

# L'InterDevelopmental Insititute

## Introduzione

Il mondo alle soglie del 21° secolo ci pone di fronte alla sfida di trovare le soluzioni ai maggiori problemi di natura sociale e tecnica e richiede livelli di maturità e di pensiero inauditi.

Che si parli del riscaldamento globale o dei rapporti tra paesi sviluppati e quelli in via di sviluppo, il bisogno che ha l'adulto di svilupparsi, sia dal lato personale che istituzionale, non ha precedenti. Come affrontare questa sfida?

L'IDM l'ha accettata. E' un istituto di formazione a distanza, i cui programmi e servizi di consulenza vengono proposti tramite teleconferenze on line. Nato nel 2000, ha come scopo di utilizzare risultati empirici di ricerche effettuate durante tutta la vita dell'adulto, compresi quelli delle ricerche del suo fondatore, Otto Laske (nato nel 1936, PhD in Psicologia) per aiutare a seminare idee innovative nell'ambito della gestione delle risorse umane. Negli ultimi 30 anni questi risultati sono rimasti per lo più sconosciuti a persone e organizzazioni, e sono così rimasti 'Hidden Dimensions, dal titolo del libro, composto da due volumi, pubblicati da Otto Laske nel 2005 e nel 2008.

Per rendere disponibili tali risultati (meglio conosciuti a coloro che si sono sviluppati personalmente al punto tale da poter aiutare sia i clienti che i collaboratori) sullo sviluppo dell'adulto, tra il 1998 ed il 2001 Otto Laske ha messo a punto un metodo chiamato Constructive Developmental Framework (CDF). Il CDF contiene tre moduli correlati, e fornisce un insieme di strumenti che propongono non solo nuove idee sulla condizione umana ma nuovi metodi per imparare a lavorare con gli adulti in modo più efficace e focalizzati sul 'dove' tali persone si trovano attualmente dal punto di vista del proprio sviluppo.

Radicato nella metodologia del CDF, nel 2000 l' IDM ha iniziato a proporre corsi sullo sviluppo socio-emotivo e su quello cognitivo, integrati con l'insegnamento del complesso questionario psicologico Need/Press, proveniente dalla teorie della personalità di Henry Murray. Questi tre moduli, la teoria della fase socio-emotiva, quella del pensiero dialettico e lo strumento di valutazione legato al questionario Need/Press, sono le fondamenta dell'insegnamento, della ricerca e della consulenza fornita dall'IDM.

La lingua ufficiale nell'IDM è l'Inglese, ma il suo direttore, Otto Laske, conosce il Tedesco, il Francese e lo Spagnolo. Gli studenti provengono da tutto il mondo, la maggior parte da Europa ed Australia.

Collaboratori ed associati sono: Prof. Dr. Bruno Frischherz, Jan De Visch (Mechelen, Belgium), Elisabeth Guillaume (Paris), Daniel Alvarez Lama (Santiago de Compostela, Spain), Rainer von Leoprechting (Brussels), Nicholas Shannon (London), Dr. Iva Vurdelja (Chicago), Karin Ulmer (Brussels), all graduates of the Institute. Matthias Lehmann ([admin@interdevelopmentals.org](mailto:admin@interdevelopmentals.org)) è il responsabile tecnico e amministrativo dell'Istituto.

Da un punto di vista giuridico, IDM è parte del Folly Cove Trust che comprende sia le ricerche in campo sociale che i lavori artistici musicali di Otto Laske. L'IDM è controllato dall'IDM Trustees, un piccolo gruppo di scrupolosi professionisti che si occupano della parte legale dell'Istituto.

## **Cinque buoni motivi per entrare in contatto con l'IDM**

La caratteristica principale dei risultati empirici sullo sviluppo dell'adulto è che gli uomini tra i 25 ed i 100 anni attraversano modifiche strutturali durante tutta la loro vita emotiva e cognitiva.

Questa conclusione comporta che tali risultati hanno la stessa importanza in tutti i contesti lavorativi, non influenzando il modo in cui tali professioni sono qualificate in termini di divisione del lavoro nella nostra società.

