

International Feldenkrais Federation

# IL PROFILO DELLE COMPETENZE



A.I.I.M.F.  
Associazione  
Italiana  
Insegnanti  
Metodo Feldenkrais®

# Indice

- Dirigere il proprio progresso \_\_\_\_\_ pag. 3
- Il Processo e la sua storia \_\_\_\_\_ pag. 4
- Come utilizzare questo Profilo \_\_\_\_\_ pag. 5
- L'organizzazione e la struttura \_\_\_\_\_ pag. 6
- Gli atteggiamenti e i valori \_\_\_\_\_ pag. 8
- Coltivare la competenza \_\_\_\_\_ pag. 9
- Il diagramma delle Competenze \_\_\_\_\_ pag. 11
- Area di attività 1 - Applicazioni dell'apprendimento Feldenkrais \_\_\_\_\_ pag. 12
- Area di attività 2 - Dimensione personale \_\_\_\_\_ pag. 18
- Area di attività 3 - Organizzazione del lavoro \_\_\_\_\_ pag. 21
- Area di attività 4 - Organizzazione professionale \_\_\_\_\_ pag. 24
- Area di attività 5 - Qualità, ricerca e formazione \_\_\_\_\_ pag. 26
- Glossario dei termini di base \_\_\_\_\_ pag. 29
- Il prospetto storico del progetto \_\_\_\_\_ pag. 31
- Bibliografia \_\_\_\_\_ pag. 33
- Ringraziamenti \_\_\_\_\_ pag. 35

Edizione italiana A.I.I.M.F. 2009

Traduzione di Sonia Amicucci

Revisione di Francesco Ambrosio e Silvia Susini

© Tutti i diritti riservati International Feldenkrais Federation ®, 2008, Parigi, Francia.

Lo sviluppo normale è, in generale, armonioso. Nello sviluppo le parti crescono, migliorano e si rafforzano in modo tale che l'insieme possa evolvere verso il suo ultimo fine. E proprio come appaiono nuove funzioni nel corso dello sviluppo e della crescita armoniosi di un bambino, così appaiono nuovi poteri in ogni sviluppo armonioso.

(Dr. Moshe Feldenkrais, Conoscersi Attraverso il Movimento, p. 64)

## Dirigere il vostro progresso

### Dove siete professionalmente?

Siete là dove volete essere?

### Come sapete di essere un insegnante Feldenkrais competente?

Nel riflettere sull'esigenza di rispondere a domande come queste, abbiamo scoperto un tesoro: la conoscenza e l'esperienza degli insegnanti Feldenkrais di tutto il mondo. La nostra comunità include persone di ogni ceto e professione, molti sono esperti in altre professioni: cantanti, scienziati, insegnanti, camionisti, terapeuti, artigiani e artisti che hanno una cosa in comune: la pratica del Metodo Feldenkrais. Siamo migliaia di persone con background unici impegnate a lavorare su temi affini che, nei quarant'anni trascorsi dal primo training Feldenkrais, hanno accumulato un vasto corpo di conoscenze e di esperienze.

A questo progetto, che è il più grande nella storia della professione Feldenkrais, e allo sviluppo di questo documento, hanno partecipato più di quattrocento insegnanti che hanno condiviso le loro esperienze, descritto momenti importanti nel loro sviluppo e riflettuto sulle loro nuove intuizioni. Il risultato è questo profilo delle competenze.

Il processo è cominciato con delle domande:

### Perchè così tanti insegnanti Feldenkrais smettono di praticare?

Dispiace dirlo, ma è vero. Solo una piccola parte dei diplomati della formazione Feldenkrais sono ancora membri attivi della loro associazione dopo cinque anni.

### Cosa succede in quei cinque anni?

Presumibilmente i diplomati completano il processo formativo con una serie di abilità comuni. Sono accompagnati attraverso il corso di formazione e poi abilitati dal Direttore Educativo a cominciare la pratica come insegnanti, ma il processo di sviluppo da neo-diplomato a insegnante esperto e sicuro di sé sembra essere cosa vaga e misteriosa. Gli insegnanti si ritrovano all'improvviso da soli e, invece di diventare più sicuri di sé, molti diplomati si sentono incompetenti e insoddisfatti.

### Come si passa a un apprendimento auto-diretto?

Questo Profilo delle Competenze funziona come una **guida** e una **mappa** per coloro che sono interessati al processo del diventare competenti in maniera più profonda e globale. Non è un esame, né una lista di competenze minime soddisfacenti, e nemmeno una descrizione del Metodo Feldenkrais. Si tratta di una descrizione largamente comprensiva di cosa, di fatto, un Insegnante Feldenkrais fa. E' stato sviluppato da insegnanti per gli insegnanti, in un progetto di ricerca comune durato otto anni.

## Il Processo e la sua storia

Fin dagli esordi dell'IFF le Guild hanno espresso la loro preoccupazione circa i problemi reali degli insegnanti nell'avviare e praticare professionalmente il Metodo Feldenkrais. La prima risposta fu di dare inizio al Sondaggio del Training IFF al quale hanno partecipato quattrocentoventidue insegnanti. Una scoperta sorprendente è stata che una grande maggioranza di insegnanti desiderava che un ulteriore apprendimento o supervisione appositamente strutturati, dopo il diploma, facessero parte del programma formativo.

La fase successiva della ricerca fu di scoprire come gli insegnanti definiscono il successo e come raggiungerlo. All'inizio, nel 1996, la FGNA (Feldenkrais Guild of North America) intervistò cinquantacinque insegnanti selezionati a caso e più tardi, nel 1997, i rappresentanti delle Guild IFF intervistarono settanta insegnanti 'di successo' sul tema del successo. Ci fu anche un'indagine separata di diciotto trainer. In questi sondaggi gli insegnanti riconobbero la difficoltà di avviare la pratica, e molti di loro attribuirono il loro successo all'apprendimento durante la pratica stessa e allo studio con i colleghi, così come allo studio di altri argomenti quali anatomia, gestione aziendale e tecniche di comunicazione.

Significativamente, il 100% degli insegnanti di successo affermava di aver avuto successo in precedenti occupazioni. Ciò sollevò delle domande su quali altri fattori, oltre al Metodo stesso, potessero avere influenza sul futuro successo degli insegnanti. Come conseguenza, venne deciso di trattare le questioni della Qualità e della Competenza. Venne fondata l'IFF Academy e fu costituito un Team Competenze.

Cominciò una ricerca più intensa. Il Team Competenze esaminò la letteratura sulla competenza e raccolse molto materiale da altri campi professionali. Questi comprendevano musica, cura della salute, massaggio, psicologia e meditazione. Furono fatti riferimenti alla letteratura Feldenkrais e a documenti come gli "Standard della Pratica" e "Compiti, attività, sviluppo di un nuovo campo di lavoro - di Barbara Pieper e Sylvia Weise". Iniziò un grande dibattito circa la forma e lo sviluppo del profilo delle competenze e, nonostante le accese discussioni, il team continuò a portare avanti il progetto. Fu trovato un esperto esterno per guidare il progetto di ricerca e di sviluppo.

Armati di una nuova comprensione sulle complesse questioni attorno al tema della competenza, i partecipanti del Team tornarono agli esperti interni, cioè gli stessi insegnanti Feldenkrais. Gli insegnanti scrissero le loro storie su momenti cruciali della loro professione e altri insegnanti le analizzarono, usarono il Metodo Feldenkrais con i loro pari nel ruolo di clienti ed osservatori e ciascuno scrisse sulla propria esperienza. Gli insegnanti identificarono che tipo di preparazione, conoscenze e capacità erano necessarie per agire con successo in una determinata situazione. Il Team Competenze raccolse ed elaborò le informazioni di centosessanta insegnanti e creò una bozza di lavoro per il Profilo delle Competenze.

Questa bozza fu continuamente riportata alla fonte, cioè gli insegnanti Feldenkrais esperti, per un feedback e una validazione. Nella fase finale, nel 2007, centinaia di insegnanti in dieci paesi hanno lavorato con il profilo e hanno fornito feedback al Team riguardo al contenuto, al linguaggio e all'organizzazione. Anche in questo stadio, seppure non ancora completo, il profilo è risultato d'aiuto e sostegno.

Gli entusiasti partecipanti hanno riportato di aver raggiunto più insight e fiducia in se stessi, trovato uno strumento per innalzare il loro apprendimento e scoperto nuovi modi per comunicare in modo professionale.

## Come utilizzare questo Profilo

In questa fase finale gli insegnanti hanno generato molte idee sugli usi possibili del profilo. Essi comprendevano:

- Fornire ad ogni insegnante i mezzi per scoprire forze, abilità, direzioni possibili e fonti di crescita.
- Promuovere un più ricco scambio di esperienze tra insegnanti.
- Servire come guida per il mentoring.
- Fornire un meccanismo per il controllo qualità.
- Creare un senso di fiducia in sé più profondo all'interno della comunità.
- Accrescere la consapevolezza della collaborazione all'interno della comunità.
- Stimolare gli insegnanti ad un maggiore coinvolgimento nella comunità.
- Introdurlo nelle formazioni come modo per dirigere gli studenti verso un apprendimento auto-diretto.
- Costituire una fonte di idee per una certificazione basata sulle competenze.
- Fornire un riferimento per coloro che sono impegnati nell'offrire educazione di base ed educazione continua nel Metodo Feldenkrais.
- Costituire un riferimento per proposte di regolamento che possono essere usate dagli insegnanti e dalle associazioni/guild.

