

IMPRESA VIVA

2025

Smart training
per un mondo
che cambia

- p. 02 Visione
- p. 04 Digital training
- p. 25 Team building live
- p. 37 Assessment & Coaching

modelli di 
comunicazione
ISTITUTO DI INTELLIGENZA SISTEMICA



LA NOSTRA VISIONE PER UN MONDO CHE CAMBIA

Ci stiamo sempre più rendendo conto di essere immersi in un mondo BANI, che altro non è se non un **sistema complesso e poco prevedibile** che genera spaesamento, incertezza e stress, amplificate dalla velocità con cui la trasformazione digitale e l'AI stanno rimodellando il nostro modo di stare al mondo. Ancora poche organizzazioni e manager all'avanguardia hanno davvero compreso che molti dei parametri a cui eravamo affezionati semplicemente non funzionano più. E all'orizzonte si affaccia il concetto di antifragilità: il nuovo modo di stare al mondo surfando sulla complessità.

Ma per farlo serve cambiare i parametri di riferimento: in altre parole, cambiare Mindset.

Fare **empowerment** – formazione, team building, coaching o counseling – in questo 2025 avrà senso solo se fatto su questo sfondo: lavorare sul mindset, sull'intelligenza sistemica ed emotiva delle nostre organizzazioni e di noi umani che ci lavoriamo.

Con passione e visione.





DIGITAL TRAINING



Le nostre proposte sono nate digitali, per raggiungere chiunque in qualunque situazione di contesto. Anche se possono essere calibrate in presenza, qualora il contesto lo permettesse.

Il framework di apprendimento segue la modalità naturale con cui l'essere umano – e i team – apprendono veramente:



Per questo motivo, ogni nostra formazione sarà solo minimamente verticale, sfruttando la possibilità delle piattaforme di rendere l'apprendimento interattivo. Vi saranno slot di 2-3 ore d'aula collettiva e «compiti» da svolgere fra una sessione e l'altra, con possibilità di help desk via chat e successivo feedback e debriefing d'aula. Il tempo da dedicare ai singoli corsi può essere concordato, in funzione degli obiettivi e delle risorse da mettere in campo.

1

5



1

INTELLIGENZA SISTEMICA PER IL MANAGEMENT

Il Mindset per affrontare la complessità

OBIETTIVI

Acquisire una visione capace di connettere, gestire e dare senso a scenari sempre più complessi e turbolenti; conoscere le regole sistemiche per la visione strategica, la resilienza organizzativa, la governance della complessità

CONTENUTI

L'azienda come organismo: un nuovo ruolo per il manager

Come descrivere il funzionamento di un sistema complesso, le posizioni percettive di sistema