Che tu sia un coach, consulente, manager, psicologo, mediatore, professore di scienze sociali o politico, la teoria e la pratica sullo sviluppo dell'adulto offrono potenti risorse, prima d'ora ignote, che possono essere apprese. Utilizzare tali risorse non significa tanto 'applicare nuovi metodi', quanto comprendere la trasformazione della persona tramite le scienze sullo sviluppo che si sono susseguite dal 1975 ad oggi. L'insegnamento proposto dall'IDM è focalizzato al 100% su di Te in quanto persona, e non su qualcosa all'infuori di te.

Per capire meglio ciò che l'IDM offre agli studenti adulti approfondiamo cinque diversi obiettivi professionali:

1. Immaginare il tuo sviluppo durante tutta la vita – teoria e pratica dello sviluppo dal punto di vista emotivo (Kegan, Wilber, Laske).
2. Pensare e decidere in modo migliore – teoria e pratica del pensiero dialettico, compresa l'analisi di testi dialettici (Hegel, Marx, Frankfurt School, Sartre, Jaques, Bhaskar, Basseches, Laske).
3. Diventare più consapevoli di sé e degli altri, l'approccio al lavoro e l'intelligenza emotiva (Sigmund Freud, Henry Murray).
4. Diventare un comunicatore consapevole della struttura di pensiero che si utilizza, nel senso della retorica come significato nell'antichità e nel medio evo. Interviste pratiche finalizzate allo sviluppo (Kegan, Basseches, Laske).
5. Imparare a fornire agli altri feedback sul livello di attribuzione di significato (socio-emotivo) e sulla fase di attribuzione di senso (cognitivo) che loro stessi utilizzano. Casi pratici fondati sul CDF.

Per ognuno di questi obiettivi di apprendimento, l'IDM ha sviluppato uno specifico programma di insegnamento. I programmi dal Primo al Quarto (in passato Modulo A, B, C e Interviste Intensive) sono proposti in maniera autonoma l'uno dall'altro. Tutti insieme sono compresi nel programma Cinque (in precedenza sotto il nome di 'Module D & Program Two).

Il Programma Cinque, il più evoluto, evidenzia le strette connessioni, nella vita delle persone, tra le emozioni, i pensieri, il comportamento, la vita in un mondo pervaso dal linguaggio in cui la REALTA' è costruita in maniera diversa da ogni individuo. Tramite il CDF, tale questione può essere accuratamente valutata tramite interviste e questionari.

## **I programmi di insegnamento ed i certificati**

### **Introduzione al CDF (GATEWAY)**

Il CDF rappresenta sia una teoria che nasce da ricerche nel campo sociale che un insieme di strumenti per svolgere la ricerca nello sviluppo della persona adulta.

Tale teoria segue sia la tradizione della Kohlberg School presso l'Università di Harvard che quella della scuola di Francoforte (Horkheimer, Adorno), la cui enfasi si pone sul pensiero dialettico. Senza limitare tali metodi di ricerca all'ambito accademico, l'Istituto insegna ai suoi studenti come raggiungere risultati concreti andando oltre l'aspetto accademico. Ciò vale in particolar modo per l'analisi delle interviste, e dei testi in genere; entrambi questi aspetti sono messi in pratica da un punto di vista 'strutturalistico' focalizzato sui livelli di sviluppo emotivo e sulle fasi di sviluppo cognitivo.

Il pensiero dominante in questo senso è ciò che Edgar Schein definisce come 'process consultant', cioè l'analisi dei processi mentali in cui gli adulti sono coinvolti, dal punto di vista emotivo, intellettuale e psicologico, soprattutto negli ambienti lavorativi, e che permette loro di trovare soluzione ai vari problemi.

Come modello di insegnamento e di consulenza, la process consultant si differenzia dai noti 'modello dell'esperto' e 'modello dottore-paziente'. La differenza sta nel fatto che con il modello qui proposto il cliente si assume la piena e completa responsabilità nella risoluzione dei problemi che egli stesso ammette di avere.