Alcuni dei feedback più sorprendenti e significativi hanno riguardato i seminari stessi. Gli insegnanti di dieci paesi diversi hanno concordato che il seminario è stato essenziale per presentare il profilo e che lavorare in coppia e piccoli gruppi è stato il modo più potente per far conoscere il materiale.

## L'organizzazione e la struttura

In questo profilo sono riflesse le grandi varietà di formazione culturale, esperienze e attività degli insegnanti di tutto il mondo. Gli insegnanti 'fanno' Feldenkrais come professione nelle pratiche private, cliniche, scuole e aziende. Tengono corsi, danno lezioni di Integrazione Funzionale, gestiscono un'attività imprenditoriale ed altro.

Gli insegnanti 'servono' il Metodo e se stessi nell'organizzazione professionale, nel marketing e nel lavoro di ricerca. Inoltre incarnano il Metodo nelle loro scelte di vita e nello sviluppo personale. E' da questa ricca sostanza che si è evoluto il Profilo delle Competenze.

Data la complessità della vita dell'insegnante, sono molte le diverse situazioni in cui si può voler agire con successo. Ciò è riflesso nella struttura del profilo che include categorie e sotto-categorie correlate (vedi diagramma a pag. 11)

Man mano che questo profilo veniva sviluppato, sono state identificate **5 Aree di attività**. Esse comprendono: Applicazioni dell'apprendimento Feldenkrais; Dimensione personale; Organizzazione del lavoro; Organizzazione professionale; Qualità, ricerca e formazione.

Non tutte saranno altrettanto importanti per ogni insegnante. E' probabile che ogni insegnante sarà attratto verso certe categorie e diventerà più esperto in quelle. E comunque, se gli interessi personali si espandono, questo profilo - con le sue descrizioni esaustive di cosa gli insegnanti Feldenkrais possono fare - può essere un potente catalizzatore per la crescita personale e professionale.

All'interno di ogni Area di attività sono presenti descrizioni di attività più specifiche che sono chiamate Competenze.

Le **Competenze** non emergono dal nulla. Per agire in modo competente sono necessarie le **Risorse**. Le Risorse consistono in tutto ciò di cui si è fatto esperienza, ciò che si conosce e si può fare.

Naturalmente gli Insegnanti cominciano a lavorare dotati di una vasta gamma di risorse. Ogni studente arriva al corso di formazione Feldenkrais con un diverso bagaglio culturale personale e professionale, portando con sé competenze in molti e diversi campi. In un corso di formazione potrebbero esserci scienziati, artisti, professionisti della sanità, pensionati... Possono esserci persone estroverse o introversive, persone che sono dotate nel costruire relazioni umane, altre che preferiscono rielaborare le cose per proprio conto. Quindi, a prescindere dal proprio bagaglio culturale, ogni persona comincia il corso di formazione con un sacco di **conoscenze, capacità ed esperienza o memorie situazionali**.

Durante la formazione, gli studenti aumentano le loro provviste di risorse. Nuovo materiale viene esperito e filtrato attraverso il tesoro di conoscenze e saggezza che lo studente ha portato nel programma. E sebbene tutti gli studenti, durante il corso di formazione, ricevano lo stesso materiale e seguano lo stesso curriculum, ciascuno si diploma con un set di risorse unico.

Come insegnanti, ogni nuova situazione presenta un'opportunità di integrare vecchie e nuove risorse. **Competenza è la capacità di mobilitare e focalizzare le risorse necessarie ad agire con successo in una data situazione.**

In ogni situazione data - lavorando con un individuo, ad esempio - un insegnante deve essere in grado di attingere a determinati tipi di conoscenze, capacità particolari e qualche esperienza o memorie situazionali. L'insegnante, però, deve fare ben più che semplicemente mobilitare delle risorse. Deve contemporaneamente cogliere al volo i bisogni e le aspettative del cliente, così come considerare le proprie aspettative personali e professionali nella situazione.

Questa capacità di sintetizzare rapidamente molteplici livelli di sentimento, percezione e pensiero e poi agire con un'intenzione chiara richiede tempo per essere sviluppata. Una volta che l'insegnante possiede queste abilità, esse possono, in ogni modo, essere applicate in qualsiasi situazione particolare. Perciò in questo Profilo delle Competenze si trovano in una categoria apposita chiamata **Competenze integrate**.

Mentre questo profilo veniva sviluppato, si evidenziarono due tipi di Competenza integrata. La prima è chiamata **Gestire la complessità**. Naturalmente, la complessità del Metodo Feldenkrais stesso si mescola con la complessità di ciascun cliente. Gli insegnanti Feldenkrais interagiscono con il movimento in connessione con il sistema neuro-anatomico del cliente, col suo sviluppo motorio, con la sua storia di vita e di apprendimento e con la sua immagine di sé. Con l'esperienza professionale la complessità di una situazione è colta più rapidamente e con maggiore scioltezza. Questa rapida sintesi può essere descritta come una **comprensione intuitiva**.

La seconda Competenza integrata, **Gestire gli obiettivi**, è più controversa tra gli insegnanti Feldenkrais. Di norma, in una lezione essi non si pongono una meta né lavorano verso un risultato specifico prevedibile; usano invece l'intenzione per guidare il processo di una lezione. D'altra parte, spesso i clienti Feldenkrais hanno l'obiettivo di lavorare per un particolare risultato. I clienti vengono alle lezioni Feldenkrais per potersi sentire meglio o per poter essere capaci di fare meglio qualcosa. In effetti, gli insegnanti spesso pongono domande sui risultati desiderati dai clienti, per sviluppare un'intenzione chiara e rendere la lezione profondamente significativa per il cliente. Nello stesso tempo, gli insegnanti spesso hanno obiettivi personali, economici e professionali. Gli insegnanti esperti imparano a padroneggiare questa tensione tra il puro processo e il risultato desiderato, rimanendo fedeli al Metodo Feldenkrais mentre soddisfano le proprie aspettative e quelle del cliente.



## Gli atteggiamenti e i valori

Oltre alle competenze, vi sono **atteggiamenti e valori** che sono fondamentali per tutti gli insegnanti Feldenkrais, in ogni parte del mondo. Infatti, indipendentemente dalla profondità, dall'ampiezza o dall'unicità delle risorse di un insegnante, per poter agire con successo tutti gli insegnanti concordano che gli insegnanti Feldenkrais competenti fanno tutto il possibile per:

- Rispettare l'individualità degli esseri umani.
- Mantenere elevati standard etici e professionali come stabilito nei codici nazionali di condotta.
- Fare in modo che i clienti si assumano la responsabilità dei loro processi di apprendimento.
- Offrire l'opportunità di esplorare azioni (movimento) perché il cliente si auto-determini.
- Fare proprio l'apprendimento frutto della sperimentazione.
- Iniziare l'auto-esplorazione per mezzo del movimento.
- Comunicare con chiarezza.
- Espandere le proprie percezioni, mentre si esplorano situazioni, azioni e relazioni.
- Evitare il giudizio.
- Impegnarsi in un'auto-riflessione continua.
- Acquisire continuamente conoscenze e migliorare le proprie capacità.
- Sostenere il potenziale per la creatività, l'autenticità, la flessibilità, la curiosità, l'apertura.

Questi Atteggiamenti e Valori pervadono ogni aspetto della vita professionale dell'insegnante Feldenkrais.

La competenza, come il Metodo Feldenkrais, è un processo. E' l'azione intenzionale di raccogliere e sintetizzare informazioni significative, formulare un piano basato su tali informazioni, agire secondo il piano, riflettere sul risultato e in seguito fare un altro piano. Questo processo può avvenire dozzine di volte prima che la lezione cominci, un centinaio di volte durante la lezione, e milioni di volte nella carriera dell'insegnante Feldenkrais. In questo profilo il processo è chiamato **Competenza in azione**.

## Coltivare la competenza

"Per favore sdraiatevi sulla schiena e sentite il contatto col pavimento."

La maggior parte degli insegnanti sente queste parole familiari ed entra in uno stato contemporaneamente appagato e indagatore. Quando un insegnante sente parti del corpo toccare il pavimento e quali non toccano, non c'è giudizio. Non ci si aspetta che un insegnante competente possa raggiungere e mantenere il pieno contatto col pavimento. Benché anche soltanto il semplice 'scanning' possieda il potenziale di creare un cambiamento, il vero potere risiede nel processo della lezione stessa. Tutti gli insegnanti si appassionano a questi processi che hanno un così profondo potenziale di cambiamento nell'esperienza che fanno di se stessi.

Il processo di coltivare la competenza può essere piacevole tanto quanto il processo di una lezione di Consapevolezza Attraverso il Movimento. Coltivare la competenza è profondamente coerente con gli atteggiamenti e i valori Feldenkrais. Gli insegnanti possono usare questo profilo per scoprire dove si sentono in contatto con ciò che costituisce la competenza, e dove invece si sentono non familiari o scomodi. Secondo gli atteggiamenti e i valori ciò dovrebbe avvenire senza giudizi.

