende, sviluppare strategie e piani d'azione proiettati verso il domani è stato un passaggio naturale (Whitmore, 2017). Oggi il Coaching offre tantissime tecniche ed approcci per poter facilitare nell'individuo o nel team la sua capacità di creare il suo futuro preferibile (Clutterbuck, 2020). Nel Coaching sblocciamo il potenziale individuale e organizzativo, esplodendolo nella sua migliore versione di futuro. Il metodo tradizionale più semplice è quello della doppia sedia, dove proiettiamo direttamente la persona a esplorare gli effetti di una sua eventuale previsione (Schreiber, Hellams, 2009). Può così scoprire se ciò che aveva pianificato era realmente in linea con le aspettative. Un altro modo molto strutturato ed efficace è quello della Time-Line, che può addirittura considerarsi come una branca tecnica molto specializzata di Coaching. Praticamente può risolvere ogni situazione critica in vari modi (James & Woodsmall,

1988). Quando vogliamo ampliare la nostra previsione a medio-lungo periodo, possiamo usare il Mandala, una tecnica di visualizzazione molto potente che riesce per affinità a fare emergere il percorso evolutivo in prospettiva, accompagnando la persona attraverso quattro fasi distinte: situazione attuale, lasciar andare, apprendere, raggiungere (Offeddu, 2023). Gli effetti della possibilità previsionale sono talvolta sconcertanti. Un'altra modalità molto tecnica di fare una esplorazione sul foresight individuale è l'allineamento sui livelli. Proiettando la persona in un ruolo o condizione futura, facciamo in modo di effettuare quello che si può definire un check ecologico. Quanto è sostenibile il futuro prescelto dalla persona, per la persona stessa? (Dilts, 2018)

Da questi elementi può emergere una certa familiarità dei Coach Professionisti riguardo al tema del futuro, specialmente per ciò che riguarda la sua co-creazione, i suoi impatti e la sua sostenibilità. Se vogliamo trovare un punto di intersezione importante tra i Futures Studies e il Coaching, possiamo fare riferimento ai principi fondamentali di un'altra tecnica: l'Appreciative Coaching (AC) (Orem, Binkert & Clancy, 2007). Questa innovativa ibridazione tra Coaching, costruttivismo e Appreciative Inquiry (Cooperrider & Withney, 2007) è stata in grado di intuire e sviluppare cinque principi di generazione di futuro che si avvicinano moltissimo ai concetti di *iperstizione* e *future-back*. Infatti, tra i cinque principi dell'AC, oltre al Costruzionista, Poetico e Positivo, sussiste il binomio Simultaneo-Anticipatorio. Questi due principi sono la chiave per la generazione di scenari, poiché in essi sta una vera e propria maieutica simultanea anticipatoria. La domanda che genera una intuizione, la "domanda potente", ha un effetto immediato sulla capacità di previsione della persona. Nel momento in cui viene posta, si apre una variabile di possibilità che prima non esisteva. L'esplorazione di questa variabile, le scelte previsionali operate dal soggetto, generano una "anticipazione" del futuro preferibile, che influenza in modo retroattivo lo stesso presente, nel suo potenziale e nelle sue possibilità. Questo effetto retrogrado produce di fatto una vera e propria iperstizione (Holt, 2020). Il futuro generato influenza il presente, e persino la lettura del passato, con un effetto domino. Il metodo dello scalatore in passato aveva già proposto un piano d'azione inverso (Fasciano, 2021). L'AC però riesce a generare un'autentica capacità previsionale.