Nel libro di Otto Laske, composto da due volumi, 'Measuring Hidden Dimensions', il modello della consulenza di processo di Schein è ulteriormente integrato con l'aggiunta di risultati relativi alle dimensioni dello sviluppo mentale dell'adulto (negate da Schein). Nell'integrare il lavoro di Schein, Laske distingue:

- Lo sviluppo socio-emotivo o attribuzione di significato
- Lo sviluppo cognitivo o attribuzione di senso
- Lo sviluppo psicologico o equilibrio tra bisogni personali e i condizionamenti esterni.

Insieme, queste tre dimensioni definiscono il FRAME OF REFERENCE grazie al quale si ritiene che un individuo in genere, ed un cliente in particolare, agisca sulla base di atteggiamenti inconsapevoli da un lato e processi decisionali consapevoli dall'altro.

L'introduzione al CDF presenta questi concetti. Si delineano le basi e i risultati del pensiero in termine di CDF, inteso come Frame of Reference professionale. L'introduzione presenta una visione generale della condizione umana, non solo dal punto di vista professionale, ma anche privato, e si dice che sovverti il modo in cui le persone (ri)pensano la propria vita .

## **Programma Uno**

**Sviluppare una visione della propria vita, e del cliente, basata sulla ricerca.** Per coach, psicologi, mediatori, insegnanti e studiosi di scienze sociali

La realtà sociale è stratificata in singoli livelli (stadi) di attribuzione di significato. Ogni stadio non è mai statico e descrive un'oscillazione dinamica del processo mentale intorno ad uno specifico centro di gravità (zona di comfort). Questa stratificazione socio-emotiva determina l'abilità delle persone e l'utilizzo di competenze nel lavoro. Si riferisce ai vari gradi di egocentrismo che determinano le intenzioni, i sentimenti, i propositi, le giustificazioni, le relazioni con gli altri, ed indirettamente il comportamento delle persone. Nonostante tale stratificazione, tutti hanno le stesse possibilità.

Qualunque figura professionale a contatto con le risorse umane, come d'altronde chi lavora nell'ambito sociale, acquisisce notevoli vantaggi imparando a distinguere tra i vari livelli di attribuzione di significato. Il professionista che ha a disposizione dati empirici relativi all'attribuzione di significato di un altro individuo è più preparato a lavorare sul livello di sviluppo del cliente. In questo modo il professionista sa dove il suo cliente si trova, in termini di sviluppo personale, e non deve occuparsi di un cliente in qualche modo sconosciuto.

Il programma uno fornisce un'introduzione allo sviluppo dell'attribuzione di significato lungo tutta la vita. Inoltre conferisce, in maniera elementare, abilità nell'intervistare i clienti ed ad attribuire risultati all'intervista. Il programma permette di ottenere the **IDM Certificate of Social-Emotional Coaching**, decisamente più utile del coaching in sé.

## Programma Due

**Diventare una persona che pensa e agisce in modo migliore:** per consulenti, coach, talent management, insegnanti, esperti di comunicazione, curriculum designer, politici

Nell'utilizzare i concetti esistono, tra gli individui, evidenti differenze dovute alla carenza di capacità di astrazione mentale. Queste differenze non possono essere rese in termini di stadi (socio-emotivi) ma piuttosto riflettono le diverse fasi dello sviluppo cognitivo (il cui passaggio avviene in maniera continua, non in modo discontinuo come nell'ambito socio-emotivo).

Per distinguere lo sviluppo cognitivo da quello socio-emotivo, parliamo di attribuzione di senso (così come ci riferiamo allo sviluppo socio-emotivo in termini di attribuzione di significato), pur sapendo che i due aspetti sono fortemente correlati. Comunque, questi due modelli di sviluppo possono essere valutati ed esaminati in maniera indipendente l'uno dall'altro.