All'inizio, proprio come una prima lezione di CAM, questo processo è più soddisfacente quando è guidato da un insegnante competente. I seminari sulle Competenze facilitano l'integrazione di questo materiale con facilità e grazia. In questi seminari gli insegnanti apprendono come usare le storie delle loro migliori o peggiori esperienze per riscoprire le proprie risorse, come ascoltarsi l'un l'altro, porre domande che dirigano ciascuno verso l'auto-scoperta, e come riflettere insieme sulle esperienze.

In seguito, gli insegnanti possono continuare ad usare le abilità di **auto valutazione** e di **valutazione tra pari** acquisite nel seminario. Essi possono continuare a scrivere e a riflettere sulle esperienze che hanno richiesto o che hanno espresso determinate competenze. Inoltre, possono lavorare in coppia o in piccoli gruppi per continuare a usare le abilità della valutazione tra pari per ascoltare, riflettere ed aiutarsi a guidare l'auto-scoperta. Il feedback dei seminari svoltisi finora indica che gli insegnanti preferiscono la valutazione tra pari come modo privilegiato per lavorare con il Profilo delle Competenze.

Il più delle volte, gli insegnanti Feldenkrais sentono il contatto con il pavimento come preparazione per l'avventura della lezione e sono pronti a sperimentare l'abitudine e il cambiamento. Non si rialzano dal pavimento sentendosi fieri o disgustati del loro contatto, per poi andarsene con nuove informazioni ma senza cambiamenti. Allo stesso modo, una volta che gli insegnanti hanno sentito le proporzioni delle loro competenze, cominceranno a sperimentare il cambiamento.

Un insegnante sceglierà forse di approfondire la competenza in una data categoria, e a disinteressarsi di molte altre. Un altro magari diventerà consapevole di un interesse profondo in una nuova area di attività e creerà un **piano di apprendimento** che fornirà le risorse necessarie per la competenza.

Questo profilo è pensato per essere una guida che serva a tracciare e pianificare la crescita professionale. Non è pensato per essere usato una sola volta, quanto piuttosto per accompagnare l'evoluzione di ciascuno nel tempo. Alcuni potrebbero scegliere di usare giornalmente il processo, qualcun altro potrebbe divertirsi a fare il punto della situazione una volta l'anno oppure ogni due anni. Altri potrebbero scegliere di seguire il processo in privato e tenere un diario per fare il proprio percorso di sviluppo. Qualcun altro potrebbe scegliere di lavorare in coppia o in gruppo per discuterne e sostenersi a vicenda.

Questo Profilo delle Competenze è una raccolta di conoscenze ed esperienze di centinaia di insegnanti Feldenkrais provenienti da molti paesi e da innumerevoli background. Può essere usato subito per permettere a qualsiasi insegnante di capire dove egli si trova a livello professionale, dove vorrebbe trovarsi, e come possa continuare a diventare più competente.

"Perchè abbia una qualche utilità pratica, il modo di fare non deve essere ideale, ma conveniente e opportuno: deve poter essere usato normalmente nella nostra società odierna. E' inutile aspirare all'ideale di essere migliori di tutti gli altri. Lo scopo principale è formarsi un atteggiamento e un nuovo corredo di risposte che permettano un'applicazione calma ed equilibrata di se stessi al problema del vivere, e non creare un nuovo terreno di conflitto. Inoltre il nuovo modo d'azione deve per forza essere aggiustato all'*attuale* ambiente - anche se tutti concordano nel dire che la nostra struttura sociale e la nostra educazione hanno bisogno di un radicale miglioramento, se devono diventare confacenti a una società di adulti creativi, capaci di evolversi, e maturi."

(Dr. Moshe Feldenkrais, L'io Potente, pag. 133)

## Il Diagramma delle competenze

Competenze integrate		AREE DI ATTIVITÀ	Competenze Inclusa Competenza in azione	Risorse		
				Conoscenze	Capacità	Memorie situazionali
Gestire gli obiettivi	Gestire la complessità	1. APPLICAZIONI DELL'APPRENDIMENTO FELDENKRAIS	1.1 ... con gli individui			
			1.2 ... con i gruppi			
			1.3 ... nei luoghi di lavoro			
			1.4 ... in altre professioni			
		2. DIMENSIONE PERSONALE	2.1 Sviluppo professionale			
			2.2 Sviluppo personale			
			2.3 Mantenere il proprio equilibrio			
		3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	3.1 Gestione dell'attività			
			3.2 Marketing			
			3.3 Collaborazione interdisciplinare			
		4. ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE	4.1 Lavoro nell'associazione professionale			
			4.2 Lavoro di pubbliche relazioni			
		5. QUALITÀ, RICERCA E FORMAZIONE	5.1 Controllo e miglioramento qualità			
			5.2 Ricerca			
			5.3 Compiti formativi			
<b>Atteggiamenti e valori</b>						

Il Diagramma rappresenta le seguenti relazioni:

- "Competenza" è la capacità di applicare le "Risorse" in una data situazione professionale (Area di attività).
- Le Risorse ricadono in tre categorie: "Conoscenze", "Capacità" e "Memorie situazionali".
- "Atteggiamenti e valori" pervadono ogni altro aspetto pertanto sono indicati alla fine del diagramma.
- "Competenze integrate" influenzano tutti gli aspetti del Metodo perciò percorrono tutto il diagramma.

# Area di attività 1: Applicazioni dell'apprendimento Feldenkrais

## Competenza 1.1 Lavorare con gli individui

Quando lavorano con gli individui gli insegnanti Feldenkrais facilitano specifici tipi di apprendimento. Il processo d'apprendimento è guidato verbalmente (CAM) e/o non-verbalmente attraverso il tocco (IF). Dialogando con il cliente l'insegnante suscita, chiarisce e contestualizza i bisogni e le carenze del cliente stesso. L'insegnante prende in considerazione i cambiamenti nell'immagine di sé del cliente. Tutto questo stimola in lui (o lei) una nuova consapevolezza sul modo in cui agisce e funziona. Questa esperienza potenzia nuovi modi di agire che, idealmente, possono essere integrati nelle attività quotidiane in maniera organica.

### Competenza in azione

- Osservare i movimenti ed esplorarli attraverso il tocco. Percepire da questi movimenti le intenzioni “incarnate” (embodied) e l'immagine di sé. Raccogliere impressioni e idee riguardo al potenziale del cliente per l'apprendimento e lo sviluppo.
- Formare e modificare ipotesi di lavoro. Esplorare opzioni di movimento creativamente. Preparare il contesto d'apprendimento adeguato al tema scelto, per esempio attraverso la scelta della posizione, collocando sostegni, ecc.
- Creare ed accompagnare situazioni d'apprendimento offrendo opzioni di movimento diverse che siano di sostegno, non familiari e stimolanti. Aiutare il cliente ad esperire se stesso attraverso il senso del tatto e il movimento, attraverso la comunicazione non-verbale e verbale e attraverso un continuo feedback tra azione e risposta. Percepire, insieme con il cliente, respiro, espressione e movimento cambiando di volta in volta il centro d'attenzione (ad es. limitato/ampio; differenziato/indifferenziato).
- Valutare le ipotesi di lavoro su base continua. Osservare le strutture di tempo e ritmo della lezione. Attraverso l'osservazione e il dialogo valutare i cambiamenti nella consapevolezza cinestetica e nell'immagine di sé del cliente. Se lo si ritiene utile, riflettere sul processo con il cliente stesso.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono il materiale originale Feldenkrais compreso quello dei primi assistenti di Moshe e di altri, così come la letteratura più importante, le trascrizioni, le audio cassette e i video di Amherst.
- Conoscono i principi della biomeccanica (ad es. leve, assi di rotazione, centro di gravità).
- Usano lo scheletro come riferimento primario.
- Usano basi di anatomia e di anatomia funzionale.
- Tengono presente ciò che sanno sullo sviluppo dell'uomo, del bambino e del movimento.

- Sono a conoscenza delle varie teorie sugli stili percettivi d'apprendimento (ad es. visivo, auditivo, cinestetico).
- Sono informati sulle dinamiche della relazione cliente/insegnante (ad es. transfert, proiezione, modelli di ruolo).
- Conoscono i principi della percezione (ad es. la legge di Weber-Fechner).
- Sono a conoscenza delle diverse prospettive riguardo ai processi d'apprendimento (ad es. quelli derivanti da: neurofisiologia, studi sulla coscienza, filosofia, fenomenologia, pedagogia, neurogenesi, evoluzione, funzione neuro-motoria, percezione, ecc.).
- Usano il linguaggio con competenza e cura, consapevoli delle conseguenze derivanti dalle parole scelte, dalle immagini impiegate e dal tono della voce.

## Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Creare un contesto d'apprendimento che fornisca un senso di sicurezza e un appropriato livello di sfida.
- Intervistare un cliente per scoprire le sue intenzioni e punti di vista.
- Organizzare la qualità, l'intensità e la messa a fuoco della propria attenzione per affinare la percezione.
- Usare l'azione per iniziare, mettere a fuoco e apprezzare l'apprendimento.
- Ricercare e consolidare schemi d'azione. Distinguere negli schemi qualità e cambiamenti, quali: il flusso, la direzione, la pressione, la forza, lo sforzo muscolare, l'ampiezza. Seguire tali schemi e variarne la qualità. Facilitare nel cliente la consapevolezza dei cambiamenti durante il processo, e grazie al processo stesso.
- Applicare tecniche specifiche e conoscenze metodologiche di Integrazione Funzionale (ad es. riferimento agli standard della pratica, manuali del training, ecc).
- Selezionare strategie quali una serie di IF o di CAM, variando le lezioni di IF e CAM, o combinandole (ad es. una CAM guidata con le mani).
- Mantenere la consapevolezza della propria organizzazione e modificarla in modo adeguato mentre si lavora (ad es. schemi di pensiero, postura/attura, respirazione, sguardo).
- Raccogliere i propri pensieri e riflettere su di essi durante e dopo la lezione.
- Aiutare il cliente a elaborare l'esperienza di CAM/IF e a rapportarla alle attività quotidiane.
- Istruire il cliente sui concetti e i modelli Feldenkrais man mano che questi diventano importanti nel corso delle lezioni/apprendimento (ad es. l'apprendimento organico, l'immagine di sé, la funzione, la differenziazione e l'integrazione del movimento).
- Mantenere la consapevolezza della forza del transfert e conservare i confini appropriati.
- Usare in modo efficace sostegni e strumenti di lavoro.
- Valutare le esperienze dopo una serie di lezioni con un cliente e, di conseguenza, adattare le lezioni successive.

## Competenza 1.2 Lavorare con i gruppi

Lavorando con i gruppi, gli insegnanti Feldenkrais usano istruzioni verbali per fornire una serie strutturata di esperienze che coinvolgono il movimento, il pensiero, la sensazione e il sentire. All'interno di una cornice tematica guidano i partecipanti ad esplorare e a differenziare continuamente opzioni di movimento, e li sostengono nell'integrare tali nuove esperienze/opzioni nella loro vita quotidiana. Nel fare ciò, dirigono l'attenzione del gruppo verso quelle dimensioni del processo d'apprendimento che trascendono l'aspetto del mero movimento.

### Competenza in azione

- Chiarire le aspettative, i bisogni e gli obiettivi dei partecipanti. Valutare la composizione del gruppo in termini di esperienza, professioni, età, capacità, limitazioni, ecc.
- Scegliere e/o creare lezioni di Consapevolezza Attraverso il Movimento appropriate al tema, alla composizione del gruppo, agli obiettivi dei partecipanti e alla cadenza nel tempo (ad es. lezioni settimanali, seminario di un giorno, seminari nel fine settimana).
- Dare forma al processo d'apprendimento: concentrarsi su tema, ritmo, tempo e linguaggio.
- Chiedere ai partecipanti di percepire i cambiamenti durante e dopo la/e lezione/i. Osservare i cambiamenti. Fornire ai partecipanti opportunità di condividere la loro esperienza. Guidare discussioni di gruppo. Riflettere sull'esperienza di insegnamento/apprendimento e sui risultati. Adattare di conseguenza il piano e lo stile d'apprendimento.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono i materiali originali Feldenkrais (lezioni Alexander Yanai, registrazioni audio e video di Moshe Feldenkrais).
- Sono a conoscenza di registrazioni CAM, video, trascrizioni provenienti da altre fonti (classi, workshop, curriculum formativi, trascrizioni dei training di San Francisco ed Amherst).
- Conoscono vari modi di strutturare le lezioni di CAM.
- Capiscono gli effetti del linguaggio, vale a dire le possibili conseguenze che hanno le parole che scelgono, le immagini e il tono di voce.
- Hanno conoscenza dei processi di gruppo.
- Concepiscono il movimento come un'espressione dell'immagine di sé.
- Sono a conoscenza degli effetti di un trauma.

Vedere anche le Risorse della competenza 1.1

## Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Focalizzarsi innanzi tutto sul processo più che su un particolare obiettivo, risultato, movimento o azione.
- Integrare le proprie esperienze di CAM nell'insegnamento delle CAM.
- Insegnare CAM in una varietà di modi (tempi, ritmo e strategie di apprendimento come la variazione, il vincolo, il cambio di prospettiva).
- Osservare e analizzare le azioni dei clienti, riconoscere il potenziale di miglioramento e adattare l'insegnamento per massimizzare questo potenziale.
- Trasmettere il contenuto della lezione con chiarezza.
- Usare la voce (enunciazione, volume, intonazione) e linguaggio (vocabolario, tempi) come uno strumento per accrescere la capacità di auto-percezione del cliente.
- Condurre un gruppo e facilitare i processi di gruppo.
- Usare esempi per illustrare e/o promuovere il processo d'apprendimento.
- Usare i concetti e i modelli Feldenkrais, così come idee scientifiche, artistiche e culturali per promuovere il processo di apprendimento.
- Convertire i concetti di CAM o lezioni di CAM in temi di IF.
- Reagire in modo appropriato in caso di urgenze emotive e somatiche.



## Competenza 1.3 I luoghi di lavoro

Gli insegnanti Feldenkrais intervistano e osservano gli individui e/o i gruppi al lavoro (ad es. a casa, in fabbriche, uffici, nello sport, arti, commercio, professioni d'insegnamento). Usando i principi e le tecniche Feldenkrais (ad es. IF, CAM, percezione di sé) all'interno dei luoghi di lavoro, insegnano ai clienti come svolgere compiti con più efficienza, piacere e capacità di esprimersi.

### Competenza in azione

- Chiarire interessi, problemi, obiettivi e risorse dei clienti. Osservare e analizzare le attività di lavoro. Individuare e articolare le possibilità di ottimizzazione (cioè movimenti, ergonomia e cura di sé).
- Generare strategie per facilitare dei cambiamenti nel luogo di lavoro e/o nei lavoratori. Progettare attività appropriate ai luoghi di lavoro (conferenze, CAM, IF, pratiche di percezione di sé).
- Accrescere nel cliente la consapevolezza degli schemi abituali di movimento/azione mentre lavora. Fornire alternative esperienziali impiegando mezzi verbali e non-verbali.
- Intervistare e osservare i clienti nei luoghi di lavoro dopo l'intervento. Riflettere e, di conseguenza, adattare il progetto.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Sono a conoscenza della struttura e della funzione delle organizzazioni e dei luoghi di lavoro.
- Conoscono gli elementi di base della psicologia del lavoro.
- Sono consapevoli delle forme di interazione e collaborazione all'interno e tra le occupazioni.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Integrarsi con rispetto nei contesti lavorativi e nelle organizzazioni esistenti.
- Riconoscere i fattori ambientali e i fattori del processo di lavoro che non possono essere modificati.
- Trattare efficacemente i molteplici problemi che ruotano intorno alle esigenze di prestazioni elevate (ad es. atleti, artisti, alto livello dirigenziale).
- Differenziare le richieste determinate da un contesto lavorativo, o da una mansione, dalle risposte abituali dei lavoratori.
- Adattare le strategie d'insegnamento ai luoghi di lavoro (ad es. brevi CAM o IF sul posto, usare un linguaggio idoneo).
- Comunicare efficacemente i potenziali benefici Feldenkrais in un luogo di lavoro (a lavoratori, amministratori, dirigenti).

## Competenza 1.4 Lavorare in altre professioni

Gli insegnanti Feldenkrais potrebbero anche lavorare prevalentemente in altri campi (ad es. scuole, aziende, musica, danza, sport, lavoro con animali). All'interno di questi campi essi impiegano il Metodo per migliorare le abilità emozionali, intellettuali, artistiche e fisiche dei loro clienti. Possono anche utilizzare il Metodo per migliorare la funzione e/o lo sviluppo di un'organizzazione.

All'interno di altri campi, gli insegnanti usano modi di pensare Feldenkrais, principi e tecniche del Metodo, per informare e accrescere le abilità professionali.

### Competenza in azione

- Riconoscere le situazioni in cui l'approccio Feldenkrais potrebbe essere benefico.
- Creare un piano per integrare elementi, approcci e idee Feldenkrais in quel tale campo professionale. Identificare e assegnare le risorse necessarie.
- Includere il piano nella professione principale. Mantenere l'integrità delle idee Feldenkrais pur rispettando i confini del ruolo professionale.
- Osservare e riflettere sul risultato personale, professionale ed organizzativo del progetto. Adattarlo se è il caso.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais che lavorano **in altre professioni**:

- Sono consapevoli degli aspetti della professione esercitata che potrebbero essere migliorati grazie ai principi/approcci Feldenkrais.
- Capiscono qual'è il comportamento appropriato alla professione (relazioni, comunicazione, etica).
- Sanno qual'è il linguaggio professionale appropriato alla professione e il suo potenziale di integrare il Metodo Feldenkrais.
- Sono a conoscenza della letteratura che può sostenere/spiegare i potenziali benefici del Metodo all'interno di uno specifico campo professionale.
- Conoscono altri metodi attinenti (ad es. Alexander, Eutonia, Rolfing, Ideokinesis, psicologia somatica, fisioterapia).
- Hanno familiarità con l'attrezzatura specifica, i materiali e le procedure di quella professione.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais che lavorano **in altre professioni** sono in grado di:

- Integrare le conoscenze e le esperienze provenienti dalle due professioni.
- Mettere in relazione le proprie attività professionali, e la letteratura esistente, col Metodo Feldenkrais.
- Adattare i principi, gli elementi e le tecniche Feldenkrais al proprio campo professionale.
- Utilizzare i principi fondamentali del Metodo Feldenkrais.
- Comunicare efficacemente le idee Feldenkrais ai membri del proprio campo professionale.
- Creare una rete di insegnanti Feldenkrais che lavorano in situazioni professionali simili, comunicare e collaborare.