L'iperstizione nel futuro preferibile

Una volta chiarito il fatto che l'iperstizione ha un effetto retrogrado, la possiamo mettere in relazione con il modello dei tre orizzonti

(Sharpe, 2020). Di fatto ogni previsione in H3, il terzo orizzonte corrispondente al futuro immaginato e impregnato di intenzione, influenza H1, il presente, e determina H2, ossia le azioni e gli eventi che collegano il presente con il futuro immaginato. Corrisponde come abbiamo detto al modello dello scalatore, dove si definisce un cammino retrogrado che porta al presente. Questo in generale. Cosa succede in casi specifici, dove il futuro immaginato non corrisponde ai trend? Possiamo qui integrare il modello preso come riferimento con il Cono dei futuri di Voros (2001). Inseriamo nella semiretta del futuro preferibile il percorso determinato da una iperstizione generata da un soggetto singolo, o da una organizzazione, che tende a discostarsi dal trend di foresight preso come riferimento. È a questo punto che poniamo la nostra domanda nel merito: come possiamo assicurarci che la previsione di questo futuro preferibile specifico sia la più corretta possibile? È possibile immaginare una differente capacità trasformativa generata da una iperstizione lanciata da una intenzione pura e determinata, confrontata con una iperstizione ibridata da intenzioni e influenze diverse e dissonanti? In altre parole, un desiderio autentico di futuro preferibile può essere più vero e impattante di un desiderio indotto?

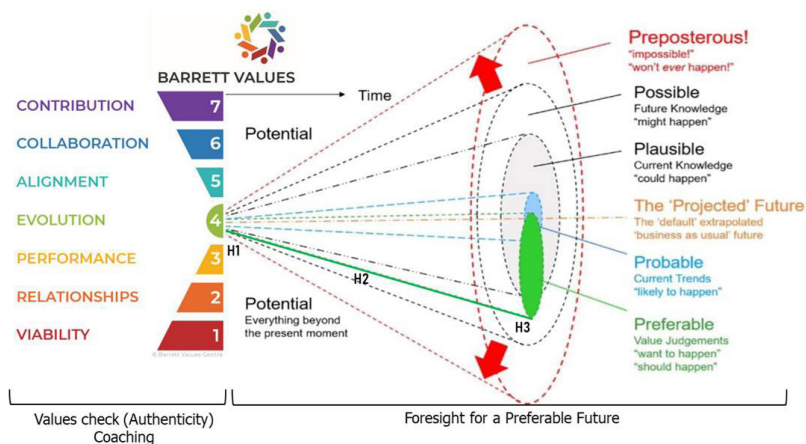


Fig. 1 – Cono dei futuri e valori di Barrett.

Quante volte nel conseguimento di un compito o un obiettivo, ci siamo sentiti svuotati nel suo raggiungimento? Quanto volte ci impegniamo per obiettivi non nostri, ma “a favore” di altri? E quante volte i nostri tentativi sono falliti, forse perché alla fine quel tipo di sfida non era esattamente ciò che volevamo veramente?

Nel Coaching esiste già uno strumento che effettua questa verifica. Si chiama “check ecologico dell’obiettivo” (Global NLP, 2022). Il Coach aiuta il cliente a fare una verifica sul proprio obiettivo, per comprendere se vale la pena intraprendere un piano d’azione o meno. Al di là di questo, la nostra osservazione vuole focalizzarsi proprio sul primo momento della generazione della previsione. Vogliamo determinare esattamente come il soggetto, individuale e collettivo, costruisce la propria intenzione nel generare il proprio futuro preferibile. In che modo il soggetto, nella sua complessità, costruisce la propria visione di futuro? Quali strumenti utilizza? Le ricerche svolte nel campo della filosofia sociale hanno dimostrato ampiamente l’importanza cruciale del sistema dei valori individuali (Patania, 2024). Stiamo parlando di ciò che Erich Fromm definiva “Etica Umanistica”. Secondo l’indagine sulla psicologia della morale fatta proprio da questo autore (Fromm, 1947), e confermata da molti autori successivi (Von Thun, 1998; Dolan e García, 2002; Geldart, 2014; Mattone e Vayda, 2016; Barrett, 2024), il soggetto può decidere del proprio futuro in due modi: o ricorrendo alla propria intelligenza, o alla propria ragione. Dato che l’intelligenza si occupa prevalentemente di risolvere problemi pratici, nella maggioranza dei casi entra automaticamente in gioco. Il suo ruolo è determinare in modo logico gli aspetti quantitativi dei fenomeni in modo superficiale. Per questo motivo può definirsi bidimensionale: risultati e dati quantitativi. È una intelligenza computazionale logico-matematica. Quando entra in campo l’aspetto valoriale, entra invece in gioco la persona. Lo strumento che si aggiunge come terza dimensione è proprio ontologico: si va a definire l’essenza degli oggetti e dei processi ed il valore etico che il soggetto, recuperando la propria identità, valuta con attenzione. Mettendola in forma di espressione: *Intelligenza 2D + Senso di Scopo/Valori 1D = Ragione 3D*.