Superare le logiche lineari causa-effetto

Dalla resilienza all'antifragilità

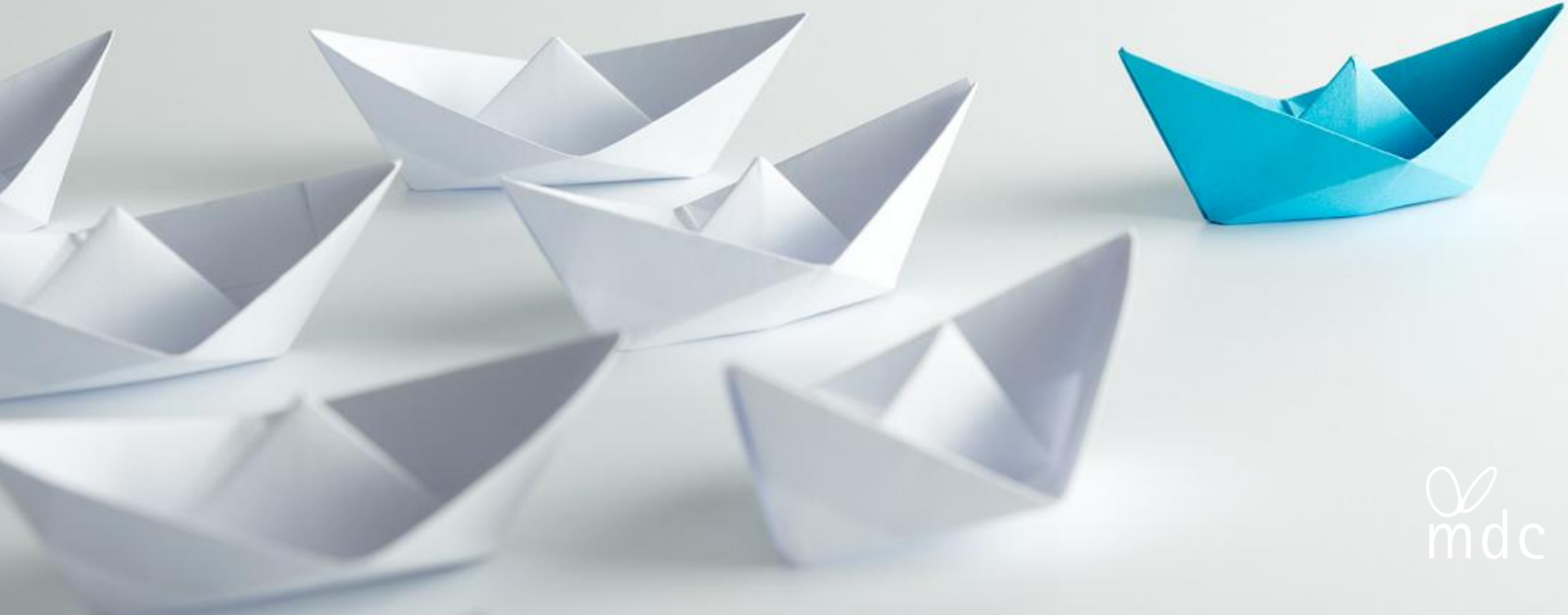
Come agire nei contesti turbolenti

Costruire un mindset adatto a «surfare» la complessità

DESTINATARI

Manager, dirigenti, imprenditori

2



2

SMART LEADERSHIP

Il nuovo Leader: una guida al cambiamento

OBIETTIVI

Apprendere uno stile di leadership idoneo al nuovo contesto dominato dall'incertezza, dal cambiamento continuo, da relazioni a distanza. Si allenerà un nuovo mindset in cui diventare un «servant» leader, capace di supportare e motivare il team come un Coach

CONTENUTI

Come uscire dalla cornice del controllo diretto

Intelligenza emotiva e relazionale

Il Leader come Coach

Come impostare coi collaboratori il nuovo modo di lavorare

Tecniche per il rinforzo relazionale

Tecniche per dare un feedback veramente costruttivo

DESTINATARI

Manager, dirigenti, Team leader

3



3

L'ARTE DI DECIDERE

Scoprire e affinare i propri criteri decisionali

OBIETTIVI

Offrire strumenti per orientarsi nel nuovo framework del decisioni making in un contesto complesso e dinamico

CONTENUTI

Il dramma della scelta razionale

Le trappole dei Bias Cognitivi

Il Two System View mentale

Euristiche decisionali: quando funzionano e quando no

Situational Awareness

Decidere nei contesti incerti e turbolenti

DESTINATARI

Dirigenti, manager e in generale ogni professionista

4



4

INTELLIGENZA EMOTIVA

Le emozioni come driver energetico



ASSESSMENT
INTELLIGENZA
EMOTIVA
SIX SECONDS

OBIETTIVI

Sviluppare la capacità di riconoscere, gestire e rigiocare le proprie emozioni per sfruttarle in funzione dei propri obiettivi; riconoscere le emozioni altrui per cementare la relazione e creare guida emotiva

CONTENUTI

L'intelligenza emotiva da D.Goleman a L. Feldman Barrett
La struttura delle Emozioni e degli Stati emotivi: il modello di David Gordon
Tecniche per gestire i propri Stati emotivi indesiderati
Gli ancoraggi: come innescare gli stati emotivi funzionali al cambiamento, al benessere e alla motivazione

DESTINATARI

Chiunque

5



5

CIÒ CHE VALE DAVVERO

I valori per sé e per il team

OBIETTIVI

Comprendere la funzione dei valori personali e organizzativi, prenderne contatto e impiegarli come criteria generale di validità nelle decisioni e nel formulare obiettivi

