Dare forma alla propria storia

I fondamenti teorici del metodo Story Shore



«L'uomo diventa se stesso solo raccontandosi.»
Paul Ricoeur

1. Il vissuto come matrice delle scelte

Perché non scegliamo mai davvero "a freddo".

C'è una convinzione che attraversa silenziosamente il nostro modo di pensare il lavoro, le decisioni, la leadership: l'idea che scegliere significhi valutare opzioni, pesare pro e contro, applicare la logica migliore possibile.
È una convinzione rassicurante. Ma è, nella maggior parte dei casi, falsa.
Le scelte che compiamo, nella vita come nel lavoro, non nascono in uno spazio neutro. Non emergono da una mente vuota che analizza dati in modo oggettivo. Nascono dal modo in cui il nostro cervello funziona e da un vissuto. Dentro un corpo che ha imparato, spesso molto presto, cosa è sicuro e cosa no, cosa è desiderabile e cosa pericoloso, cosa merita fiducia e cosa va evitato.

Il vissuto non è il passato che ci lasciamo alle spalle.
È un insieme di esperienze incarnate, stratificate nel tempo, che continuano ad agire anche quando non ne siamo consapevoli. È ciò che orienta il nostro sguardo prima ancora che il pensiero si attivi.

Le neuroscienze ci dicono una cosa che oggi non possiamo ignorare: la maggior parte delle nostre decisioni non è guidata dalla razionalità, ma da processi emotivi e automatici.
Una semplificazione spesso citata, 90% irrazionale, 10% razionale, non va intesa come una svalutazione del pensiero logico, ma come una sua ricollocazione.
Daniel Kahneman lo ha mostrato con chiarezza: il nostro cervello opera prevalentemente attraverso un sistema rapido, intuitivo, automatico. Il sistema lento, razionale, interviene spesso dopo, per spiegare a noi stessi perché abbiamo fatto ciò che abbiamo già deciso.
Antonio Damasio lo ha dimostrato clinicamente: senza emozioni non siamo in grado di scegliere. I suoi pazienti, con lesioni alle aree cerebrali deputate all'elaborazione emotiva, erano perfettamente razionali, ma incapaci di prendere decisioni, anche banali.

Le emozioni non sono scorciatoie né strumenti volitivi.
Sono meccanismi antichi e automatici di regolazione, sviluppati nel corso dell'evoluzione per garantire la sopravvivenza della specie animale che siamo.

Agiscono prima del pensiero riflessivo, orientando l'organismo verso ciò che è percepito come sicuro o pericoloso, favorevole o minaccioso, prima ancora che si attivi una valutazione cosciente.

Le decisioni sono guidate da:

- memoria emotiva (amigdala e ippocampo),
- schemi appresi nelle prime relazioni significative,
- automatismi di sopravvivenza che ci hanno permesso, un tempo, di proteggerci.

Quando diciamo "non so perché ho fatto questa scelta", in realtà lo sappiamo molto bene: il nostro corpo lo sa. Il nostro sistema emotivo lo sa. Siamo noi, a volte, a non avere ancora le parole per dirlo.



Perché serve questo passaggio
Perché se non riconosciamo che le nostre scelte nascono dentro una storia, continueremo a:

- giudicarci per ciò che non funziona,
- cercare soluzioni esterne a problemi interni,
- adottare modelli che non ci appartengono.

Questo capitolo serve a spostare lo sguardo:
dalla colpa alla comprensione,
dalla spiegazione astratta alla responsabilità concreta.
Solo da qui può iniziare un vero lavoro sulla propria direzione di vita e di lavoro.

2. Le emozioni: cosa sono (e cosa non sono)

Le emozioni sono spesso chiamate in causa quando qualcosa non funziona.
Nel lavoro, nelle relazioni, nelle decisioni. Diventano una spiegazione rapida, talvolta una giustificazione: ho reagito così per l'emotività, non sono stat* razionale, mi sono fatt* prendere.
Questa narrazione, però, dice più del nostro immaginario culturale che del funzionamento reale dell'essere umano.
Le emozioni non sono un inciampo del pensiero, né una fragilità da correggere.
Non sono nemmeno un territorio da dominare con tecniche di controllo.
Sono una dimensione strutturale della nostra dimensione di animali umani, profondamente intrecciata al corpo, alla memoria e alla relazione con l'ambiente.

