

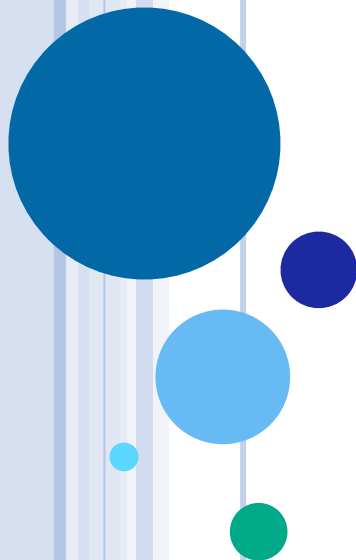


SIBiG Scuola Italiana
di BioGestalt®

BioGestalt.ORG :

ENERGIE FLUIDE PER ORGANIZZAZIONI SENSIBILI

LE RADICI DEL COUNSELING ORGANIZZATIVO
BIOENERGETICO E GESTALTICO





BIOGESTALT.ORG : INDEX

- Counselling BioGestaltico e Organizzazione pagg. 03-8
- Counselling: integrazione e innovazione pagg. 9-14
- Il metodo pagg. 15-16
- Il progetto formativo pag. 17
- La formazione per “counselling people” pagg. 18-21
- La formazione per “counselling roles” pagg. 22-26
- Contatti pag. 27



BiOGESTALT.ORG

- Il Counseling Biogestaltico è un sistema innovativo per le organizzazioni sensibili che integra, potenzia e armonizza la formazione frontale, la formazione esperienziale, il coaching e l'approccio biogestaltico, centrato sul sentire l'emozione, potenziare l'energia e favorire la loro espressione.
- Il Counseling Biogestaltico armonizza le risorse delle persone equilibrandone tutte le dimensioni (cognitiva, emotiva ed energetica).
- L'offerta di BioGestalt.org si rivolge a:
 - “counseling people” (connettori/decisori, resto della organizzazione e figure professionali specifiche) con percorsi individuali, di gruppo e misti;
 - “counseling roles”, con percorsi formativi individuali e di gruppo, focalizzati sul ruolo nell'organizzazione, mirati alla costruzione di una comunità di persone che ne condivide valori, obiettivi e crescita.

