

CDF Teleseminar

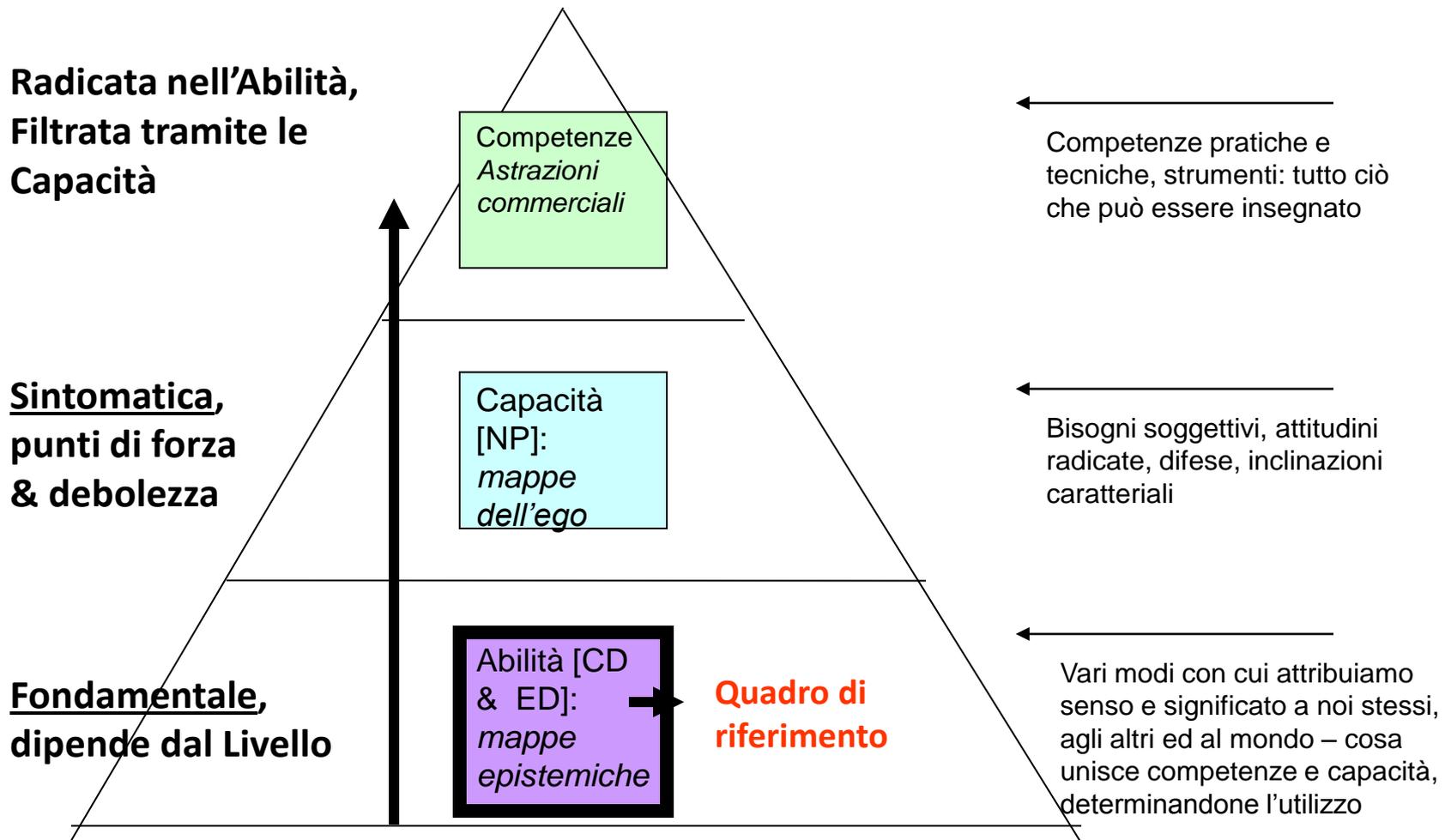
Otto Laske

Marco Di Monte

Interdevelopmental Institute (IDM)

