



studio  
novecento

# **SHAKESPEARE FORMATORE**

**CATALOGO DELLE PROPOSTE  
DI FORMAZIONE PER AZIENDE**

# INDICE

Pag. 3	Premessa
Pag. 4	Chi è Studionovecento
Pag. 6	<b>SCHEDE</b>
Pag. 6	Comunicazione interpersonale non scritta
Pag. 7	Team building
Pag. 8	Creatività
Pag. 9	Negoziazione
Pag. 10	Strumenti di gestione dei collaboratori: la bussola manageriale
Pag. 11	Gestione del tempo
Pag. 12	Definizione degli obiettivi
Pag. 13	<b>TEAMBUILDING - PROGETTI SPECIALI</b>
Pag. 13	Corti a Broadway
Pag. 15	Tutte le storie del mondo
Pag. 16	Cinema Cinema!
Pag. 18	<b>PROGETTI DI LABORATORIO TEATRALE</b>
Pag. 18	Workshop Ludico-Teatrale
Pag. 10	Progetto di Laboratorio Teatrale Aziendale
Pag. 22	Attori all' <i>improvvisa</i>
Pag. 24	<b>PROGETTI IN DETTAGLIO</b>
Pag. 24	Comunicazione interpersonale non scritta
Pag. 26	Creatività
Pag. 28	Team building
Pag. 29	Negoziazione
Pag. 30	Strumenti di gestione dei collaboratori: la bussola manageriale
Pag. 32	Attori dell'imprevisto (Team building problem solving competenze soft; un progetto interdisciplinare)
Pag. 35	<b>L'OFFERTA DI INTRATTENIMENTO</b>
Pag. 35	Premessa
Pag. 36	Il gioco teatrale interattivo
Pag. 37	A cena con le arti
Pag. 38	Ad Occhi Aperti
Pag. 40	Forum Live
Pag. 41	Proposte di cene con delitto
Pag. 43	Referenze

# L'OFFERTA FORMATIVA

## PREMESSA

Succede spesso che un'Azienda necessiti di un'attività di formazione che unisca divertimento e contenuti abbia un risvolto pratico e immediatamente traducibile sul piano operativo e che contenga spunti di riflessione stimoli e strumenti che ogni partecipante possa adeguare alle proprie esigenze nella realtà concreta del suo lavoro.

**Allora le proposte innovative di STN-Studiovecento possono essere la scelta giusta.**

Le attività di formazione in particolare sulle cosiddette competenze soft sono concepiti in modo da coinvolgere i partecipanti in un processo di scoperta e apprendimento che servendosi del '*laboratorio teatrale*' cioè di una situazione protetta -come in un laboratorio scientifico- dove sperimentare metodologie e soluzioni conduce a risultati sicuri e scoperte immediatamente adattabili alla realtà professionale.

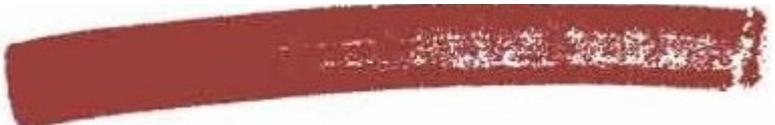
Più sotto trovate informazioni su STN-Studiovecento e sulle sue proposte. Grazie per aver letto fin e speriamo che qualcosa più avanti possa incuriosirvi. Chiamateci!

Per informazioni e preventivi personalizzati:

[direzione@studiovecento.com](mailto:direzione@studiovecento.com)

[organizzazione@studiovecento.com](mailto:organizzazione@studiovecento.com)

tel. 02.37643918 331.92155116



## **CHI E' STN-STUDIONOVECENTO**

Studio Novecento è un'Associazione culturale e di formazione con sede a Milano fondata da Marco Maria Pernich e da alcuni formatori di ambiti diversi. E' molto attiva in tutta la Provincia di Milano e inserita in una rete europea di incontri e scambi.

STN-Studionovecento è una piccola società un piccolo Teatro ma ha la forza della idee l'energia della passione il coraggio di rischiare e una fede incrollabile in quello che fa e il senso che in un momento di enormi trasformazioni mondiali non esenti da pericoli è necessario che ognuno faccia ciò che può per contribuire a costruire il mondo di domani.

STN-Studionovecento non è una normale compagnia teatrale ma un centro di trasformazione e innovazione dove si progettano e realizzano training innovativi e non convenzionali nel campo del teatro della cultura della crescita personale dell'acquisizione di tecniche modalità e linguaggi da spendere in ogni aspetto campo e settore della vita.

STN-Studionovecento conserva una tradizione e un savoir faire costantemente reinventati alla luce delle trasformazioni del mondo e delle nuove necessità che singoli scuole imprese aziende istituzioni presentano per rendere più efficace la loro azione e la loro comunicazione.

STN-Studionovecento è inserito in una rete europea di incontri e scambi di cui è antenna italiana che offre ai suoi membri ma soprattutto ai suoi allievi la possibilità di partecipare a stage workshop atelier e seminari con maestri internazionali in Italia e all'estero e di stringere rapporti di amicizia con coetanei di tutta Europa.

STN-Studionovecento collabora alla conservazione dei valori umani di libertà responsabilità comunità bellezza del patrimonio di conoscenze teatrali della tradizione e alla costruzione di un'Europa come spazio democratico pacificato tollerante solidale e aperto sul bacino del Mediterraneo e sul resto del Mondo.



## **STN- STUDIO NOVECENTO - PROGETTI PER AZIENDE VINCENTI**

Gli strumenti offerti dal teatro e dal teatro d'impresa opportunamente calibrati sul contesto aziendale e sulle finalità sopra evidenziate sembrano rispondere in maniera ottimale alle necessità dell'Azienda Committente.

Il teatro da sempre rappresenta uno dei più straordinari strumenti che gli uomini hanno per confrontarsi con la propria realtà i propri problemi i propri sogni e desideri.

L'avventura di condurre insieme un'indagine in un contesto ludico di interrogare personaggi e consultare indizi e nel contempo di cercare di battere sul tempo le altre "squadre d'investigatori" garantisce un sicuro risultato di divertimento consolidando rapporti precedenti e formandone di nuovi.



# **SCHEDE**

## **COMUNICAZIONE INTERPERSONALE NON SCRITTA**

*“Scambiare messaggi vincenti” (Paolo Balboni)*

### *OBIETTIVI*

Implementazione delle capacità espressive e comunicative finalizzate a una più efficace comunicazione dei propri contenuti; sviluppo della capacità di 'leggere' la comunicazione non scritta (verbale e non verbale) dell'interlocutore; gestione positiva e orientata al progresso del dialogo; gestione dell'insorgere del conflitto e superamento degli equivoci.

### *MODALITÀ*

#### *Parte Teorica:*

Il corpo lo sguardo e la voce nella comunicazione: perché il corpo parla sempre e comunque; uso del corpo per comunicare; lettura dei segnali corporei dell'interlocutore; utilizzo dello sguardo nella comunicazione; lettura dei movimenti oculari dell'interlocutore; il tono e il ritmo della voce come elementi di comunicazione che precedono la parola.

La prossemica: distanze e gesti accettati condivisi rifiutati errati.

Le parole: quali parole -lingua orale vs. lingua scritta (lingue regionali; lingue generazionali; lingue professionali); esempi e dimostrazioni; la parola/cosa e i processi nell'immaginario dell'interlocutore; la costruzione della frase -perché non servono aggettivi qualificativi e avverbi? Perché il primo e l'ultimo posto della frase sono quelli che si ricordano? ; la costruzione del periodo. Utilizzo della lingua in rapporto all'interlocutore (quale lingua parla? Quali associazioni scattano nell'interlocutore se uso certe parole invece dei loro sinonimi? Le parole tabuizzate)

Lo spazio: perché lo spazio parla? Utilizzo positivo e comunicativo dello spazio -in un colloquio in una riunione in un ufficio.

#### *Parte Pratica:*

Il corpo: esercizi di conoscenza del corpo come strumento che produce segni e quindi comunicazione. Errori posturali spaziali prossemici (i piedi le spalle il bacino i gesti).

Lo sguardo: esercizi di utilizzo dello sguardo per creare comunicazione empatia visioni.

La voce: uso corretto della voce -tono e ritmo per ottenere effetti diversi (tranquillizzazione, accelerazione, eccitazione, distrazione, rilassamento).

Le strategie comunicative: esercizi di comunicazione in vitro senza uso delle parole ma solo del corpo dello sguardo e della voce.

Esercizi con le parole: una comunicazione narrativa; una comunicazione tecnica; un dialogo professionale.