## Area di attività 2: Dimensione personale

### Competenza 2.1 Sviluppo professionale

**Gli insegnanti Feldenkrais espandono e perfezionano continuamente le loro conoscenze, capacità e atteggiamenti professionali.**

#### Competenza in azione

- Notare aree di competenza e carenze nella propria pratica Feldenkrais. Ricercare le opportunità di apprendimento esistenti (ad es. advanced training, workshop, gruppi di studio, supervisione, mentoring).
- Configurare un piano d'apprendimento. Identificare e assegnare le opportune risorse (ad es. tempo, denaro, insegnanti).
- Dedicarsi al piano d'apprendimento. Integrare le nuove conoscenze nella propria pratica Feldenkrais e condividere la propria esperienza con i colleghi.
- Valutare i cambiamenti nello sviluppo professionale. Adattare il piano di apprendimento in modo appropriato e identificare ulteriori opportunità formative e d'apprendimento.

#### Risorse

##### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono le opportunità e le offerte di advanced training (ad es. associazioni/guild, trainer, assistant trainer, colleghi, programmi di advanced training, IFF Academy, supervisione).
- Sono informati sulle risorse di educazione professionale (ad es. riviste, internet, libri, pubblicazioni, trainer Feldenkrais, IFF).
- Sono informati sui vari metodi di educazione somatica.
- Sono a conoscenza delle ricerche e relativi risultati, che possono essere collegate al Metodo Feldenkrais.
- Sono informati sui dibattiti culturali (ad es. linguistici, filosofici, artistici, sociali, psicologici) che possono influire sul proprio sviluppo nel Metodo Feldenkrais.

##### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Iniziare processi di apprendimento professionale.
- Sviluppare uno stile individuale nella pratica Feldenkrais.
- Usare l'esperienza del movimento e la consapevolezza scheletrica per stimolare l'apprendimento e integrare nuove conoscenze nella pratica.
- Accettare la responsabilità del proprio lavoro con individui e gruppi.
- Interagire con responsabilità.
- Riflettere sul proprio stile di lavoro.

## Competenza 2.2 Sviluppo personale

Gli insegnanti Feldenkrais perseguono l'apprendimento continuo e la maturazione. Coltivano la curiosità e dirigono il proprio continuo sviluppo personale. Crisi professionali e stasi nello sviluppo sono apprezzate come tappe necessarie e inevitabili di un processo di sviluppo riuscito.

### Competenza in azione

- Apprezzare lo stadio attuale di sviluppo personale/professionale. Affinare la consapevolezza delle proprie radici culturali, intellettuali, emotive e professionali. Notare le sensazioni di debolezza e/o forza.
- Riconoscere il proprio potenziale e identificare aree di miglioramento e di crescita.
- Usare principi/lezioni Feldenkrais per espandere l'immagine di sé e lo sviluppo emotivo, fisico, cognitivo. Esplorare altri modi per integrare e sostenere la crescita.
- Valutare e apprezzare i cambiamenti e i progressi nello sviluppo. Modificare il piano per sviluppare ulteriormente il potenziale.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono vari modi per riflettere sulle proprie azioni (ad es. supervisione, counseling, auto valutazione).
- Hanno dimestichezza con i dibattiti culturali (ad es. linguistici, filosofici, artistici, sociali, psicologici) che possono influire sul proprio sviluppo.
- Hanno conoscenza delle proprie forze e debolezze.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Usare le CAM per l'esplorazione e lo sviluppo di sé.
- Creare una visione del proprio futuro.
- Impegnarsi nell'essere introspettivi sui propri pensieri, sensazioni, percezioni e idee.
- Aprirsi a nuove esperienze di apprendimento (ad es. accettare di essere un principiante).
- Tener testa all'incertezza.
- Ricercare nuove prospettive e porsi domande durante l'azione.

## Competenza 2.3 Mantenere il proprio equilibrio

Gli insegnanti Feldenkrais sono consapevoli che la vita è un processo. Essi utilizzano le proprie conoscenze e capacità per mantenere o ritrovare l'equilibrio nella vita.

### Competenza in azione

- Analizzare gli indicatori fisici, emotivi e cognitivi dell'equilibrio. Riflettere sulle risposte e i feedback dei colleghi sullo stato del proprio equilibrio. Considerare i fattori interni ed esterni che potrebbero influenzare l'equilibrio. Esplorare le varie possibilità per migliorarlo.
- Stabilire un piano realistico per il mantenimento o il ripristino dell'equilibrio.
- Prendere misure per migliorare o mantenere l'equilibrio che siano appropriate alla situazione (ad es. porre dei limiti, concedersi tempo per rilassarsi, fare CAM regolarmente, accettare offerte di sostegno professionale, impegnarsi in uno sport, cambiare abitudini alimentari).
- Sentire, percepire, osservare e riflettere sugli effetti di tali misure. Adattarle se necessario.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Comprendono le diverse concezioni di equilibrio all'interno di un contesto complesso.
- Conoscono le opportunità di assistenza professionale (supervisione, counseling).
- Conoscono metodi e strategie per influenzare il proprio equilibrio e la salute fisica ed emozionale.
- Conoscono tecniche di gestione del tempo.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Sviluppare e mantenere la consapevolezza della propria auto-immagine.
- Fare attenzione alle proprie sensazioni, emozioni e bisogni intellettuali.
- Rispondere con rispetto ai propri bisogni fisici, emotivi e intellettuali.
- Attivarsi nell'osservazione di sé e prendere nuove direzioni durante il lavoro (dispendio d'energia, respirazione, postura/attura).
- Usare il Metodo Feldenkrais e le sue idee per promuovere il proprio benessere.
- Ricercare fonti di gioia e rilassamento (ad es. risate, amore, relazioni).
- Riconsiderare le "battute d'arresto" come opportunità per imparare.
- Utilizzare aiuti quali supervisione e counseling.

## Area di attività 3: Organizzazione del lavoro

### Competenza 3.1 Gestione dell'attività

Gli insegnanti Feldenkrais gestiscono il proprio lavoro come un'attività professionale.

#### Competenza in azione

- Essere aggiornati sulla legislazione statale e sugli standard della pratica/le linee guida etiche dell'associazione professionale/guild.
- Definire gli obiettivi gestionali (ad es. visione professionale, piano economico e priorità dei compiti). Progettare sistemi e stanziare risorse per condurre l'attività lavorativa con efficienza (ad es. calendario degli appuntamenti, acquisto dei materiali, cura del luogo di lavoro).
- Rispondere alla corrispondenza e alle telefonate. Fissare e rispettare gli appuntamenti. Espletare compiti amministrativi. Acquistare materiali. Emettere fatture, fare pagamenti, far fronte agli impegni finanziari.
- Riesaminare la situazione lavorativa rispetto agli obiettivi. Adattare di conseguenza le attività lavorative e gli obiettivi.

#### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono la legislazione statale e gli standard della pratica/le linee guida etiche dell'associazione professionale.
- Sono informati sulle risorse di aiuto professionale nella conduzione dell'attività.
- Conoscono le basi minime di gestione finanziaria della piccola impresa (gestione della cassa, denuncia dei redditi, proiezioni).

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Intraprendere azioni imprenditoriali.
- Essere assertivi nelle trattative.
- Organizzare e pianificare il lavoro giornaliero.
- Sfruttare la tecnologia informatica a proprio beneficio.
- Fare valutazioni in merito alle decisioni di lavoro (ad es. bollette, offerte, reclami, opportunità).
- Riconoscere le situazioni di difficoltà professionale. Risolverle con efficacia.
- Espletare i compiti di base di una attività lavorativa (corrispondenza, contatti telefonici).
- Esprimersi con efficacia sia verbalmente che per iscritto.

## Competenza 3.2 Marketing

Gli insegnanti Feldenkrais creano curiosità nel pubblico, interesse e rispetto per i loro servizi. Essi impiegano una varietà di tecniche e modalità per promuovere il loro lavoro e il Metodo.

