

IL MODELLO PECC

Un sistema integrato di apprendimento per risolvere i problemi legati ai processi, gestire le emozioni, comunicare in modo persuasorio e fare coaching, sia a sé stessi che agli altri.

PREMESSA

Il sistema di apprendimento proposto riproduce il modello di problem solving e comunicazione PECC derivato dagli studi di Paul Watzlawick e dalle ultime risultanze delle neuroscienze (empatia).

Tale modello, originariamente concepito per le psicoterapie (brevi) è di fatto esportabile a ogni situazione dell'interagire umano, perché si basa su un problem solving che si applica alla comunicazione e alla relazione tra persone.

Il modello ha generato tre fondamentali strumenti (submodelli) utili per le organizzazioni:

- 1) Un submodello di comunicazione esplorativa, interveniente e persuasoria denominato **DIALOGO PECC NELLE ORGANIZZAZIONI**
- Un submodello di problem solving atto a risolvere qualsiasi tipo di problema che sia tale (ovvero non richieda semplicemente una risorsa mancante, quale per ex. uno specialista esperto.. a meno che il problema non consista in una resistenza a reperire la suddetta risorsa, o in una incapacità di identificarla....) denominato **PROBLEM SOLVING PECC**
- Un submodello di sviluppo personale ed empowerment, applicabile anche in modalità **self**, denominato **COACHING PECC**

OBIETTIVI / CAPACITÀ SVILUPPABILI

I tre submodelli di cui sopra sono fortemente integrati tra loro e l'operatività li richiede solitamente tutti e tre. In pratica se il DIALOGO PECC è lo strumento di comunicazione esplorativa e persuasoria utilizzato sia nel PROBLEM SOLVING PECC che nel COACHING PECC, quest'ultimo di fatto, in quanto risolve problemi o aiuta a cogliere obiettivi, è sempre anche a sua volta un problem solving PECC, mentre a sua volta il PROBLEM SOLVING PECC richiede spesso momenti di COACHING PECC (per superare resistenze, per risolvere impasse o blocchi vari...).

Vanno pertanto appresi tutti e tre. Gli obiettivi che permettono di cogliere sono i seguenti: (sono segnate con le crocette le capacità sviluppabili PRIMARIAMENTE da uno dei tre strumenti).

	DIALOGO PECC	PROBLEM SOLVING PECC	COACHING PECC
Comunicazione persuasoria	0		
Ristrutturazione di punti di vista e opinioni	0		0
Gestione soluzione conflitti interpersonali		0	0
Ricerca di soluzioni a problemi "oggettivi" (strategie, scelte aziendali ecc.)		0	

OBIETTIVI / CAPACITÀ SVILUPPABILI

	DIALOGO PECC	PROBLEM SOLVING PECC	COACHING PECC
Ricerca di soluzioni a problemi di tipo “soggettivo” (relazioni, emozioni, blocchi legati a valori o punti di vista)		0	
Sviluppo delle persone			0
Implementazione capacità personali			0
Empowerment			0
Motivazione del personale	0		0
Negoziazione	0		0
Esplorazione di bisogni / blocchi / vincoli / obiettivi / problemi	0		
Individuazione di comportamenti disfunzionali / svantaggiosi	0	0	
Fare coaching self			0
Fare coaching ad altri			0

UN PERCORSO A TAPPE

Benché il percorso di apprendimento degli tre strumenti integrati sia lungo, può essere frammentato in tappe comunque utili in modo assolutamente autonomo. In particolare le tecniche di esplorazione/persuasione del DIALOGO PECC possono essere apprese una a una, così come la strumentazione del PROBLEM SOLVING PECC può essere erogata a parti suddivise. Infine anche il COACHING PECC può essere appreso a tappe. Ciascuno dei "pezzi" sarà utile e utilizzabile autonomamente, in un crescendo di potenza ed efficacia che culmina con l'acquisizione e la messa in opera integrata di tutti e tre i submodelli.