Ecco dunque che, esasperando questo concetto, possiamo provare a dire che mentre l’intelligenza è piatta, la ragione è tridimensionale (Patania, 2023). Ogni previsione di futuro definito preferibile sarà di qualità diversa in funzione del tipo di strumento (Intelligenza o Ragione) che il soggetto sceglierà, più o meno consapevolmente, di utilizzare. L’influenza retrograda dell’iperstizione è tanto maggiore quanto più autentica; ne consegue che lo spazio naturale all’interno del quale

si scatena in modo efficace l'iperstizione è tridimensionale, guidato da una identità di soggetto pura, che avrà scelto consapevolmente di utilizzare la propria Ragione.

Il modello di Health Coaching e il problema dell'autenticità nel foresight

La letteratura a sostegno dell'importanza dell'autenticità nel determinare una intenzione pura ed un conseguente successo è rilevante (George, 2003; Avolio e Gardner, 2005; Susing, Green e Grant, 2011; Al Gurg, 2023; Spaulding e Barrett, 2024). Quanto più siamo autentici, tanto più siamo efficaci. Queste evidenze danno ulteriore sostegno al nuovo modello del percorso di Health Coaching presentato dalla Associazione Italiana di Health Coaching (AIHC) (Patania, 2023b). Secondo questo modello, che possiamo unire a quello dei tre orizzonti, la fase H1 viene preceduta da una purificazione del sistema di Valori della persona, per determinarne il vero *core*. Mediante l'attivazione dell'uso della Ragione, Valori, Senso di Scopo e Identità vengono prima, in una operazione di auto-chiarimento. Le proprie credenze e la propria mission vengono ben definiti. Solo dopo si passa nel momento H1 del qui ed ora ponendo domande rivolte a generare il futuro preferibile (H3).

Come è possibile operare in questo senso? Come possiamo lavorare in modo rigoroso e basato sulle evidenze in un mondo così sofisticato come quello dei valori e dell'identità? Anzitutto occorre utilizzare le tecniche linguistiche offerte dal coaching ontologico-trasformativo (Echeverria, 2013). Questo tipo particolare di coaching, che può essere facilmente ibridato con l'Appreciative Coaching, è rivolto specificatamente all'investigare l'identità della persona, il vero e proprio "essere". Questo aiuta molto nella dialettica del colloquio coach-cliente, nel momento in cui vogliamo parlare alla parte *reason-driven* della persona e non solo a quella *intelligence-driven*. Pertanto in una tecnica di foresight sulla definizione di un futuro preferibile puro, si potrebbe integrare la tecnica dell'AC, con i suoi cinque principi, con la dialettica ed i principi del Coaching ontologico-trasformativo.

Oltre a questo, diventa importante lavorare sul vero e proprio sistema etico del soggetto, individuo od organizzazione, definendo il sistema di valori di riferimento. A questo proposito si possono utilizzare diversi strumenti molto potenti e validati di Coaching sui valori, dove il sistema del Values Barrett Center è quello che nelle organizzazioni

fornisce il maggior numero di informazioni ed è oramai validato (Barrett, 2017). Sono modelli che possono essere ibridati e che ad esempio possono integrare una visione basata sui bisogni e *personal fulfillment* (Maslow, 1968), con un sistema triassiale di componenti sociali, emozionali ed economiche (Garti e Dolan, 2021). Grazie a questo lavoro determinato e focalizzato, semplifichiamo e riduciamo all'essenziale il sistema etico del soggetto, al fine di trarne la massima autenticità. Questa potente autenticità genererà in H3 una previsione di futuro preferibile altrettanto potente: maggior autenticità, maggior purezza ed efficacia dell'iperstizione retrograda che verrà generata. In H2 sarà necessario fare un periodico check previsionale su quella che viene definita *consistency* nel sistema etico del soggetto (Gambill e Carbonara, 2021). Quello che viene classicamente definito "walk the talk" si ottiene mettendo in azione il proprio sistema di valori secondo una pura intenzione. Occorre evitare ogni possibile incoerenza morale nel sistema dei valori applicati alla vita reale (Dolan, 2016). Il verificare l'effettiva autenticità e coerenza nel percorso di implementazione del futuro preferibile garantirà un ulteriore check retroattivo sulla propria identità e la conseguente pura intenzione.