Secondo la teoria di Otto Laske sullo sviluppo cognitivo (Volume secondo, *Measuring Hidden Dimensions*, 2008), è opportuno distinguere tra le seguenti quattro ERE dello sviluppo cognitivo nella vita di un individuo:

1. *Buon senso*
2. *Comprensione*
3. *Ragione*
4. *Saggezza Pratica*

In ognuna di queste ere, il modo di pensare dei singoli individui è incredibilmente diverso, e tali sono i contenuti dei loro pensieri e delle loro espressioni.

1. Durante il *Buon Senso* (dalla nascita al decimo anno di età) l'individuo è guidato dai propri cinque sensi, ed ha solo una comprensione rudimentale delle astrazioni concettuali.
2. Durante la *Comprensione* (tra i 10 e i 25 anni) l'individuo acquisisce un numero crescente di concetti astratti che forniscono strumenti per 'costruire il (proprio) mondo', e ciò accade in maniera diversa per ogni individuo.

La *Comprensione* non è mai statica. Perfino prima di raggiungere un pensiero logico maturo intorno ai 25 anni, il passaggio alla *Ragione* inizia nella tarda adolescenza. Tale passaggio contraddice le semplici distinzioni binarie insite nella logica formale. Comunque, la *Ragione* non elimina la logica formale, ma semplicemente la trascende, utilizzandola come strumento per un pensiero più comprensivo e sistemico, cioè il pensiero dialettico.

3. Nel passaggio dalla *Comprensione* alla *Ragione*, (dai 18 anni in poi), possiamo distinguere quattro fasi, elencate per primo da M. Basseches nel 1984. Le quattro fasi si distinguono in base al numero di 'forme di pensiero' che un individuo può utilizzare, e dal diverso livello di coordinazione di tali pensieri, a seconda della chiarezza con cui tale persona riesce a formulare idee complesse e piani di azione.
4. La *Saggezza Pratica* (dai 70 anni fino alla fine della vita) è il termine che per Laske indica la completa fusione della logica formale e dialettica, che si raggiunge solo nella quarta fase della *Ragione*, e che in pochi raggiungono. La *Saggezza Pratica* è anche, in termini Hegeliani, 'il ritorno alla vita', nel senso che pensieri e sentimenti si compensano totalmente l'un l'altro, in accordo con quello che si sa oggi sullo sviluppo del cervello.

Il programma due insegna quella parte del CDF che viene chiamato DTF (Dialectical Thought form Framework). Tale struttura riduce l'enfasi sullo sviluppo cognitivo in se e si focalizza sull'insegnamento ed apprendimento del pensiero dialettico come abilità a se stante, invece che come strumento per valutare la fase di sviluppo cognitivo del cliente.

Il DTF viene insegnato sulla base del manuale sul pensiero dialettico incluso nel volume secondo di Measuring Hidden Dimensions. Anche coloro che non si occupano dello sviluppo cognitivo dell'adulto (come invece dovrebbero) possono imparare a migliorare e perfezionare il loro pensiero dialettico. L'unico modo per capire completamente il mondo statico è quello in cui, costruendoci il (nostro) mondo, trascendiamo il pensiero logico formale.

Raggiungere un elevato livello di pensiero dialettico, profondo o evolutivo, è un beneficio per chiunque ed ha un valore speciale per managers e leaders. Per questo motivo, l'IDM presenta due tipi di certificati relativi alla parte cognitiva.

- **The IDM Certificate of Dialectical Thinking and Text Analysis**
- **The IDM Certificate of Deep Thinking in Strategy Design and Execution**

Il raggiungimento del primo certificato si basa sull'apprendimento del pensiero dialettico in genere, in qualunque ambito di discorso lo si voglia applicare.

Invece il secondo certificato è pensato specificamente per i senior managers, e si basa su un corso focalizzato sulla leadership aziendale e politica, in cui Jan De Visch di Connect & Transform è docente.

Entrambi i certificati aiutano a creare un processo che favorisca l'auto riflessione per coloro pronti ad abbandonare il consueto business ed abbracciare nuovi metodi di accesso ai propri processi di pensiero. Il consiglio è rivolto a chi è desideroso di modificare e sviluppare il proprio pensiero in proporzione al suo potenziale cognitivo.