Timing: 16 ore suddivise in due giornate o quattro mezze giornate

## TEAM BUILDING

*"Il teatro è una cattedrale gotica, un'opera d'arte collettiva"*

### *OBIETTIVI*

Implementazione delle capacità di interazione positiva con l'altro finalizzate a un più efficace e rapido conseguimento dei risultati richiesti;  
sviluppo della capacità di 'leggere' la dinamica complessiva per inserirsi in maniera armoniosa efficace e produttiva;  
gestione positiva e orientata al progresso dei processi di creazione o di produzione;  
gestione dell'insorgere del conflitto superamento degli equivoci comunicativi elisione dei meccanismi dell'escalation conflittuale.

### *MODALITÀ*

*Parte Teorica:*

Il gruppo: definizione di gruppo e suddivisione in piccolo gruppo **TEAM**

**BUILDING**po, gruppo, grande gruppo.

I meccanismi di suddivisione dei grandi gruppi in gruppi all'interno del gruppo.

I ruoli all'interno del gruppo: il leader, i gregari, il poeta. Il clown. Il leader negativo, l'antagonista, il capro espiatorio.

Gestione delle funzioni dei ruoli all'interno del processo. Come valorizzare tutti i ruoli anche quelli apparentemente negativi (perché il 'capro espiatorio' è fondamentale); limiti della leadership; gestione della responsabilità.

*Parte Pratica:*

Esercizi di autopresentazione attraverso tecniche non convenzionali;

esercizi sullo spazio e sul gruppo nello spazio;

giochi di aiuto, solidarietà, collaborazione;

creazione di una scena teatrale attraverso il processo dell'improvvisazione

guidata; attori costumisti scenografi musicisti: il teatro come cattedrale gotica

cui ognuno partecipa con le sue competenze per un risultato finale comune.

Riflessione sulla creazione della scena teatrale come metafora del lavoro in team.

Timing: 12 ore suddivise in una giornata e mezza o in tre mezze giornate



# CREATIVITÀ

*"Dio crea. Gli uomini inventano" (George Steiner)*

## OBIETTIVI

Implementazione delle capacità di concentrazione finalizzate alla creazione di condizioni più favorevoli al manifestarsi della creatività;  
conoscenza e sviluppo delle condizioni di possibilità che favoriscono la creatività;  
scoperta delle cosiddette 'regole' della creatività.

## MODALITÀ

### *Parte Teorica:*

tecniche di concentrazione;  
condizioni fisiche che favoriscono la creazione -mettersi comodi ma non troppo imparare a respirare imparare a far fluire i pensieri;  
condizioni psicologiche che inibiscono la creazione: come superare il classico blocco del 'non ho idee'. Come accorgersi delle idee e saperle portare a coscienza;  
cambiare lo sguardo: come uscire dallo schema e vedere il problema in maniera creativa;  
come scoprire le regole insite nel sistema e usarle a proprio favore;  
come organizzare e gestire un brainstorming: regole della discussione e ruolo del conduttore.  
Verifica: fare tutto il contrario.  
Come semplificare.

### *Parte Pratica:*

creazione di una storia che possieda le caratteristiche di un giallo (il giallo infatti costringe a confrontarsi con regole stringenti diventando così una buona metafora del processo di innovazione aziendale).  
Invenzione del soggetto; soluzione dei problemi di coerenza.  
Creazione della scaletta: la sequenza delle scene della storia: verifica che un solo personaggio abbia movente occasione e possibilità; verifica dei tre elementi per gli altri personaggi e che ognuno di essi ne abbia non più di due.  
Verifica della coerenza generale.  
Creazione del testo: attraverso un work-in-progress collettivo ognuno crea le battute di un personaggio nel contesto generale delle scene definite in precedenza.  
Verifica finale.  
Debriefing finale.

Timing: 20 ore suddivise in una mezza giornata più 2 giornate o in 5 mezze giornate

## NEGOZIAZIONE

*“La negoziazione si fonda su una attività di scambio, attraverso cui tutte le parti coinvolte vedono accrescere il valore dell'accordo e sviluppano una sana relazione”*

### OBIETTIVI

Implementazione delle capacità di analisi della comunicazione altrui delle strategie di scambio finalizzate alla creazione di condizioni più favorevoli al raggiungimento di un accordo che non sacrifichi, ma anzi valorizzi entrambe le parti;  
conoscenza e sviluppo delle condizioni di possibilità che favoriscono la negoziazione (il luogo i ritmi l'approccio il contesto);  
scoperta delle cosiddette 'regole' della negoziazione.

### MODALITÀ

Studio e la sperimentazione di idee e principi di una negoziazione efficace. Dal significato di “negoziazione” ai motivi per negoziare orientati al risultato; dalle tipologie di negoziazione agli elementi base di una buona negoziazione fino alla gestione delle emozioni e all'introduzione del concetto di un nuovo modello di negoziazione più efficace.

Il percorso teorico/pratico offre ai partecipanti strumenti immediatamente operativi da sperimentare 'sul campo' già del giorno successivo.

- Presentazione della giornata: contenuti
- Logica del risultato: perché negoziare. Obiettivi della comunicazione
- Significato di Negoziazione
- Role play: “Il gioco degli scambi”. Commenti e restituzione
- Tipologie di negoziazione
- Punti base della negoziazione: Comprensione, comunicazione, gestione delle emozioni
- Sette punti fondamentali per una buona negoziazione
- Le trappole negoziali
- Negoziazione: un nuovo approccio
- Fase operativa
- Negoziazione: cosa fare dopo
- Chiusura

La giornata alterna costantemente parte teorica ed esercizi pratici.

Timing: 6 ore suddivise in una giornata o due mezze giornate

## STRUMENTI DI GESTIONE DEI COLLABORATORI: LA BUSSOLA MANAGERIALE

*“Leader si nasce, Capi si diventa”*

### OBIETTIVI

La bussola del manager rappresenta la metafora e lo strumento per assimilare e ricordare le aree che un manager deve presidiare affinché la sua azione generi risultato ed il suo team si senta supportato e guidato. Strutturare un portfolio di strumenti manageriali atti a sviluppare l'attività del manager in maniera efficace creando armonia nel team e motivando le persone. Sviluppare gli strumenti manageriali che rafforzano l'immagine del capo e del suo essere partner nell'azione dei collaboratori creando riconoscimento clima positivo nel team e risultati in linea con gli obiettivi.

### MODALITÀ

#### *Parte Teorica:*

Il senso dell'essere Manager: ruolo, immagine, ed azione del manager efficace. La natura del rapporto con i propri collaboratori. La bussola del manager come strumento guida per un Capo: gli assets imprescindibili nell'azione quotidiana del capo.

Motivare: l'azione di guida di un capo i ruoli e il senso di dovere dei collaboratori. L'interesse ed il ritorno personale del singolo nell' eseguire le proprie mansioni: lettura e uso delle leve motivazionali personali e collettive dei collaboratori

Organizzare e delegare: redistribuire compiti ed attività in base agli skills e alle peculiarità dei propri collaboratori. La delega come strumento polivalente a disposizione del manager: assolve i bisogni e fa recuperare tempo per attività più strategiche. Rappresenta per i collaboratori la modalità con la quale imparare mansioni nuove di ordine superiore.

Il feedback: sapere come effettuarlo rappresenta una conoscenza obbligatoria per qualsiasi manager.

Sviluppo dei collaboratori: strategie non solo per gestire i collaboratori ma per seguirne e promuoverne lo sviluppo e quindi la crescita in termini di competenze. Rafforzamento del ruolo del capo, del suo riconoscimento e della sua leadership. Garanzia di continuità per l'azienda che trova profili professionali direttamente al suo interno.

Comunicare ed ascoltare: messa a punto di strumenti di comunicazione efficace per un manager: matrice degli stili manageriali di Hermann (HBDI)

#### *Parte Pratica:*

Esercizi per la ricostruzioni delle motivazioni individuali e collettive dei collaboratori (lavoro in team suddiviso in gruppi). Esercizi (role playing ) su delega e feedback. Gruppi di lavoro e role playing sugli stili manageriali.

Timing: 16 ore suddivise in due giornate o quattro mezze giornate



## GESTIONE DEL TEMPO

*“Affido un compito a chi in genere è già impegnato, giacché chi ha molto tempo, in genere non trova il tempo per fare una cosa” (Camillo Benso Conte di Cavour)*

### *OBBIETTIVI*

La gestione del tempo è una delle problematiche cruciali del lavoro quotidiano. In generale trascurata dalla formazione, è uno dei fattori di maggiore dispersione di efficacia e di ostacolo al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Questo modulo intende fornire a impiegati e dirigenti degli strumenti operativi da applicare facilmente in ufficio.

