

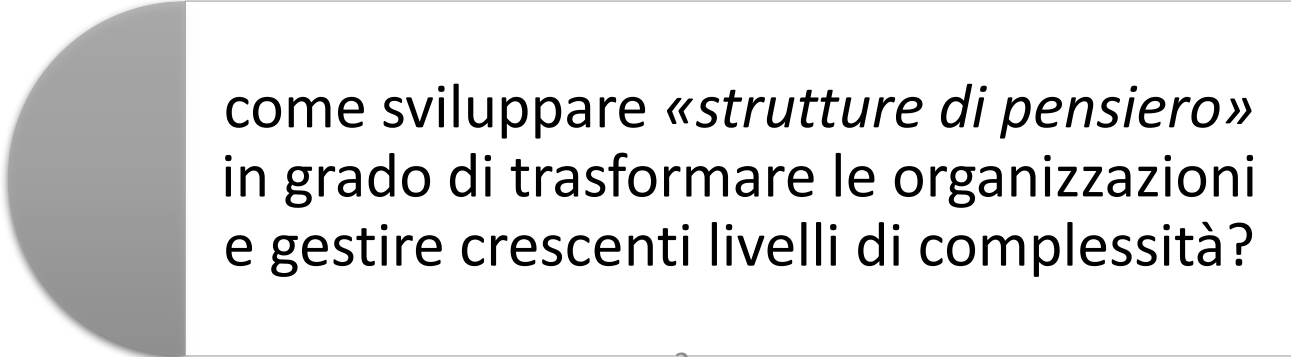
Otto Laske Interdevelopmental Institute

Come sviluppare nuove *strutture di pensiero*
per trasformare le organizzazioni.

Otto Laske Dr. phil., Psy.D.
Alessandro Rossi, Dr. Ec.
Gloucester, MA 01930, USA
www.interdevelopmentals.org

Il grande «assente» nelle idee e nei processi di trasformazione oggi

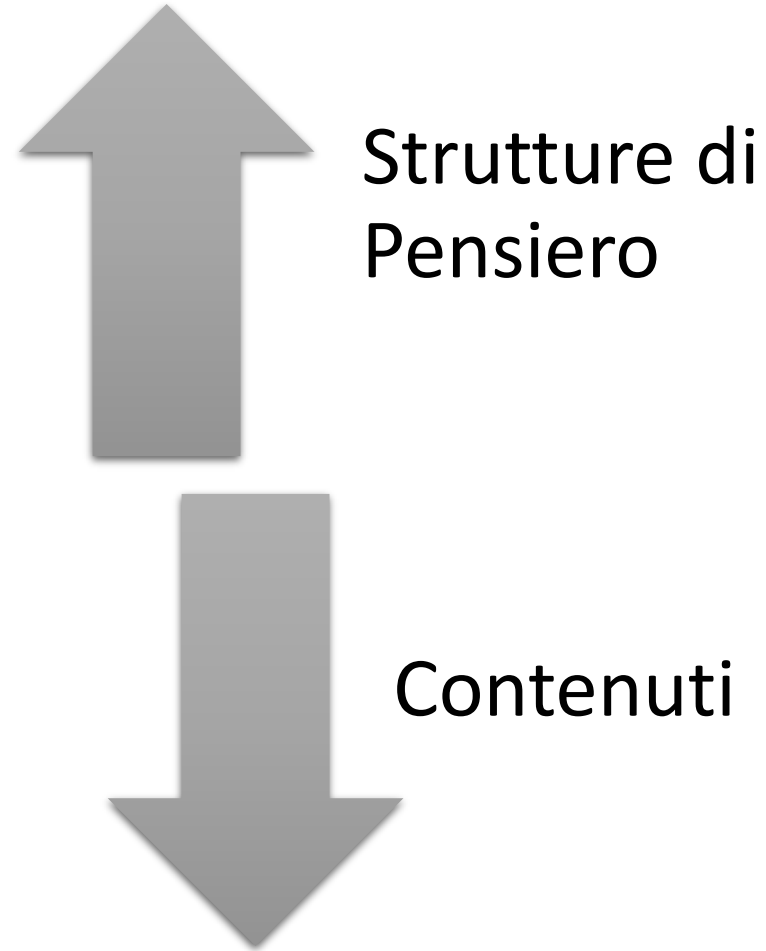
- Trasformare le organizzazioni non è semplice, in particolare quelle in cui l'attenzione al "*pensare*", all'arte di pensare, si è persa:
 - ciò che conta è "*fare*", sono i *fatti* e,
 - di conseguenza, le ipotesi e le assunzioni da cui si generano vengono trascurate.
- Nuove idee ed approcci che promettono il raggiungimento degli obiettivi di trasformazione desiderati circolano numerosi– ad esempio: Organizational Learning, Theory U, Social Technologies, etc.
- Tuttavia, la questione essenziale non è presa in considerazione, e rimane per molti un completo enigma:



come sviluppare «*strutture di pensiero*»
in grado di trasformare le organizzazioni
e gestire crescenti livelli di complessità?

