



FONDAZIONE ISTUD

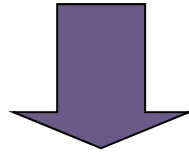
A nalogie

New skills for new jobs



Cosa sono le analogie?

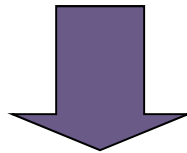
Per analogia (dal greco *ana-logos*, “in relazione a”) si intende un processo logico che ragiona per somiglianze, richiami e similitudini che possono essere tratte da ambiti tra loro molto diversi.



Per capire le dinamiche della crisi economica e finanziaria che stiamo attraversando può essere utile riflettere su eventi analoghi del passato, come la grande crisi economico-finanziaria del 1348. Per capire come muoversi in contesti organizzativi caratterizzati da crescente complessità e mancanza di sicurezza può essere utile ricorrere all'immagine di un complesso *jazz*, dove gli orchestrali sono chiamati ad improvvisare e a coordinarsi senza la presenza fisica del direttore... La modalità di cui ISTUD si avvale per la trasmissione di questi contenuti a *manager* ed imprenditori è quella degli incontri analogici che prevedono l'intervento di un esperto sui temi selezionati e un successivo dibattito fra i partecipanti che punta a far emergere le similitudini tra i fatti narrati e il vissuto organizzativo quotidiano.

A cosa servono le analogie?

Gli incontri formativi “per analogie” sono particolarmente utili nella formazione di imprenditori e *manager* (specialmente se in ruoli *senior*) e di tutti coloro che siano chiamati a compiere scelte di natura strategica in contesti caratterizzati da elevata complessità. Il vantaggio principale delle analogie è quello di contribuire ad offrire punti di vista inusuali ed alternativi sui problemi della quotidianità professionale, proponendo chiavi di interpretazione che possono rivelarsi utili nell’elaborazione di soluzioni organizzative efficaci.

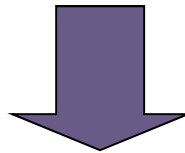


Le analogie consentono di sviluppare l’attitudine al *problem solving* e al *decision making*, attraverso percorsi formativi che consentono di lavorare su dimensioni aziendali “importanti” quali la creazione dello spirito di *team*, l’orientamento ai processi, la motivazione delle risorse, l’attitudine all’innovazione, la gestione delle emergenze, la creazione della *corporate identity*...

ISTUD e le analogie

Le Humanities for management

Fin dalla sua fondazione, ISTUD è l'unica *business school* italiana che si sia avvalsa della metodologia analogica per la formazione di *manager* ed imprenditori.

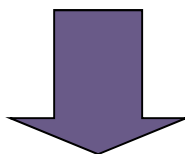


Il prodotto analogie è pertanto fortemente distintivo dell'approccio che ISTUD propone alla formazione del *top management*, un approccio che è profondamente ispirato dalla convinzione che stimoli e suggestioni "umanistiche"¹ possano efficacemente contribuire alla formazione di *manager* ed imprenditori.

¹P. Gagliardi, B. Czarniawska (in associazione con la Fondazione Giorgio Cini), *Management Education and Humanities*, Cheltenham UK, Northampton USA, Edward Elgar Publishing.

Struttura degli incontri e target di riferimento

Ogni incontro prevede l'intervento di un testimone la cui estrazione professionale è spesso molto lontana dal mondo dell'impresa, e a seguire un dialogo tra i partecipanti, il moderatore e il testimone alla ricerca delle possibili analogie fra l'esperienza narrata e le dinamiche organizzative.



Il percorso si propone di arricchire la cultura generale del *top management* stimolandone l'elasticità e la flessibilità mentale, ma può essere validamente proposto in contesti formativi differenti (organizzazioni imprenditoriali e di categoria, piccoli imprenditori, *middle management*...)
Ogni analogia (o ciclo di analogie) può essere attivata sulla base delle esigenze specifiche delle singole organizzazioni.

Temi proposti (1)

Comportamento organizzativo

Questo ciclo di analogie si concentra sui comportamenti virtuosi che dovrebbero essere incoraggiati all'interno delle organizzazioni e consente di lavorare su dimensioni quali la creazione dello spirito di *team*, la capacità di improvvisare e l'attitudine al rischio.

Imparare dal gioco d'azzardo: strategia, rischio e improvvisazione nelle scelte manageriali.

Imparare dal gioco del rugby: integrazione e interdipendenza per il raggiungimento della meta.

Imparare dall'organizzazione dei gruppi musicali: l'ascolto di un complesso *jazz*: che cosa occorre per coordinarsi senza un "direttore".

Imparare dall'estetica: la bellezza e lo stupore come fonte di apprendimento.

Organizzazione e Strategia

Questo ciclo di analogie si rivolge principalmente a quanti rivestono incarichi importanti sotto il profilo strategico e consente di lavorare sulla dimensione del *decision making*, particolarmente in contesti caratterizzati da elevata instabilità e rapidi cambiamenti, dove siano necessari approcci flessibili e capacità di muoversi fuori dai confini organizzativi tradizionali.

Imparare dalla geopolitica: la dissoluzione dei confini e le diaspore nell'età della globalizzazione.

Imparare dallo studio delle catastrofi: la vulnerabilità dei sistemi complessi e la gestione delle emergenze.