- Diagramma di Eisenhower
- Gioco del vaso pieno
- Diario di bordo
- Gerarchia degli impegni rispetto agli obiettivi aziendali
- Eventi esterni e imprevisti
- Costruzione del calendario

### *MODALITÀ*

Analisi delle problematiche legate alla gestione del tempo; panoramica di alcuni modelli logici di riferimento; presentazione di sistemi e stratagemmi per aiutare lo staff in azienda a gestire in modo più efficace il lavoro in vista delle priorità aziendali; simulazione in aula.

Timing: 4 ore in una mezza giornata



## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E PROCESSO DI DELEGA

*“Colui che conosce il proprio obiettivo si sente forte; questa forza lo rende sereno; assicura la pace interiore; solo la pace interiore consente la riflessione profonda; la riflessione profonda è il punto di partenza di ogni successo” (Lao Tse)*

### OBIETTIVI

In azienda gli obiettivi sono spesso annunciati dall'alto, senza un processo di condivisione. Ne risulta che anche il processo di assegnazione dei compiti (deleghe) si basa spesso sull'incertezza degli obiettivi aziendali e non tiene conto di eventuali obiettivi contrapposti tra diversi ruoli o divisioni aziendali. Questo modulo vuole illustrare quali caratteristiche deve avere un sistema efficace di definizione degli obiettivi e di suddivisione dei compiti.

- Paradosso del “chiedo” ≠ “voglio” ≠ “mi serve”.
- Misurazione dello stato personale (presente, passato, futuro)
- Rappresentazione delle priorità aziendali
- Scoperta degli obiettivi contrapposti
- Modello di costruzione della delega (consenso, compito, time table)
- Gestione di un brainstorming (elaborazione delle idee e votazione comune)

### MODALITÀ

Analisi di un corretto sistema di definizione degli obiettivi; coinvolgimento e motivazione dello staff; verifica della consapevolezza delle priorità aziendali; ricerca di obiettivi contrapposti o resistenze; assegnazione e misurazione dei compiti.

Timing: 4 ore in una mezza giornata



# TEAMBUILDING PROGETTI SPECIALI

Quelli che seguono sono alcuni progetti pensati ad hoc per le esigenze di Aziende che abbiano o poco tempo a disposizione o un numero rilevante di collaboratori o che desiderino attività inconsuete.

## CORTI A BROADWAY

### OBBIETTIVI

Se l'Azienda necessita di un'attività ludico-formativa di poche ore (p.es. tre) che unisca divertimento e contenuti per un certo numero di suoi collaboratori una proposta possibile è ricorrere a un'attività che recentemente ha sempre più preso piede e che va sotto il nome di '*corti teatrali*'.

Un corto teatrale è uno spettacolo vero e proprio con tutte le caratteristiche dello spettacolo 'normale' ma concentrato in un tempo non superiore ai cinque minuti.

Dato il tempo a disposizione e gli obiettivi dell'attività uno strumento semplice e nello stesso tempo divertente e appassionante che porta a creare insieme un minispettacolo.

### IL PROGETTO

L'idea si articola quindi in tre parti:

- una prima parte introduttiva -'di cosa parliamo quando parliamo di teatro?'; 'cosa vuol dire recitare bene?'; 'come si costruisce una storia teatrale?';
- una seconda parte di creazione di corti teatrali;
- una 'notte dei Tony Awards'<sup>1</sup> -magari solo un tardo pomeriggio in cui divertirsi a concorrere col proprio 'corto' che una Giuria giudicherà per assegnare il premio di miglior corto, miglior attore, migliore attrice, migliore storia etc.

La prima parte è condotta da un regista e drammaturgo di livello internazionale ed è rivolta a tutti i partecipanti.

La seconda parte prevede la divisione in gruppi di 20 attori che insieme preparano il corto sotto la guida di un Trainer esperto.

La terza prevede la presentazione in sala degli spettacoli finali in sequenza stabilita per sorteggio.

### TIMING

Prima parte: 30'. A tutto il gruppo un drammaturgo e regista fornisce gli elementi essenziali della creatività; gli elementi per costruire una storia; alcuni suggerimenti pratici.

Seconda parte -creazione della storia: 30'. I partecipanti divisi in gruppi creano la loro storia attraverso la metodologia della 'creazione di una scaletta'.

---

<sup>1</sup> Tony Award, è un *premio* annuale che celebra i conseguimenti raggiunti nel Broadway theatre da opere *teatrali* o musical

Ovviamente la storia potrà vertere sulle parole d'ordine della giornata - creatività, sostenibilità, innovazione.

Seconda parte -messa in scena: 1h30'. I partecipanti dopo un breve riscaldamento e un esercizio di concentrazione creano in scena il loro spettacolo -metodologia delle 'improvvisazioni guidate'.

Terza parte: 30'. Ogni gruppo presenta il suo corto agli altri e alla eventuale giuria.

### **CONCLUSIONI PERSONALE E COSTI**

Per realizzare l'iniziativa con 80 partecipanti e di conseguenza 4 gruppi sono necessari 1 Direttore e 4 Operatori.

Ovviamente il costo di cui sopra è a titolo esemplificativo. L'attività si può fare da un minimo di due a un massimo di otto gruppi.



# “TUTTE LE STORIE DEL MONDO”

## **OBBIETTIVI**

L'attività ha come scopo la creazione di una storia utilizzando il processo degli sceneggiatori americani di cinema o TV.

L'idea quindi è di creare insieme una storia.

Per farlo l'attività è organizzata in diversi steps: a partire da piccoli gruppi attraverso un processo di condivisione si arriva alla creazione finale della storia comune.

Inoltre è divisa in momenti di scrittura e in momenti di messa alla prova 'in scena' di quanto scritto.

Non c'è chi non veda come l'attività si presenti emozionante e divertente senza pressioni o ansie da performance grazie alla trasposizione del lavoro in un mondo parallelo a quello professionale dei partecipanti.

Inoltre la creatività -che tutti possediamo anche se pensiamo il contrario e che al massimo non alleniamo- è forse l'unica attività umana in sé divertente e gratificante.

## **STRUTTURA E TIMING**

L'attività è così strutturata:

1. Introduzione. Di cosa parliamo quando parliamo di creatività  
Come si costruisce una storia 20'
2. Soggetto. I partecipanti divisi in piccoli gruppi (3/5 a seconda del numero di partecipanti) creano un soggetto (racconto in dieci righe della vicenda). 10'
3. Condivisione. Ogni gruppo legge il suo soggetto. Il Conduttore commenta e estrapola scene possibili. 10'
4. Messa in scena. Ogni gruppo mette in scena una scena del suo soggetto. 20'
5. Riflessioni condivise. Il Conduttore guida una condivisione di riflessioni 15'
6. Sceneggiatura. Tutto il gruppo assieme con elementi delle varie storie così come elaborati durante la 'messa in scena' e le 'riflessioni condivise' crea la sceneggiatura della storia finale. 30'
7. Messa in scena 2. Tutti i partecipanti sono invitati a collaborare alla messa in scena tramite la metodologia delle improvvisazioni guidate della storia creata. Alla fine si ha l'intero 'spettacolo' 60'
8. Conclusioni. Il Conduttore mostra il percorso fatto assieme -debriefing- e trae le conclusioni della storia creata insieme. 15'

La durata totale è di 180 minuti circa.



# **CINEMA CINEMA!**

## ***PROGETTO DI TEAMBUILDING INNOVATIVO***

### **OBBIETTIVI**

Scopo del Workshop è quello di sviluppare nei team competenze e attitudini di lavoro collaborativo da trasferire poi nei normali processi lavorativi.

L'idea è che i partecipanti realizzino un film -un corto- di alcuni minuti dividendosi ruoli e organizzazione interna al fine di valorizzare le abilità di ciascuno nella realizzazione di uno scopo comune.

Un film è come una cattedrale gotica: delle grandi cattedrali non si conosce quasi mai l'architetto. L'intera città e quindi tutte le arti e mestieri partecipavano alla realizzazione della cattedrale ognuno mettendo a disposizione quella che noi oggi chiameremmo la sua professionalità la sua abilità e per dirla in termini medievali la sua arte.

Allo stesso modo il regista di un film è il coordinatore di professionalità diverse che contribuiscono ognuna per la sua parte al risultato finale. In particolare sono previsti: sceneggiatori -che scrivano la storia; attori -che la recitano; scenografi e trovarobe che allestiscano il set; costumisti -che cerchino i capi di vestiario adatti ai personaggi; truccatori e parrucchieri -che si occupino di trucco e parruccho dei personaggi; consulenti musicali -che si occupino della colonna sonora.

Le riprese e il montaggio sono invece garantiti da un team di giovani videomaker professionisti.

Alla sera alla fine della cena vengono proiettati i film e proclamato il miglior film la migliore sceneggiatura il miglior attore e la migliore attrice.

### **PERSONALE IMPEGNATO**

Un conduttore con funzioni di coordinatore e motivatore.

Un assistente per ogni gruppo.