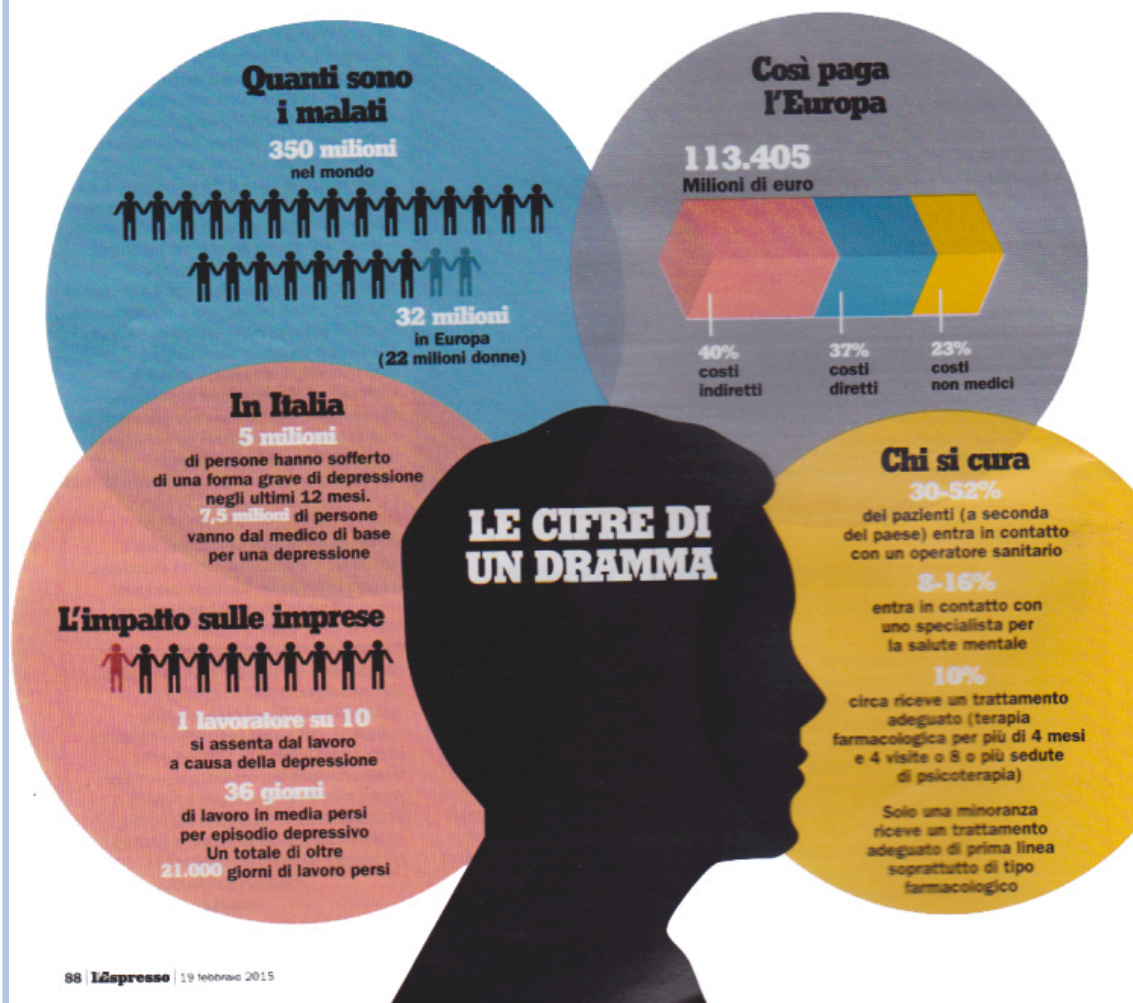


L'ORGANIZZAZIONE COME SISTEMA

- Ogni organizzazione può essere considerata come unità, come un insieme di parti che forma un sistema, ovvero un gruppo di persone con specifici ruoli, attività da svolgere e obiettivi. Un unico corpo con le caratteristiche delle parti che lo compongono, ma non solo; un corpo che spesso assume un' **identità**, un **carattere**, uno stile **relazionale** e di comunicazione, e che persegue una propria visione dandosi obiettivi economico-finanziari, gestendo le proprie risorse.
- Se il sistema cresce, l'energia circola, il denaro fluisce nelle casse e nelle tasche, gli individui sono contenti, il clima è piacevole. Le parti in relazione, ovvero le persone, si sentono ben integrate, raggiungono gli obiettivi e li condividono, rafforzando il gruppo, ovvero l'unità.



L' ORGANIZZAZIONE E LA CRISI



Nel macroscenario europeo, oggi le ricerche scientifiche evidenziano solo la punta dell'iceberg, ma esistono sfumature di malessere o meglio di "non benessere" che penalizzano ugualmente la fluidità e la performance del sistema organizzativo e del relativo risultato economico



II SISTEMA ORGANIZZAZIONE OGGI

- In momenti di difficoltà e di crisi l'organizzazione che “cura” la qualità e le relazioni tra le proprie risorse investe strategicamente sulla crescita e, quindi, sul benessere organizzativo.
- Oggi le organizzazioni “innovative” e di successo sono quelle che hanno consapevolezza del QUI e ORA, della complessità e del rapido cambiamento del mercato in cui competono, e che contano sui **potenziali** e sull'**energia** delle **persone** per sviluppare processi organizzativi fluidi, sensibili, in evoluzione e in armonia con i ritmi socio-economici.



L'ORGANIZZAZIONE SENSIBILE

“Se prendiamo in esame l'elemento centrale che ricompare in questi studi e queste esperienze così diverse, ci sembra di poterlo riassumere con un ragionamento del tipo 'se allora'.

***Se** l'individuo o il gruppo devono affrontare un problema;
Se un leader catalizzatore fornisce un'atmosfera tollerante;
Se si lascia veramente responsabilità all'individuo o al gruppo;
Se c'è un rispetto di fondo per la capacità dell'individuo o del gruppo...*

***Allora** si fa un'analisi responsabile e adeguata del problema;
ha luogo un'autogestione responsabile;
la **creatività**, la **produttività** e la **qualità** del prodotto sono superiori a quelle ottenute con altri metodi che siano confrontabili con questo;
il morale del singolo e del gruppo sono alti e si instaura la **fiducia**”*

Carl R. Rogers, *Terapia Centrata sul Cliente*, La Meridiana 2007



COUNSELING COME SISTEMA PER L'ORGANIZZAZIONE SENSIBILE

Anche il counseling è un SISTEMA: un insieme di energie, ovvero risorse delle persone, di tecniche e di metodologie, che persegue un obiettivo, condiviso, di miglioramento e benessere.