Imparare dalla strategia militare: difesa e attacco per la conquista dei mercati.

Imparare dal rapporto degli ordini religiosi con l'istituzione ecclesiastica: le organizzazioni senza confini.

Imparare dall'architettura del Novecento: esaltazione dello spazio unificato, libero e acronico. Una metafora della delocalizzazione e della flessibilizzazione del tempo nelle organizzazioni.

Imparare dall'evoluzione delle città nella storia: dalla *polis* greca alle *smart city* moderne.

Imparare dalla storia dei giardini: giardino all'inglese e giardino all'italiana. Formalità e informalità delle organizzazioni in una prospettiva metaforica.

Imparare dall'arte: la metafora del Divisionismo

Imparare dall'astrofisica: armonia in un cosmo imperfetto

Temi proposti (2)

Crisi e gestione del rischio

Questo ciclo di analogie consente di sviluppare l'attitudine dei *manager* e degli imprenditori a lavorare in contesti di crisi (economica, finanziaria, sociale...), sviluppandone le capacità reattive e fornendo chiavi interpretative utili alla comprensione dell'attualità.

Gengis Khan e la via della globalizzazione.

La crisi finanziaria di fine Duecento.

Il Secolo XIV: un insieme esplosivo di crisi. Pericoli e opportunità dell'attuale crisi in prospettiva analogica.

Come nasce il debito pubblico. La Spagna del Sieglo de Oro: le bancarotte reali

Roma, un Impero *glocal*

Imparare dal fenomeno della **caccia alle streghe**

Le qualità dell'anima, incontri con l'Essere Umano

Questo ciclo di analogie consente di lavorare sul valore organizzativo delle persone imparando a cogliere quali siano le leve gestionali necessarie per stimolarne la partecipazione e l'*engagement*.

Ascolto e meditazione.

Etica e fiducia.

Entusiasmo.

Le "enologie"

Attraverso l'esperienza della degustazione enologica, questo ciclo di analogie consente ai partecipanti di conoscersi meglio, al di là delle reciproche differenze, e di acquisire una maggiore e migliore consapevolezza delle proprie peculiarità comunicative e del ruolo svolto da emozioni e sensazioni nella costruzione dei processi interpersonali.

Degust-azione reciproca

Descrizione di-vina

Team building eno-logico

Convinzioni di-vine

Trans-form-azioni di-vine



Comportamento Organizzativo

Imparare dal gioco d'azzardo

Attraverso l'analisi dei meccanismi che regolano il **gioco d'azzardo**, l'analogia è finalizzata a riflettere criticamente su come conciliare due modalità e atteggiamenti che sono considerati tradizionalmente opposti: la costruzione di **strategie razionali**, basate su dati oggettivi e analisi rigorose, e la presa di **decisioni** in contesti nei quali **improvvisazione** e **rischio** – non sempre calcolato e calcolabile – giocano un ruolo significativo. Un dilemma al quale, a fronte di contesti ambientali e organizzativi caratterizzati da crescente complessità, i *manager* si trovano sempre più esposti.

Guido Sarchielli, docente di Psicologia del lavoro presso l'Università di Bologna.
Vincenzo Marino, medico psicoterapeuta e direttore del Dipartimento delle dipendenze dell'A.S.L. di Varese.



Imparare dal gioco d'azzardo: strategia, rischio e improvvisazione nelle scelte manageriali



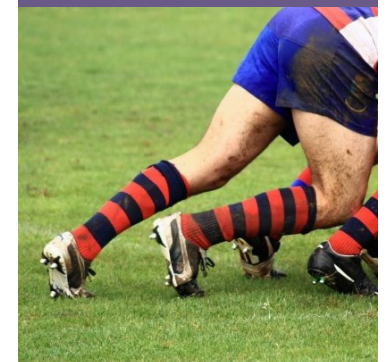
Imparare dal gioco del *rugby*

Il ***rugby*** è lavoro costante, strategia, organizzazione del gioco, rispetto dei ruoli e capacità di muoversi: da questo punto di vista le similitudini con le organizzazioni sono molte. La specializzazione dei ruoli è forte, la sincronia del gioco va studiata attentamente. Tutti partecipano e tutti vincono, senza protagonismo. Le regole che ne fanno uno sport “diverso” sono il **sostegno**, la **disciplina** e il **confronto**. Ne è una prova la “super” regola che impone di raccogliere la palla ovunque uno si trovi e di rimetterla in gioco nell’interesse del gruppo, anche fuori dal proprio ruolo. Quindi **specializzazione**, ma anche **flessibilità** e conoscenza del lavoro altrui. Tutto questo per sviluppare la capacità di integrarsi, per costruire insieme qualcosa che da soli non può essere fatto.

Marcello Cuttitta, Direttore tecnico Amatori Rugby Milano.
Massimo Giovanelli, Direttore sportivo Amatori Rugby Milano.