October, 2014

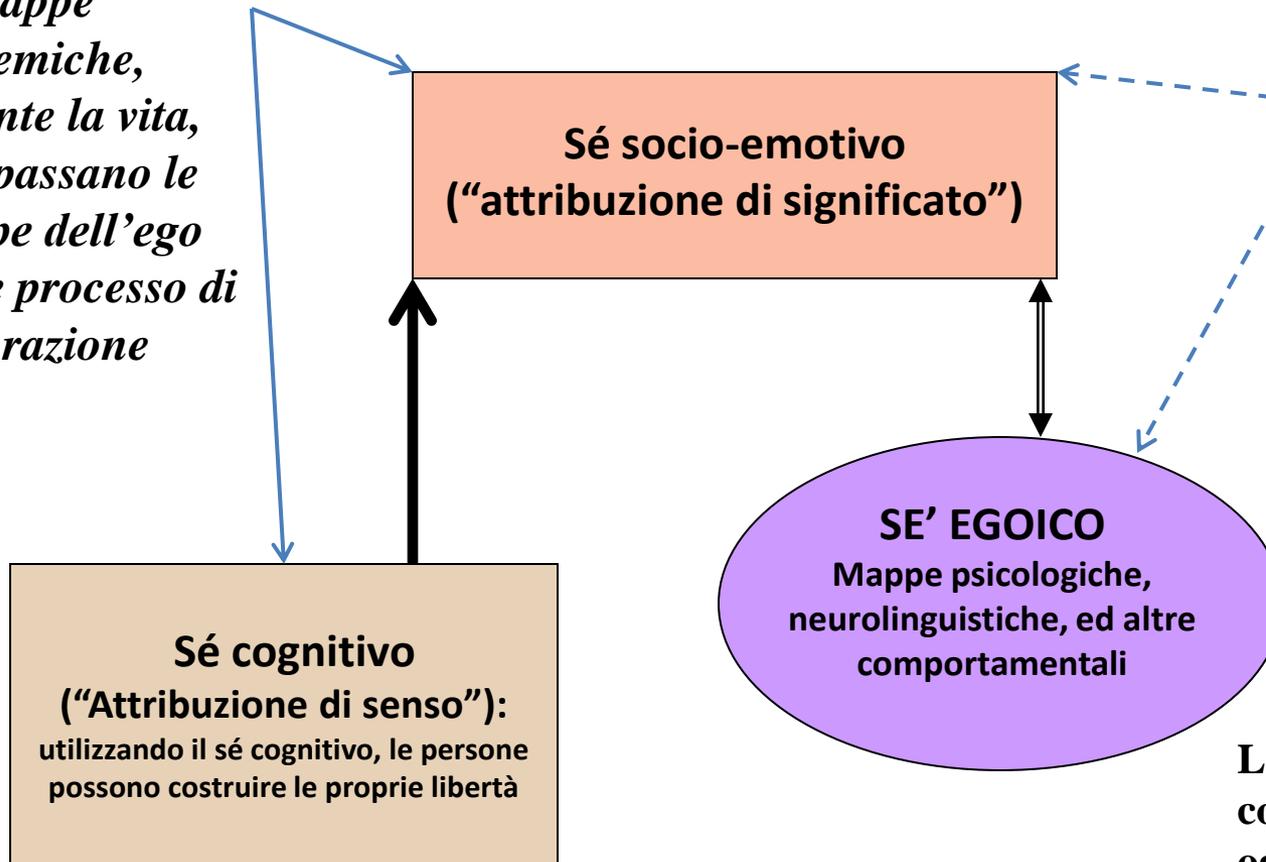
La Piramide delle risorse umane da una prospettiva evolutiva



'Competenze' utilizzate come funzione dell'Abilità

Lavorando con i clienti, cerchiamo di capire le loro “Mappe”

Le mappe epistemiche, durante la vita, oltrepassano le mappe dell'ego come processo di maturazione



Molte persone sono 'soggette' alle proprie mappe

Le mappe comportamentali di ogni tipo sono mappe dell'ego (definiscono ego isolati)

Legenda: le frecce nere denotano interdipendenze; quelle blu mappe specifiche.

Due mappe epistemiche dal punto di vista dello sviluppo

- **Socio - emotiva**
 - Queste mappe sono relative al “meaning making”, come una persona interpreta le sue esperienze nella vita e al lavoro.
 - In termini di Kegan e/o Loevinger, tali mappe si modificano da “stage” a “stage” durante la vita, ed ognuno è soggetto ad esse.
- **Cognitiva**
 - Queste mappe hanno a che fare col “making sense”, come ognuno di noi concettualizza le realtà sociali e naturali di cui fa parte.
 - In termini di Bhaskar, Basseches, e Laske, tali mappe cambiano da “phase” a “phase”; intendendo con ciò l’utilizzo di *quattro momenti di dialettica* e delle *forme di pensiero* a loro associate.
 - Ognuno di noi è solo parzialmente soggetto a tali mappe. Può quindi ridefinire o costruirne delle nuove tramite l’apprendimento.

Cosa dovrei fare e per chi?

Cosa posso fare e quali opzioni ho?