Un videomaker con videocamera e PC per il montaggio per ogni gruppo

### **TIMING**

Una giornata da mattino a sera.

Nella prima parte il Conduttore offre alcuni elementi per la creazione di una sceneggiatura.

Nella seconda i gruppi partecipanti creano la storia -con l'assistenza del loro Assistente.

Nella terza si procurano oggetti e costumi -parzialmente forniti da Studionovecento- e provano le scene.

Nella quarta vengono girate le scene.

Poi i partecipanti hanno una pausa in cui si può organizzare una cena mentre i videomaker montano il girato.

Dopo la cena -servita o a buffet- verranno proiettati i corti e eventualmente proclamato il vincitore.



# **PROGETTI DI LABORATORIO TEATRALE**

## **PROGETTO DI WORKSHOP LUDICO TEATRALE PER AZIENDE**

### **OBBIETTIVI**

Il progetto è lo sviluppo su un'intera giornata di quanto illustrato sopra.

È una giornata ludico-aggregativa da offrire a un gruppo di partecipanti anche numeroso con uno scopo essenzialmente premiale e motivazionale.

Il numero di partecipanti e il poco tempo a disposizione spingono a cercare soluzioni facilmente praticabili che non richiedano impianti tecnologici complessi e possano portare a risultati tangibili e soddisfacenti anche dal punto di vista ludico in poche ore.

### **IL PROGETTO**

Il progetto usa il teatro come strumento di espressione e liberazione di energie personali di immediato effetto e rapida realizzabilità.

Il teatro -sulla base della metodologia utilizzata da Studionovecento- consente infatti a ciascuno di ritagliarsi lo spazio che desidera -maggiore o minore a seconda dei caratteri dei desideri e dello stato d'animo di ciascuno e in relazione al gruppo e alla situazione.

Se per fare teatro basta uno spazio qualcuno che in questo spazio agisce -anche la parola è un'azione- e qualcuno che guarda- è chiaro che la semplicità del progetto consente una più facile realizzabilità. Inoltre se il teatro è "*la vita senza i tempi morti*" è chiaro che permette di trovare sguardi diversi sulla realtà sguardi divertiti e divertenti senza che diventino volgari o vuoti.

L'idea è di suddividere quindi i partecipanti in gruppi ognuno dei quali sotto la guida di un esperto professionista crea la sua storia -sulla base di un tema indicato dal Cliente- e la mette in scena.

Alla fine ogni gruppo presenta agli altri il risultato del suo lavoro in un gran finale ludico e coinvolgente.

Il Cliente può decidere se dare premi per il miglior corto e altri oppure no.

### **STRUTTURA E TIMING**

La proposta può essere così articolata:

mattino: 1 ora di introduzione al lavoro: di cosa parliamo quando parliamo di teatro?; cosa vuol dire recitare bene?; quali sono gli elementi che serviranno nel corso della giornata?.

2 ore di preparazione di base: uso del corpo dello spazio dello sguardo e della voce per esprimere idee sentimenti e emozioni.

Pausa pranzo.

Pomeriggio:

Costruzione di un 'corto teatrale'. 1 ore di creazione della storia

2 ore di lavoro per realizzare in scena la storia.

Finale:

1 ora per la presentazione di tutti i corti e saluti finali.



# PROGETTO DI LABORATORIO TEATRALE AZIENDALE

Chi non ha mai sognato di raccontare una storia da un palcoscenico per un pubblico che è lì solo per ascoltare?

Chi non ha mai sognato di 'vivere vite a sbafo' recitando grandi personaggi?

Chi non ha avuto voglia ogni tanto di tornare bambino e giocare a 'facciamo che ero'?

Il teatro in fondo è un grande gioco -serio come sono seri i bambini che giocano ma anche coinvolgente ed emozionante come ogni vero gioco.

Del resto in tutte le lingue del mondo tranne spagnolo e italiano 'recitare' si dice 'giocare'.

Quello proposto qui di seguito è un Laboratorio Teatrale pensato per l'Azienda e per gli spazi interni all'Azienda stessa.

Il laboratorio si serve delle tecniche proprie del Teatro di Narrazione per realizzare attraverso un percorso esplorativo e creativo una scoperta e appropriazione di tecniche e possibilità espressive e comunicative da parte di tutti i partecipanti.

## METODOLOGIA

Il laboratorio è organizzato in

### 1) parte propedeutica

Questa parte è finalizzata alla scoperta delle possibilità espressive e comunicative del corpo dello sguardo e della voce e alla loro coscientizzazione in modo che diventino patrimonio personale del singolo; inoltre lavora sul gruppo e sullo spazio nelle loro valenze di elementi di comunicazione; infine lavora sulla ricerca delle modalità personali d'espressione dei sentimenti fondamentali.

### 2) Parte di drammaturgia

In questa parte il gruppo creerà sotto la guida di un Drammaturgo professionista il proprio spettacolo sia prendendo spunto da testi preesistenti che da racconti o romanzi sia attingendo alla propria fantasia

### 3) parte di creazione attraverso l'improvvisazione

In questa parte prendendo le mosse dalla creazione drammaturgica avviene la creazione collettiva di una serie di scene che in seguito saranno montate secondo una linea di sviluppo organica e dotata di senso; in questa fase la ripetizione della singola "scena" con "attori" diversi permette un percorso di ulteriore scoperta e approfondimento della scena stessa e inoltre fa da stimolo all'invenzione; è la fase in cui maggiormente si esprime la creatività dei partecipanti e si compie il percorso per cui la creazione diventa espressione e infine comunicazione

### 4) in una parte di formalizzazione o prove in cui quanto creato viene ripetuto pulito e reso efficace alla comunicazione teatrale.

Conclude il percorso il saggio che lungi dal costituire un obiettivo primario del lavoro ha però la duplice valenza di finalizzare il lavoro e di presentare

pubblicamente il lavoro svolto.

Spazi: una sala di m. 6x6 almeno

Timing: 30 incontri da 2 ore ciascuno per un totale di 60 ore

Personale: un regista/drammaturgo conduttore del gruppo e un trainer per la parte di lavoro fisico vocale e interpretativo.

Alcuni incontri singoli su elementi specifici del lavoro teatrale possono essere affidati a Maestri collaboratori di Studio Novecento -p.es. Canto o Teatrodanza.

Il laboratorio potrebbe svolgersi in orario preserale al termine della normale attività lavorativa.

Partecipanti: il Laboratorio è pensato per un minimo di otto e per un massimo di 20 partecipanti



# **PROGETTO DI WORKSHOP TEATRALE**

## **“ATTORI ALL'IMPROVVISA”**

### **PREMESSA**

Un'azienda leader nel suo settore necessita di una proposta innovativa per festeggiare la conclusione dell'anno. Un momento ludico raffinato e intelligente che non disdegni un aspetto formativo sebbene non predominante.

Qualcosa di diverso dalla consueta cena che possa trasformare una giornata feriala in una giornata speciale ricca di divertimento coinvolgimento passione e piacere di stare insieme in una maniera insolita.

Il progetto che segue cerca di dare una risposta positiva avvincente e innovativa alla richiesta.

### **IL WORKSHOP**

“Non c'è luogo più che il teatro dove gli uomini sentono d'essere fratelli” scrive Goethe. Ma il teatro è anche un grande gioco -il gioco infantile del 'facciamo che ero' giocato però per un pubblico in cui al piacere del gioco si aggiunge il piacere dello show.

In tutte le lingue del mondo -tranne italiano e spagnolo- del resto 'recitare' si dice 'giocare'.

Ma quale tecnica teatrale più che l'improvvisazione teatrale così come messa a punto nei *match di improvvisazione teatrale* meglio si presta a incarnare quanto sopra?

Da qui dunque nasce il progetto di workshop.

La prima parte prevede una sessione teorico-teatrale:

principi di comunicazione non scritta (e quindi di comunicazione teatrale: il corpo lo sguardo la voce le parole); principi di tecnica dell'improvvisazione.

Dopo un coffee-break la seconda parte prevede:

esercizi di concentrazione e riscaldamento e esercizi di pre-espressività finalizzati alla scoperta e sviluppo delle tecniche proprie dell'improvvisazione teatrale.

Esercizi di comunicazione improvvisata.

Nel pomeriggio -dopo la pausa pranzo:

una parte di tecniche di narrazione orale con esempi e esercizi;

una parte di giochi di improvvisazione teatrale.

Gran finale:

l'ultima parte è dedicata a un vero e proprio match di improvvisazione teatrale in cui mettere in gioco tutte le tecniche scoperte nella giornata oltre alle proprie abilità immaginative e fantastiche alla propria reattività e prontezza di riflessi e alla propria fantasia e anche perché no sfacciataggine.