Imparare dal gioco del
rugby: team e
integrazione per
arrivare alla meta



Imparare dall'organizzazione dei gruppi musicali

Il repertorio **Jazz & Management** nasce dall'idea di divertirsi lavorando e lavorare divertendosi, coniugando le competenze professionali della **band** con quelle artistiche. Il *leader* della *band*, Marco Mariani, è stato il primo in Italia ad utilizzare il **jazz** nei corsi di formazione manageriale, proponendolo come metafora dell'organizzazione mediante la realizzazione di **performance jazzistiche interattive**, la cui esecuzione guidata consente ai partecipanti di cogliere il valore dell'improvvisazione nelle scelte organizzative. L'obiettivo dell'analogia è quello di far riflettere i *manager* sul proprio ruolo in contesti organizzativi e competitivi caratterizzati dal **cambiamento continuo**, fornendo loro una chiave di lettura nuova e illuminante qual è, appunto, la metafora jazzistica.

Marco Mariani, docente senior di Strategic management, Decision making e Negotiation presso la Fondazione ISTUD, suona stabilmente nella prestigiosa Civica jazz band di Milano ed è leader della BJB – Bocconi Jazz Business Unit.



Imparare dall'organizzazione dei gruppi musicali. L'ascolto di un complesso *jazz*: cosa occorre per coordinarsi senza un "direttore"



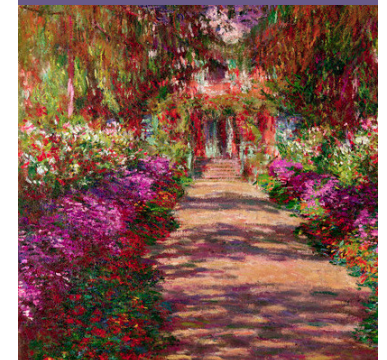
Imparare dall'estetica

L'analogia si propone di stimolare una riflessione sulle modalità con cui si apprende e si favorisce l'**apprendimento** fuori dai tradizionali sentieri cognitivi, basati sulla trasmissione di **informazioni razionali** e codificate formalmente, attraverso quello speciale contatto con la realtà che l'incontro con **un'opera d'arte, un paesaggio** naturale o **una persona** è in grado di suscitare. L'esplorazione della sensazione di profonda fusione e appartenenza che queste "eccezionali" esperienze regalano può infatti suggerire la ricerca di nuovi percorsi organizzativi che possono illuminare i *manager* nelle loro attività gestionali quotidiane.

Stefano Zecchi, professore ordinario di Estetica presso l'Università degli Studi di Milano.



Imparare dall'estetica:
la bellezza e lo
stupore come fonte di
apprendimento



Organizzazione e Strategia



Imparare dalla geopolitica

Nel mondo d'oggi gran parte dei **conflitti** e delle tensioni internazionali ha a che fare direttamente con problemi di **identità**: etnica, linguistica, religiosa o nazionale. Un'analisi delle fenomenologie di questi conflitti può aiutarci a capire come le identità non abbiano nulla di statico o di "naturale", ma siano invece costruite in funzione degli attori in gioco e dei loro obiettivi. Lo studio dei **processi storici** ci fa comprendere come le identità siano frutto di molteplici radici e ibridazioni e come le ragioni degli uni non confliggano necessariamente con quelle degli altri. Identità rigide e statiche contro identità multiple ed evolutive: quale visione prevarrà sulla scena internazionale? E quale impulso ci possono dare i drammi dell'attualità nel reinterpretare le **identità collettive ed organizzative** sulle quali è costruita la nostra vita professionale?

Giacomo Marramao, docente di Filosofia politica e teoretica presso l'Università di Roma 3



Imparare dalla
geopolitica: la
dissoluzione dei
confini e le diaspore
nell'età della
globalizzazione



Imparare dallo studio delle catastrofi

Le **catastrofi** sono il risultato di una combinazione perversa, imprevista e talvolta imprevedibile tra fenomeni fisici e vulnerabilità di un certo sistema umano. Anche in assenza di previsioni certe i sistemi sociali possono ridurre la propria **vulnerabilità** e prepararsi a gestire le **emergenze** e le **crisi**, evitando che si trasformino in catastrofi. L'analogia ci aiuterà a comprendere attraverso quali strumenti si possa intervenire sulla vulnerabilità dei nostri sistemi aziendali, favorendone la resistenza agli *shock* esogeni e la conseguente resilienza.

Bruna De Marchi, sociologa, docente presso l'Università di Gorizia e capo del Programma emergenze di massa.



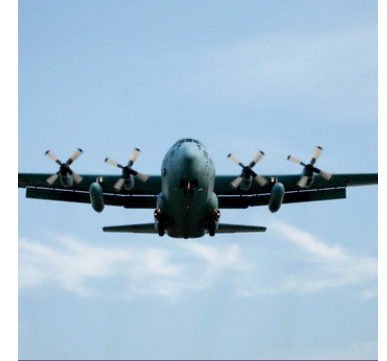
Imparare dallo studio delle catastrofi: la vulnerabilità dei sistemi complessi e la gestione delle emergenze



Imparare dalla strategia militare

Se trasferito dai campi di **battaglia** alla competizione tra aziende e sistemi economici, il conflitto bellico è fecondo di spunti analogici; a maggior ragione se si considera la guerra come il proseguimento della politica con altri mezzi, secondo gli insegnamenti dello stratega prussiano Carl von Clausewitz. La **competizione** diviene allora un aspetto essenziale della vocazione di imprenditori e dirigenti d'azienda.

Mario Unnia, docente di Fondamenti di etica presso l'Università Bocconi di Milano.