Il counseling per le organizzazioni “sensibili” integra, potenzia e armonizza:

- formazione frontale,
- formazione “esperienziale”,
- coaching,
- approccio biogestaltico, centrato sul SENTIRE l'emozione, POTENZIARE l'energia e FAVORIRE la loro espressione.

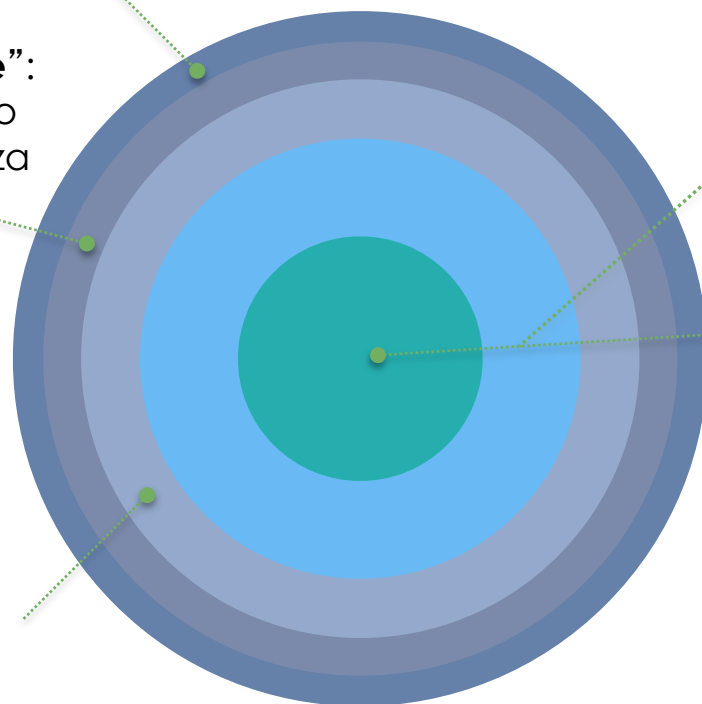


COUNSELING COME SISTEMA

Formazione **frontale**: canale cognitivo, si ferma al primo strato

Formazione **“esperienziale”**: amplia il canale cognitivo ancorandolo all’esperienza

Coaching: si focalizza sulle capacità individuali e sulla loro trasformazione in funzionamenti, arrivando solo allo strato cognitivo