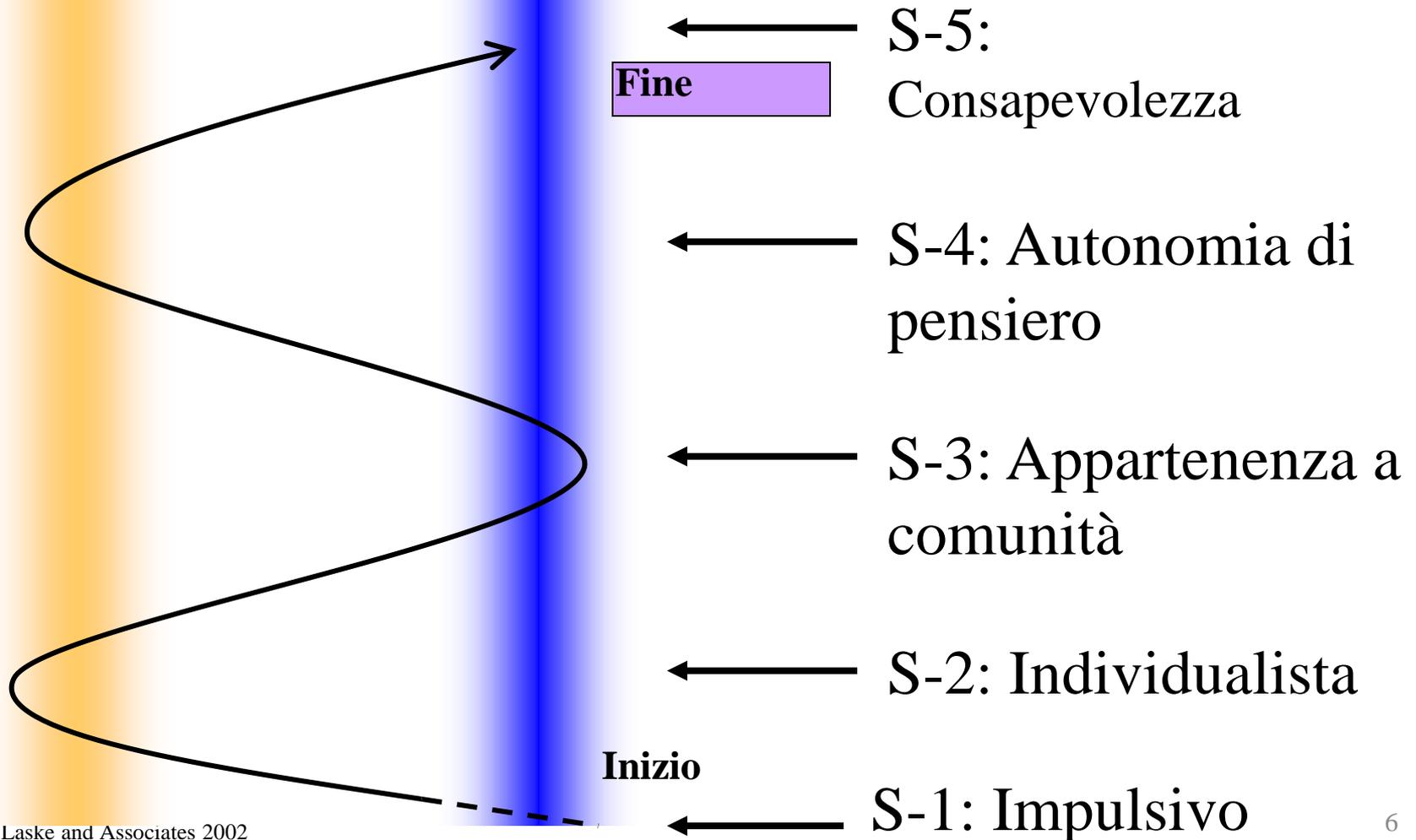
Social-Emotional Meaning Making (l'attribuzione di significato socio- emotiva)

Sviluppo socio-emotivo

Focus sul
SE'