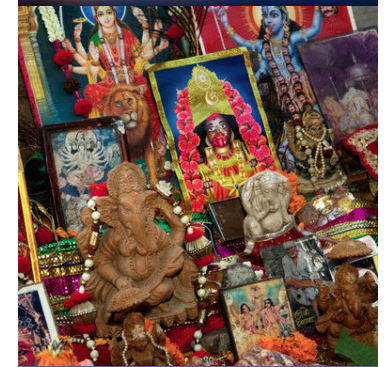
Imparare dalla
strategia militare:
difesa e attacco per la
conquista dei mercati



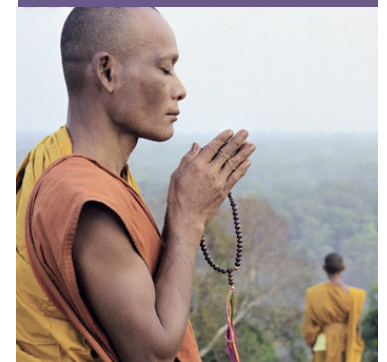
Imparare dal rapporto degli ordini religiosi con l'istituzione ecclesiastica

Gli **ordini religiosi** non possono essere compresi senza coglierne il rapporto con variabili importanti quali il territorio, il reclutamento di nuovi adepti e la formazione di una classe dirigente. L'analogia mira ad evidenziare alcuni **problemi** tipici che è chiamato ad affrontare chi ha la responsabilità di gestire **organizzazioni complesse** e senza confini definiti.

Alessandro Barbero, professore di Storia Medievale presso l'Università del Piemonte Orientale.



Imparare dal rapporto degli ordini religiosi con l'istituzione ecclesiastica: le organizzazioni senza confini



Imparare dall'architettura del Novecento

Nel corso dei primi anni del Novecento l'utilizzo del ferro e del cemento consente l'edificazione di strutture portanti rivoluzionarie, dando un volto nuovo all'**architettura** di cui l'ingegneria diviene parte costitutiva. Di questa nuova tendenza sono brillanti interpreti architetti come Frank Lloyd Wright, Le Corbusier e Alvar Aalto. L'analogia si propone di evidenziare l'importanza di una **logica flessibile** e non rigidamente funzionale all'interno delle organizzazioni, dove spesso dominano invece paradigmi culturali di segno opposto che mal si conciliano con le dinamiche economiche e culturali del nostro tempo.

Stefano Boeri, direttore della rivista "Abitare" e docente di Progettazione urbana presso la Facoltà di architettura di Venezia.



L'architettura del Novecento: esaltazione dello spazio unificato, libero e acronico. Una metafora della delocalizzazione e della flessibilizzazione del tempo nelle organizzazioni



Imparare dall'evoluzione delle città nella storia

Velocità, agilità, sostenibilità e capacità di adattamento ai cambiamenti che intervengono nell'ambiente circostante sono caratteristiche salienti del processo che caratterizza l'evoluzione delle città nella storia. Per molti versi, queste caratteristiche sono “analoghe” a quelle che le organizzazioni si trovano a dover sviluppare in un contesto come quello attuale, dominato dalla rapidità e dalla radicalità dei cambiamenti e da una crescente e diffusa instabilità.

Il percorso analogico che qui proponiamo prende le mosse dal concetto di **polis** nell'antica Grecia, ne coglie l'evoluzione nella **letteratura utopistica** rinascimentale, per poi approdare al mito moderno delle **smart city**, e quindi illustrarne le numerose “analogie” con l'evoluzione delle organizzazioni moderne.

Simone Tosoni, professore di “Sociologia dei processi culturali” e di “Teoria e tecnica dei nuovi media” presso l'Università Cattolica di Milano.



Imparare dall'evoluzione delle città nella storia: dalla *polis* greca alle *smart city* moderne



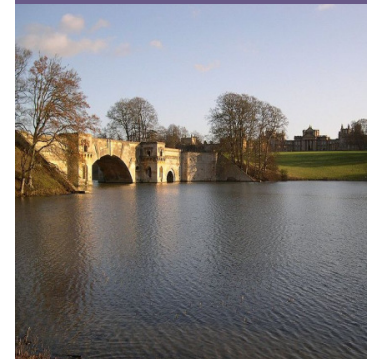
Imparare dalla storia dei giardini

“**Giardino all’italiana/alla francese**” e “**giardino all’inglese**” sono concetti dietro cui possiamo intravedere due diversi paradigmi organizzativi: quello dell’**organizzazione formale**, da un lato, e quello dell’**organizzazione informale**, dall’altro. Nel primo caso, controllo degli spazi e precisione dei contorni evocano l’immagine di un’organizzazione funzionale e formalizzata, dove i compiti sono ben definiti così come i **confini** tra le diverse aree (che nella metafora sono rappresentate dalle aiuole e dai *parterre*). Nel secondo caso, spontaneità dei paesaggi, linee curve e assenza di interventi pianificatori evocano invece l’immagine di un’organizzazione informale, fino al caso più estremo della *lean organisation*, dove i compiti sono flessibili e i confini tra le aree appena accennati o addirittura inesistenti.