CONTENUTI

Come elicitare i valori nel proprio personal storytelling

Valori, identità, missione

Riconoscere il dominio operativo di ogni valore

Derivare una leadership efficace dai propri valori

Le regole sistemiche di ogni team e il ruolo dei valori per la tenuta e l'allineamento

Come elicitare i valori comuni del team e collegarli con le azioni

SMARTizzare l'obiettivo usando i valori

DESTINATARI

Manager, imprenditori, team e project leader

6



6

LIFE DESIGN

Autostima e autoefficacia

OBIETTIVI

Potenziare la consapevolezza, individuare vie di auto-motivazione, aumentare la fiducia nelle capacità personali

CONTENUTI

Da "I sei pilastri dell'autostima" di Nathaniel Branden: come imparare a conoscere se stessi fra responsabilità e autoaffermazione

L'autoefficacia di Albert Bandura: il processo cognitivo per attivare le proprie risorse verso obiettivi specifici

DESTINATARI

Chi desidera lavorare positivamente sulle proprie risorse personali

7



Metafore per cambiare, storie per creare senso e appartenenza

OBIETTIVI

Apprendere i meccanismi e gli strumenti della comunicazione metaforica, esercitare uno stile indiretto nella comunicazione. Apprendere come coinvolgere l'interlocutore in una cornice narrativa, conoscere le regole per trasformare in narrazione di diversi tipi di contenuto

CONTENUTI

La metafora come modello e strategia per il cambiamento (David Gordon)

Inventare metafore: rappresentare la realtà sperimentando l'uso dei canali sensoriali

La struttura del linguaggio narrativo e le dimensioni di una storia efficace

Il viaggio dell'eroe: le tappe per costruire una narrazione affascinante

Costruire storie di cambiamento sistemico

DESTINATARI

Chi vuole migliorare la propria efficacia comunicativa con la scoperta di linguaggi suggestivi.

Funzioni di leadership o di marketing, comunicazione e commerciale. Lavoro sui team.

8



8

HARD NEGOTIATION

Persuasione e negoziazione per influenzare le scelte in un'ottica win win

OBIETTIVI

Apprendere le tecniche di comunicazione persuasiva. Analizzare situazioni di negoziazione verticale e orizzontale per gestire efficacemente progetti complessi

CONTENUTI

Le strutture del linguaggio persuasivo da Milton Erickson a Robert Cialdini

I fattori chiave negoziali: relazione, potere negoziale, campo negoziale, tempo

Il ricalco dei criteri

La negoziazione Win Win, dalla competizione all'accordo

DESTINATARI

Chi vuole migliorare la propria efficacia nella comunicazione, nella mediazione e nella negoziazione con i superiori, i colleghi e i collaboratori

9



9

GENDER EQUITY

Comunicare la parità di genere

OBIETTIVI

Aumentare la consapevolezza degli stereotipi e dei pregiudizi di genere nella comunicazione

CONTENUTI

Gli schemi linguistici per la sopraffazione di genere: Robin Lakoff

I presupposti relazionali

Spunti dalla CNV: linguaggio sciacallo vs linguaggio giraffa

DESTINATARI

Chi desidera lavorare sulla propria comunicazione in qualunque ruolo aziendale

10

10

ONLINE PUBLIC SPEAKING

Bucare lo schermo

OBIETTIVI

Imparare ad essere efficaci in speech svolti online, diventare confident con il mezzo e sfruttare gli accorgimenti tecnologici, progettare un discorso che crei attenzione e coinvolgimento, utilizzare tecniche attoriali di gestione dell'emotività e della voce

CONTENUTI

Il public speaking online: strumenti e setting

Tecniche attoriali di gestione emotiva

Tecniche televisive di utilizzo dell'immagine e della voce

Elementi di progettazione di uno speech coinvolgente

DESTINATARI

Chiunque voglia migliorare la capacità di stare in video e parlare ad un pubblico online