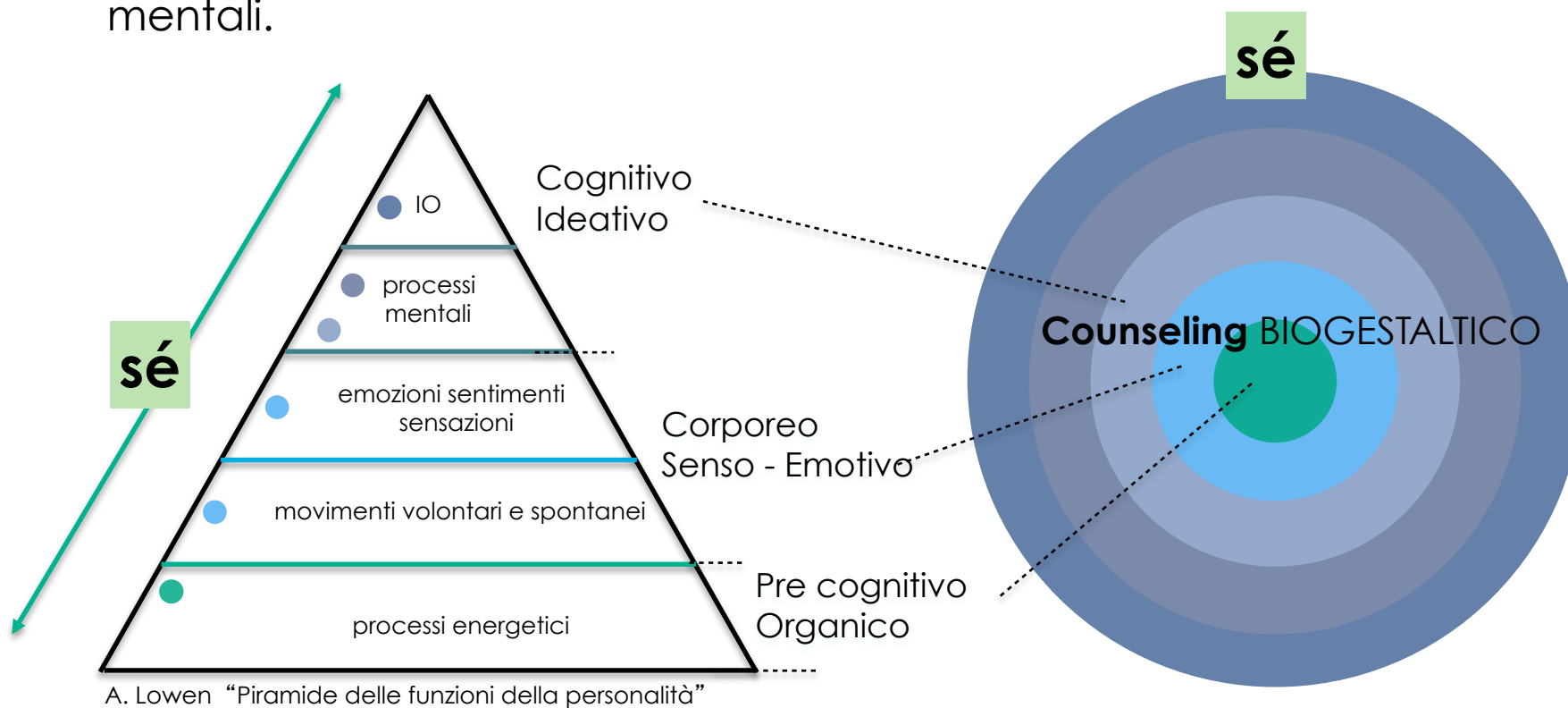


Counseling BIOGESTALTICO amplia il cognitivo introducendo i piani emotivo ed energetico. La coerenza tra “sento penso e agisco” rende possibile il benessere individuale e organizzativo. Arriva al centro percorrendo tutta la sfera



COUNSELING BIOGESTALTICO

Counseling BIOGESTALTICO: armonizza le risorse delle persone contattando ed equilibrando tutte le dimensioni del sé. Rinforza ogni componente della piramide del sé fornendo una base solida d'appoggio e una potenza espressiva e realizzativa ai processi mentali.





I LIVELLI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sistema di parti —> Sistemi individuali —> Sistema organizzativo

capacità logico intellettuali
(quello che so)

si valorizzano e potenziano le risorse razionali
e intuitive

emozioni
(quello che sento)

si lavora sulla consapevolezza delle proprie
emozioni e di come possono essere risorse
“per me” e per l’altro

parte energetica
(quello che agisco)

si lavora su come utilizzare tutta l’energia
disponibile e su come rigenerarla e
scambiarla

Quanto più è forte **l’integrazione** delle tre componenti, tanto più essa sarà durevole nel tempo ed efficace nella relazione.



IL BENESSERE ORGANIZZATIVO SI RAGGIUNGE QUANDO

- Sono chiari gli obiettivi e i comportamenti attesi
- Si conoscono gli strumenti disponibili per la crescita
- La crescita è un valore possibile e raggiungibile
- Si lavora valorizzando la relazione
- Ogni soggetto (individuo o gruppo) si sente in grado di trasformare le proprie capacità in funzionamenti virtuosi per l'impresa
- C'è congruenza rispetto al proprio sentire, pensare, agire
- Si diffonde la libertà di essere se stessi in coerenza con il resto della organizzazione: coerenza tra obiettivi individuali e della organizzazione
- Il sistema organizzazione raggiunge il profitto