### Competenza in azione

- Fare ricerca e analisi di mercato. Identificare opportunità di lavoro. Informarsi sulle risorse di appoggio nell'attività di marketing provenienti da associazioni professionali, locali e nazionali.
- Determinare i destinatari dell'analisi di mercato; stabilire gli obiettivi di marketing e i servizi che si intende offrire. Darsi scadenze e creare un piano economico. Progettare la pubblicità. Essere preparati a fare conferenze, discussioni e trattative.
- Realizzare progetti di marketing, azioni pubblicitarie e condurre eventi (ad es. campagne pubblicitarie, conferenze, dimostrazioni, seminari pubblici; creare e mantenere un sito web; produrre/distribuire volantini e/o brochure; condurre trattative).
- Controllare i risultati dei progetti di marketing. Riorientare il progetto in modo appropriato.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono comunità importanti, obiettivi di mercato e opportunità di rete.
- Conoscono principi e strategie di base del marketing della piccola impresa.
- Sono informati sulle risorse di aiuto nell'attività di marketing, esistenti sia a livello locale che nell'associazione professionale (ad es. kit di marketing, creatori di siti web, workshop).
- Sanno come creare e usare un database clienti.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Analizzare il mercato locale e nazionale dei servizi simili ai propri.
- Identificare gruppi di destinatari e suscitare interesse con una comunicazione efficace.
- Condurre la progettazione e la produzione del proprio materiale pubblicitario.
- Condurre conferenze pubbliche attraenti.
- Fare dimostrazioni pubbliche efficaci di IF e CAM.
- Collaborare con i colleghi su progetti di marketing nel territorio.
- Utilizzare esempi e aneddoti per promuovere comprensione e rispetto per il Metodo Feldenkrais.
- Rendere attraenti per i clienti i propri locali di lavoro e l'attività.

## Competenza 3.3 Collaborazione interdisciplinare

Gli insegnanti Feldenkrais collaborano con professionisti in altri campi per sviluppare idee, progetti e stabilire nuovi obiettivi.

### Competenza in azione

- Ricercare conoscenze in altri campi professionali. Identificare aspetti comuni e/o aree potenziali per un beneficio reciproco.
- Pianificare progetti che mettano in luce gli aspetti comuni e/o i benefici reciproci per tutte le professioni coinvolte. Chiarire responsabilità e obiettivi.
- Collaborare con i partner del progetto per renderlo esecutivo. Integrare il Metodo Feldenkrais in base al progetto.
- Valutare i risultati, riflettere e adattare il progetto di collaborazione in modo appropriato.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Sono informati su altri campi e metodi professionali e/o scientifici di una certa importanza.
- Conoscono strategie per includere i principi Feldenkrais in altri campi e progetti, e viceversa.
- Sono a conoscenza di convegni e simposi che si possano frequentare e/o in cui presentare i principi Feldenkrais e proporre collaborazioni.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Creare reti interdisciplinari valide.
- Dimostrare i benefici nella collaborazione tra insegnanti Feldenkrais e altri professionisti.
- Articolare gli aspetti interdisciplinari comuni, il potenziale per i benefici reciproci e proporre progetti.
- Tutelare la flessibilità e l'integrità all'interno della cornice di un progetto condiviso.



## Area di attività 4: Organizzazione professionale

### Competenza 4.1 Lavoro nell'associazione professionale

Gli insegnanti Feldenkrais sono aggiornati sulle problematiche che le associazioni regionali, nazionali ed internazionali, e i loro consigli d'amministrazione, devono affrontare. Contribuiscono con informazioni e opinioni che aiutano a definire gli obiettivi di queste associazioni. Lavorano per acquisire quegli obiettivi partecipando a gruppi di lavoro, progetti e/o assumendo ruoli attivi in consigli e commissioni.

#### Competenza In Azione

- Fare riferimento a struttura, funzione e obiettivi dell'associazione/guild. Determinare i bisogni e le aspettative dei membri. Avviare dibattiti sullo sviluppo sia all'interno dell'associazione che nella società in generale. Identificare aree di inadeguatezza. Accertare qualifiche e risorse necessarie a coprire i ruoli disponibili nell'associazione.
- Riflettere sulla capacità potenziale di dare un contributo personale all'associazione/guild. Determinare tempi e risorse necessari a ricoprire il ruolo.
- Impegnarsi in un compito o un ruolo e, di conseguenza, partecipare attivamente.
- Riflettere sui risultati del lavoro sia dalla prospettiva personale che organizzativa. Modificare, di conseguenza, le attività e i ruoli.

#### Risorse

##### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Sono a conoscenza di struttura, funzione e processi dell'associazione.
- Conoscono le normative importanti, gli statuti, i regolamenti e le linee guida che si applicano per coloro che lavorano nell'associazione.
- Sono informati sui sistemi educativi e sanitari e sugli altri sistemi attinenti di tipo normativo e sociale del proprio Paese.
- Sono a conoscenza delle opportunità formative nel campo del lavoro d'organizzazione (ad es. gestione del personale, delle risorse e delle finanze; risoluzione dei conflitti, comunicazioni e amministrazione).

##### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Riconoscere e dare voce ai bisogni dei membri di una organizzazione.
- Comunicare all'interno della propria associazione e con altre associazioni.
- Coltivare relazioni professionali basate su valori condivisi e obiettivi comuni.
- Collaborare in squadra con rispetto.
- Risolvere le controversie. Sollecitare assistenza dall'esterno dell'associazione quand'è il caso.

- Assumere con efficacia ruoli esecutivi (diventare membri di un consiglio, gruppo di lavoro, fare da moderatore nelle discussioni, assumere la direzione di progetti).
- Andare alla ricerca di opportunità educative e formative per migliorare la propria efficacia all'interno dell'associazione.
- Comunicare in più di una lingua.
- Comprendere e articolare le relazioni tra gli obiettivi dell'associazione e i progetti che essa ha in corso.

## Competenza 4.2 Lavoro di pubbliche relazioni

Come membri di una associazione professionale, gli insegnanti Feldenkrais creano e migliorano la consapevolezza del pubblico e il riconoscimento del Metodo Feldenkrais. A tal fine, essi creano immagini verbali e visive del Metodo Feldenkrais e le comunicano ai diversi tipi di pubblico attraverso attività e/o i media (ad es. interviste, conferenze, articoli).

### Competenza In Azione

- Informarsi sulle tendenze culturali, economiche, scientifiche e politiche al fine di trovare punti di contatto per le attività di pubbliche relazioni.
- Concepire e sviluppare attività di pubbliche relazioni (ad es. eventi informativi, dibattiti pubblici, eventi Feldenkrais, articoli, conferenze, dimostrazioni di lavoro, radio, TV, produzioni video, networking, ecc.). Identificare e accertare la disponibilità delle risorse richieste per ogni attività.
- Organizzare e mettere in atto le attività di pubbliche relazioni a livello locale, regionale, nazionale ed internazionale. Incontrarsi con i rappresentanti di organizzazioni importanti. Relazionare ai colleghi sui risultati degli incontri e delle attività.
- Valutare la risposta di ogni strumento ed attività impiegati.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Comprendono le esigenze fondamentali richieste da un lavoro di pubbliche relazioni.
- Conoscono l'organizzazione e l'efficacia dei diversi tipi di media e come accedervi.
- Sono informati sugli sforzi del passato, sui progetti in corso e sui piani futuri dell'attività di pubbliche relazioni da parte dell'associazione professionale/guild.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Mettere a disposizione dell'associazione professionale le proprie capacità di marketing, collaborazione interdisciplinare e pubbliche relazioni.
- Definire i potenziali gruppi di utenti per il lavoro di pubbliche relazioni.
- Assumersi la responsabilità di progetti a breve, medio, lungo termine.
- Stabilire e mettere in ordine di priorità gli obiettivi di pubbliche relazioni.
- Impegnarsi in un dialogo pubblico e privato con colleghi, personale dei media e figure pubbliche.

## Area di attività 5: Qualità, ricerca e formazione

### Competenza 5.1 Controllo e miglioramento qualità

Gli insegnanti Feldenkrais si impegnano continuamente nel valutare se le loro capacità e i loro servizi sono coerenti con gli standard della pratica e le linee guida etiche delle loro associazioni professionali/guild. Questo processo può coinvolgere l'insegnante da solo o in associazione con altri colleghi professionisti.

#### Competenza In Azione

- Conoscere gli standard di qualità/gli standard della pratica e le linee guida etiche delle associazioni professionali/guild. Familiarizzarsi con i metodi generici di valutazione della qualità.
- Utilizzare processi sistematici per valutare la qualità del proprio lavoro e progettare misure per migliorare la qualità.
- Discutere/rivedere il controllo della qualità e il miglioramento della qualità con i clienti ed i colleghi. Mettere gli standard della pratica e le linee guida etiche a disposizione dei clienti.
- Riflettere sui risultati dei propri processi di controllo/miglioramento della qualità, e migliorarli se necessario. Questo processo può coinvolgere l'insegnante da solo o in associazione con altri colleghi.

#### Risorse

##### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono gli standard della pratica e le linee guida etiche dell'associazione professionale/guild.
- Sono informati sui metodi generici di valutazione della qualità (ad es. osservazione e riflessione, sondaggi, interviste).
- Conoscono i metodi di controllo della qualità specifici del campo professionale.

##### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Spostare alternativamente l'attenzione tra l'esperienza lavorativa e la riflessione sui suoi risultati.
- Articolare il rapporto tra esperienza e risultati.
- Discutere sul controllo/miglioramento della qualità con i colleghi e i professionisti di altre discipline. Mantenere un'attenzione rispettosa sulle eventuali possibili soluzioni ai temi del controllo della qualità.
- Usare una varietà di metodi per la valutazione della qualità, quali: consultazione con i colleghi, osservazione e feedback, auto valutazione e valutazione tra pari.
- Mettere in ordine di priorità le questioni del controllo della qualità e il lavoro di miglioramento della qualità.
- Dare corso alle attività per il miglioramento della qualità.
- Esaminare le lamentele dei clienti secondo le linee guida dell'associazione professionale/guild.