Focus sugli
ALTRI

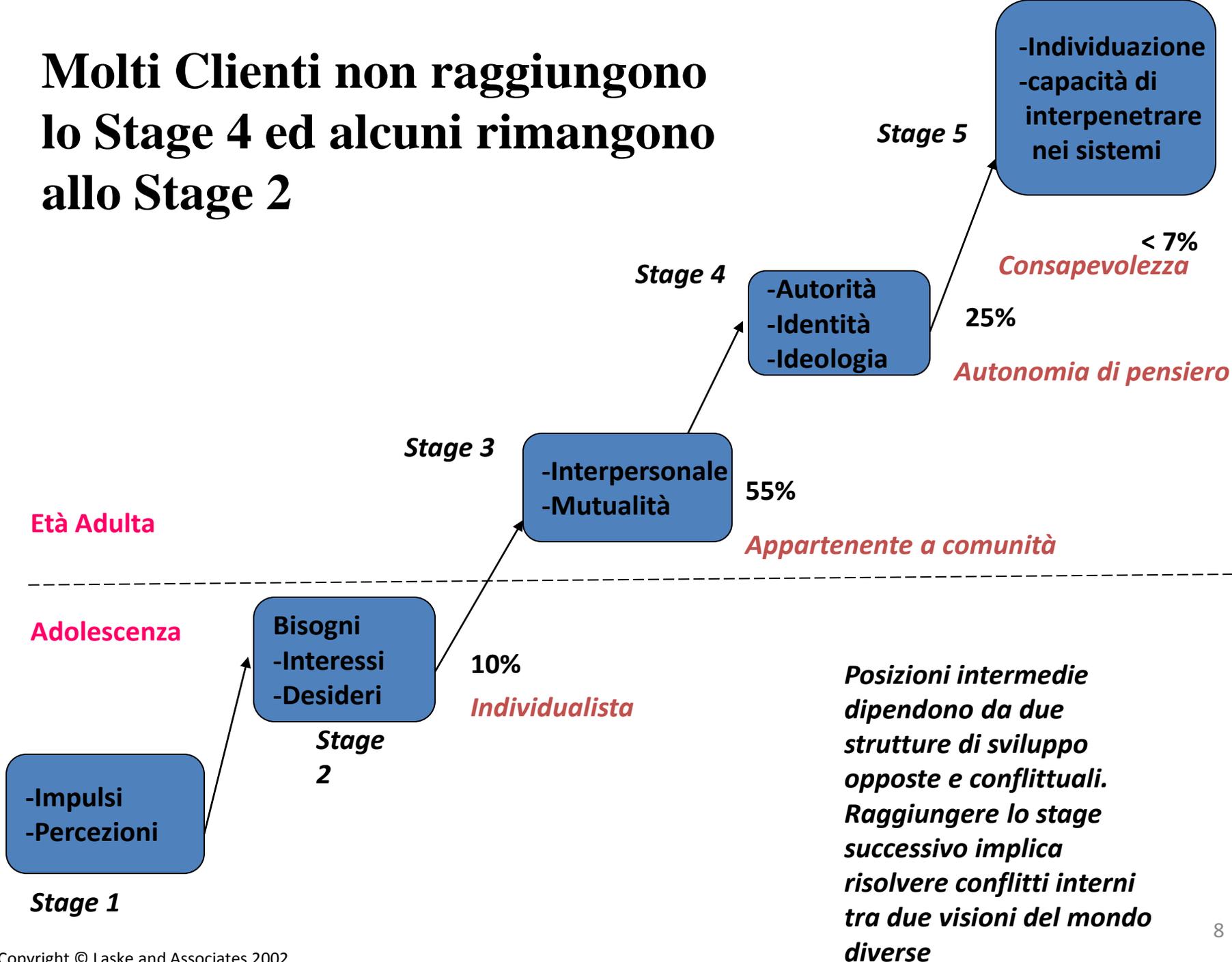
I livello non è necessariamente legato
all'istruzione o all'età!



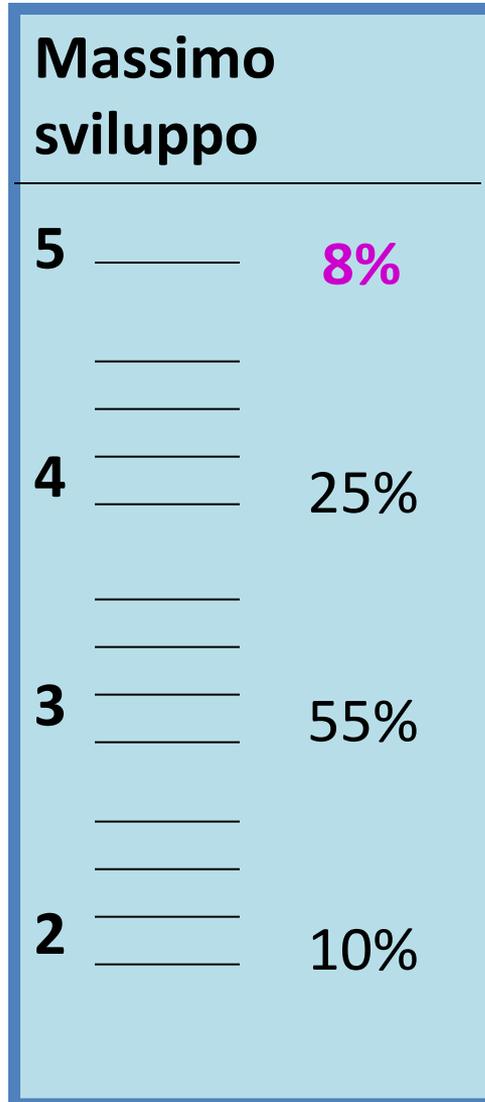
Rileviamo gli “Stage” tramite l’ascolto

- ‘Il Meaning making’ si sviluppa dallo “stage 1” (infanzia) fino “stage 5” (tarda maturità).
- Lo “Stage” è definito come un equilibrio temporaneo tra il focus sul SE’ e sugli altri, con più o meno stabilità dipendente dalla psicologia e dalla situazione sociale della persona. (Parliamo di “center of gravity”).
- Per indagare le mappe socio-emotive e cognitive del cliente, dobbiamo abbandonare la cultura del ‘telling and doing’ e sforzarci di ascoltare attivamente le risonanze dei loro discorsi
- Inoltre dobbiamo imparare a comprendere in quale ‘stage’ una persona è coinvolta sulla base di come, a parole, esprime le sue emozioni relative ad una esperienza concreta e sociale.

