

# Psicologia strategica

## il sistema degli interventi



# Psicologia strategica

---



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 proposto riproduce il modello di problem solving e comunicazione strategica di Giorgio Nardone, allievo di Paul Watzlawick e con lui fondatore del Centro di Terapia Strategica di Arezzo (CTS).
- Tale modello, originariamente concepito per le psicoterapie (brevi) è 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 submodelli utili per le organizzazioni:
  - Un submodello di comunicazione esplorativa, interveniente e persuasoria denominato **DIALOGO STRATEGICO**
  - Un submodello di problem solving atto a risolvere qualsiasi tipo di problema che sia tale (ovvero non richieda semplicemente una risorsa mancante, esperta e univocamente identificabile) denominato **PROBLEM SOLVING STRATEGICO**
  - Un submodello di sviluppo personale, applicabile anche in modalità **self**, denominato **COACHING STRATEGICO**

# Obiettivi / Capacità sviluppabili

---



- I tre submodelli di cui sopra sono integrati tra loro. In pratica se il DIALOGO STRATEGICO è lo strumento di comunicazione esplorativa e persuasoria utilizzato sia nel PROBLEM SOLVING STRATEGICO che nel COACHING STRATEGICO, quest'ultimo di fatto, in quanto risolve problemi o aiuta a cogliere obiettivi, è sempre anche a sua volta un problem solving strategico, mentre a sua volta il PROBLEM SOLVING STRATEGICO richiede spesso momenti di COACHING STRATEGICO (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 le capacità sviluppabili PRIMARIAMENTE da uno dei tre strumenti).

# Obiettivi / Capacità sviluppabili *segue*



	<b>DIALOGO STRATEGICO</b>	<b>PROBLEM SOLVING STRATEGICO</b>	<b>COACHING STRATEGICO</b>
Comunicazione persuasoria	0		
Ristrutturazione di punti di vista e opinioni	0		0
Gestione soluzione conflitti interpersonali	0	0	0
Implementazione capacità personali		0	0
Ricerca di soluzioni a problemi di tipo "soggettivo" (relazioni, emozioni, blocchi legati a valori o punti di vista)		0	
Ricerca di soluzioni a problemi "oggettivi" (strategie, scelte aziendali ecc.)		0	

# Obiettivi / Capacità sviluppabili segue



	DIALOGO STRATEGICO	PROBLEM SOLVING STRATEGICO	COACHING STRATEGICO
Sviluppo delle persone	0		0
Empowerment			0
Motivazione del personale	0	0	0
Negoziazione	0	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		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 STRATEGICO possono essere apprese una a una, così come la strumentazione del PROBLEM SOLVING STRATEGICO può essere erogata a parti suddivise. Infine anche il COACHING STRATEGICO 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.



# Il programma

---



## ***Problem solving strategico*** (due giornate, 4 moduli di mezza giornata)

- Ricerca e definizione del problema/obiettivo: Scenario oltre il Problema. Ricerca delle Tentate Soluzioni: Come Peggiorare.
- Blocco delle tentate soluzioni. Ricerca eccezioni positive. Implementazione delle stesse. Tecnica dello scalatore.
- Soluzioni in assenza di eccezioni: ricerca e strategie di soluzione, metodi di ricerca e scelta.
- I 13 stratagemmi e la loro applicazione su casi reali.



# Il programma - segue

---



## ***Dialogo strategico nelle organizzazioni*** (due giornate, 4 moduli di mezza giornata)

- Le domande a illusione di alternativa e la riformulazione.
- Ristrutturazione, evocazioni, metafore e linguaggio suggestivo.
- La prescrizione come scoperta congiunta
- Le resistenze e la loro gestione

# Il programma - segue

---



## **Coaching strategico** (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 strategiche e incapacità profonde del sistema percettivo reattivo: analisi e scelta delle alternative.
- Le 4 sensazioni di base e gli stratagemmi tipici correlati. I 13 stratagemmi.
- Le logiche non classiche e i metodi per la scelta degli stratagemmi: contraddizione, paradosso, credenza.

# Il modello teorico di riferimento

---



- Il problem solving strategico 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 sugli obiettivi prefissati e sulle specifiche caratteristiche del problema da risolvere, piuttosto che sulla base di una teoria forte di riferimento. Il modello strategico 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).

# Il modello teorico di riferimento *segue*

---



- Un ulteriore contributo applicativo è stato apportato da Giorgio Nardone e dai suoi collaboratori in “L’arte del cambiamento”, 1990, “Suggestione, Ristrutturazione, Cambiamento”, 1991, “La terapia dell’azienda malata”, 2000, “Cavalcare la propria tigre” 2003 “Il dialogo strategico” 2004, Coaching strategico, 2007 (tutti pubblicati da Ponte alla Grazie); che, mediante un rigoroso metodo di ricerca empirico-sperimentale, hanno messo a punto un modello di intervento specifico per la soluzione di problemi in ambito organizzativo e aziendale.
- Tale modello fornisce al problem solver un insieme di tattiche e strumenti estremamente flessibili e adattabili alle differenti situazioni e contesti operativi.