LEGO SERIOUS PLAY

Team building





IL PRINCIPIO ATTIVO


Il principio attivo di LEGO® SERIOUS PLAY® arriva dalle neuroscienze: le mani sono connesse con circa il 70/80% delle nostre cellule cerebrali; stimolando simultaneamente mani e cervello nella costruzione materiale di un artefatto, è possibile sollecitare l'apprendimento, il pensiero creativo, il problem solving, la negoziazione, creando un clima collaborativo e costruendo risultati condivisi. In un team, LSP consente ai partecipanti di creare e poi negoziare le scelte e le proposte strategiche ed operative, in quanto l'uso del LEGO come metafora innesca un processo collaborativo a prescindere dal ruolo, dalle competenze, dalle credenze limitanti e dai presupposti dei partecipanti



COME FUNZIONA

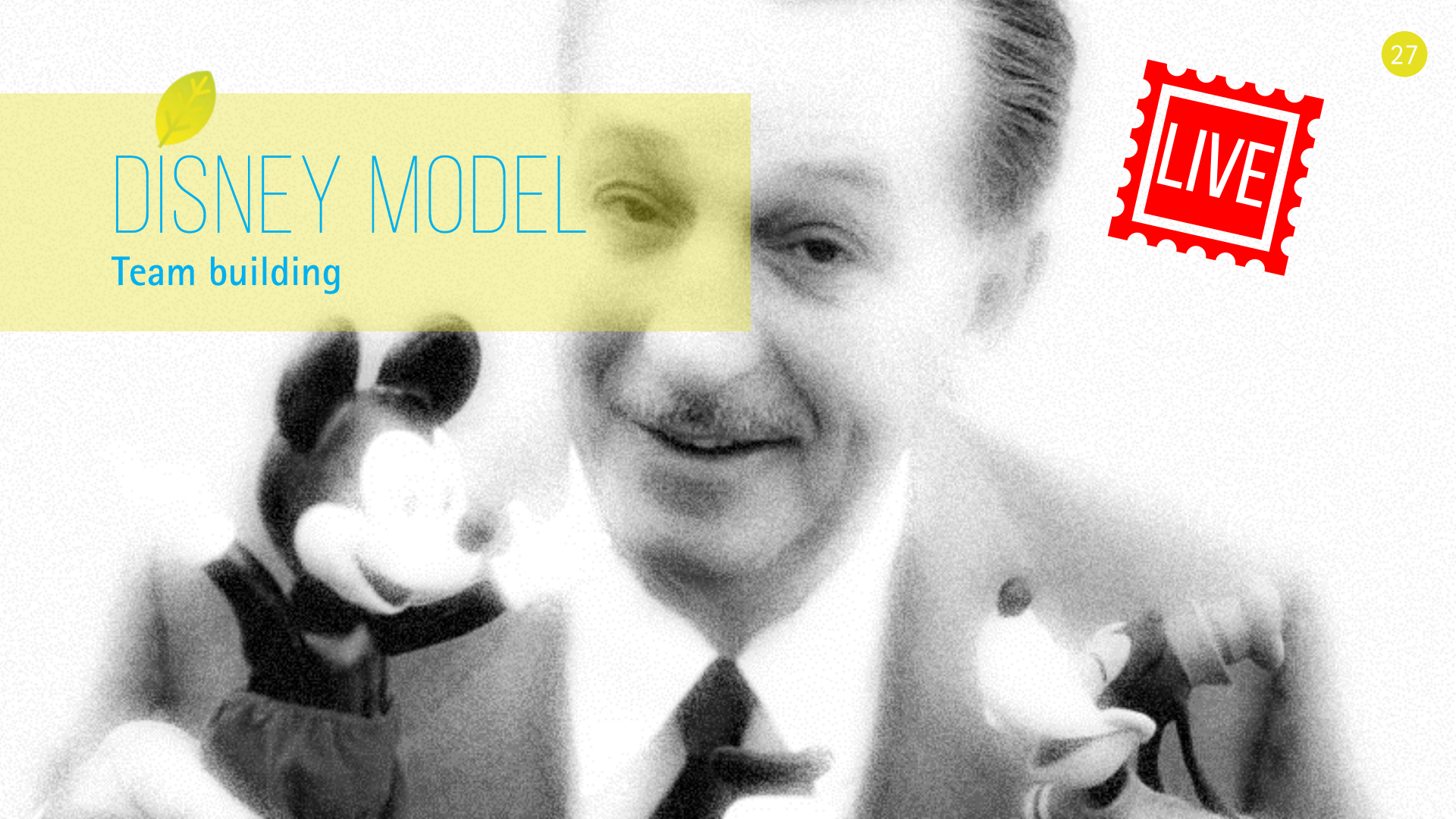
Ogni sessione con il Lego Serious Play stimola la creazione di metafore individuali che convergeranno in una costruzione condivisa sulla vision, gli obiettivi e le strategie (del team, dell'azienda), diventando essa stessa un potente ancoraggio per il futuro.