Margherita Azzi Visentini, professoressa di Storia dell’Architettura presso il Politecnico di Milano



Imparare dalla storia dei giardini: giardino all’inglese e giardino all’italiana. Formalità e informalità delle organizzazioni in una prospettiva metaforica



Imparare dall'arte: la metafora del Divisionismo

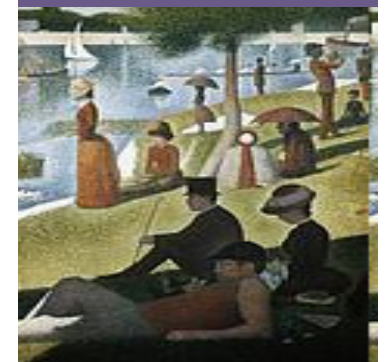
Il Divisionismo è un movimento pittorico che si sviluppò in Italia a partire dall'ultimo decennio del XIX secolo. Il suo maggiore esponente fu Giovanni Segantini che fu il più autorevole interprete di questa nuova tecnica pittorica e cromatica che consisteva nell'applicazione di colori "divisi" che venivano stesi sulla tela attraverso puntini e non tramite pennellate.

Come nell'opera di Segantini la visione prossima consente di cogliere soltanto una miriade di piccoli punti, così anche nella vita organizzativa occorre distogliersi dalla considerazione del proprio ristretto **ambito funzionale** per poter visualizzare le infinite relazioni che intercorrono tra i singoli punti (nell'analogia le singole aree/funzioni) e l'**insieme** della realtà organizzativa, e quindi indirizzare il proprio operato verso scelte e modalità operative che riflettano la consapevolezza dell'interesse comune.

Giuseppe Pacciarotti, storico dell'arte, è autore di alcune autorevoli pubblicazioni sulla storia delle testimonianze artistiche tra le province di Varese e Novara.



Imparare dall'arte: la
metafora del
Divisionismo



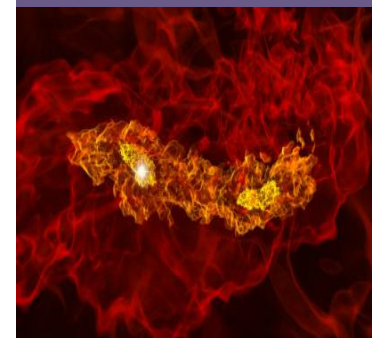
Armonia in un cosmo imperfetto

Una recente teoria afferma che, prima che avvenisse la creazione dell'universo, tutto fosse concentrato in un unico punto di energia senza un tempo e uno spazio. Poi, circa 14 miliardi di anni fa, questo tutto si espanse. Da allora una nebbia di energia ha iniziato a raffreddarsi e a diffondersi, formando la materia come noi la conosciamo. Particelle di materia e antimateria iniziarono a scontrarsi annullandosi, ma tali particelle non erano equivalenti fra di loro poiché l'**equilibrio** non era perfetto. Così, una sola particella di materia su un miliardo diede origine all'universo, e proprio questa "**imperfezione**" ha permesso al cosmo di evolversi fino alla sua forma attuale. L'analogia ci ricorda come un progetto non possa sussistere senza leggi e calcoli. Anche le aziende devono quindi seguire regole e procedure. Tuttavia, come nell'universo, anche nelle aziende esistono opinioni e punti di vista differenti che spingono verso un non equilibrio, che diviene a sua volta origine di evoluzione ed espansione, così come avviene nell'universo da 14 miliardi di anni.

Amalia Finzi, Politecnico di Milano.



Armonia in un cosmo
imperfetto





Crisi e gestione del rischio

Gengis Khan e la via della globalizzazione

L'impero fondato da **Gengis Khan** consentì la pacificazione di un immenso spazio geopolitico, che fino ad allora era stato lacerato dal reciproco contrapporsi di signorie ed imperi in perenne conflitto, e rese possibile il consolidarsi di un sistema politico-amministrativo unitario. Questo sistema, fondato prevalentemente sulla forza d'urto degli eserciti e della cavalleria mongola, rese possibile l'apertura di nuove vie commerciali e lo sviluppo di relazioni economiche con le signorie e i regni d'Europa. L'analogia proposta consente di cogliere le radici profonde della “**globalizzazione**” contestualizzandone lo studio nel suo orizzonte storico, con una particolare attenzione all'attuale dinamica dei rapporti fra l'Occidente europeo e la Cina.

Vito Bianchi, professore di Archeologia presso l'Università di Bari.



Gengis Khan e la via della globalizzazione



La crisi finanziaria di fine Duecento

Il primo **crack finanziario** della storia avvenne nel 1294, a Lucca, e fu una crisi profonda che coinvolse la grande compagnia bancaria dei Ricciardi. La notizia del crescente indebitamento della banca (che si era esposta eccessivamente con il re d'Inghilterra Edoardo I) e la perdita di fiducia da parte dei mercanti diffusero il panico tra i creditori che si precipitarono a chiedere il rimborso degli investimenti con i relativi interessi, causandone la bancarotta. L'analogia proposta consente di cogliere in una **prospettiva storica** l'impatto di alcune **politiche bancarie** fallimentari che sotto alcuni aspetti rievocano le drammatiche vicende della crisi che stiamo attraversando.

Ignazio Del Punta, ricercatore presso la Scuola superiore di studi storici di San Marino. E' autore del volume "Mercanti e Banchieri lucchesi nel Duecento".