Dal punto di vista evolutivo, le emozioni nascono come meccanismi automatici di regolazione, finalizzati alla sopravvivenza della specie.
Prima ancora che esistesse il linguaggio, prima della capacità di astrazione, il corpo doveva sapere se avvicinarsi o allontanarsi, se fidarsi o difendersi, se restare o fuggire.
Paura, rabbia, gioia, tristezza non sono categorie psicologiche astratte.
Sono stati corporei complessi, che coinvolgono il sistema nervoso, il sistema endocrino, la postura, il respiro. Preparano l'organismo all'azione molto prima che la coscienza possa intervenire.
Per questo è fuorviante pensare alle emozioni come a qualcosa che "scegliamo".
Non le decidiamo. Accadono.
E accadono sempre in relazione a una storia: la nostra.

Ogni emozione è informata dall'esperienza. Non solo dall'esperienza recente, ma da ciò che è stato appreso nel tempo: nelle relazioni primarie, nei contesti educativi, nelle situazioni di pericolo o di riconoscimento.
Il cervello emotivo non registra i fatti così come sono accaduti, ma come sono stati vissuti.
Questo spiega perché persone diverse reagiscono in modo diverso di fronte alla stessa situazione.
Non perché una sia più razionale dell'altra, ma perché porta con sé mappe emotive differenti.

È importante distinguere, a questo punto, tra emozioni e sentimenti.
Le emozioni sono rapide, automatiche, spesso inconsce.
I sentimenti sono la loro elaborazione nel tempo, attraverso il pensiero, la memoria, il linguaggio.

Confondere questi due piani genera molta confusione, soprattutto nel lavoro.
Si parla spesso di "gestione delle emozioni" come se fosse una competenza tecnica da applicare all'esterno, nei contesti professionali o nelle relazioni organizzative.
In realtà, prima di poterle gestire nel lavoro, nella guida di un team o nel rapporto con gli stakeholder, è necessario comprenderle dentro di sé: riconoscerle nelle proprie reazioni, osservarne l'origine, interrogare ciò che attivano nel corpo e nel pensiero.
La gestione non può precedere la comprensione.

Solo quando una persona ha imparato a leggere le proprie dinamiche emotive può iniziare a prendersene cura nei contesti relazionali e professionali, trasformandole in una risorsa di presenza, lucidità e responsabilità.
Un altro equivoco diffuso riguarda il rapporto tra emozioni e razionalità.
Non sono due forze opposte che si contendono il comando.
La razionalità non elimina le emozioni; le emozioni non annullano la razionalità.

Il punto non è scegliere tra l'una e l'altra, ma riconoscere che:

- le emozioni anticipano,
- la razionalità interpreta,
- l'azione nasce dall'incontro – talvolta faticoso – tra queste due dimensioni.

Quando questo incontro non avviene, quando le emozioni restano mute o negate, continuano comunque ad agire.
Lo fanno sotto forma di:

- reazioni sproporzionate,
- rigidità,
- scelte che si ripetono senza essere mai davvero comprese.

Nel lavoro di leadership questo è particolarmente evidente.
Molte decisioni vengono giustificate con argomenti razionali, ma sono in realtà guidate da paure non riconosciute, bisogni di controllo, desideri di appartenenza o di riscatto.
Finché queste dinamiche restano invisibili, non possono essere trasformate.
Riconoscere il ruolo delle emozioni non significa legittimare ogni reazione.
Significa assumersi una responsabilità più profonda: quella di interrogare ciò che ci muove, prima di agire.



Perché serve questo passaggio
Perché senza una comprensione chiara di cosa sono le emozioni:

- rischiamo di demonizzarle o idealizzarle,
- confondiamo autenticità con impulsività,
- attribuiamo alle emozioni colpe che non hanno.

Questo capitolo serve a spostare le emozioni dal campo del giudizio a quello della conoscenza.Solo ciò che viene conosciuto può diventare spazio di scelta, e non semplice ripetizione.