CONSAPEVOLEZZA

PADRONANZA

ESPRESSIONE



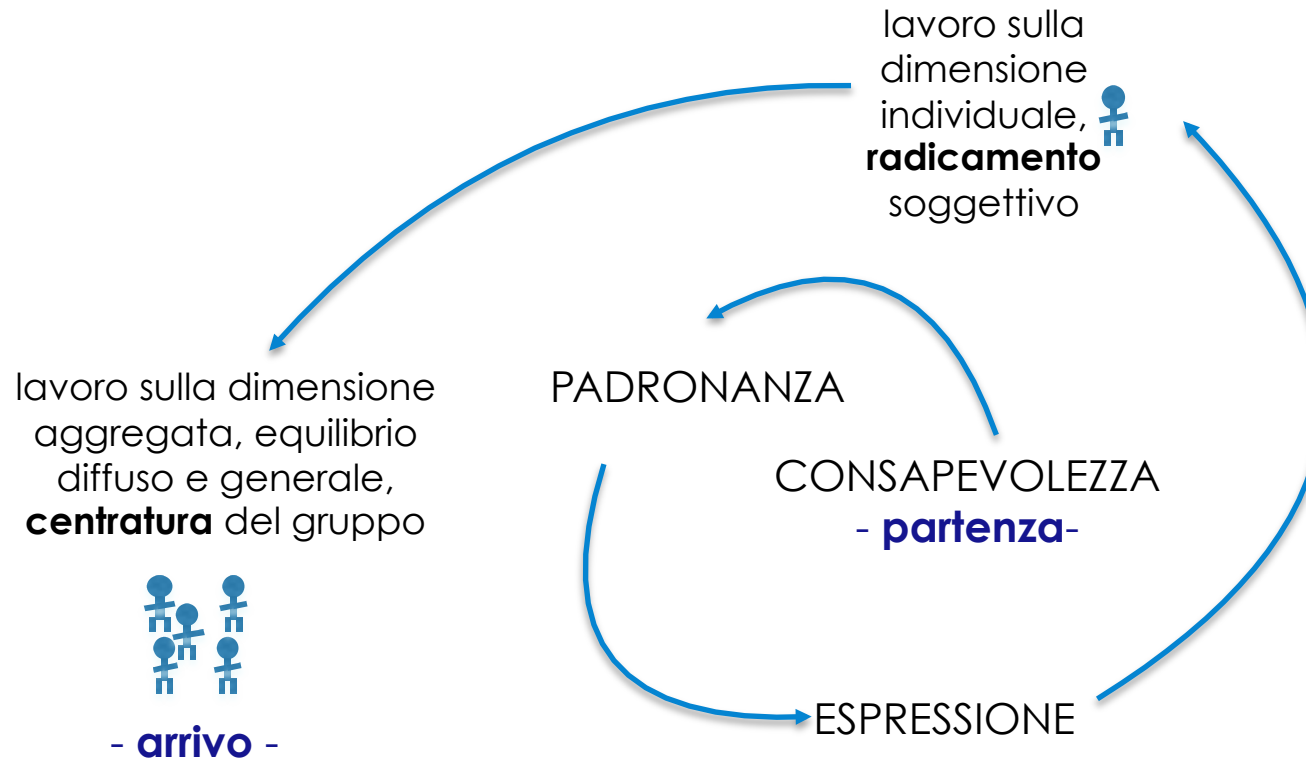
LE RADICI DELLA BIOGESTALT®

- Gli approcci logico/cognitivi ed esperienziali fanno parte del patrimonio e delle prassi delle organizzazioni e della letteratura organizzativa/accademica.
- L'integrazione di intelligenza emotiva e sapienza energetica sono invece al centro delle ultime ricerche neuroscientifiche. Neuroscienze: la teoria dei neuroni specchio e la biologia molecolare hanno dato una base solida ad approcci psicologici quali la Gestalt e la Bioenergetica, che sono alla radice della BioGestalt®.
- L'approccio centrato sulla persona di Carl Rogers, secondo il quale ogni persona ha le risorse per poter realizzare nel migliore dei modi se stessa.
- La SIBIG, Scuola Italiana di BioGestalt®, si propone di portare una visione del mondo, della vita e della relazione applicabile in modo funzionale ed efficace ai vari contesti, individuali e organizzativi.

- A. Amartya Sen, *L'idea di giustizia*, Mondadori 2010
- B. Candace Pert, *Molecole di emozioni*, Tea 2000
- C. Alexander Lowen, *Bioenergetica*, Feltrinelli 2004
- D. Frederick Perls, *La Terapia gestaltica parola per parola*, Astrolabio 1980
- E. Peter Levine, *Somatic Experiencing*, Astrolabio 2014
- F. Carl Rogers, *Terapia Centrata sul Cliente*, La Meridiana 2007