La crisi finanziaria di fine Duecento



Il Secolo XIV: un insieme esplosivo di crisi

L'analogia sviluppa il tema di un possibile raffronto storico tra la **crisi** che colpì l'Europa nell'anno 1348 e l'attuale difficile congiuntura **economica**. Quella del 1348 fu la più grave crisi economica, sociale e sanitaria che abbia colpito il Vecchio Continente a memoria d'uomo, e culminò nella più virulenta pandemia di peste nera che la storia ricordi. I fattori principali che ne segnarono il drammatico decorso furono: il sovrappopolamento, i cambiamenti climatici e la carenza di risorse. Pur facendo i dovuti distinguo, alcuni fattori che avevano scatenato quella crisi ricordano la **situazione attuale**. Un'attenta analisi delle cause che portarono a quella catastrofe può dunque aiutarci a cogliere i **pericoli** e le **opportunità** che anche l'attuale crisi potrebbe nascondere.

Alessandro Barbero, professore di Storia Medievale presso l'Università del Piemonte Orientale.



Il Secolo XIV: un
insieme esplosivo di
crisi.
Pericoli e opportunità
dell'attuale crisi in
prospettiva analogica.



Come nasce il debito pubblico. La Spagna del Sieglo de Oro: le bancarotte reali

L'analogia si propone di illustrare le dinamiche culturali, economiche e politiche che condussero la **Spagna del Cinquecento**, giunta all'apice del suo potere, a dichiarare una serie senza precedenti di **bancarotte**. In particolare, verrà affrontato il tema della cosiddetta "**economia della dipendenza**" quale chiave di volta per comprendere le ragioni del progressivo indebitamento di quel Paese, considerando gli aspetti culturali connessi alla mancanza di uno **spirito imprenditoriale** e alla continua dipendenza dall'importazione di beni sumptuari dalle colonie americane. Attraverso la lezione della storia, l'analogia ci aiuterà a comprendere come nasca un grande debito pubblico e quali siano le conseguenze che questo comporta.

Ignazio Del Punta, ricercatore presso la Scuola superiore di studi storici di San Marino. E' autore del volume "Mercanti e Banchieri lucchesi nel Duecento".



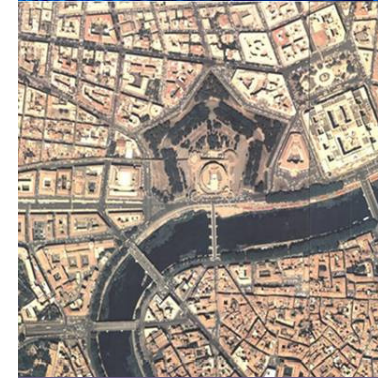
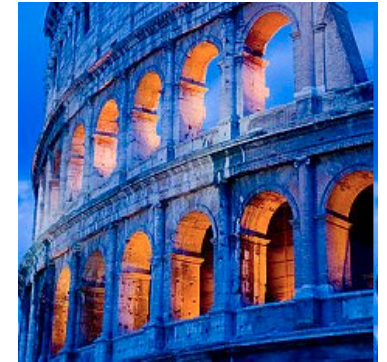
Come nasce il debito pubblico.
La Spagna del Sieglo de Oro: le
bancarotte reali



Roma, un Impero glocal

L'analogia prende le mosse dalla storia di Roma per analizzarne le virtuose dinamiche di crescita che resero possibile la **coesistenza** di popoli e culture tanto diverse nella cornice della comune identità imperiale. Scopo dell'incontro è quello di capire attraverso quali innovativi strumenti culturali, militari e politici si sia giunti ad una perfetta integrazione tra le pulsioni centrifughe dei **localismi** e la **capacità integrativa** dell'Impero, con una particolare attenzione alle dinamiche inclusive di cui Roma seppe farsi interprete nel rispetto dei particolarismi e delle culture locali.

Giacomo Marramao, docente di Filosofia politica e teoretica presso l'Università di Roma 3



Roma, un Impero
glocal



Imparare dal fenomeno della “caccia alle streghe” e dal dibattito sulla realtà della stregoneria

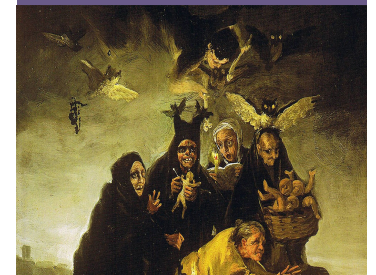
Attraverso una prospettiva storica comparata incentrata su un tema complesso e multidisciplinare come quello della stregoneria si intende fornire gli elementi necessari:

- A riflettere sul rapporto e il giusto bilanciamento tra **emozionalità e razionalità** nella gestione di situazioni di crisi o cambiamento
- A saper decifrare e guardare in un’ottica nuova ogni tipo di scenario complesso caratterizzato dalla presenza di variabili quali multifattorialità e scarsa prevedibilità
- A sviluppare la consapevolezza su come si formano **idee e stereotipi concettuali**, così da orientarne gestione e diffusione a beneficio di processi ideativi e organizzativi

Fabrizio Conti, laurea in Lettere presso l’Università di Roma La Sapienza, e il PhD (Dottorato di Ricerca) in Storia Medievale presso la Central European University di Budapest. Insegna Storia dell’Europa Medievale e Storia del Rinascimento Italiano (in Inglese) presso la John Cabot University di Roma.