3. Perché la scrittura è uno strumento di indagine

Scrivere di sé è spesso associato a un gesto intimo, talvolta privato, talvolta terapeutico.
Nel contesto del lavoro e dell'impresa, invece, la scrittura viene più facilmente ricondotta alla comunicazione: raccontarsi bene, costruire una narrazione efficace, dare coerenza a un'immagine.
Non che la scrittura non sia anche tutto questo.

Ma ridurla a queste funzioni significa trascurare un aspetto decisivo: il modo in cui la scrittura viene percepita ed elaborata dal nostro cervello, e le conseguenze che questo ha sulla comprensione di sé e delle proprie scelte.

Esiste una differenza profonda tra linguaggio orale e scrittura.
La lingua parlata si apprende per imitazione, in modo spontaneo, immersivo. È fluida, immediata, spesso emotivamente carica.
La scrittura, invece, richiede un'educazione formale. Implica l'apprendimento di regole, strutture, convenzioni. Chiede ordine, sequenzialità, precisione.
Per il nostro cervello, scrivere significa mettere in forma. Non solo esprimere, ma organizzare. Non solo dire, ma scegliere cosa dire e come dirlo.

Questo processo produce un effetto profondo. Per poter scrivere una frase, siamo costrette a fare chiarezza dentro di noi: distinguere, nominare, collegare.
La scrittura non accoglie l'indistinto. Costringe a una presa di posizione, anche quando non ne siamo pienamente consapevoli.
C'è poi un ulteriore elemento, spesso sottovalutato: scrivere implica una responsabilità. Lo scritto resta.
A differenza della parola detta, che può essere ritratta o dimenticata, la scrittura lascia una traccia. Questo attiva nel cervello una diversa qualità dell'attenzione: più vigile, più riflessiva, meno impulsiva.

Dal punto di vista emotivo, la scrittura presuppone anche una forma di distaccamento.
Non nel senso di freddezza o di negazione delle emozioni, ma di distanza sufficiente per poterle osservare.
Per scrivere di un evento, di una scelta, di una reazione, è necessario compiere un piccolo spostamento: uscire, per un momento, dall'immediatezza dell'esperienza e guardarla da fuori.
Questa visione "esterna" non impoverisce il vissuto. Al contrario, lo rende leggibile.
È proprio questo distacco che permette una lettura più lucida e meno reattiva degli eventi. Le emozioni non scompaiono, ma smettono di occupare tutto lo spazio.
La scrittura crea una soglia tra ciò che è accaduto e ciò che possiamo comprenderne.

Le neuroscienze cognitive mostrano che il cervello umano comprende il mondo attraverso storie. Non per accumulo di informazioni, ma per sequenze dotate di senso, relazioni di causa ed effetto, trasformazioni nel tempo.
Quando entriamo in contatto con una storia coerente, incarnata, emotivamente credibile, nel cervello non si attivano solo le aree linguistiche. Si attivano anche reti sensoriali, motorie ed emotive. L'esperienza raccontata viene, in parte, simulata.
È per questo che alcune storie ci colpiscono, restano, ci trasformano, mentre altre non lasciano traccia.
La scrittura, in quanto costruzione consapevole di una narrazione, dialoga direttamente con questo funzionamento.
Scrivere significa dare alla propria esperienza una forma che il cervello può elaborare, ricordare, integrare. Una forma dotata di continuità, di nessi, di significato.
Quando lavoriamo sulla nostra storia attraverso la scrittura, non stiamo solo chiarendo concetti a livello cognitivo, stiamo intervenendo su come quell'esperienza viene registrata, organizzata e riattivata nel tempo.
È per questo che una storia compresa e narrata in modo consapevole diventa una risorsa orientativa.
Nel lavoro, nella leadership, nell'impresa, questo passaggio è cruciale.

È vero: la scrittura ha anche una dimensione intima e, talvolta, terapeutica.
Ma non sono questi aspetti, da soli, a motivare la scelta di usarla come strumento di indagine.
Nel contesto professionale e imprenditoriale, la scrittura autobiografica diventa uno spazio tecnico in cui il vissuto può essere osservato senza essere negato, interrogato senza essere giudicato, messo in relazione senza essere semplificato.
Scrivere non serve, allora, solo a raccontarsi meglio e a raccontare meglio ciò che si fa.
Serve a conoscersi meglio.
Ed è da questa comprensione che può nascere una direzione più consapevole, nel lavoro come nella vita.