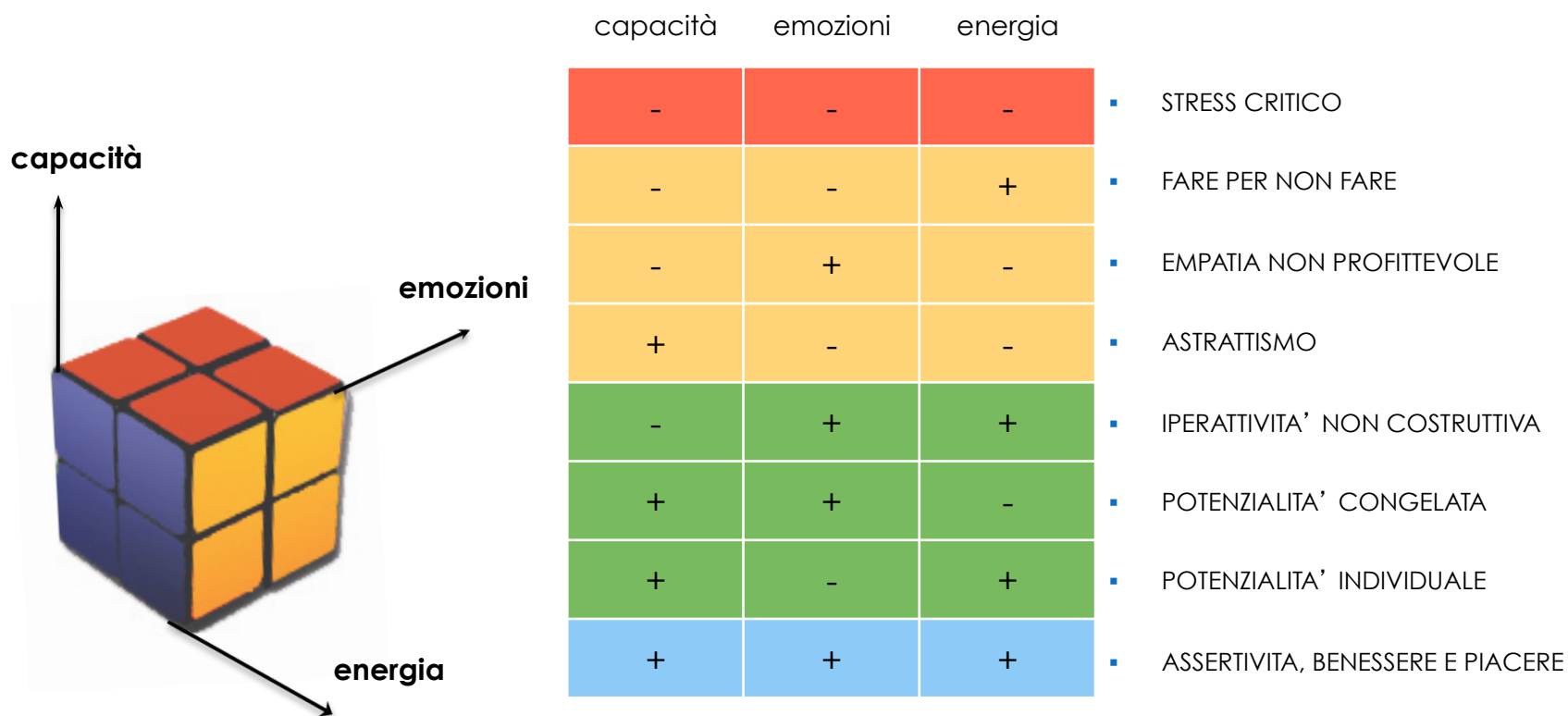
IL PROCESSO DELLA CONGRUENZA: LA REALIZZAZIONE DEL BENESSERE NEL GRUPPO





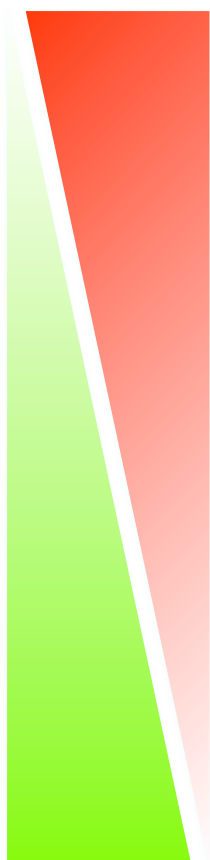
IL METODO

In ogni persona e nell'organizzazione si possono misurare i livelli delle tre dimensioni :