Imparare dal
fenomeno della
“caccia alle streghe”

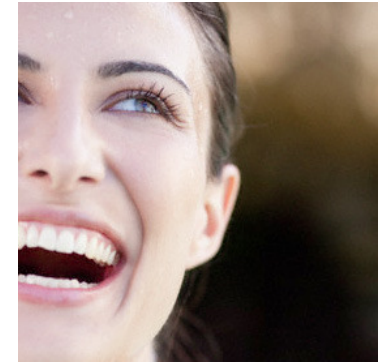




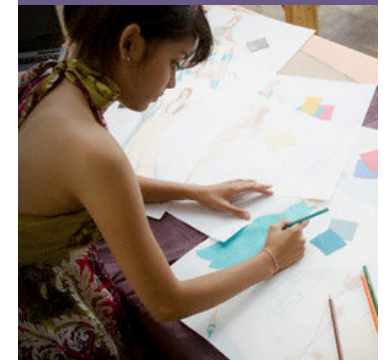
Le qualità dell'anima,
incontri con l'Essere
Umano

Dall'organizzazione alle persone

Recentemente è stata sviluppata una nuova tipologia di interventi analogici che in un certo senso rappresenta un'evoluzione di quelli appena presentati. Si tratta di un ciclo di seminari intitolato “Le qualità dell'anima, incontri con l'Essere Umano”, il cui *focus* non sono più le organizzazioni, ma le persone che ne fanno parte. A tal fine sono state selezionate tre qualità umane (ascolto e meditazione, etica e fiducia, entusiasmo), o forse è meglio dire tre attitudini, che sono i perni intorno ai quali costruire una vita professionale che sia adeguata a gestire le spinte e le esigenze dei sistemi organizzativi (azienda, mercato, società, famiglia...) di cui ciascun individuo è parte integrante. Per ciascuna di esse, seguendo il modello ormai consolidato, è prevista una giornata di riflessione attraverso l'incontro e il dialogo con esperti del “settore”.



Dall'organizzazione
alle persone



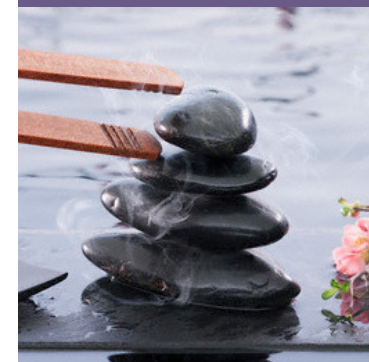
Ascolto e meditazione

Per **ascolto** intendiamo la capacità di mettere da parte il frastuono che circonda le nostre vite per recuperare il contatto con la nostra identità più **naturale** e **spirituale**; la migliore e più pura fonte di energia a nostra disposizione. Ciò che abbiamo perduto nel corso del tempo è la capacità di metterci in contatto con questa fonte. La **meditazione** è una disciplina che offre numerose possibilità in tal senso. L'analogia si propone di esplorare il mondo della meditazione attraverso un confronto fra l'approccio **occidentale** e quello **orientale**, nella prospettiva di riuscire a declinare in chiave contemporanea e organizzativa i principi che sono alla base delle principali pratiche meditative.

Gianfranco Bertagni, professore di Storia delle religioni e Religioni del mondo classico presso l'Università di Bologna e di Filosofia morale presso l'Università di Verona; docente di Filosofia della religione e Fenomenologia del sacro presso l'Istituto filosofico di studi tomistici di Modena.



Ascolto e meditazione



Etica e fiducia

Sembra quasi superfluo motivare la scelta di queste qualità umane; la prima dovrebbe costituire il baricentro della vita “mondana” di ciascuno, e tuttavia, in una società che finisce per esaltare e premiare modelli comportamentali che fanno dell’assenza di **etica** un vantaggio, rischia di essere dimenticata. La seconda rappresenta un’attitudine, una **disponibilità**, un’apertura nei confronti della realtà che, oltre a costituire il fondamento della società civile, è un presupposto essenziale se si vuole garantire l’**evoluzione** virtuosa di una comunità o di un’organizzazione. Cosa vuol dunque dire vivere le organizzazioni in una prospettiva etica? E come può contribuire la fiducia a questo scopo?

Carlo Sini, professore ordinario di Filosofia teoretica presso l’Università Statale di Milano.



Etica e fiducia



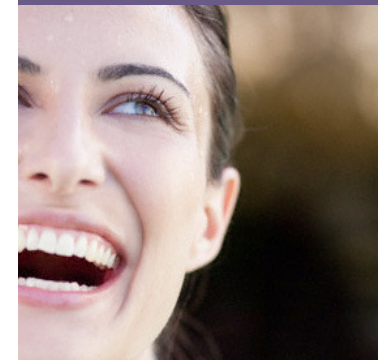
Entusiasmo

E' certamente una tra le **risorse intangibili** più preziose di cui un individuo possa disporre, ma come tutti i beni di lusso è spesso difficilmente reperibile e facilmente deperibile. L'analogia si propone di scoprire il "segreto" che è legato alla generazione dell'**entusiasmo** e di verificare attraverso quali strumenti lo si possa alimentare nella vita professionale ed organizzativa, incrementando il grado di *engagement* delle risorse coinvolte.