Durata ideale: 1 giornata



DISNEY MODEL

Team building





IL PRINCIPIO ATTIVO

Il mondo Disney è un immaginario perfetto per aiutare le persone di un team ad aprirsi e conoscersi utilizzando delle metafore di sé. Ma non solo: il personaggio di Walt Disney è stato studiato dalla PNL come una delle figure più geniali e innovatrici nell'industria dell'intrattenimento del 20° secolo, soprattutto nell'aspetto del suo mindset.

Ad esso è stato dato il nome di "Imagineering" (una combinazione delle due parole 'imagination' e 'engineering') grazie al quale era in grado di trasformare i suoi sogni e le sue visioni in realtà seguendo tre prospettive differenti: quella del Sognatore, del Realizzatore e del Critico.



COME FUNZIONA

Ciascun partecipante del team ha la possibilità di immedesimarsi nella postura che risponde meglio alle proprie caratteristiche (i cosiddetti Metaprogrammi cognitivi) per esplorarne potenzialità e limiti e per condividerla con i colleghi, creando un clima di valorizzazione del sistema. Questo modello, una volta condiviso, sarà uno strumento utile sia a livello individuale sia collettivo, per fare brainstorming, ottimizzare la pianificazione di un progetto, rendere efficace il raggiungimento di un obiettivo, superare una fase di stallo. L'integrazione con la struttura dello storytelling permette inoltre di entrare in una logica di sistema, attraverso cui costruire l'identità attuale e desiderata del team, allineando i partecipanti ad un miglioramento continuo.

Durata: da 1/2 giornata a 1 giornata



CACCIA AL TESORO

Leadership & team experience



IL PRINCIPIO ATTIVO

"Si può scoprire di più su una persona in un'ora di gioco che in un anno di conversazione" diceva Platone. L'anima di questo team building è proprio questa: un'attività outdoor che sia da subito avvincente e divertente per scoprire dimensioni di sé attraverso il gruppo.

Questo avviene attraverso un urban game organizzato come caccia al tesoro a squadre, inserito in una cornice di apprendimento sui temi della leadership, della situational awareness, della gestione delle emozioni e degli schemi di gruppo sistemici



COME FUNZIONA

Il gruppo viene diviso in squadre identificate con dei foulard colorati. Ogni squadra ha un libretto di istruzioni e di sfide, che li porteranno a conoscere tappe storiche della città prescelta legate al tema del gioco, risolvere enigmi, collezionare punti. Il tempo sarà limitato, quindi ogni squadra dovrà scegliere la strategia per ottimizzare e selezionare le tappe in funzione del punteggio.

Alla fine del game si stilerà una classifica per premiare i vincitori. Durante la caccia al tesoro il trainer e i suoi assistenti seguiranno i vari gruppi per osservarne le dinamiche di comportamento, che saranno la base del debriefing/formazione successiva.

Durata ideale: 2 giorni



FLOWER DESIGN

Team building





IL PRINCIPIO ATTIVO

I fiori sono vivi e hanno una caratteristiche sensoriali evidenti: profumo, colori e consistenza consentono una piena «immedesimazione» e trasposizione metaforica di sé. Non funzionano come macchine e possono essere combinati fra di loro rispettandone - nel profondo - la natura. Più facilmente assomigliano a noi esseri umani e la suggestione che offrono è molto potente.