Molti Clienti non raggiungono lo Stage 4 ed alcuni rimangono allo Stage 2



Percentuali di sviluppo degli adulti nelle società occidentali



Per ognuno dei 4 livelli ce ne sono altri 4 intermedi. Questi sub-livelli indicano il grado di avanzamento verso il livello successivo.

Le percentuali indicano che la maggior parte resta a livello 3, il 25% raggiunge il livello 4 e solo l'8% il livello 5.

La denominazione di ogni livello indica la caratteristica cruciale intesa come potenzialità socio-emotiva

Pensiero logico e dialettico

Il pensiero logico e quello dialettico, necessari nel dialogo, sono differenti

• Logica formale

- A è sempre A
- Ogni non-A è “falso” (può essere messo da parte)
- A non può mai essere non-A senza smettere di essere A
- In questo modo, il pensiero logico commette “errori epistemici” (come l’arrestare i processi, il riduzionismo, etc.)

• Logica dialettica

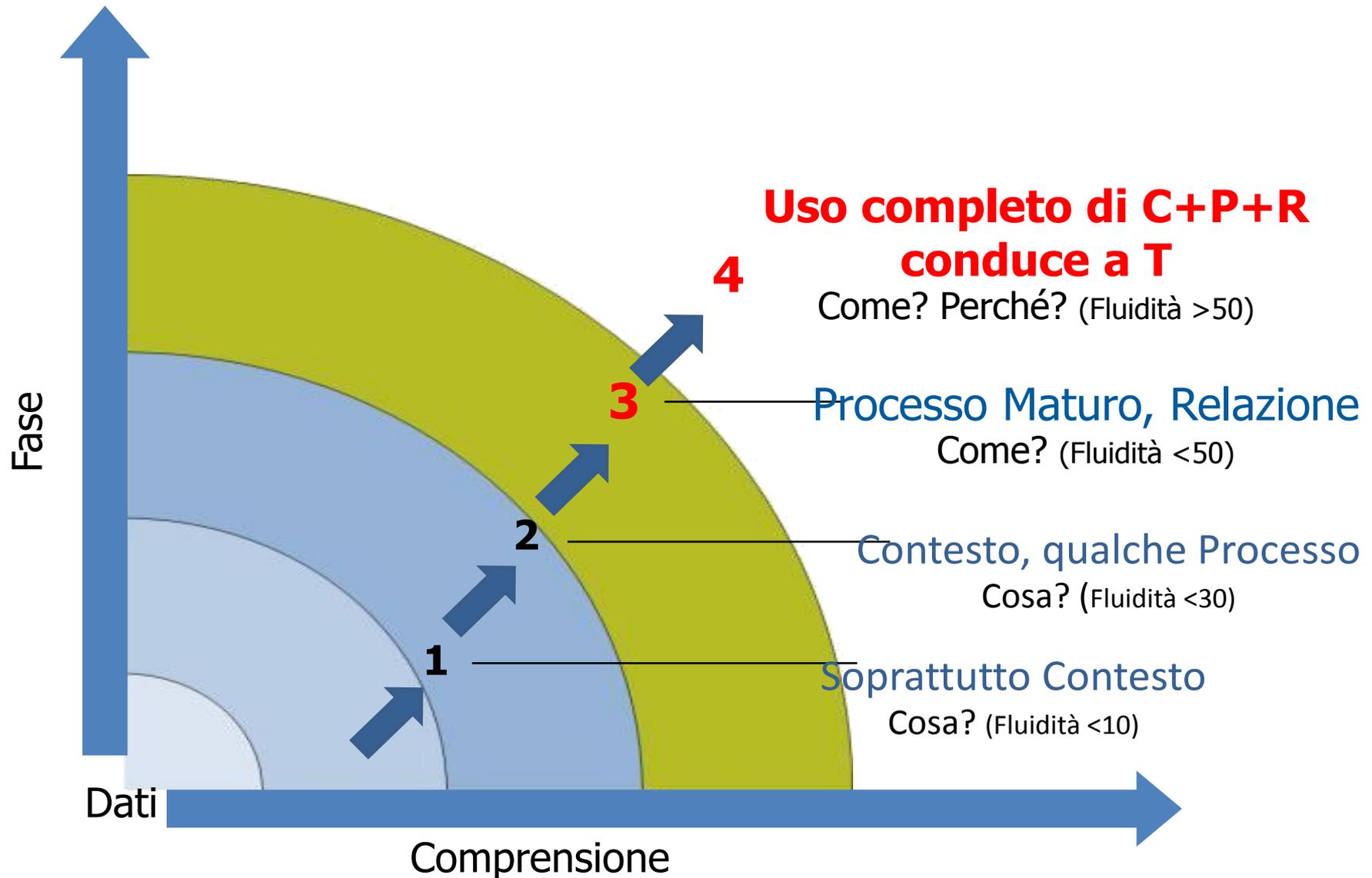
- A non è mai solo A, ma può essere definito solo da non-A
- Ogni non-A è “falso” solo nel senso in cui è qualcosa da “tenere” in memoria e utilizzare per definire/capire A in modo più completo.
- A non può mai essere veramente compreso al di fuori di non-A.