Giorgio Piccinino, sociologo, psicologo e psicoterapeuta; analista transazionale clinico, *partner* del Centro E. Berne dove opera come psicoterapeuta, formatore e supervisore. E' membro del Comitato scientifico della SCOA (*school of coaching*).



Entusiasmo





Le "enologie"

Comunicare di-vinamente

Ciò che accade in azienda ha spesso a che fare con **emozioni, aspettative** e stili di **comunicazione**. E come per saper degustare non basta saper bere, così per comunicare in maniera efficace non è sufficiente saper parlare. Da questa consapevolezza ha origine “Comunicare divinamente”, un ciclo di analogie che nasce dalla passione della Dottoressa Pizzuti per il vino, un’opportunità di formazione unica ed innovativa per un *team building* appassionante, attraverso il quale riflettere e sviluppare strategie di comunicazione efficaci.

Gli incontri che proponiamo offrono un punto di vista insolito sulla **degustazione** e sull’analisi sensoriale del vino, qui intesa come attività metaforica formativa che consente ai partecipanti di conoscersi meglio, al di là delle reciproche differenze, e di acquisire una maggiore e migliore consapevolezza delle proprie peculiarità comunicative e del ruolo svolto da emozioni e sensazioni nella costruzione dei processi interpersonali.



Comunicare
di-vinamente



Degust-azione reciproca

La tecnica della degustazione al servizio dei processi di **socializzazione** e come splendida occasione per riflettere sul concetto di intelligenza e comunicazione emotiva. Attraverso una breve ma efficace introduzione al mondo dell'analisi sensoriale del vino, i partecipanti avranno l'opportunità di mettere a confronto, divertendosi, le proprie **diversità sensoriali**, acquisendo una maggiore consapevolezza di quanto, nell'ambito della degustazione così come in quello dell'attività professionale, sia importante essere coscienti delle proprie emozioni e delle proprie percezioni.

Giorgia Pizzuti, Psicologa Clinica e della Formazione.



Degust-azione
reciproca



Descrizione di-vina

Un'esperienza formativa nel corso della quale favorire lo sviluppo di un efficace *team working* attraverso l'uso della metafora del vino per descrivere se stessi e gli altri. Utilizzando 3-4 vini diversamente e tipicamente caratterizzati sarà infatti possibile riflettere sull'immagine di sé, riconoscendo come le variabili di ruolo e *status* influiscano sui processi di **conoscenza reciproca**, sulle **modalità relazionali** e quindi anche sulla **comunicazione aziendale**, che inevitabilmente condizionano la qualità delle *performance* individuali e collettive.

Giorgia Pizzuti, Psicologa Clinica e della Formazione



Descrizione di-vina



Team building eno-logico

Gli aromi, la struttura, i colori del vino reinterpretati attraverso un'attività formativa volta a favorire la coesione e l'interdipendenza reciproca tra i membri di un *team*.
Mediante l'analisi sensoriale di un vino, prima a coppie e poi in gruppo, sarà possibile non solo promuovere i processi di **socializzazione**, ma soprattutto comprendere come e quanto il sentirsi o meno parte di un gruppo e la consapevolezza del valore sociale ed emotivo attribuito ad esso influiscano sulla **comunicazione interpersonale** e sul raggiungimento degli **obiettivi comuni**.

Giorgia Pizzuti, Psicologa Clinica e della Formazione



Team building
eno-logico



Convinzioni di-vine

Attraverso la degustazione di due diversi campioni di vino, accuratamente scelti in funzione degli specifici obiettivi formativi, sarà possibile favorire lo sviluppo di una maggiore consapevolezza degli effetti che derivano da **convinzioni**, prime impressioni, **pre-concetti**, che non di rado condizionano, spesso compromettendoli, i processi relazionali e comunicativi, pregiudicando la qualità delle *performance*, individuali e di gruppo.

Giorgia Pizzuti, Psicologa Clinica e della Formazione



Convinzioni di-vine

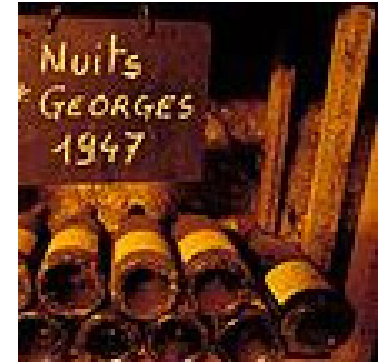


Trans-form-azioni di-vine

Il bicchiere ed il vino in esso contenuto come metafora esperienziale del potere delle **convinzioni**, delle **aspettative**, di quanto e come il “contenitore” influisca, a volte sin troppo, sulla percezione del “contenuto”.

Il vino e la degustazione diventano l’occasione per un’attività formativa nel corso della quale riflettere, analizzare ed apprendere quanto i dati su cui lavoriamo siano spesso frutto ed oggetto di forti **pregiudizi** cognitivo-emotivi, capaci di influenzare fortemente i nostri processi relazionali e le nostre *performance*.

Giorgia Pizzuti, Psicologa Clinica e della Formazione



Trans-form-azioni
di-vine



Per informazioni

Fondazione ISTUD

Strada Nazionale del Sempione 25

28831 Baveno (VB)

Tel. 0323 933 801

Fax 0323 933 805

info@istud.it

www.istud.it