### **CHE COS'È L'IMPROVVISAZIONE TEATRALE**

L'improvvisazione teatrale è l'arte di recitare senza l'ausilio di un copione, dove l'improvvisatore è al contempo attore, autore e regista del testo.

Il workshop consiste in una serie di esercizi di carattere soprattutto ludico e a

tratti recitativo, volti a toccare le principali capacità richieste nella pratica improvvisativa. Particolare attenzione è riservata agli aspetti della spontaneità, costruttività, ricettività e mutuo soccorso, oltre a prossemica, espressività, immedesimazione. Gli esercizi sono tutti seguiti da brevi approfondimenti teorici mettendo alla luce le capacità e gli obiettivi messi in gioco.

La parte finale del lavoro consiste in una performance teatrale dove mettere in pratica gli strumenti affinati durante la giornata.

### **CONDUTTORI**

Marco M. Pernich drammaturgo e regista si occupa da anni di pedagogia teatrale e di formazione alla comunicazione al teambuilding e alla creatività. Dirige STN-Studio novecento e di recente ha vinto l'XI edizione del Premio Fersen per la Regia.

Giulio Locatelli attore improvvisatore e docente di improvvisazione teatrale da anni si esibisce sui palcoscenici di tutta Italia in match di improvvisazione teatrale.

Come docente conduce da anni corsi di formazione per improvvisatori teatrali.

### **CONCLUSIONI**

Se non la si è mai fatta val la pena di cimentarsi una volta nell'improvvisazione teatrale. È un'esperienza esilarante.

# PROGETTI IN DETTAGLIO

## CORSO DI COMUNICAZIONE INTERPERSONALE NON SCRITTA

### **Il problema**

Spesso i nostri contenuti non arrivano con la necessaria efficacia all'interlocutore non tanto perché non siano sufficientemente chiari argomentati o dimostrati ma perché le nostre strategie comunicative non sono adatte alla comunicazione orale.

A volte poi alcuni errori nelle strategie comunicative stesse conducono a problemi che rischiano spesso di degenerare in conflitti o in situazioni di stallo poco produttive.

Nel mondo dell'informatica siamo diventati molto bravi a servirci dei mezzi elettronici per comunicare ma poi con i colleghi i superiori i collaboratori -come con gli amici i partners i figli- parliamo. E nessuno ci ha mai insegnato a utilizzare gli strumenti più efficaci della comunicazione non scritta (che non è semplicemente orale!).

Quello che per tre generazioni fa era cultura diffusa e comune noi oggi dobbiamo riscoprirlo.

La buona notizia è che non è così difficile! Infatti sono strategie che ci appartengono antropologicamente. È sufficiente che qualcuno ce le indichi e ci metta sulla strada.

Il Corso è una delle proposte di Punta di STN-Studio novecento e si basa su parecchi anni di esperienza sia in ambito teatrale che aziendale (Ultime in ordine di tempo le sessioni di comunicazione medico-paziente per T&C e il public speaking per Penny Market).

Il Corso esplora le potenzialità espressive e comunicative di ciascuno

### **Obiettivi.**

Il corso parte dall'analisi della percezione umana sulla base delle ultime scoperte della neurologia -siamo prima visti e poi ascoltati e più visti che ascoltati (Balboni 2001) - e quindi da un'esplorazione degli strumenti espressivi e comunicativi che abbiamo a disposizione -corpo e gesti sguardo voce parole- per implementare le potenzialità espressive e comunicative di ciascuno. Inoltre esplora le strategie comunicative di ciascuno per evidenziarne punti di forza e criticità che vengono poi rielaborati all'interno di una 'strategia comunicativa consapevole'.

Il risultato non pretende di garantire il successo in ogni comunicazione ma certamente permette di sviluppare strategie e modalità comunicative efficaci sia verso i collaboratori che verso i colleghi che verso i clienti.

Infine il corso esplora la comunicazione dell'altro partendo da due domande semplici ma inusuali e da una serie di segnali che permettono di decodificare la comunicazione altrui.



### **Organizzazione.**

Il corso è organizzato su 16 ore.

Possono essere divise in:

2 giornate intere da 8 ore;

4 mezze giornate da 4 ore ciascuna.

### **Programma.**

- **Introduzione:**

“Comunicare = scambiare messaggi vincenti”: cosa significa e come funziona.

- **Principi della comunicazione interpersonale:**

Il corpo come strumento che produce segni e quindi comunicazione;

Lo sguardo;

La voce: come appoggiarla, come usarla, il ritmo e l'intonazione;

Le parole: quali usare nella comunicazione orale e perché -come costruire la frase, come costruire il periodo;

Differenze tra lingua orale e lingua scritta.

- **L'interpretazione:**

L'altro: cosa dice davvero colui che mi parla? A chi parla davvero colui che mi parla?

- **Esercitazioni pratiche:**

Esercizi sul respiro, la concentrazione, la postura, i gesti, lo sguardo, la voce;

Esercizi sperimentali sulle strategie comunicative;

Creazione di un breve racconto/presentazione.

Verifica del racconto con sperimentazione del narrare secondo i principi della comunicazione non scritta affrontati il giorno precedente.

- **Esercitazioni su una comunicazione pubblica aziendale.**

- **Esercitazioni su un dialogo.**



# CREATIVITÀ

Il workshop si propone l'obiettivo di evidenziare come -sebbene non esistano formule magiche applicabili meccanicamente- ci sono alcune condizioni -fisiche e mentali- che favoriscono l'esercizio della creatività e alcune 'regole' -sebbene il termine sia impreciso- che permettono alla creatività di manifestarsi.

Il workshop non intende quindi entrare nel merito dei singoli problemi da affrontare e risolvere creativamente ma fornire piuttosto una griglia di processo che permetta donne e uomini competenti nel loro campo di andare oltre i risultati raggiunti e aprire nuove possibilità.

Il workshop è teorico-pratico e alterna l'illustrazione di condizioni e processi a semplici esercizi che ne favoriscano la comprensione e ne mostrino le possibili applicazioni.

## PRIMA PARTE

Schema del workshop.

- 1) Introduzione: creatività e invenzione. Punti di contatto e differenze.

Aspetti psicologici: perché tutti possiamo essere 'creativi'; come spazzar via i tabù autoimposti.

Cosa intendiamo per creatività o meglio inventività: inventare qualcosa che prima non c'era; risolvere problemi.

Di cosa è composta la creatività: follia e organizzazione. Cosa significa, come funziona.

- 2) Percorso: le condizioni che favoriscono la creatività. Il respiro -come migliorare la respirazione e quindi l'ossigenazione dei centri nervosi cerebrali (esercizi pratici); la concentrazione -cos'è come funziona semplici esercizi per imparare a concentrarsi.

Altre condizioni per favorire il guizzo creativo

- 3) Il gioco come liberazione di energie creative. "I bambini che giocano sono gli esseri più seri del mondo". Cosa significa come può aiutarci.

- 4) Le 'regole' della creatività.

a) imparare a osservare

b) cambiare punto di vista

c) uscire dallo schema. Esercizi coi nove punti e i sei stuzzicadenti

d) cercare la regola insita nel sistema e usarla a proprio vantaggio

e) evertere la regola

f) confronto con altri (brainstorming: come farlo funzionare)

g) trovare ulteriori relazioni tra le cose

h) processo per assurdo: provare a fare tutto diverso o addirittura il contrario

i) semplificare

- 5) Un piccolo esempio di creazione. Esercizio sull'invenzione a partire da elementi dati.

Il workshop si basa da un lato su una metodologia maieutica -già di per sé metodologia che favorisce l'invenzione- dall'altro sull'uscire dall'ambito strettamente tecnico per evitare le costrizioni psicologiche inevitabili in chi ben conosce un campo specifico e permettere alla mente di spaziare al di fuori degli schemi -i modelli sono un aiuto ma possono diventare una gabbia- e di verificare le condizioni di possibilità poi applicabili al caso concreto -professionale aziendale lavorativo.

Elemento portante del workshop è quindi la metafora anche espressa in termini di racconto che permetta di creare non solo una comprensione intellettuale dei processi ma anche una memoria emotiva che ne favorisca l'assorbimento e di conseguenza l'utilizzo.



## *SECONDA PARTE*

Questa Seconda Parte è eminentemente pratica e si concentra sull'invenzione di una storia a partire da alcuni dati specifici.

Non affronta quindi problemi concreti ma prova a mettere in pratica quanto scoperto durante la Prima Parte del Workshop cercando di applicarne i suggerimenti nella creazione di una vicenda.

La vicenda ha alcuni vincoli però (che riproducono le situazioni reali): innanzitutto dev'essere un 'giallo' perché il giallo impedisce la libertà di creazione di molte altre forme d'arte e deve rispondere ad alcune esigenze molto precise.