Conclusioni

Lo scopo della nostra argomentazione è quello di scardinare la gabbia del presentismo e aprire il futuro alla dimensione della desiderabilità. L'accelerazione sociale (Rosa, 2017) alla quale siamo sottoposti ci rende alienati nel presente. Siamo estranei a noi, pur essendo estremamente produttivi nel corrispondere diligentemente alle nostre mansioni e doveri. Non curandoci del significato delle nostre azioni, perdiamo il senso delle nostre vite e finiamo per perdere noi stessi. Questo pregiudica nettamente la nostra capacità di prevedere e pianificare il futuro, che risulta quasi ovvio e piatto. La stessa cosa vale sia per individui che per organizzazioni. L'identità è funzione della responsabilità: un'azienda che sa chi è può più facilmente generare un foresight efficace e consapevole. Solo recuperando la nostra identità e creatività possiamo sfidarci veramente nel diventare pienamente responsabili delle nostre prospettive. Per fare questo dobbiamo poter sospendere la nostra attenzione quotidiana del Fare: dedicarci invece a ciò che Hartmut Rosa chiama "decelerazione funzionale", cioè la nostra riflessione profonda dedicata all'Essere. In piena sintonia con i principi ontologici di trasformazione umanistica, infatti, *Agere sequitur Esse*: le

azioni sono una semplice conseguenza di una identità autentica. Usando un linguaggio di futuro declinato in lingua classica si potrebbe dire: *Iperstitione sequitur Esse (Identitas)*, ossia dalla nostra identità può emergere il coraggio dell'autenticità, guidato dai nostri valori.

Abbiamo molti strumenti per farlo in modo rigoroso e appropriato. Grazie a questo emergere di autenticità, è facile aspettarsi che la successiva applicazione delle tecniche di foresight strategico siano ancora più efficaci, penetranti e potenti. Questo è già documentato da esperienze rilevate nel campo del Coaching professionale, con esempi quali l'Appreciative o l'Evolutionary Coaching. Oggi anche l'Health Coaching contribuisce metodologicamente al co-design della Trasformazione Umanistica ottimale, mediante la pubblicazione del proprio modello di competenze (Crescenzi *et al.*, 2024).

Al di là di quanto descritto, proponiamo un'ultima riflessione sistemica. Per l'affinità della propria missione di esplorare il futuro, l'alleanza di scopo tra Coaching e Futures Studies può trovare molte sinergie operative. Ambedue operano al fine di generare scenari in modo creativo ed evolutivo. La parte esperienziale fornita dal primo può contribuire sia tecnicamente che effettivamente a migliorare la modellizzazione molto potente del foresight del secondo. Ad esempio si possono ipotizzare gruppi misti dove coach e futuristi scambiano esperienze e tecniche, per aumentare la propria capacità di impattare nel sistema: un dualismo che può rendere ancora più convincente la proposta di supporto alle organizzazioni e al mondo civile.