LA VALUTAZIONE ORGANIZZATIVA



 STRESS CRITICO

◦ FARE PER NON FARE

 ◦ EMPATIA NON PROFITTEVOLE

◦ ASTRATTISMO

◦ IPERATTIVITA' NON COSTRUTTIVA

 ◦ POTENZIALITA' CONGELATA

◦ POTENZIALITA' INDIVIDUALE

 ◦ ASSERTIVITA', BENESSERE E PIACERE



organizzazione bloccata



organizzazione rallentata



organizzazione in scia

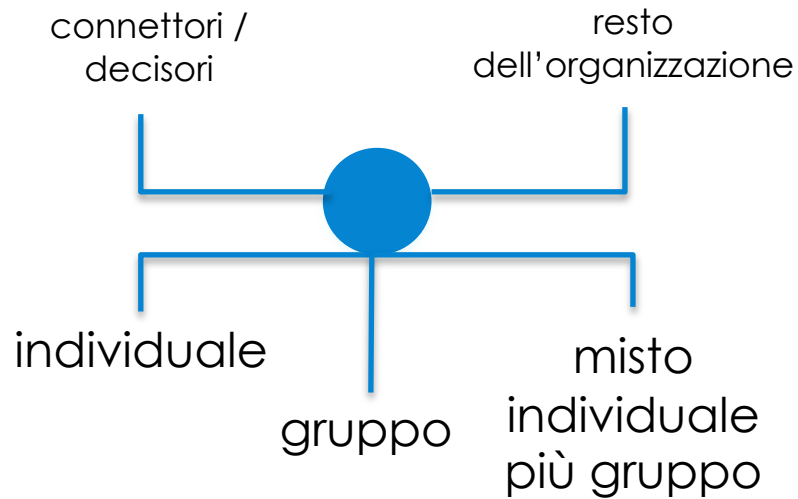


organizzazione profittevole,
con capacità di rigenerarsi

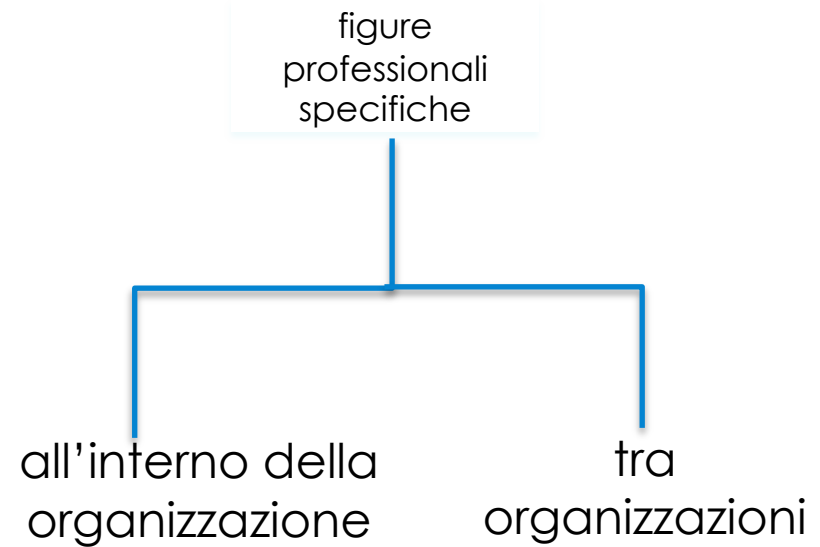


IL PROGETTO FORMATIVO

COUNSELING PEOPLE - percorsi per le persone -



COUNSELING ROLES - percorsi "focused" -





COUNSELING PEOPLE: CHI SONO

CONNETTORI/DECISORI

sono Executive e Manager che possono decidere o influenzare il cambiamento: *“cambiamento dall’alto”*

RESTO DELL’ORGANIZZAZIONE

sono tutti gli altri, in qualsiasi ruolo dell’organizzazione, che vogliono seguire o è opportuno che seguano un percorso di counseling: *“cambiamento per contaminazione orizzontale e spinta dal basso”*



COUNSELING PEOPLE: STRUTTURA DEL PRODOTTO

INDIVIDUALE

Lavoro di gruppo iniziale

1 incontro da 2,5 ore

Lavoro individuale

8 incontri da un'ora

Lavoro di gruppo finale

1 incontro 2,5 ore

incontri ogni 1/2 settimane

MISTO INDIVIDUALE PIÙ GRUPPO*

Lavoro di gruppo iniziale

1 incontro da 2,5 ore

Lavoro individuale

3 incontri da un'ora

Lavoro di gruppo intermedio

1 incontro da 2,5 ore

Lavoro individuale

4 incontri da un'ora

Lavoro di gruppo finale

1 incontro 2,5 ore

incontri ogni 1/2 settimane

GRUPPO*

Lavoro di gruppo

7 incontri da 2,5 ore

incontri ogni 3/4 settimane

* Gruppi di massimo 15 persone



COUNSELING PEOPLE: FASI DELL'INTERVENTO

- 1° FASE** ESPLORAZIONE DEGLI SCENARI POSSIBILI (VEDI SLIDE 19),
INDIVIDUAZIONE CONTESTO E COLLEGAMENTO
CON IL CONTO ECONOMICO E GLI OBIETTIVI ATTESI