Struttura vs. Contenuto del Pensiero

- La trasformazione delle organizzazioni richiede lo sviluppo di più elevati livelli di consapevolezza della *struttura di pensiero* che un'organizzazione sta mettendo in atto, e non del *contenuto* di quel pensiero, anche se può apparire “nuovo” e promettente.



FOCUS

- La trasformazione organizzativa attraverso l'acquisizione di nuove strutture di pensiero è il *focus* di questo workshop introduttivo.
- E' basato su 40 anni di ricerca sullo sviluppo socio-emotivo e cognitivo degli adulti tra i 25 e 100 anni, in particolare su come gli adulti elaborano il modo in cui *costruiscono internamente il mondo reale*.
- Le due giornate previste si fondano sul riconoscimento che ogni essere umano si trova in un cammino di sviluppo *misurabile*.
In questo percorso, il modo di relazionarsi con altre persone e la struttura del pensiero si trasformano sensibilmente.
- E' l'esperienza diretta di questa trasformazione che si intende offrire ai partecipanti nel corso del workshop, in particolare del loro modo di pensare, con riferimento a contenuti liberamente scelti.

Ipotesi di riferimento

- Le ipotesi su cui si basa il workshop sono illustrate nella fig. 1, dove si mostra che:

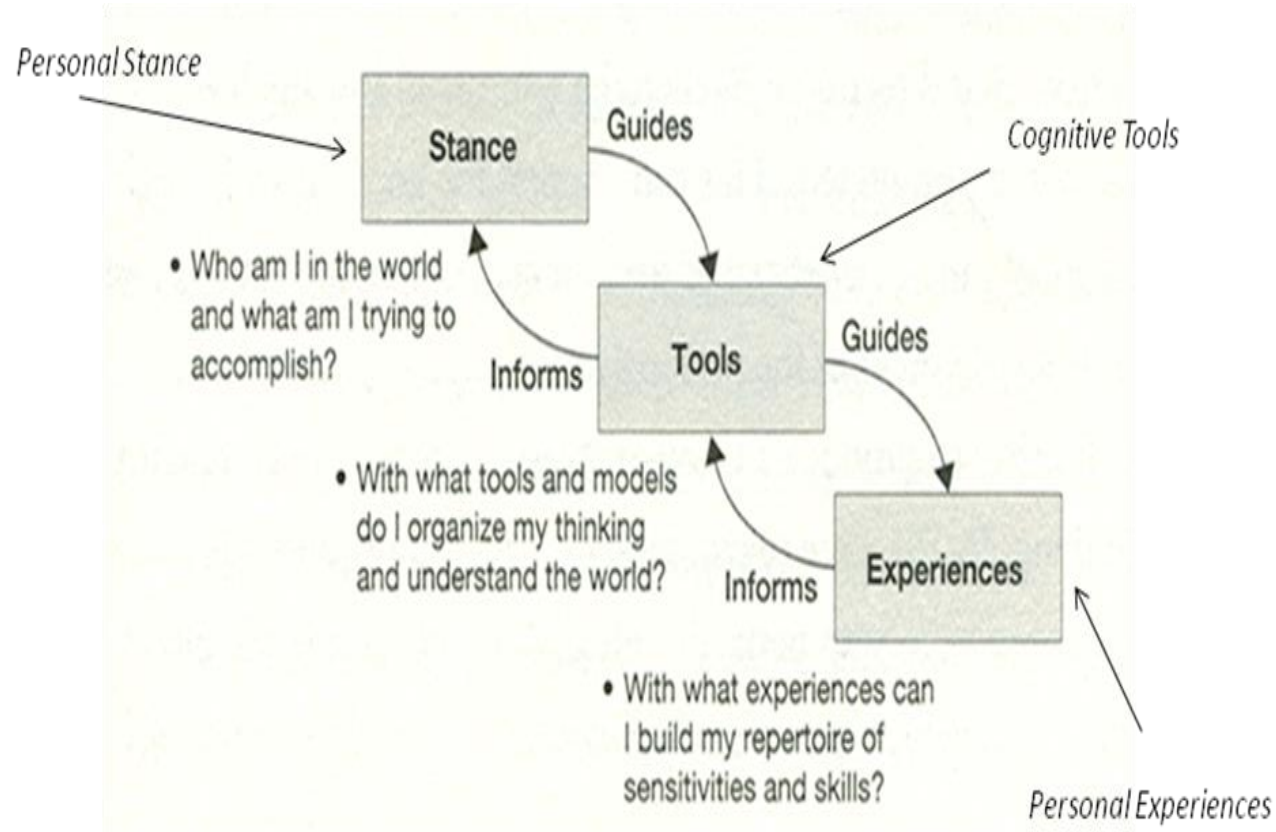


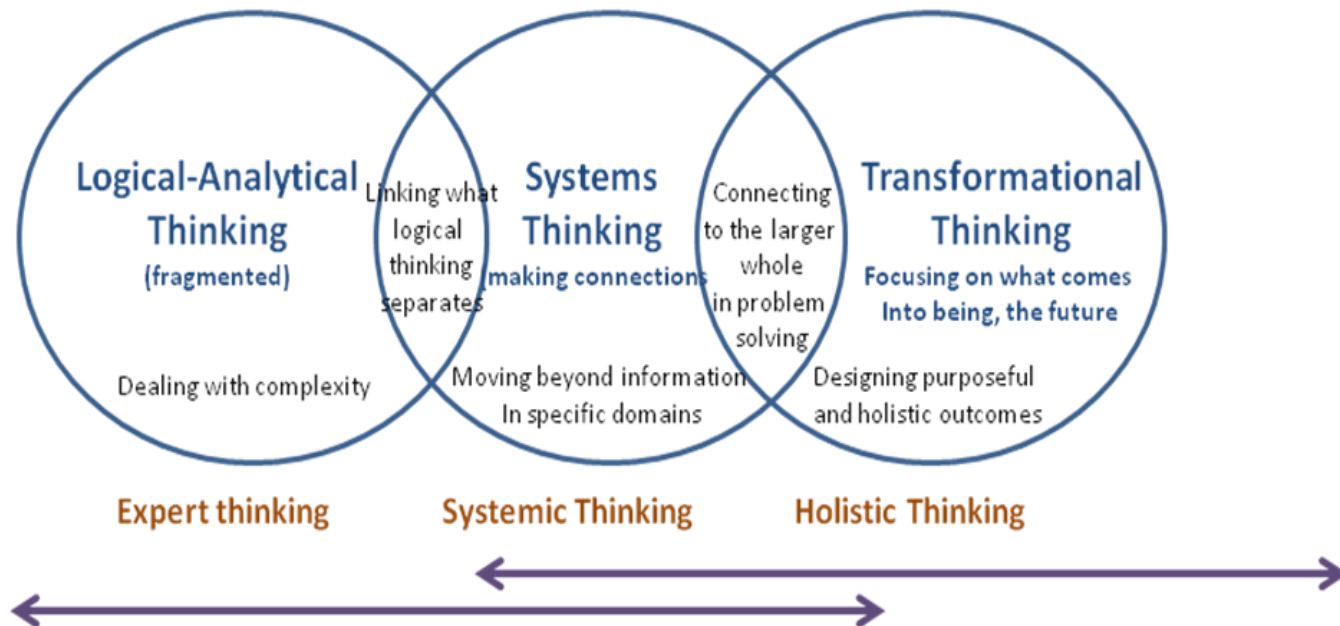