## Competenza 5.2 Ricerca

Gli insegnanti Feldenkrais sostengono lo sviluppo del Metodo utilizzando procedure scientifiche accettate per fare indagini sul lavoro di ricerca. Possono organizzare e gestire i loro progetti di ricerca o partecipare a progetti di altri. Comunicano le loro tematiche di ricerca, i risultati, i metodi e i principi Feldenkrais ai ricercatori professionisti e alle associazioni.

### Competenza In Azione

- Selezionare un argomento e fare un elenco della letteratura più importante.
- Formulare una domanda di ricerca, un'ipotesi e scegliere i metodi di ricerca e di analisi di dati.
- Procedere con la raccolta dati a seconda del progetto. Registrare dati quantitativi e/o qualitativi, analizzare i risultati e rendere accessibili i dettagli dello studio a individui e gruppi appropriati.
- Riflettere sui risultati della ricerca e sulle loro possibili applicazioni. Fare raccomandazioni per futuri studi di ricerca.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono i metodi di ricerca applicabili al lavoro Feldenkrais.
- Conoscono le ricerche Feldenkrais precedenti e quelle in corso.
- Conoscono le ricerche precedenti e quelle in corso in campi importanti.
- Sono a conoscenza dei diversi concetti scientifici, inclusi quelli a cui il Dr. Moshe Feldenkrais ha fatto riferimento nel suo lavoro.
- Sono a conoscenza delle opportunità di pubblicazione e dei benefici potenziali di ciascuna opportunità.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Esaminare e riassumere le pubblicazioni scientifiche relative ad un argomento.
- Formulare, descrivere e indagare ipotesi.
- Raccogliere ed analizzare dati qualitativi e/o quantitativi.
- Documentare e presentare la ricerca e i suoi risultati in modo significativo.
- Condurre la ricerca nel contesto della propria pratica Feldenkrais.
- Stabilire un dialogo professionale con altri ricercatori riguardo a interessi e obiettivi comuni di ricerca.

## Competenza 5.3 Compiti formativi

Gli insegnanti Feldenkrais istruiscono, sostengono, osservano e danno feedback a studenti e colleghi Feldenkrais. Lo fanno nei corsi di formazione di base, in advanced training, workshop, corsi, scambi di pratica, mentoring e supervisione. Gli insegnanti Feldenkrais formulano e organizzano attività individuali e di gruppo al fine di arricchire, espandere e migliorare la pratica del metodo Feldenkrais.

### Competenza In Azione

- Affinare la consapevolezza delle proprie capacità di insegnamento e delle proprie aree di competenza. Analizzare gli interessi e i bisogni della comunità Feldenkrais.
- Dare vita ad un programma e ad un progetto. Identificare le risorse necessarie e accedervi.
- Insegnare, supervisionare e consigliare usando una varietà di metodi d'insegnamento.
- Valutare le risposte di studenti e colleghi sia durante che dopo il programma. Riflettere sulle risposte e migliorare, in base a queste, i programmi futuri.

### Risorse

#### Conoscenze

Gli insegnanti Feldenkrais:

- Conoscono i regolamenti nazionali ed internazionali di un corso di formazione.
- Conoscono la struttura dei programmi di formazione e la discussione in corso sui programmi di base ed advanced training.
- Sono a conoscenza delle varie teorie sull'auto-riflessione nel processo d'apprendimento e sul trasferimento dell'apprendimento.
- Conoscono concetti, risultati della ricerca e approcci usati in professioni simili.
- Conoscono le tappe dell'apprendimento.

#### Capacità

Gli insegnanti Feldenkrais sono in grado di:

- Sintetizzare molteplici forme d'informazione e feedback mentre insegnano.
- Riconoscere e rispondere in modo appropriato ai bisogni degli studenti. Adattare continuamente le attività e i metodi d'insegnamento a questi bisogni.
- Usare il materiale originale Feldenkrais in modo efficace.
- Creare opportunità di apprendimento per passare dall'esperienza pratica alla riflessione teorica.
- Facilitare la transizione fluida da se stessi ad altri insegnanti.
- Creare per gli studenti l'opportunità di passare ad un apprendimento auto-diretto.
- Discutere con i colleghi le esperienze formative nel corso di formazione, dalla prospettiva sia dell'insegnamento che dell'apprendimento.
- Descrivere e riflettere sulle esperienze in forma scritta.

# GLOSSARIO DEI TERMINI DI BASE

## **AREE DI ATTIVITA'**

Le circostanze in cui l'insegnante Feldenkrais agisce. Esse includono: Applicazioni dell'apprendimento Feldenkrais Dimensione personale; Organizzazione del lavoro; Associazione professionale; Qualità, ricerca e formazione.

## **ATTEGGIAMENTI E VALORI**

I modi in cui la nostra professione assegna valore e importanza ad attributi ed idee. Essi forniscono il contesto per l'interpretazione e l'uso delle competenze e delle risorse.

## **AUTO VALUTAZIONE**

Un processo di scoperta. Si riflette su una competenza o un gruppo di competenze e le relative risorse e poi si produce un testo scritto su una situazione professionale che illustra o dimostra l'impiego di questa risorsa. Ciò può includere la valutazione del livello di agio ed esperienza che si ha con essa.

## **CAPACITA'**

Attitudine senso-motoria. Uno dei tre tipi di risorse.

## **COMPETENZA**

L'abilità di mobilitare e focalizzare le risorse necessarie per agire con successo in una data situazione.

## **COMPETENZA IN AZIONE**

L'azione di individuare, scegliere ed applicare le risorse in una data situazione, valutando il risultato e programmando l'azione successiva. In questo documento ogni competenza include una descrizione che riflette questo procedimento.

## **COMPETENZE INTEGRATE**

Una specifica sintesi di conoscenza ed esperienza. Le Competenze integrate non possono essere attribuite ad un'unica competenza, piuttosto possono essere applicate in ogni situazione. Nello sviluppo di questo profilo esse sono state distillate in due competenze essenziali: "Gestire la complessità" e "Gestire gli obiettivi".

## **CONOSCENZE**

Fatti, verità, principi, linee guida e definizioni che possono essere interconnessi in molti modi diversi. Uno dei tre tipi di risorse.

## **MEMORIE SITUAZIONALI**

Il tesoro interiore di storie e memorie che può influenzare la propria azione. Il riferimento spontaneo a questo deposito di memorie spesso viene chiamato azione "intuitiva".

## **PIANO D'APPRENDIMENTO**

Una strategia scritta che riflette i propri desideri di sviluppo professionale basata sulle scoperte che si possono fare durante l'auto valutazione e la valutazione tra pari.

## **RISORSE**

Il culmine di quanto si è appreso, esperito e usato fino a quel momento. Le risorse includono conoscenze, capacità e memorie situazionali. Pur potendo essere applicata in più aree di attività, in questo documento ogni risorsa è elencata per semplicità solo una volta.

## **VALUTAZIONE TRA PARI**

Un processo di scoperta che richiede un partner. Il partner ascolta con attenzione e pone con cura delle domande al fine di entrare nei dettagli e/o spostare il focus man mano che l'insegnante riflette su una competenza e la relativa auto valutazione. Se l'insegnante lo richiede, il partner può fornire specifici tipi di feedback.

## Il Prospetto storico del progetto

Questo Profilo delle Competenze è il risultato di un processo di ricerca sociale qualitativa che ha coinvolto gli insegnanti Feldenkrais in tutte le fasi del suo sviluppo. Ciò ha incluso l'esplorazione di diverse metodologie di ricerca possibili, la raccolta di storie (descrizioni fenomenologiche), l'assimilazione dei processi usati nei workshop, l'esame della letteratura esistente, sia quella in campo teorico che quella specifica sul/del Metodo Feldenkrais. Tale processo si è svolto nel corso di molti anni.

- 1992** Assemblea IFF, Parigi.
- 1993** Assemblea IFF, Parigi.
- 1994** Assemblea IFF, Tel Aviv: Si tiene un gruppo di lavoro sugli esiti dei corsi di formazione.
- 1995** Assemblea IFF, Heidelberg: Si tiene un gruppo di lavoro sugli esiti dei corsi di formazione.
  
- 1996** Assemblea IFF, Basilea: Viene presentato il *Sondaggio FGNA* (Feldenkrais Guild of North America): *un'istantanea della nostra Professione*.
- 1997** Assemblea IFF, Basilea: *Sondaggio IFF: Il successo e il Metodo Feldenkrais*, indagine su practitioner e trainer.
  
- 1998** Maggio, Assemblea IFF, Soesterberg: Il tema dell'assemblea è: "L'esplorazione della comunità" che sposta l'interesse dell'IFF dai corsi di formazione agli insegnanti e al campo professionale. Viene proposto di mettere all'ordine del giorno un procedimento sulla competenza.
  