Il processo quindi passa attraverso l'invenzione della vicenda e la sua strutturazione in modo che tutti i personaggi coinvolti possano avere o un movente o l'occasione o la possibilità ma solo uno di essi abbia le tre condizioni insieme. Inoltre c'è da tenere in considerazione tutto il sistema di alibi per gli altri personaggi.

Come si vede quindi non una creazione libera ma una invenzione che deve confrontarsi con una serie di problemi e vincoli concreti.

Alla fine del percorso un debriefing mostrerà come la creazione della storia abbia messo in gioco meccanismi e processi che sono gli stessi davanti ai quali ci si trova nel mondo concreto del lavoro e della produzione.



## TEAM BUILDING

Nel teatro, il partecipante (indipendentemente dal ruolo tecnico o artistico) viene preparato a mettere in moto i propri meccanismi creativi, mettendoli in atto in un lavoro finale e fruibile.

Obiettivo del format è sensibilizzare il team al piacere di lavorare con energia e passione scoprendo cosa vuol dire “mettersi in gioco”, quali sono le dinamiche che si sviluppano con gli altri, cosa si prova a “buttarsi” senza rete, e come si fa a ‘non farsi troppo male’ in maniera coinvolgente, scoprendo che alla fine, si hanno dentro più risorse di quello che si pensa.

### *PRIMA MEZZA GIORNATA*

Presentazione della giornata, scopo del lavoro, osservazioni sul gruppo e sugli elementi della comunicazione non scritta): il corpo lo sguardo la voce le parole.

#### *Teoria:*

Il gruppo: definizione di gruppo e suddivisione in piccolo gruppo, gruppo, grande gruppo.

I meccanismi di suddivisione dei grandi gruppi in gruppi all'interno del gruppo.

I ruoli all'interno del gruppo: il leader, i gregari, il poeta. Il clown. Il leader negativo, l'antagonista, il capro espiatorio.

Gestione delle funzioni dei ruoli all'interno del processo. Come valorizzare tutti i ruoli anche quelli apparentemente negativi (perché il 'capro espiatorio' è fondamentale); limiti della leadership; gestione della responsabilità.

Esercizio di autopresentazione attraverso tecniche non convenzionali;

Training: i fondamentali -concentrazione riscaldamento centratura conoscenza del proprio strumento espressivo.

### *SECONDA MEZZA GIORNATA*

Lo spazio e il gruppo: giochi di affiatamento, conoscenza del gruppo, fiducia.

Strategie comunicative.

Giochi di comunicazione per osservare e mettere a punto le proprie strategie comunicative.

Metodo dell'improvvisazione guidata: esercizi su scene *in grammelot*.

Drammaturgia. Creazione collettiva di una storia per il teatro. Il 'soggetto' e la 'scaletta'.

### *TERZA MEZZA GIORNATA*

Training: riscaldamento.

Work-in-progress. Creazione dello spettacolo attraverso improvvisazioni guidate.

Prove generali e spettacolo.

Al termine: debriefing. Riflessione sulla creazione della scena teatrale come metafora del lavoro in team.



## NEGOZIAZIONE

Il workshop di Negoziazione è strettamente connesso a quello di comunicazione interpersonale. È lo studio e la sperimentazione di idee e principi di una negoziazione efficace. Dal significato di “negoziatore” ai motivi per negoziare orientati al risultato; dalle tipologie di negoziazione agli elementi base di una buona negoziazione fino alla gestione delle emozioni e all'introduzione del concetto di un nuovo modello di negoziazione più efficace il percorso teorico/pratico offre ai partecipanti strumenti immediatamente operativi da sperimentare 'sul campo' già del giorno successivo.

- Presentazione della giornata: contenuti
- Logica del risultato: perché negoziare. Obiettivi della comunicazione
- Significato di Negoziazione
- Role play: “Il gioco degli scambi”. Commenti e restituzione
- Tipologie di negoziazione
- Punti base della negoziazione: Comprensione, comunicazione, gestione delle emozioni
- Sette punti fondamentali per una buona negoziazione
- Le trappole negoziali
- Negoziazione: un nuovo approccio
- Fase operativa
- Negoziazione: cosa fare dopo
- Chiusura

La giornata alterna costantemente parte teorica ed esercizi pratici.



## STRUMENTI DI GESTIONE DEI COLLABORATORI: LA BUSSOLA MANAGERIALE

### OBIETTIVI

Strutturare un portfolio di strumenti manageriali atti a sviluppare l'attività del manager in maniera efficace creando armonia nel team e motivando le persone. La bussola del manager rappresenta la metafora e lo strumento per assimilare e ricordare le aree che un manager deve presidiare affinché la sua azione generi risultato ed il suo team si senta supportato e guidato. Gli strumenti manageriali se correttamente usati rafforzano l'immagine del capo e del suo essere partner nell'azione dei collaboratori creando quel riconoscimento al quale si accompagnano un positivo clima nel team e dei risultati in linea con gli obiettivi per il manager.

### Parte Teorica:

Il senso dell'essere Manager: ruolo, immagine, ed azione del manager efficace.

La natura del rapporto con i propri collaboratori: essere guida, motivare, dare senso alle cose ed al lavoro. La bussola del manager come strumento guida per un Capo: gli assets imprescindibili nell'azione quotidiana del capo.

Motivare: l'azione di guida di un capo non può poggiare solo sui ruoli e sul senso di dovere dei collaboratori.

L'individuo agisce in maniera fattiva se riconosce l'interesse ed il ritorno personale nell'eseguire le proprie mansioni: un capo deve saper leggere ed usare le leve motivazionali personali e collettive dei collaboratori

Organizzare e delegare: redistribuire compiti ed attività fa parte della competenza organizzativa del manager che agirà in base alla conoscenza degli skills e delle peculiarità dei propri collaboratori. In questo contesto lo strumento della delega rappresenta lo strumento polivalente a disposizione del manager. Esso assolve i bisogni riguardo la mera esecuzione di attività che una volta delegate dal manager gli fanno recuperare tempo per attività più strategiche e nel contempo rappresenta per i collaboratori la modalità con la quale imparare mansioni nuove di ordine superiore e quindi programmare /tentare un percorso di crescita.

Il feedback: rappresenta il necessario ritorno sulle modalità (valutazione performance) con il quale il collaboratore ha svolto un compito o un attività. Trattandosi di un momento delicato che rischia se mal eseguito di pregiudicare la fiducia ed i rapporti capo/collaboratore, la conoscenza di come effettuarlo rappresenta una conoscenza obbligatoria per qualsiasi manager.

Sviluppo dei collaboratori (*empowerment*): sempre di più le moderne aziende chiedono ai manager non solo di gestire i collaboratori ma di seguirne e promuovere lo sviluppo e quindi la crescita in termini di competenze degli stessi. Le strategie per come farlo possono rafforzare il ruolo di un capo, il suo riconoscimento e la sua leadership, oltre che garantire continuità all'azienda stessa che trova risposta alle sue esigenze in termini di profili professionali direttamente al suo interno senza doversi rivolgere al mercato.

Comunicare ed ascoltare: messa a punto di strumenti di comunicazione efficace per un manager: matrice degli stili manageriali di Hermann (HBDI)

*Parte Pratica:*

Esercizi per la ricostruzioni delle motivazioni individuali e collettive dei collaboratori (lavoro in team suddiviso in gruppi).

Esercizi (role playing) su delega e feedback.

Gruppi di lavoro e role playing sugli stili manageriali.



**ATTORI DELL'IMPREVISTO  
(TEAMBUILDING PROBLEM SOLVING COMPETENZE SOFT.  
UN PROGETTO INTERDISCIPLINARE)**

**INTRODUZIONE**

L'obiettivo dell'intervento è di mostrare ai partecipanti come l'azienda teatro (passione, struttura aziendale, ruoli, competenze, energia e finalità) possa essere utilizzata come strumento per accrescere le capacità individuali di comunicazione, migliorare il lavoro in gruppo, sviluppare la visione ironica e l'autoironia nei rapporti quotidiani, la gestione delle dinamiche comportamentali e di crescita aziendale.

Non solo. Il Teatro è da sempre un 'laboratorio'. E come in un laboratorio scientifico si possono fare sperimentazioni o osservare parti della realtà isolate dal 'rumore di fondo' per approfondirle e manipolarle. Come in un laboratorio scientifico si fa quindi una ricerca per sviluppare competenze espressive e comunicative lavoro di team capacità di sviluppar uno sguardo inconsueto sulle cose e sulla realtà. Hitchcock ha scritto: *“Il cinema è la vita senza i tempi morti”*.

La definizione può essere pienamente estesa al teatro!

Nel teatro, il partecipante (indipendentemente dal ruolo tecnico o artistico) viene preparato a mettere in moto i propri meccanismi creativi, mettendoli in atto in un lavoro finale e fruibile.