## **Programma Tre**

**Diventare un esperto nella comprensione psicologica della autoconsapevolezza, nell'approccio al lavoro e nell'intelligenza emotiva.** Per psicologi, coach e consulenti.

Mentre la vita di ognuno è aperta allo sviluppo di tipo trasformativo sia in ambito socio-emotivo che in quello cognitivo, ciò che noi chiamiamo carattere o personalità, che si forma soprattutto nell'infanzia, mostra considerevoli resistenze durante la trasformazione nell'età adulta, persino nella tarda età. Mentre una persona, da un lato, può cambiare la propria consapevolezza, l'approccio con cui svolge un lavoro e la sua intelligenza emotiva, ci sono evidenti limiti nell'apportare radicali cambiamenti al comportamento. Questo accade poiché il comportamento si basa, in definitiva, su bisogni inconsci, e ciò di cui si è inconsapevoli non può essere compreso.

Tuttavia, la comprensione profonda dei punti di forza e delle debolezze psicologiche, unita alla comprensione dello sviluppo, è uno strumento potente per ogni process consultant, che si parli di coach, consulente, manager, mediatore o psicologo. Imparando a valutare in dettaglio i bisogni inconsci di una persona e le pressioni esterne verso una completa realizzazione (dipendenti sia da sé che dal proprio ambiente sociale) a cui l'individuo è sottoposto, una consulenza di processo permette di ottenere informazioni pratiche che aiutano a capire in che modo individuare ed articolare un piano di coaching e di sviluppo.

Il programma tre sensibilizza i professionisti fornendo loro un'introduzione alla teoria di Henry Murray sui bisogni inconsci. Tale teoria è racchiusa nel Need/Press Questionnaire di Morris Aderman, uno strumento efficace per capire meglio se stessi e gli altri, e aiutare i clienti nello scoprire i propri punti di forza e debolezza dal punto di vista psicologico.

**Il programma Tre permette di ottenere l' IDM Certificate of Behavioral Coaching.**

## Programma Quattro

### **Diventare un migliore comunicatore imparando ad effettuare la developmental interviewing.**

Per tutti i professionisti a contatto con le persone

Il termine developmental interviewing non illustra pienamente la differenza tra l'essere abile ad utilizzare un'intervista semistrutturata per una valutazione e capire il livello di sviluppo socio-emotivo e cognitivo della una persona. Una developmental interview si focalizza in una conversazione di un'ora guidata, a seconda dei casi, da un protocollo socio-emotivo o cognitivo.

L'intervista richiede, all'intervistatore, l'acquisizione di due differenti modi di comunicazione col cliente. Ognuno di questi due modi richiede capacità differenti.

In entrambe le interviste è chiesto all'intervistatore di utilizzare l'ascolto ed il pensiero in termini di sviluppo (ascolto attivo e pensiero dialettico). Ciò implica il restare vicino al flusso di pensieri del cliente e condurre l'intervista tramite la conoscenza approfondita dei 'livelli di sviluppo' e dei 'quattro quadranti della dialettica'.

#### L'intervista cognitiva

Riuscire ad effettuare un'intervista cognitiva di successo richiede la capacità di pensare in termini dialettici. Per raggiungere questo obiettivo è necessario assorbire e mettere in pratica il Cognitive Development Framework ideato da Otto Laske (volume 2 of Measuring Hidden Dimensions), insegnato nel programma due.

Nell'intervista cognitiva il compito è quello di misurare e valutare la fluidità del pensiero di un'altra persona in termini di capacità di inventare, coordinare, criticare e modificare concetti astratti in un particolare ambito di un discorso (ad esempio nell'ambito professionale). Questo compito richiede che l'intervistatore metta alla prova il pensiero del cliente e gli consenta di pensare al proprio ambito professionale in un modo innovativo. L'intervista si compone di tre parti, dette 'the three houses', quella del Task, quella del Task Environment e quella del Professional Self che si susseguono nell'intervista della durata totale di un'ora. Ogni 'house' è composta da un numero limitato di concetti che rappresentano le basi delle domande che l'intervistatore può porre, armonicamente con il contesto della conversazione in un particolare momento.