Perché serve questo passaggio
Perché oggi, per chi guida persone e imprese, non è più sufficiente saper decidere: è necessario sapere perché si fanno determinate scelte e saperle raccontare in modo autentico.
Le grandi multinazionali chiedono da tempo ai loro leader di esporsi in prima persona attraverso uno storytelling autobiografico, spesso costruito con il supporto di professionisti. Ma questo strumento non è riservato alle grandi organizzazioni.
È a disposizione anche delle PMI, come leva per costruire relazioni solide con clienti e stakeholder, generare fiducia e brand affection.
La scrittura, in questo senso, non è solo uno strumento comunicativo. È un passaggio di consapevolezza che permette di allineare storia personale, scelte strategiche e modo di stare nel mercato. Senza questo lavoro interno, il racconto rischia di essere efficace ma vuoto, ben costruito ma poco abitabile.

Solo ciò che riconosciamo come nostro può diventare motivo di responsabilità, continuità e azione.
Il *purpose* nasce esattamente qui: nell'incontro tra storia personale e desiderio che ciò che ci sta a cuore si propaghi nel tempo, venga riconosciuto, produca un impatto positivo oltre noi stessi.
È questo passaggio che rende un'impresa non solo efficace, ma generativa.

4. Dalla consapevolezza alla coscientizzazione

Quando comprendere non basta

Diventare consapevoli del proprio vissuto è un passaggio necessario, ma non sufficiente. Riconoscere che la nostra storia influisce sulle scelte che facciamo, sul modo in cui reagiamo e sulle relazioni che costruiamo non produce, di per sé, un cambiamento.
Molte persone arrivano a questo livello di consapevolezza: sanno raccontarsi, individuano nodi ricorrenti, riconoscono fragilità e risorse. Eppure continuano a non sapere cosa farsene di questa consapevolezza.
È qui che diventa fondamentale distinguere tra consapevolezza e coscientizzazione.
Paulo Freire utilizza il termine coscientizzazione per indicare un processo più profondo del semplice "prendere coscienza". Non basta capire come stanno le cose: è necessario comprendere i meccanismi che le producono e riconoscere la propria possibilità, e responsabilità, di agire su di essi.
La coscientizzazione non è un fatto solo interiore, è azione e trasformazione.
Applicata alla vita e al lavoro, questa distinzione diventa molto concreta.
Non basta sapere che la nostra storia ci ha portato fin qui. La domanda decisiva è un'altra: come quella storia può diventare un punto di forza.

La scrittura aiuta a portare ordine e leggibilità nel vissuto. Ma se ci fermiamo alla comprensione, il rischio è una narrazione autoreferenziale: una storia ben capita, magari ben raccontata, che però non produce movimento.
La coscientizzazione inizia quando cambia la domanda. Non più solo:
"Perché sono diventat* ciò che sono?"
Ma: "Cosa faccio, oggi, con ciò che sono diventat*?"

Per chi esercita ruoli di leadership, questo passaggio è cruciale.
Ogni scelta ha effetti sulle persone, sulle organizzazioni, sui contesti in cui operiamo. Agire senza coscientizzazione significa spesso riprodurre modelli ereditati, priorità non interrogate, linguaggi che non sentiamo davvero nostri.
Solo ciò che riconosciamo come significativo per noi può generare un impegno autentico. E senza impegno autentico non c'è trasformazione.
Nel lavoro e nell'impresa questo si traduce in una domanda semplice e radicale: le scelte che stiamo facendo parlano davvero di noi?
La coscientizzazione non fornisce soluzioni preconfezionate. Introduce, piuttosto, un'esigenza di coerenza. Rende più difficile rifugiarsi nei ruoli o nelle procedure, ma apre la possibilità di una direzione più allineata.
Quando la storia personale viene attraversata fino a questo punto, smette di essere solo un racconto identitario e diventa una bussola. Non elimina i conflitti, ma orienta le scelte. È qui che la narrazione autobiografica incontra il tema del purpose. Ciò che abbiamo riconosciuto come significativo nella nostra storia diventa ciò che vogliamo vedere agire nel mondo, attraverso il nostro lavoro e le nostre imprese.
La coscientizzazione non è un traguardo definitivo. È un movimento continuo tra comprensione e azione, tra storia e futuro. È il punto in cui il lavoro su di sé smette di essere privato e inizia ad avere una dimensione pubblica e generativa.