Obiettivo del format è sensibilizzare il team al piacere di lavorare con energia e passione scoprendo cosa vuol dire “mettersi in gioco”, quali sono le dinamiche che si sviluppano con gli altri, cosa si prova a “buttarsi” senza rete, e come si fa a ‘non farsi troppo male’ in maniera coinvolgente, scoprendo che alla fine, si hanno dentro più risorse di quello che si pensa.

Obbiettivi. Il corso parte dall'analisi della percezione umana sulla base delle ultime scoperte della neurologia -siamo prima visti e poi ascoltati e più visti che ascoltati (Balboni 2001) - e quindi da un'esplorazione degli strumenti espressivi e comunicativi che abbiamo a disposizione -corpo e gesti sguardo voce parole- per implementare le potenzialità espressive e comunicative di ciascuno.

Inoltre esplora le strategie comunicative di ciascuno finalizzandole a una migliore collaborazione all'interno di un team (*teambuilding*).

L'idea di teatro come narrazione collettiva permette di accedere in maniera semplice diretta ed efficace a strategie di interazione con l'altro e col gruppo riproducibili poi in ambito lavorativo.

Essendo il percorso finalizzato -apparentemente- a uno spettacolo i meccanismi si spogliano di quelle sovrastrutture emotive che inevitabilmente nell'ambito della situazione professionale si vanno consolidando nel tempo e permette quindi una più serena concentrazione sugli *strumenti* della comunicazione e dell'interazione finalizzata a un risultato comune.

Infine il gioco del teatro permette di allenarsi ad affrontare i problemi in maniera innovativa - “Uscire dallo schema” (Wtzklavicz e collaboratori “Change” Mental Research Institute di Palo Alto)- mettendo a punto strategie di gestione dello stress e dell'imprevisto riproducibili in ambito lavorativo.

Qui di seguito un'idea di massima dell'articolazione delle due giornate.

**PROGRAMMA INDICATIVO  
(DUE GIORNATE)**

**PRIMA GIORNATA**

9.00/10.30

Presentazione della giornata, scopo del lavoro, osservazioni su cos'è teatro e sul teatro come laboratorio -cosa significa e perché lo è davvero, gli elementi della comunicazione teatrale (e della comunicazione non scritta): il corpo lo sguardo la voce le parole.

La narrazione -teatrale e e nella vita.

Cenni sui maestri della recitazione -e perché ci possono essere utili.

10.30/12.00

Training: i fondamentali dello stare in scena -concentrazione riscaldamento centratura conoscenza del proprio strumento espressivo.

Lo spazio e il gruppo: giochi di affiatamento, conoscenza del gruppo, fiducia.

12.00/13.00

Strategie comunicative. Giochi di comunicazione per osservare e mettere a punto le proprie strategie comunicative.

Metodo dell'improvvisazione guidata: esercizi su scene *in grammelot*.

13.00/14.00 pausa

14.00/15.00

Drammaturgia. Creazione collettiva di una storia per il teatro. Il 'soggetto' e la 'scaletta'.

15.00/17.00

Training: riscaldamento. Giochi di relazione e percorsi narrativi. Le emozioni al servizio del racconto.

Le energie. Esercizi sulla percezione dell'energia degli altri.

Esercizi sullo implementazione della propria energia

17.00/18.00

Work-in-progress. Creazione di scene dello spettacolo attraverso improvvisazioni guidate.

Caratterizzazione dei personaggi. Chi è il mio personaggio e come si relaziona al contesto?

Al termine: debriefing



## **SECONDA GIORNATA**

9.00/10.00

Riflessioni sulle scoperte fatte il giorno precedente.

Perché il teatro non è la vita e la vita non è teatro. Ma il teatro è una sperimentazione della vita!

10.00/12.00

Training: riscaldamento con ripasso dei fondamentali dello stare in scena -concentrazione riscaldamento centratura conoscenza del proprio strumento espressivo.

Giochi di coordinazione.

Lo spazio e il gruppo: giochi di gruppo per lo sviluppo dell'espressività, giochi per l'implementazione della percezione sensoriale (tutto tranne la vista!), giochi per lo sviluppo della percezione di sé in relazione al gruppo (l'orchestra come insieme di singole personalità che sanno armonizzarsi tra loro).

12.00/13.00

Work-in-progress. Ripasso delle scene create e creazione di scene dello spettacolo attraverso improvvisazioni guidate.

13.00/14.00 pausa

14.00/15.00

Riflessioni sulla storia -anche come 'metafora' (esistenziale o aziendale).

15.00/15.30

Training: riscaldamento.

15.30/16.30

Percorsi narrativi. Le emozioni al servizio del racconto.

Come suscitare (metodo della riviviscenza) come gestirle.

16.30/17.30

Work-in-progress. Creazione di scene dello spettacolo attraverso improvvisazioni guidate.

17.30/18.00

Prove generali e spettacolo

Al termine: debriefing

Lo spettacolo nasce dalle idee e i suggerimenti dei partecipanti o da esigenze dell'azienda committente

# L'OFFERTA DI INTRATTENIMENTO

## PREMESSA

Accade altre volte che per una cena di staff o per una festa o per un altro evento un'Azienda necessita di una proposta innovativa che unisca divertimento e contenuti; oppure di un'attività di teambuilding innovativa e divertente; o semplicemente di una cena diversa dalle solite che coinvolga i partecipanti e lasci un ricordo vivace e positivo:

allora le proposte innovative di STN-StudioNovecento  
possono essere la scelta giusta.

Le cene con delitto e i giochi teatrali interattivi di STN-StudioNovecento sono concepiti in modo da coinvolgere i partecipanti in un gioco raffinato ed elegante di cui possano essere i protagonisti - niente a che vedere insomma con gli show del cattivo sabato sera televisivo e con l'animazione teatrale. Il gioco proposto permette a tutti di partecipare nella misura e con lo spazio che desiderano senza essere forzati o coinvolti contro la propria volontà: a chi desidera solo seguire lo spettacolo propone una vera e propria commedia, a chi è intrigato dalla gara di essere coinvolto in una sfida di intelligenza capacità deduttive abilità con gli altri tavoli dentro una vera e propria indagine poliziesca o del mistero.

Le altre proposte di STN-StudioNovecento sono concepite per soddisfare i Committenti più esigenti e tutti coloro che sono alla ricerca di qualcosa di assolutamente unico ed originale nel panorama complessivo.

Grazie per aver letto fin e speriamo che qualcosa più avanti possa incuriosirvi.  
Chiamateci!



## IL GIOCO TEATRALE INTERATTIVO

Un gioco teatrale interattivo è sostanzialmente una via di mezzo tra un gioco di ruolo -dove però i giocatori non assumono un'altra identità pur assumendo un ruolo diverso da quello consueto- e uno spettacolo teatrale che invece di essere recitato da attori per un pubblico che guarda chiama i partecipanti a diventare protagonisti dell'evento affiancati da un gruppo di attori professionisti che ricoprono tutti i ruoli di comprimari necessari a mandare avanti la storia.

Nel genere gioco teatrale interattivo rientrano format diversi. Il più classico è la **cena con delitto** in cui gli ospiti/giocatori sono chiamati a risolvere un giallo col solo ausilio di analisi degli indizi e interrogatorio dei testimoni.

Il primo tavolo (squadra di investigatori) che scopre assassino e movente vince la serata.

I tavoli possono essere composti da 4 a 12 giocatori/commensali per tavolo.

Accanto alla cena con delitto però sono previsti altri format -con o senza cena- legati sempre al mondo delle indagini ma non più per risolvere efferati omicidi ma per sciogliere complicati enigmi -come "L'enigma di S. Cristoforo" o "Il mistero delle sfere di Klerksdoorp".

**Ma soprattutto qui sotto troverete la proposta di alcuni format nuovi e originali assolutamente unici in Italia.**

## A CENA CON LE ARTI

Il successo delle iniziative “a cena con...” e in particolare delle “cene con delitto” di cui STN-Studionovcento è diventato negli anni specialista ci ha spinto a progettare per committenti particolarmente esigenti altre serate.

Una cena particolarmente raffinata ed elegante è **“A cena con le Arti”**.

Durante la cena i commensali possono incontrare alcuni artisti -un pianista una cantante lirica una pittrice un attore e ... un cuoco- che non solo offrono un saggio della loro arte ma raccontano frammenti della loro storia.

Sono tutti artisti di alto livello ma soprattutto sono artisti che nel tempo hanno saputo trasformare una passione in professione.

Tra una portata e l'altra i commensali vedranno la pittrice dipingere su stoffa secondo un'antica tecnica giapponese che mentre dipinge racconterà..