I modelli teorici che fanno da sfondo sono i Livelli Logici di Robert Dilts e l'approccio sistemico di Gregory Bateson, che non a caso scrisse il saggio «Mente e natura», in cui la connessione fra esseri umani e sistema trova la sua massima rispondenza.



COME FUNZIONA

I partecipanti, come singoli e come gruppo, co-creano il mondo metaforico che li rappresenta attraverso un design floreale multi-sensoriale, che viene decodificato per fare emergere nuove consapevolezze. Sotto la guida di una trainer e di una flower designer, vengono condotti nella creazione di composizioni floreali (con fiori veri) che li rappresentino e che rappresentino i loro gruppi di lavoro.

Ad ogni "atto creativo" segue un accurato debriefing che riconduce alla realtà aziendale e alle dinamiche relazionali. Alla fine del laboratorio ognuno porta a casa, anche nel concreto, il frutto del suo lavoro, che diventa una potente àncora per il futuro.

Durata: 1 giornata



GAME FOR BUSINESS

Gioco di ruolo



IL PRINCIPIO ATTIVO

La gamification sta velocemente diventando una cornice entro la quale alimentare la motivazione nelle organizzazioni, e i giochi di ruolo ne sono la punta di diamante nella formazione sulle soft skills. Ma se nei Business Game si interpretano personaggi che si muovono all'interno di un contesto aziendale, nei GDR i partecipanti si calano nei panni di veri e propri eroi fantasy: in questo modo è possibile spogliarsi velocemente da ruoli e schemi cognitivi e comportamentali consolidati, per sperimentare nuovi insight con più libertà. Si crea in questo modo uno storytelling metaforico, all'interno del quale ogni partecipante costruisce il proprio personaggio di fantasia che diventa metafora di sé. Ed è un contesto perfetto per elicitare le dinamiche di sistema, che diventano esempi di quanto avviene nella propria realtà lavorativa.



COME FUNZIONA

Per giocarlo occorre un gruppo di partecipanti, a ciascuno dei quali viene somministrato un questionario preliminare, utile per individuare il personaggio da assegnare con i propri tratti caratteristici. Il gioco sarà condotto da un Master, ovvero una persona che si prenda carico della "direzione" del gioco, che funga da arbitro e da narratore. Accanto al Master, il Trainer decodificherà gli elementi individuali e sistemici che emergeranno, per punteggiare il gioco con momenti di debriefing e apprendimento in modalità group coaching.

Durata ideale: 2 giorni

teatro impresa



TEATRO D'IMPRESA

IL PRINCIPIO ATTIVO

E' il modo più interattivo per fare formazione: la metafora del teatro applicata al sistema-azienda coinvolge i partecipanti in un gioco protetto, fra emozioni e sperimentazione. Così facendo si possono esplorare, scoprire e potenziare skill di relazione interpersonale in un clima di collaborazione e di condivisione.

COME FUNZIONA

Psico-Comedy è un format leggero e snello, ideale anche per ricorrenze o convention aziendali. Si lavora sull'umorismo e l'improvvisazione per creare sketch comici, che affondano le loro radici in situazioni tipiche legate al team e al mondo lavorativo. A seconda della numerosità del gruppo, si utilizzeranno più trainer/attori che prepareranno i singoli sottogruppi e li guideranno in una rappresentazione collettiva, seguita da un debriefing sui temi emersi