Perché serve questo passaggio
Perché senza coscientizzazione la consapevolezza resta sterile. Si comprende molto, ma si cambia poco.
Questo passaggio serve a trasformare la storia personale in criterio di scelta, evitando che la narrazione resti identità o immagine.
È qui che il lavoro autobiografico smette di essere introspezione e diventa responsabilità.

6. I percorsi del metodo Story Shore

Dare forma al cammino

Arrivati fin qui, una cosa è chiara: lavorare sulla propria storia non è un atto episodico. Non basta un'intuizione, né un racconto ben riuscito. Serve un percorso deciso.
Un percorso non per aggiungere contenuti, ma per creare le condizioni in cui ciò che emerge possa essere compreso, assunto e tradotto in scelte. La scrittura, la consapevolezza e la coscientizzazione non producono trasformazione di per sé. Hanno bisogno di struttura, di tempo e di accompagnamento.
Un metodo serve esattamente a questo: non a standardizzare le storie, ma a renderle abitabili.

I percorsi proposti da Story Shore non funzionano per step rigidi o livelli da superare. Funzionano per passaggi che ritornano, si approfondiscono, si chiariscono nel tempo. La metafora non è quella della scalata, ma del cammino: si procede, ci si ferma, si torna indietro, si cambia ritmo. Qualche volta si decide che non è ancora il momento giusto.

All'interno di questa logica si collocano i due percorsi del metodo.
T.R.A.M.E. è lo spazio in cui si prende coscienza.
Qui si riconoscono le tracce del vissuto, si individuano i fili ricorrenti, si nominano ciò che conta e ciò che ha orientato le scelte, spesso in modo implicito.

T.A.L.A. è il passaggio successivo.
Qui la coscienza diventa azione, trasformazione. La storia personale non viene solo compresa, ma assunta come criterio decisionale e tradotta in scelte di leadership, in visione d'impresa, in responsabilità verso gli altri e verso il tempo.

Ciò che li accomuna è una stessa postura di fondo: la storia non come spiegazione del passato, ma come responsabilità verso il futuro.

Quando una persona o un'impresa attraversano questi percorsi, accade un cambiamento sottile ma decisivo. Le scelte smettono di essere solo reattive o opportunistiche. Diventano più intenzionali, più allineate, più abitabili.
Non perché tutto sia chiaro, ma perché esiste una bussola.
Il metodo non promette soluzioni rapide.
Offre un orientamento.
E restituisce alle persone e alle imprese la possibilità di riconoscere l'origine delle proprie decisioni e di assumerne le conseguenze nel tempo.

Perché serve questo passaggio
Perché senza un percorso il lavoro sulla storia resta frammentato.
Intuizioni e comprensioni rischiano di non tradursi in scelte.
Questo capitolo serve a chiarire che la trasformazione richiede tempo, struttura e accompagnamento.
Solo così la narrazione autobiografica può diventare una leva di leadership, di purpose e di impresa generativa, capace di produrre continuità e impatto oltre la persona.

Vuoi andare avanti?

Se leggendo queste pagine hai riconosciuto frammenti della tua storia, domande che ti abitano, scelte che chiedono maggiore chiarezza, sappi che questo lavoro non è pensato per restare solo sulla carta.
I percorsi TRAME e TALA nascono per accompagnare persone e imprese che desiderano attraversare la propria storia con metodo, trasformare la consapevolezza in direzione e dare forma a scelte capaci di durare nel tempo.
Se senti che è il momento di fare questo passaggio, trovi tutte le informazioni sul sito
www.storyshore.com


STORYSHORE
from your story to shared futures