Adatto per separare.



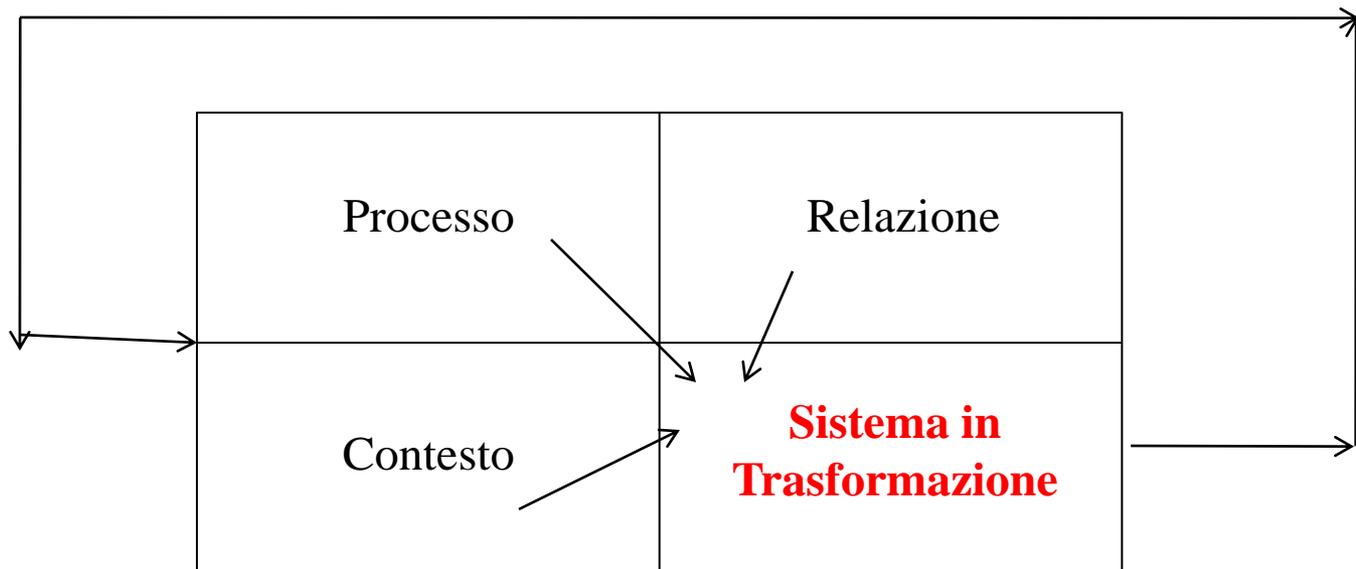
Adatto per affrontare la complessità.

Fasi del ragionamento dialettico negli Adulti



I 4 momenti della dialettica *rappresentano* 4 diverse mappe Cognitive del mondo reale

Lo sviluppo cognitivo adulto corrisponde alla graduale maturazione nel mondo derivante da **quattro differenti prospettive** che, inizialmente separate, diventano sempre più coordinate. Ognuna di esse comprende delle ‘forme di pensiero’, che sottintendono movements-in-thought



4 Classi di forme di pensiero

[I 4 Momenti della dialettica]

Processo	Contesto	Relazione	Transformazione
Emersione e Inclusioni negli Opposti [1+2]	Rapporto tra le parti ed il tutto [8+9]	Mettere elementi in relazione [16]	Limiti della stabilità del sistema [22]
Schemi di interazione[4]	Struttura e stabilità di un sistema [11+12]	Struttura delle relazioni [19]	Direzione di sviluppo [23+24]
Radicato nel Processo [7]	Molteplicità di Contesti e quadri di riferimento [13+14]	Modelli di interazione ed influenza [20+21]	Confronto e Coordinamento di Sistemi [25+26]

INTEGRAZIONE

Esempio 1: Manager A

““Quando abbiamo acquistato i servizi di Business della Acme era chiaro che se non avessimo creato efficienza nel network avremmo fallito. Efficienza significa riduzione dei costi, più ricavi dalla nostra base clienti, e meno ridondanze. Ora possiamo offrire prezzi competitivi sapendo che possiamo continuare a costruire un flusso di ricavi attraverso i contratti di servizio. Fornire anche un servizio ci consentirà di restare vicini ai nostri clienti analizzando la pianificazione e l'utilizzo del ciclo di vita delle attrezzature. Se manteniamo lo sguardo sulla gestione dei costi e la qualità, i risultati arriveranno.”.”