- 1999** Maggio, Assemblea IFF, Baltimora: Viene condotto un processo d'indagine denominato '*Appreciative Inquiry*' che conduce a due temi: - accrescere la qualità del lavoro svolto dagli insegnanti, - mettere a fuoco le competenze. Passano le proposte di proseguire la ricerca sulla qualità e sulla competenza e di identificare le competenze centrali nel Metodo. Viene istituita una commissione sui temi di Qualità e Competenza.
  
- 2000** Maggio, Assemblea IFF, Neuburg: Workshop su Qualità e Competenza.
  
- 2001** Maggio, Assemblea IFF, Kassel: Vengono sperimentati vari procedimenti, tra i quali: interviste, attività di CAM e IF per cercare di identificare le competenze. Viene adottata l'idea di 'Accademia IFF'.
  
- 2002** Maggio, Assemblea IFF, Skotteveig: Viene approvato il budget per il progetto pilota sulle competenze. Viene usato un questionario pilota durante l'Assemblea. Viene assunto come consulente il Dr. W. Goetze, psicologo dell'organizzazione industriale.
  
- 2003** Maggio, Assemblea IFF, Soesterberg: Viene approvato il budget triennale, che include il progetto sulle competenze.



- 2004** Workshop-pilota a Stoccarda.  
workshop ad Amburgo: Viene stilata una relazione che riporta le scoperte dei workshop pilota. Viene costituita una commissione di esperti.
- 2005** Workshop a San Francisco.  
Assemblea IFF, Berlino: Viene presentata la relazione sul Progetto.  
Congresso Europeo Feldenkrais a Berlino: viene condotto un workshop.  
Maggio-Giugno, Zurigo: Un Team Competenze di tre persone scrive una bozza del profilo.  
Ottobre, New York: Revisione della bozza e traduzione in inglese. La bozza del profilo viene inviata alla commissione di esperti.
- 2006** Trentatré esperti della comunità professionale Feldenkrais danno i loro feedback sulla bozza del profilo.  
In Marzo, quindici insegnanti Feldenkrais esperti forniscono i loro commenti sulla bozza del profilo.  
In Aprile, workshop a Stoccarda: validazione del Profilo tramite auto valutazione e valutazione tra pari.  
Assemblea IFF, Soesterberg: L'Assemblea delibera di continuare il progetto per altri due anni fino al completamento del Profilo.
- 2007** Gennaio, Soesterberg: Workshop di formazione per i facilitatori dei seminari competenze. Incontro sulla transizione del Team, viene nominato un nuovo Team Competenze. Traduzione della bozza di lavoro in sette delle lingue parlate dai membri dell'IFF.  
Febbraio - Settembre: Vengono condotti tredici workshop sul Profilo delle Competenze in dieci diversi paesi: Austria, Francia, Germania, Israele, Italia, Norvegia, Olanda, Svezia, Svizzera, USA.  
Ottobre: il Team Competenze incorpora i feedback provenienti da ogni work-shop e comincia a scrivere la bozza finale.
- 2008** Gennaio: Il Team Competenze completa la bozza finale.  
Maggio, Assemblea IFF, Soesterberg: Viene presentato il Profilo delle Competenze.

## Bibliografia

**Buck, B.** (1993). Die Verneinung des Fremden. Arbeit, Bildung und die Kultur des Subjekts. Berlin, Bundesinstitut für Berufsbildung (The negation of the strange. Work, education and the culture of the subject).

**Le Boterf, G.:** De la compétence à la navigation professionnelle, Les Editions d'Organisation, Paris, 1997. (From competency to the guidance of professionals)

**Le Boterf, G.:** Construire les compétences individuelles et collectives, Editions d'Organisation, Paris, 2000. (Constructing individual and collective competencies)

**Le Boterf, G.:** Die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen evaluieren: die Grundfragen, in: Kompetenzen aufbauen, Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von SekundarlehrerInnen (wbz), Sonderheft 4, S. 21-37, 2000. (Evaluating the efficiency of educational measures).

**Charles, M.:** Entwicklung von Kompetenz - ein neues Paradigma für das Lernen in Schule und Arbeitswelt. Europäische Hochschulschriften. Frankfurt, Peter Lang Verlag, 1999. (Development of competency - a new paradigm for learning in school and working environment).

**Dreyfus, Hubert L.:** A Phenomenology of Skill Acquisition as the basis for a Merleau-Pontian Nonrepresentationalist Cognitive Science. Department of Philosophy, University of California, Berkeley ND.

**Effe:** Kompetenzen: Portfolio - von der Biografie zum Projekt. Bern: h.e.p. Verlag, 1, Auflage, 2001 (Competencies: Portfolio - from Biography to Project).

**Feldenkrais, Moshe:** Awareness Through Movement, Health Exercises for personal growth, Harper & Row, New York, 1972. tr. it.: Conoscersi Attraverso il Movimento, Celuc 1972.

**Feldenkrais, Moshe:** The Potent Self, A guide to spontaneity, HarperCollins, New York, 1985. - tr. it.: L'io Potente, Astrolabio, 2007.

**Ginsburg, C., Haller, J. & Walterspiel, B.:** The Phase II Report: Competencies and the Educational Plan, European and North American Feldenkrais Training Accreditation Boards. Vienna, 2002.

**International Feldenkrais Federation:** Standards of Practice of the Feldenkrais Method, Paris, 1994. - tr. it.: Gli Standard della Pratica, a cura di AII MF.

**Kaiser, H.:** Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005. (Designing efficient trainings. The model of concrete competencies).

**Jarvis, Peter:** The Practitioner-Researcher: Developing Theory from Practice, San Francisco, Jossey-Bass, 1998.

**Lester, Stan:** From Map-Reader to Map-Maker: approaches to moving beyond knowledge and competence, in Dave O'Rielly, Lynne Cunningham and Stan Lester, Developing the capable practitioner: professional capability through higher education. London, Kogan Page, 1998.

**Maturana, Humberto R.:** Erkennen: Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit, Braunschweig & Vieweg, Wiesbaden, 1982. (Cognition: the organization and embodiment of reality).

**Maturana, Humberto R. , Varela, Francisco J.,** El árbol del conocimiento, Lumen, 1984. (The tree of knowledge, The biological roots of human understanding, Boston, Shambhala, 1987) tr. it.: L'albero della conoscenza, Garzanti, Milano, 1984.

**Mostert, P.:** Turn Toward Competencies, Australian, European and North American Feldenkrais Training Accreditation Boards, Vienna, 2001.

**National Office of Overseas Skills Assessment:** Occasional Paper No. 1, Establishing Competency-Based Standards in Professions, Canberra, 1990.

**National Office of Overseas Skills Assessment:** Occasional Paper No. 2, Competency-Based Assessment in the Professions, Canberra, 1990.

**National Organization for Competency Assurance,** To Assure Continuing Competency: A Report of the National Commission for Certifying Agencies, Washington, 1981.

**National Organization for Competency Assurance,** Continuing Competency: An Overview, Washington, 1984.

**Neuweg, George Hans:** Könnerschaft und implizites Wissen, Münster, Waxmann, 2001. (Topnotchery and implicit knowledge).

**Pieper, B. and Weise, S.:** Feldenkrais: Tasks, Activities, Development of a New Profession, Vocational Profile Commissioned by the German Feldenkrais Guild, Bibliothek der Feldenkrais-Gilde e.V. Nr 12, Munich, 1996. tr. it.: Compiti, attività, sviluppo di un nuovo campo di lavoro, AII MF.

**Polanyi, Michael:** The Tacit Dimension, Anchor Books, New York, 1967. (deutsch: Implizites Wissen. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1985).

**Raven, John, Stephenson, John:** Competence in the Learning Society, New York, Peter Lang, New York, 2001.

**Rauner, F:** Professional curriculae structured according to the logic of development: from beginner to reflected mastery (Entwicklungslogisch strukturierte berufliche Curricula: vom Neuling zur reflektierten Meisterschaft. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 95 (3), S. 442-446, in: Kaiser Hansruedi: Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.

**Salmoni, A.W.:** Motor Skill Learning. In: Holding, D.H. (ed.) Human Skills, Chichester, John Wiley & Sons, 197-277, in: Kaiser, H. (2005), Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: h.e.p. Verlag, 2005.

**Schön, Donald A.:** The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Basic Books, New York, 1983. - tr. it. Il Professionista Riflessivo, Edizioni Dedalo, Bari 1993.

**Schön, Donald A.,** Educating the Reflective Practitioner: Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions, Jossey-Bass, San Francisco, 1987.

## Ringraziamenti

Nel corso di otto anni molte persone hanno dedicato innumerevoli ore allo sviluppo del Profilo delle Competenze. I partecipanti sono troppo numerosi da elencare. Tuttavia vogliamo esprimere il nostro più profondo riconoscimento e la nostra gratitudine ai membri dei Team del progetto:

- Anat Aviv-Yeffet, Israele
- Rob Black, USA
- Rineke Brinkhoff, Olanda
- Candy Conino, USA
- Staffan Elgelid, USA, Svezia
- Dwight Pargee, USA
- Markus Riesen, Svizzera
- Wolfgang Säckl, Austria, Germania
- Cliff Smyth, USA, Australia