Le interviste sono registrate, trascritte e valutate in base al Dialectical Thought Form Framework di Otto Laske (DTF). L'analisi conduce ad un punteggio che esprime l'abilità dell'intervistato a pensare in modo dialettico (passo successivo al pensiero formale). Dato che l'intervista cognitiva è emotivamente neutra e non richiede una confidenza intima con l'intervistato, di solito precede quella socio-emotiva.

Poiché il pensiero è il modo con cui ogni essere umano si costruisce ogni tipo di realtà, e quindi pervade i sentimenti, il comportamento e le capacità decisionali, farsi un'idea del livello dello sviluppo cognitivo di una persona che vada oltre il pensiero logico formale è un potente strumento nell'aiutare le persone nel raggiungimento dei propri obiettivi, delle capacità decisionali, e delle strategie, sia in campo professionale che privato.

#### L'intervista socio-emotiva

Per riuscire ad effettuare intervista socio-emotiva di successo, è necessario entrare in contatto con i sentimenti altrui ed allo stesso tempo essere in grado di pensare in termini di teoria socio-emotiva, insegnata nel programma uno. Il compito non è solo quello di comprendere l'altro, ma avere la capacità di mettersi nei suoi panni, in termini di sentimenti che la persona prova riguardo a ME e NON-ME (o Altro da Me).

E' possibile far emergere questi sentimenti utilizzando i cosiddetti 'prompts' quali, ad esempio, *success*, *limits* e altri, nei quali la persona intervistata è proiettata quando associa liberamente esperienze personali di successo, limite, etc. E' compito dell'intervistatore formulare e testare ipotesi relative all'attribuzione di significato dell'intervistato che esprime i propri sentimenti tramite il discorso.

In questa intervista, l'intervistatore comunica col cliente a livello emotivo, testando se le sue ipotesi sul livello sviluppo del cliente sono corrette o da rivedere. Di particolare importanza per l'intervistatore è l'abilità appresa di seguire il flusso di pensieri del cliente, che richiede non solo un'attenzione particolare ma anche l'ascolto attivo. Sulla base della registrazione e dell'analisi della trascrizione dell'intervista, l'intervistatore ottiene una chiara visione del livello di attribuzione di significato socio-emotiva del cliente.

Tramite l'analisi sistematica della conversazione, l'intervistatore è in grado di fornire un valido feedback al cliente sulla base di come il suo attuale livello di attribuzione di significato (quadro di riferimento socio-emotivo) favorisce ed ostacola il perseguimento di obiettivi e la profonda comprensione di sé.

Le interviste socio-emotive sono registrate, trascritte e valutate sulla base della teoria degli stadi di sviluppo di Kegan, perfezionata dal Laske tramite un indice che individua le oscillazioni intorno ad un centro di gravità o stadio principale. L'indice a cui ci si riferisce è il RCP, o risk-clarity-potential index (1999). L'analisi dell'intervista trascritta conduce ad un punteggio espressivo dell'attuale modo di attribuzione di significato del cliente sulla base della sua esperienza in termini della sua posizione epistemologica di ME vs. NON-ME.

\*\*\*

Sebbene le interviste socio-emotiva e cognitiva richiedano stili e strumenti tra loro diversi, entrambe valorizzano fortemente, separatamente ed insieme, la capacità di una persona di comunicare andando ben oltre la semplice valutazione.