Fig. 1 Feedback loop tra Attitudine, Strumenti e Esperienza

- le esperienze che abbiamo sono una nostra creazione, generata dall'interazione tra la nostra "attitudine" e gli "strumenti" che utilizziamo per capire la realtà,
- c'è un costante feedback loop tra questi tre elementi.

L' *Attitudine* si riferisce a come diamo significato alle esperienze, mentre gli *Strumenti* a come riusciamo a gestire il loro livello di complessità.

Dimensione esperienziale-evolutiva

- La specificità del workshop è la sua dimensione esperienziale, focalizzata sull'evoluzione del pensiero.
- Mostrerà ai partecipanti che la struttura del pensiero umano è aperta ad una costante espansione: dal pensiero logico, al pensiero sistemico, al pensiero trasformativo



Il workshop intende fornire gli strumenti per questa espansione ed aiutare i partecipanti ad ancorarlo nelle proprie strutture di pensiero.

I quattro momenti della dialettica

- Quali potenti strumenti di trasformazione della struttura del pensiero umano, i *quattro momenti della dialettica* costituiranno il tema centrale del workshop.
- Questi momenti sono prospettive, connesse e coordinabili tra di loro, che permettono di vedere il mondo in modo più realistico.
- Compiendo un “cambio di prospettiva”, è possibile accrescere la capacità multidimensionale del proprio pensiero, in qualsiasi campo o impresa.