Esempio 2: Manager B

“Quando abbiamo acquistato i servizi della Acme, era chiaro che uno dei vantaggi più immediati sarebbe stato la costruzione di un network più organico ed efficiente. Integrando la vendita di prodotti e servizi, saremmo diventati un’operazione più completa, e **i clienti** ci avrebbero visti sotto una nuova luce. **Comunque**, saremmo anche diventati più vulnerabili a causa della mancanza di integrazione fino a quando avremmo potuto definire quel modello di business e gestire il re-training e re-indirizzamento della forza vendite. **Anche allora**, forse i clienti avrebbero sentito che come Acme non eravamo molto focalizzati nella nostra nuova operazione sui servizi. Inoltre, la riorganizzazione che stiamo attraversando significa che **potremmo estenderci per includere i servizi relativi ai prodotti dei nostri competitor** per giustificare la nuova infrastruttura di servizio e gestire le eccedenze. I clienti lo potrebbero vedere come la diluizione del nostro commitment verso i nostri prodotti. Stiamo gestendo molte più cose di prima e rischiamo di ampliarci troppo”.

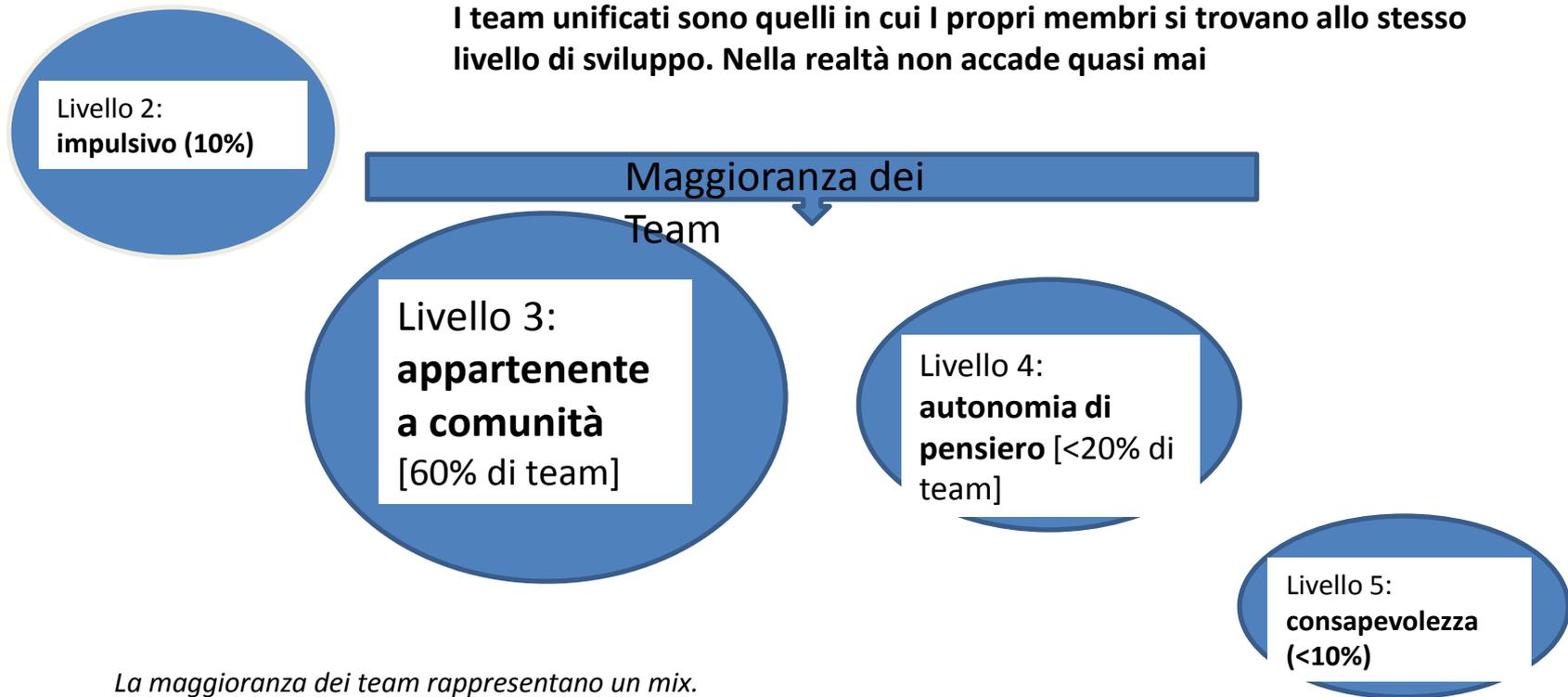
Quali forme di pensiero ed argomenti questo manager coglie? Come supportarlo verso un pensiero più evoluto?