L'intervista sullo sviluppo rende consapevole l'intervistatore del suo attuale processo mentale, e conduce ad una elevata consapevolezza del proprio ascolto e della capacità espressiva

Per questa ragione, una persona preparata sull'intervista socio-emotiva come su quella cognitiva, può:

- Sviluppare una conversazione di tipo emotivo così come cognitivo in maniera strategica
- Spostare l'attenzione di una conversazione dalla prospettiva socio-emotiva a quella cognitiva e viceversa, in armonia con lo scopo della conversazione
- Misurare la profondità della consapevolezza del cliente ed il modo in cui costruisce il suo mondo
- Supportare ed incoraggiare il processo decisionale di una persona e l'azione secondo piani e strategie
- Insegnare alle persone ed ai gruppi a diventare consapevoli della struttura concettuale, nel senso di una consapevolezza del proprio pensiero e l'applicazione dei concetti ad ogni tipo di situazione.

Come risultato indiretto, coloro che hanno imparato ad effettuare la developmental interviewing di tipo socio emotivo, cognitivo, o mista, hanno a loro disposizione strumenti di notevole utilità nell'insegnare, condurre, gestire gli altri ed offrire strumenti di leadership e coaching.

**Il programma quattro consente di ottenere l'IDM Certificate in Excellence in Communication**

## Programma Cinque

**Valutare in maniera competente lo sviluppo socio-emotivo e cognitivo degli individui, per acquisire dati empirici al fine di mettere in luce il comportamento professionale di individui o di team.**

Gli esseri umani rappresentano sistemi complessi in continua evoluzione che si sviluppano incessantemente. Il loro sviluppo è in gran parte nascosto alla loro visione. Studiando empiricamente le differenze di attribuzione socio-emotive, quelle di attribuzione di senso cognitive ed le inclinazioni dei bisogni psicologici tra le persone, un professionista delle risorse umane è in grado di sviluppare abilità ben oltre gli standard omologati del coaching, della consulenza, del talent management e della psicoterapia. Tutte queste specialità nell'ambito delle risorse umane sono potenziate tramite l'utilizzo di strumenti di valutazione legati allo sviluppo, sia che i risultati siano utilizzati in maniera esplicita (come in psicoterapia), sia che lo siano in maniera implicita, come guida nel perseguimento degli obiettivi di una persona e nell'autorealizzazione nel lavoro.

Ovviamente, mentre ognuna delle tre prospettive del CDF (socio-emotiva, cognitiva e psicologica) è efficace di per sé, quando si uniscono i dati empirici di tutte e tre le dimensioni, emerge un'immagine precisa della persona che si vuole aiutare. Tramite l'interconnessione delle tre dimensioni del CDF emergono le intuizioni più profonde sui bisogni psicologici del cliente e la prospettiva di una crescita mentale.

Presso l'IDM, uno studente dimostra a se stesso la propria capacità di gestire la valutazione sullo sviluppo di una persona riportando in forma scritta uno o più casi pratici. I casi pratici sono fondati su developmental interviews e/o questionari psicologici. In ogni studio, presentato in Inglese, Tedesco, Francese, Olandese o Spagnolo, lo studente dimostra che ha acquisito l'abilità di formulare una valida e completa percezione delle risorse di sviluppo che il cliente possiede, riuscendo a guidarlo dal punto di vista professionale.

Il programma cinque è il 'Master Class' dell'Istituto, o l'offerta più elevata dal punto di vista accademico. Propone l'opportunità di sintetizzare tutto quello che si può imparare con l'IDM in uno o più casi pratici. Il programma è internazionale ed unico nel suo genere poiché insegna i metodi di ricerca utilizzati negli ultimi 40 anni nello sviluppo della persona adulta.

Ci sono diversi percorsi alternativi per iniziare il Programma Cinque:

1. Programma Uno e Quattro
2. Programma Due e Quattro
3. Programma Tre
4. Programmi dall'Uno al Tre ed il Quattro

Sebbene non obbligatorio, l'Introduzione al CDF ("Gateway") è vivamente raccomandata soprattutto per i primi tre percorsi.