Riferimenti teorici e pratici

Per tutto quanto attiene alla spiegazione del modello, della terminologia utilizzata, delle modalità processuali ecc. si rimanda in fondo.

IL PROGRAMMA

Ciascun modulo comporta mezza giornata in aule molto interattive di max. 15 partecipanti.

Problem solving PECC (due giornate, 4 moduli di mezza giornata)

- Ricerca e definizione del problema/obiettivo: Scenario del Problema Risolto. Ricerca dei Tentativi di Soluzione Fallimentari
- Blocco dei Tentativi di Soluzione Fallimentari. Ricerca eccezioni positive. Implementazione delle stesse. Tecnica dello scalatore.
- Soluzioni in assenza di eccezioni: ricerca e strategie di soluzione, metodi di ricerca e scelta.
- Stratagemmi e loro applicazione su casi reali.

IL PROGRAMMA

Dialogo PECC nelle organizzazioni (due giornate, 4 moduli di mezza giornata)

- Le domande dicotomiche e la riformulazione.
- Ristrutturazione, evocazioni, metafore e linguaggio suggestivo.
- Il piano d'azione come scoperta congiunta
- Le resistenze e la loro gestione

Coaching PECC (due giornate, 4 moduli di mezza giornata)

- Analisi del problema e definizione delle modalità e dei settori d'impatto. Passaggio al problem solving mediante implementazione di eccezioni positive.
- Incapacità operative (come agisco) e incapacità profonde (come percepisco): analisi e scelta delle alternative.
- Le sensazioni di base e gli stratagemmi tipici correlati.
- Le logiche non classiche e i metodi per la scelta degli stratagemmi: antinomie, paradossi, credenze.

IL MODELLO TEORICO DI RIFERIMENTO

Il problem solving PECC può essere definito come l'arte di risolvere complicati problemi personali, interpersonali e organizzativi, mediante l'utilizzo di tattiche e tecniche che presentano massima efficacia ed efficienza.

Questo evoluto modello di intervento si caratterizza per la calibratura dell'intervento sugli obiettivi prefissati e sulle specifiche caratteristiche del problema da risolvere, piuttosto che sulla base di una teoria forte di riferimento. Il modello PECC trae origine dalla teoria della comunicazione nata in campo antropologico con G. Bateson, dal costruttivismo radicale (H. von Foerster, E. von Glasersfeld), dagli studi sul linguaggio persuasorio di Milton Erickson e dai principi teorico applicativi della comunicazione approfonditi dal Mental Research Institute di Palo Alto (P. Watzlawick, Weakland, Fisch, Jackson).

Un ulteriore contributo applicativo è stato apportato da Giorgio Nardone e dai suoi collaboratori.

Ulteriori sviluppi sono stati forniti dalle ultime risultanze delle neuroscienze e dagli studi sull'empatia , nonché dalle Pratiche Filosofiche.

Tale modello fornisce al problem solver un insieme di tattiche e strumenti estremamente flessibili e adattabili alle differenti situazioni e contesti operativi.

BIBLIOGRAFIA

- ❖ Cervari P., Ies – Intelligenza empatico sociale, Franco Angeli, 2011 (con M.G. Turri, S.Cornaglia, Tarantino, Sorrenti)
- ❖ Bateson G., Verso un'ecologia della mente, Milano, Adelphi, 2001
- ❖ Cervari P., Pollastri N., Il filosofo in azienda, Apogeo, 2010
- ❖ Cervari P., Strategie indecidibili, in Sofia e psiche, Liguori , 2010 (libro collettivo di una decina di filosofi consulenti)
- ❖ Milanese, Mordazzi, Coaching Strategico, Milano, Ponte alle Grazie, 2009
- ❖ Nardone, G., Watzlawick, P. (1990). L'arte del cambiamento, Milano, Ponte alle Grazie.
- ❖ Watzlawick, P., Weakland, J.H., Fisch, R. (1974). Change. La formazione e la soluzione dei problemi. Roma: Astrolabio.
- ❖ Watzlawick, P. (1976). La realtà della realtà. Roma: Astrolabio.