Teams

CDF aiuta i coach a comprendere meglio i team

I Membri di un team normalmente si trovano in livelli differenti l'uno dall'altro

I team unificati sono quelli in cui i propri membri si trovano allo stesso livello di sviluppo. Nella realtà non accade quasi mai



La maggioranza dei team rappresentano un mix.

Esistono tre intervalli: livello 2-3, 3-4 e 4-5

*Possiamo parlare di sviluppo di team distinguendo il livello delle maggioranze rispetto alle minoranze. **Una parte del team è ad un livello superiore rispetto all'altra***

Possiamo quindi parlare di team tendenti ad un livello più alto o più basso.

Le dinamiche dei team dipendono dall'insieme dei vari livelli di sviluppo dei suoi singoli membri

Team 1



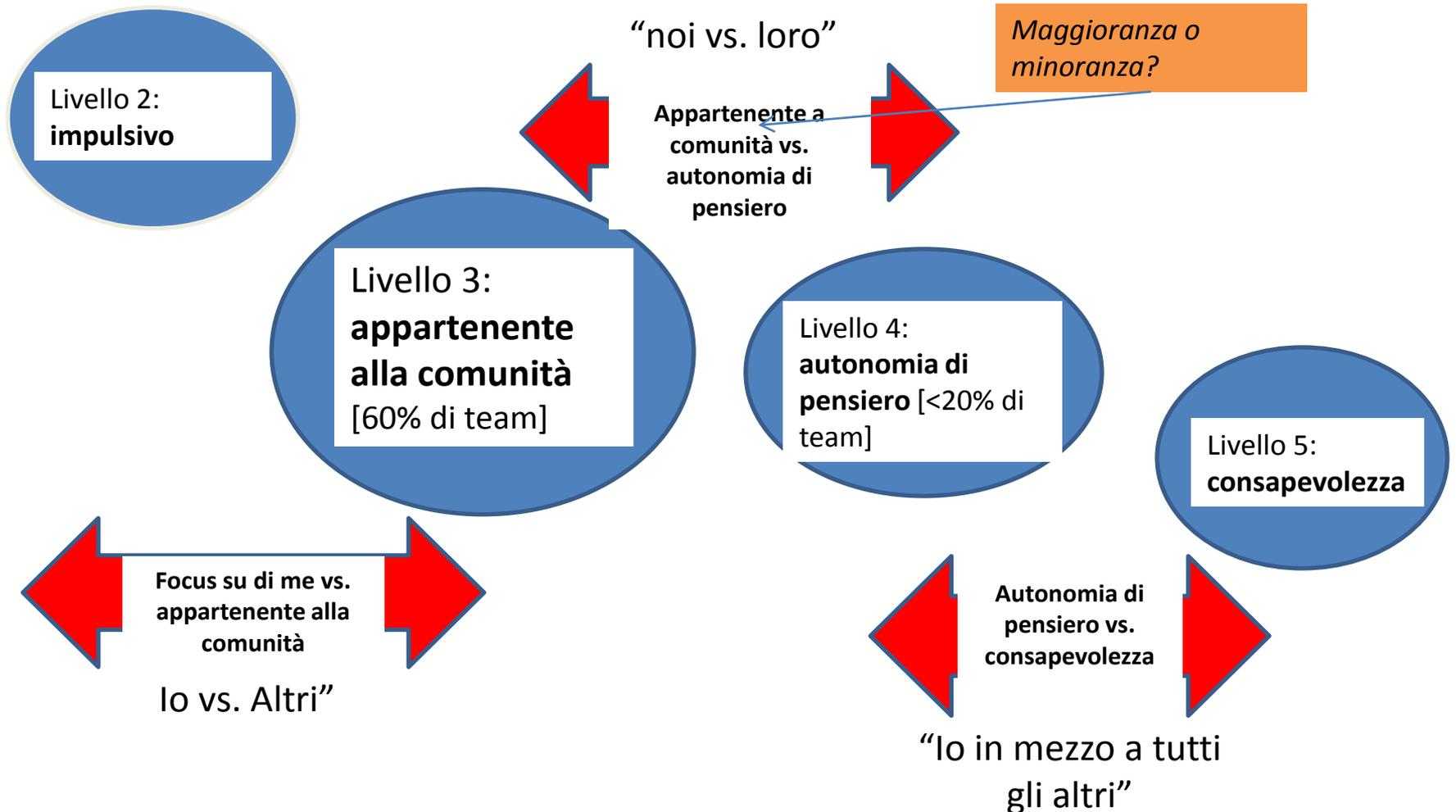
Team 2



Team 3



La tensione evolutiva e l'antagonismo intrinseco sono caratteristiche di ogni team



Interdevelopmental Institute

The Evidence Based Approach
to Individual and Team Coaching

Otto E. Laske Ph.D. Psy.D.
50 Woodbury St.
Gloucester, MA 01930, USA
978.879.4882

www.interdevelopmentals.org

otto@interdevelopmentals.org, admin@interdevelopmentals.org

A Branch of Laske and Associates LLC