Nel programma Cinque fondamentale è il confronto sui casi pratici individuali dei partecipanti. Ogni studente presenta in classe i risultati sullo sviluppo del proprio cliente. La presentazione avviene nella forma del 'coding sheets' grazie alla quale l'intervista del cliente, trascritta e tradotta in Inglese, abilmente selezionata, viene esaminata in classe sulla base di un'intesa comune sui risultati relativi allo sviluppo. Spesso nella discussione sono compresi dati empirici di tipo psicologico relativi al cliente, per avere un suo quadro di riferimento più ampio.

L'insegnante si comporta come un coach di un 'action learning team'. I partecipanti in classe si impegnano in una puntuale trascrizione, traduzione ed analisi dei dati empirici sui quali il loro caso-studio si fonda, ed in una loro condivisione con tutta la classe.

Dopo otto discussioni in classe di due ore ciascuna, gli studenti sottopongono il loro caso-studio all'IDM Director of Education che fornisce loro un dettagliato e scritto feedback delle valutazioni del cliente basate sull'intervista e sul questionario.

**Il Programma Cinque consente di ottenere il Certificate of Developmental Assessment. Inoltre quando gli studenti trascrivono tre casi-studio invece che uno, ottengono il Certificate of Muster Developmental Coach and/or Consultant.**

## **Il Programma di Ricerca**

Il programma di ricerca IDM è parte integrante del programma di insegnamento. Gli studenti trascrivono casi empirici, relativi ai propri clienti e i rispettivi ambienti lavorativi, basati sulla metodologia di valutazione CDF. Gli studenti pubblicano i loro lavori in maniera autonoma o di comune accordo con l'IDM.

Abbiamo attualmente una collaborazione con la Spanish Distance Learning University, UNED, ed il Department of Professional Education presso la Technical University in Shal Alam (UiTM), Malasya, che è sostenuta economicamente dal Ministry for Higher Education in Malasya.

Plausibilmente, un programma di ricerca a vasto raggio può scaturire da collaborazioni con altre università. E' nostro desiderio stringere ulteriori collaborazioni con partner istituzionali al fine di migliorare la nostra rete di ricerca.

## **Il Programma Editoriale**

L'IDM ha la sua propria casa editrice, l'IDM Press.

Tutti i diritti relativi al materiale didattico in forma di libri, in formato stampa o e-book, sono di proprietà dell'IDM Press. Le pubblicazioni includono le traduzioni dei due testi principali nelle lingue Francese, Spagnolo e Tedesco. Traduzioni in lingua Giapponese sono prese in considerazione.

Al di là di numerosi articoli di ricerca (si veda la voce 'Resources' nel sito [www.interdevelopmental.org](http://www.interdevelopmental.org)), le due principali pubblicazioni sono:

1. *Measuring Hidden Dimensions: The Art and Science of Fully Engaging Adults* ("volume 1"), Gloucester, MA, USA: IDM Press, 2005.
2. *Measuring Hidden Dimensions of Human Systems: Foundations of Requisite Organization* ("volume 2"). Gloucester, MA, USA: IDM Press, 2008.

Le seguenti traduzioni sono state pubblicate:

- Rainer v. Leoprechting (German)

Le seguenti traduzioni sono in progress:

- Annie Katz (French) -- 2012
- Daniel Alvarez Lama & Maria de Valle Garcia Bersabe (Spanish) -- 2013
- Marco Di Monte & Ida Sirolli (Italian) -- 2014
- Yohei Kato (Japanese) – 2015

## **Il Programma di Consulenza**

Il Programma di Consulenza dell'IDM è strettamente collegato a quello di ricerca. La consulenza si estende all'istruzione, coaching e talent management.

A questo punto del suo sviluppo, la consulenza IDM nei confronti delle istituzioni legate all'istruzione è ad un livello più avanzato, mentre quella relativa al coaching e ai programmi per il talent management è solo all'inizio.

Collaboriamo con istituzioni come università, college, ed istituti di distance learning ad inserire, nel loro programma di studi, i nostri insegnamenti e le nostre ricerche sullo sviluppo dell'adulto, a livello psicologico, socio-emotivo e cognitivo.

Siamo a disposizione per eventuali richieste di chiarimenti.