Intervista a Roberta Pinzauti
Responsabile Progetti di Te.D.-Teatro d'Impresa®
Docente del "Séminaire Perceval"
Programma di Formazione TAM -Transition to Advanced Management
Praxis Centre – School of Management – Cranfield University (Londra)

Roberta ci racconta come la **Metafora** e il **Mito** possono essere utilizzati in maniera molto efficace nei percorsi formativi finalizzati al potenziamento della **Leadership**.

Nello specifico ci parlerà di come è stato utilizzato il **Mito di Parsival** per progettare un percorso di sviluppo della Leadership al quale Roberta ha partecipato presso il Praxis Centre per accompagnare i partecipanti in un percorso di **crescita personale**.

D: Chiediamo a Roberta quando è nato questo progetto di formazione che utilizza il Mito di Parsival?

R: Il Seminario di Parsival, che si è sviluppato nel 2005, è stato voluto dal **Praxis Centre** centro specializzato nella **formazione più innovativa** della **Cranfield University**. Il Seminario è stato inserito in un progetto: **Learning for develeopment,** di **L'Oréal Internazionale,** col nome di **TAM - Transition to Advanced Management**.
L'Oréal ha coinvolto nel programma le proprie figure manageriali a livello internazionale in un percorso di **crescita manageriale e di leadership.**

D: In cosa consiste la tua partecipazione al progetto Parsival e come si articola il programma?

R: Ho partecipato alla fase di progettazione insieme al collega Victor Bishoff, che fa parte anche dello Staff di Te.D, e che da anni è docente e tutor per Praxis Centre. Il TAM si articola in 3 o 4 moduli annuali della durata di una settimana ciascuno, all'interno dei quali due giorni e mezzo circa vengono dedicati, in lingua francese, al Séminaire Perceval, di cui io sono uno dei docenti.

D: Perché per affrontare il tema della Leadership il Mito di Parsival può diventare un efficace strumento formativo?

R: In estrema sintesi la **storia di Parsival** è un viaggio di iniziazione e di **crescita personale** attraverso l'incontro con tre tipologie di personaggi-archetipi che ben si adattano a rappresentare i cambiamenti e le innovazioni continue che stimolano e a volte costringono ad intraprendere un **percorso di trasformazione**. Far seguire questo percorso di crescita ai partecipanti al programma li aiuta a **capire meglio se stessi**, le proprie modalità di **Comunicazione** e di **Leadership** e di sperimentare nuovi comportamenti per migliorare le interazioni con i propri collaboratori in una visione della leadership più "olistica" e proiettata nel futuro.

D: Come siete passati dalla storia di Parsival all'elaborazione del percorso progettuale?

R: Abbiamo seguito un percorso progettuale sui seguenti argomenti:

- La **Storia di Parsival,** riscrittura e messa in scena in forma di lettura
- Focalizzazione dei **personaggi-archetipi** chiave, utili e rappresentativi di un percorso di **crescita manageriale e di leadership**
- Elaborazione del **modello teorico**
- Elaborazione di esercizi di **training teatrale** da utilizzare in aula per lavorare sui temi:
    - Ascolto-attivo
    - Empatia
    - Energia
    - Presenza e Carisma
    - Pensiero laterale, con sblocco barriere e censori
    - Intelligenza emotiva

- Elaborazione utilizzo **Maschera neutra** per comprensione e pratica del **Linguaggio non verbale**
- Elaborazione utilizzo **Maschere caratteriali**, utili per sperimentare i caratteri e i personaggi chiave della storia di Parsival e per capire **stili diversi di leadership**. Stili diversi per gruppi e collaboratori diversi. Sviluppare nei partecipanti la capacità di attingere alle proprie risorse interiori, e allenarsi ad una elasticità psico-fisica utile alla **gestione del "Cambiamento"**.
- Elaborazione esercizi di visualizzazione in gruppo e in coppie per **contestualizzare** il percorso personale di ogni partecipante.

D: Come si contestualizza questo percorso nella realtà lavorativa?

R: Durante il seminario utilizziamo alcuni **esercizi e momenti di debriefing** che costantemente riportano al quotidiano e ai vissuti lavorativi di ogni partecipante. Utilizziamo **esercizi di visualizzazione** e un modello di apprendimento che si rifà alle teorie di Peter M. Senge.

D: Che sviluppi futuri prevede il Seminario?

R: Dal 2005 partecipo a questo Seminario per L'Oréal che prevede 4 sessioni annuali. E' tuttora in corso nel 2010 con ottime previsioni di sviluppo futuro anche nei prossimi anni.

Giugno 2010 **Te.D. – Teatro d'Impresa®**