DOL QUEST

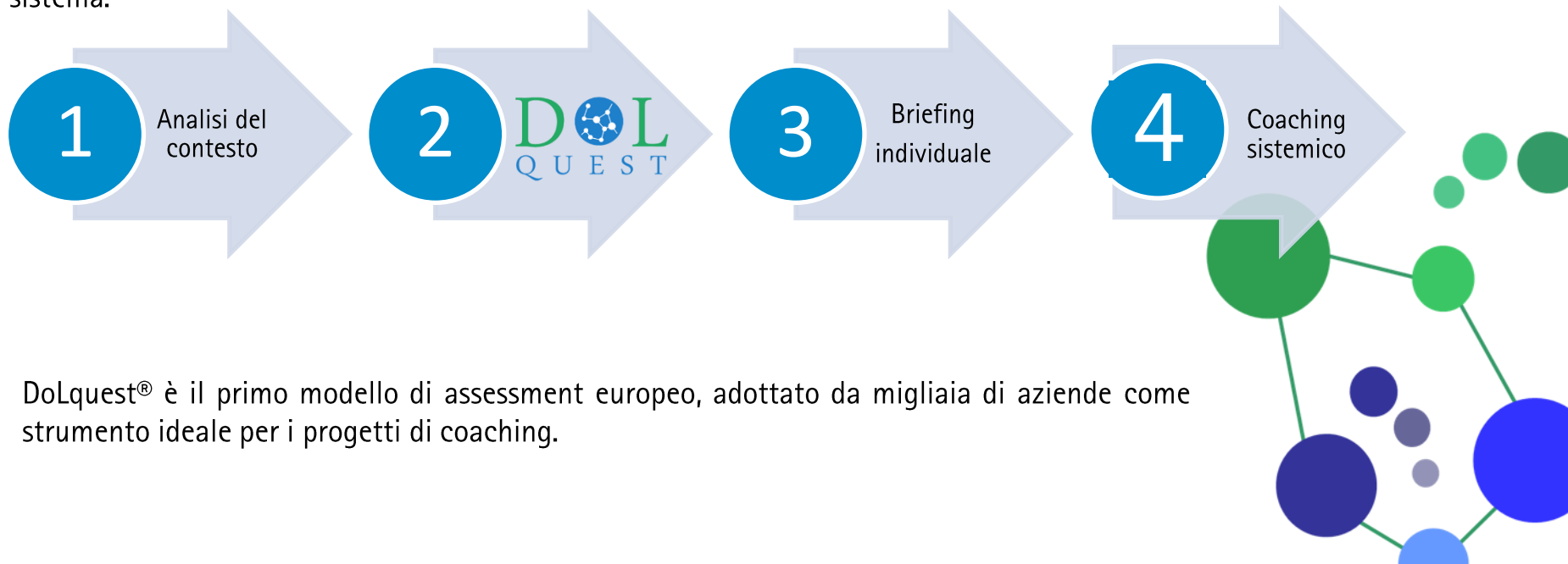


The 1st Systemic
Personality Questionnaire



IL COACHING SISTEMICO

Il coaching più nuovo ed efficace, perché basato sul questionario neuro-sistemico DoLquest®, in cui le qualità e attitudini del coachee sono inquadrare nel contesto reale in cui agisce, fornendo una mappa dettagliata delle possibili azioni di empowerment e dei loro effetti sul sistema.



DoLquest® è il primo modello di assessment europeo, adottato da migliaia di aziende come strumento ideale per i progetti di coaching.

Modelli di Comunicazione è una boutique company di Milano che si rivolge tanto agli individui quanto alle organizzazioni con progetti di empowerment e di training sulle Soft Skills.

Il suo cuore è costituito dall'Istituto di Intelligenza Sistemica, che fa attività di ricerca e insegnamento attraverso i percorsi di PNL Sistemica, Counseling e Coaching.

L'attività didattica e di ricerca e l'esperienza sul campo con aziende e organizzazioni si integrano a vicenda sviluppando continuamente il know-how della società.

Contact:

info@modellidicomunicazione.com

www.modellidicomunicazione.com

Tel. 02.47767028

modelli di 
comunicazione
ISTITUTO DI INTELLIGENZA SISTEMICA

Non è una farfalla ma un *Attrattore di Lorenz*. Il nostro logo si ispira alla fonte del Pensiero Sistemico: gli attrattori sono figure misteriose che insorgono dall'apparente caos di equazioni complesse che "attraggono" i comportamenti ricorsivi e ne tratteggiano delle regolarità. Questo avviene sia nei modelli matematici astratti sia in quelli vivi come l'essere umano. La logica lineare a cui siamo abituati diventa allora limitante, si dischiude una nuova intelligenza capace di cogliere il senso del caos creando bellezza: l'Intelligenza sistemica.