- 2° FASE** CHECK UP BIOGESTALTICO E PATTO CON I PARTECIPANTI

- 3° FASE** LAVORO SPECIFICO SECONDO IL TARGET

- 4° FASE** RESTITUZIONE E FEEDBACK



COUNSELING PEOPLE: ANALISI DI PARTENZA

Fase 1: esplorazione degli scenari possibili



—————→
CONTO ECONOMICO DI PARTENZA E CONTO ECONOMICO ATTESO
DOPO UN ANNO



COUNSELING ROLES: CHI SONO

FIGURE PROFESSIONALI SPECIFICHE

sono figure professionali che si occupano di persone e organizzazione, Direttori e Responsabili del personale, Consulenti, Formatori, Amministratori delegati: *“apprendimento della filosofia e dei principi del Counseling Biogestaltico per gestire il cambiamento”*



COUNSELING ROLES: I PERCORSI FOCUSED

ALL'INTERNO DELL' ORGANIZZAZIONE :

- percorsi formativi “**focalizzati sull'organizzazione**”, costruiti sul contesto specifico, per le persone che lavorano al suo interno:
 - **Progetti individuali** costruiti sui singoli per esigenze specifiche legate al ruolo e alla persona;
 - **Progetti di gruppo** mirati alla costruzione di una comunità di persone che condivide la stessa crescita e agisce il proprio ruolo in coerenza con i valori acquisiti e in congruenza con gli altri componenti.



COUNSELING ROLES: I PERCORSI FOCUSED

TRA ORGANIZZAZIONI :

- percorsi formativi “**focalizzati sul tema**”, per gestire e organizzare le persone con la BioGestalt®:
 - **Progetto workshop**, 3 percorsi modulari, di 2 giornate ciascuno, su 3 argomenti specifici: la bioenergetica per le organizzazioni, il ciclo del contatto gestaltico nel contesto organizzativo e l'enneagramma come leva gestionale e di sviluppo;
 - **Progetto master**, un percorso unico che affronta in sequenza i 3 argomenti del workshop e più in generale la declinazione della scienza dell'organizzazione in chiave Biogestaltica; un viaggio di approfondimento personale e professionale della durata di 12 giornate



COUNSELING ROLES: L'ARTICOLAZIONE

Tutti i percorsi sono strutturati, in misura e in modi diversi, in quattro fasi per ognuno dei tre argomenti trattati

- 1 L'aspetto teorico (ad es: i principi bioenergetici come grounding, l'armatura caratteriale o il carattere per Enneagramma).
- 2 L'esperienza personale (ad es: per Bioenergetica e Gestalt attenzione al respiro nel qui e ora).
- 3 L'utilizzo della metafora (ad es: per Bioenergetica, il corpo per individuare le tensioni e i blocchi nei processi e nelle relazioni organizzative).
- 4 L'utilizzo dei principi del counseling "non direttivo" per gestire gli altri (ad es: consapevolezza, congruenza, empatia)



COUNSELING ROLES: LA COMUNITÀ DI PRATICA

Per entrambi i percorsi si costruiscono delle comunità di pratica, luoghi di scambio delle esperienze e dei saperi e momenti di condivisione di valori e comportamenti.

ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE: la comunità di pratica viene costruita all'interno dell'organizzazione e servirà come luogo e momento per osservare e analizzare i comportamenti di tutti i suoi componenti, renderli coerenti ai principi emersi e condivisi durante i percorsi (individuali e di gruppo) e congruenti sia tra loro sia con le attese dell'organizzazione. La comunità di pratica crea continuità formativa.

TRA ORGANIZZAZIONI: la comunità di pratica viene costruita tra i partecipanti a Workshop e Master e serve per contaminare le diverse esperienze e trasformare la conoscenza individuale in intelligenza collettiva



CONTATTI

Alessandra Callegari:
callegari@biogestalt.it 339 5324006

Patrizia Marforio:
marforio@biogestalt.it 347 7106878

Riccardo Sciaky:
scialky@biogestalt.it 328 4135577

Stefano Sedda:
sedda@biogestalt.it 340 9312754

www.biogestalt.it

info@biogestalt.it