C:Contesto



P:Processo



R:Relazione



T:Trasformazione



- **Processo** [P] guarda a quello che emerge e che viene meno (cambiamento).
- **Contesto** [C] guarda al ‘big picture’ (l’intero e le parti).
- **Relazione** [R] guarda al “terreno comune”, o relazione tra differenti parti di un intero.
- **Trasformazione** [T] connette insieme queste tre dimensioni di attenzione ad un livello più elevato, *meta-sistemico* (sistemi di sistemi).

Fig. 3 I quattro momenti della dialettica

Programma e Didattica

- Nelle due giornate verranno introdotte e approfondite le dimensioni concettuali ed operative dei *quattro momenti della dialettica*, sia individualmente, sia in modo coordinato, come strumenti di sviluppo cognitivo dell'adulto.
- Saranno proposti, e discussi insieme, esercizi svolti in piccoli gruppi che permetteranno ai partecipanti di acquisire una crescente sicurezza del loro livello di comprensione dei *momenti* trattati.
- Fornendo loro adeguato supporto, e con riferimento ai quattro *momenti*, verrà chiesto ai partecipanti di effettuare brevi “interviste cognitive”, come strumento di verifica della loro abilità di discernere il modo di pensare di un'altra persona.

Uno zoom sulla didattica: i Giochi di Pensiero (*Thought Games*)

Verrà chiesto ai partecipanti di prendere parte con i docenti a *giochi di pensiero (thought games)*. Tali giochi coinvolgono l'intero gruppo di partecipanti. Ecco come funzionano:

- Un membro del gruppo assume il ruolo di “presentatore del problema”, e propone un problema da discutere nel gruppo.
- Una volta accettato, il presentatore illustra il problema e sollecita domande e commenti.
- I docenti seguono sia chi presenta il problema, sia chi esprime domande o commenti. Applicando un profondo livello di ascolto e utilizzando strategie dialettiche,
 - pongono attenzione alla struttura del loro pensiero
 - e suggeriscono al gruppo modi alternativi di pensare al problema.
- Quando diversi percorsi di pensiero sono stati esplorati, gli insights emersi vengono raccolti.
- A questo punto il gruppo decide quali politiche di intervento mettere in atto rispetto al problema dibattuto.
- Successivamente, si sceglie un altro problema: può essere un sotto-problema del precedente o uno completamente nuovo.
- Come risultato di questo processo, i partecipanti:
 - apprendono nuovi modi di pensare,
 - comprendono meglio i limiti del loro stesso pensiero,
 - iniziano ad acquisire strategie dialettiche.

Rilevanza

Le due giornate di workshop programmate hanno una rilevanza professionale applicabile a diversi ruoli e campi di attività, quali:

Ruoli/Attività

Coaching

Consulting

Talent management

Ristrutturazione delle HR in funzione degli obiettivi di innovazione

Sviluppo della Leadership

Team work

Attività in organizzazioni/gruppi olocratici

Obiettivi

I partecipanti avranno l'opportunità di:

- comprendere che stanno costruendo loro stessi il mondo in cui vivono e lavorano
- cogliere meglio la specifica fase che stanno attraversando, sia a livello socio-emotivo che cognitivo, rispetto al cammino di sviluppo dell'adulto nell'arco temporale della vita
- in particolare, comprendere meglio ed approfondire lo sviluppo del loro modo di pensare come adulti
- acquisire, attraverso una valutazione dialettica di quello che altri dicono, una più ampia comprensione del modo in cui attualmente stanno costruendo, loro stessi, il loro lavoro
- sviluppare nuove prospettive sul loro modo di lavorare con gli altri: in teams, comitati, gruppi sociali e in famiglia

Percorso formativo

- Il workshop proposto si pone ad un livello introduttivo.
- E' già stato previsto di organizzare, nei prossimi mesi, due ulteriori workshops di livello più avanzato, in cui i partecipanti potranno praticare e approfondire l'utilizzo degli strumenti introdotti.



Docenti

- Il workshop è stato progettato e validato, attraverso molteplici anni di insegnamento a livello internazionale, dal Prof. Otto Laske, Fondatore e Direttore dell' *Interdevelopmental Institute* (IDM) in Gloucester, nei pressi di Boston, Massachusetts, USA (otto@interdevelopmentals.org; www.interdevelopmentals.org).
- E' condotto in italiano ed inglese (con traduzione simultanea) dallo stesso Prof. Otto Laske e dal Dr. Alessandro Rossi che, in collaborazione con IDM, sta sviluppando in Italia le prospettive del pensiero trasformativo-dialettico, dopo aver maturato un'ampia esperienza nella costruzione in team di modelli di dinamica dei sistemi (alexr@vls.it).

Otto Laske Interdevelopmental Institute

The Strategic Approach to Human Resources
Via Dialectical Thinking

Otto Laske Dr. phil., Psy.D.
Alessandro Rossi, Dr. Ec.
Gloucester, MA 01930, USA

www.interdevelopmentals.org