Bibliografia

- Al-gurg R., *The power of authenticity*, Medina Publishing, Cowes (UK), 2023.
- Avolio B.J., Gardner W.L., *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*, "The Leadership Quarterly", vol. 16 n. 3, pp. 315–338, 2005.
- Barrett R., *The values-driven organization*, Routledge, Londra, 2017.
- Barrett R., *Soul-Centered Living: from Survival to Service*, Fulfilling Books, Londra, 2024.
- ClutterBuck D., *Coaching the team at work*, Nicholas Brealey Publishing, Londra-Boston, 2020.
- Cooperrider D.L., Whitney D., *Appreciative Inquiry: a positive revolution to change*, Berrett-Kohler Publishers, Oakland (CA), 2005.
- Crescenzi C., Di Coste F., Patania S.L., Pellicciaro T., Testa A., *Le competenze dell'Health Coaching*, "MedMagazine", pp. 26-30, dicembre 2024.
- Dilts R., *Changing beliefs systems with NLP*, Dilts Strategy Group, 2018.
- Dolan S.L., Garcia S., *Managing by Values: cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of twenty-first century*, "Journal of Management Development", vol. 21 n. 2, pp. 101-117, 2002.
- Dolan S.L., *Values, Values on the wall, Just do business and forget them all*, "European Business Review", dicembre 2016.
- Echeverria R., *Ontologia del Lenguaje*, Granica, Buenos Aires, 2013.
- Fasciano P.K., *Coaching: la tecnica dello scalatore*, "Inside Magazine", 3 giugno 2021: <https://bit.ly/42SJRDI>.
- Fromm E., *A man for himself: an inquiry on the psychology of ethic*, Rinehart, New York, 1947.
- Gambill T., Carbonara S., *Getting it right what it matters most*, Business Expert Press, Hampton (NJ), 2021.
- Garti A., Dolan S.L., *Using the triaxial model of values to build resilience in a COVID19 VUCA world*, "The European Business Review", 16 gennaio 2021: <https://bit.ly/4jPiZu3>.
- Geldart P., *Culture transformation: Purpose, passion, path*, Eagle's Flight, Guelph (Canada), 2014.
- George, B., *Authentic leadership*. San Francisco: Jossey-Bass., 2003
- Global NLP, *NLP questioning tips for ecology*, Simply Global NLP Training, 17 dicembre 2022, <https://bit.ly/3GNkqdK>.
- Holt M., *Hyperstitional Theory-fiction*, "Full Stop", 21 ottobre 2020: <https://bit.ly/439ozAi>
- James T., Woodsmall W., *Time Line Therapy and the Basis of Personality*, Meta Pubns, 1988.
- Maslow A.H., *Towards a psychology of being*, Van Nostrand Reinhold, New York, 1968.
- Mattone J., Vaidya N., *Cultural transformations*, John Wiley and sons, New York, 2016.

- Offeddu, M., *Mandala*, “Psicocoach”, 30 gennaio 2025: psicocoach.it/?s=mandala
- Orem S.L., Binkert J., Clancy A.L., *Appreciative Coaching: A positive process for change*, John Wiley & sons, New York, 2007.
- Patania S.L., *The Humanistic Transformation in Health Coaching: a new pragmatic role for Ethics*, 3rd International Erich Fromm Research Conference “Humanistic Transformation”, Berlino, giugno 2023: DOI: 10.5281/zenodo.10197760
- Patania S.L., *Ethics and practice in the human-tech approach: the methodological evolution of Health Coaching*, AIHC Meeting Lab, ottobre 2023b: DOI: 10.5281/zenodo.10212225
- Patania S.L., *Generative performance as a wellbeing creator: A humanistic interdisciplinary model for the paradigm shift in human resource management*, “PuntoOrg International Journal”, vol. 1 n. 1, maggio 2024.
- Rosa H., *Accelerazione e alienazione*, Einaudi, Torino, 2015.
- Schreiber T., Hellams W., *Mastering perceptual positions and states*, Lulu Pub., 2009.
- Sharpe B., *The Three Horizon: The patterning of Hope*, Tryarchy Press, Chicago, 2020.
- Spaulding J., Barrett J., *Impact coaching: focusing coaching on purpose-led work*, “Evolve Impact”, aprile 2024.
- Von Thun F.S., *Miteinander reden, Teil 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung (Being on Speaking terms, part 2: Styles, Values and Personality Development)*, Rowolt, Reinbek bei Hamburg, 1998.
- Voros J., *A primer on Futures Studies, foresight and the use of scenarios*, “Prospect, the Foresight Bulletin”, n. 6, dicembre 2001.
- Whitmore J., *Coaching*, Unicomunicazione, Milano, 2017