Ascolteranno il pianista introdurre ed eseguire rielaborazioni pianistiche di note arie d'opera italiane ma anche eseguire numeri di bravura come una sonata per sola mano sinistra...

Ammireranno la densità materica della voce della cantante impegnata in un'aria di Rossini una di Donizzetti e come bis in una di Puccini e potranno scoprire l'effetto incredibile che fa la voce lirica sentita a distanza ravvicinatissima.

Infine potranno godere un breve racconto teatrale misterioso e affascinante che narra di uno sciamano delle fredde terre di Siberia.

La serata prevede inoltre laddove ci sia la disponibilità del Cuoco che anche lui racconti la preparazione di un piatto mentre lo esegue e magari di qualche aneddoto della sua vita.

Ma non solo! I commensali finita una portata avranno anche la possibilità di parlare con gli artisti fare loro domande sulla loro arte e la loro storia o sulla storia aneddotica della loro arte.

Insomma una serata unica completa emozionante e coinvolgente all'insegna della bellezza e dell'eleganza

E il tutto a prezzi più che accessibili.

Contattateci per saperne di più.

## AD OCCHI APERTI

Il successo delle iniziative “a cena con...” e in particolare delle “cene con delitto” di cui STN-StudioNovcento è diventato negli anni specialista ci ha spinto a progettare per committenti particolarmente esigenti altre serate.

Una cena particolarmente emozionante è **“Ad occhi aperti”**. Non è una semplice cena e nemmeno una “cena con...” e tantomeno un semplice spettacolo o intrattenimento.

Il progetto prende le mosse dal **“Mito platonico della Caverna”** e si dà come obiettivo da un parte di far vivere ai partecipanti un'esperienza sensoriale inusuale e dall'altra di recuperare il mito platonico della Conoscenza come apologo e spunto per un percorso personale di conoscenza applicabile sia nella vita privata che in quella lavorativa ed aziendale.

### **COSA SUCCEDDE**

All'inizio dopo una breve presentazione della sera gli ospiti sono accolti da alcune ragazze in abito da sera e maschera in volto che chiedono a ciascun ospite di lasciarsi bendare.

Poi le ragazze conducono gli ospiti ciascuno al proprio tavolo sussurrando loro piccole storie rassicuranti. Alcuni diffusori emanano profumi riconoscibili -agrumi incenso etc.

Quando tutti gli ospiti hanno preso posto una musica introduce un racconto che gli ospiti possono gustare ad occhi chiusi. Il racconto ripercorre il mito della Caverna di Platone.

Poi viene servita la prima portata che gli ospiti sono invitati a gustare con le mani.

Al termine il Narratore -che conduce la serata- chiede agli ospiti di togliersi le bende e li invita ad assistere a uno spettacolo che comincia con tre Tableaux Vivents fatti come ombre cinesi (come nel Mito della Caverna all'inizio gli uomini vedono solo ombre).

Poi si apre il sipario bianco su cui erano proiettate le ombre e gli ospiti vedono i tre Tableaux Vivents ma in uno specchio (sempre sulla scorta del mito platonico) appositamente preparato.

Infine cade anche l'ultimo diaframma e ci sono gli ultimi tre Tableaux Vivents che visibili da tutti nella loro completezza celebrano la bellezza (i riferimenti sono ad opere d'arte molto note).

A questo punto viene servita la seconda portata.

Dopo la seconda portata il Narratore ormai perfettamente visibile a tutti racconta la storia di uno Sciamano Siberiano e del suo viaggio nel Mondo delle Ombre per guarire un malato. Trovata l'anima del malato la riporta alla luce restituendogli così la salute.

**Una serata misteriosa e raffinata che permette un approccio alla realtà inusuale e offre in un contesto elegante e non impegnativo l'occasione per spunti di riflessione senza dubbio unici.**

**La serata -assolutamente esclusiva- è prevista per un massimo di 40 persone.**

**Una serata assolutamente esclusiva per Committenti che desiderano una proposta unica raffinata e misteriosamente affascinante.**

**NOVITA' ASSOLUTA!**



## UN FORMAT ORIGINALE. FORUM LIVE!

**Forum Live** è la nuova idea di gioco teatrale interattivo messo a punto da STN-Studio novecento. Si tratta di un gioco teatrale in cui attori e partecipanti sono catapultati in una vera e propria aula di tribunale dove si svolge un processo virtuale.

La prima parte è come sempre una commedia in cui il Giudice comunica che verrà riaperta l'indagine su un caso famoso e riassumerà i fatti. Poi PM e Avvocato difensore a loro volta raccontano i fatti dal punto di vista dell'accusa e della difesa. Infine il Giudice presenta i testimoni.

Nella seconda parte il pubblico si divide in un piccolo gruppo che farà la Giuria e in due gruppi più grandi che collaboreranno uno con l'accusa e uno con la difesa.

Attraverso interrogatori e consultazione di indizi i due gruppi suggeriranno ad Avvocato Difensore e PM gli argomenti per fare prevalere la tesi dell'accusa o quella della difesa.

Infine l'Avvocato Difensore e il PM fanno le loro arringhe e dopo grande suspense la Giuria vota! Colpevole o innocente?

## NOVITA' ASSOLUTA!



# PROPOSTE DI CENA CON DELITTO

## LA CENA CON DELITTO - PRESENTAZIONE

Chi di noi leggendo un giallo di Simenon o Agatha Christie o Fred Vargas o Stieg Larson o del nostro Camilleri non prova a indovinare l'assassino prima dell'investigatore di turno Maigret Poirot Adamsberg o Michael Blomqvist -o anche del nostro Montalbano?

O chi guardando quei telefilm di successo come CSI, NCIS, Cold Case e gli altri non prova a risolvere il caso prima della squadra degli investigatori?

Chi di noi non si appassiona all'intrigo e non pensa che sarebbe certamente in grado di risolverlo?

Chi non ha mai sognato di fare l'investigatore e risolvere casi impossibili?

Le Cene con Delitto di STN-Studio novecento offrono a tutti coloro che lo desiderano l'occasione di trasformarsi davvero in investigatori e cercare di risolvere l'intricatissimo caso che di volta in volta viene proposto.

Insomma i veri protagonisti della serata sono proprio gli spettatori!

Come perdere una simile occasione?

Uno spettacolo teatrale un gioco e una cena tutto in una sola sera!

## COME FUNZIONA UNA CENA CON DELITTO?

Nella Cena con Delitto i partecipanti divisi in squadre -ogni tavolo è una squadra- diventano squadre investigatori e si trovano alle prese con un misterioso giallo. Per risolverlo possono: ascoltare i racconti dei testimoni; consultare gli indizi materiali che vengono man mano presentati; interrogare i testimoni -chiamandoli al loro tavolo e rivolgendo loro due domande per ogni turno di gioco.

**Vince la squadra/tavolo che per prima scopre assassino e movente.**

La cena con delitto è **divisa in tre parti** scandite dalle portate:

1. *prima del primo* introduzione del gioco presentazione della scena del crimine e dei testimoni e racconto dei testimoni;
2. *tra il primo e il secondo* consultazione degli indizi e interrogatori dei testimoni;
3. *dopo il secondo* soluzione.

Il dolce chiude in festa la serata.

## TRAME FOTO E MATERIALI

Al sito [www.studionovecento.com/cena-con-delitto.php](http://www.studionovecento.com/cena-con-delitto.php) ci sono tutte le trame le foto e informazioni più approfondite sulle Cene con Delitto in repertorio e sulle nuove produzioni.



## CONCLUSIONI E COSTI

Tutte le trame che presentiamo si presentano indubbiamente spettacolari molto teatrali e di grande fascino per tutti gli ospiti. Sul sito [www.cenecondelitto.eu](http://www.cenecondelitto.eu) è presente l'intero catalogo di cene con delitto.

Durante la serata i giocatori avranno la possibilità di esercitare le loro capacità logico-deduttive a contatto con i personaggi e alle prese con enigmi e misteri che certamente appassioneranno tutti.

### **COSTI**

**Personale:** è previsto l'impegno a seconda della storia **da 4 a 8 attori** -oltre a **un regista** con funzioni anche di Direttore del Gioco.

**Materiali:** scenografie indizi e altri materiali di scena sono forniti da STN-StudioNovecento

**Location:** il gioco-spettacolo è adatto a qualsiasi situazione (ristorante, salone, teatro etc.).

## CON CHI ABBIAMO LAVORATO

STN-Studio novecento ha lavorato con:

Medici e Primari di Neurologia Dermatologia e prossimamente Reumatologia

Manager di aziende della grande distribuzione e della ristorazione

Giovani talenti di diverse Aziende

Direttori e quadri di diverse Aziende

Impiegati di diversi settori Aziendali e in particolare delle Risorse Umane della Comunicazione e del Marketing

Ha lavorato con:

ACCENTURE, NOVO-NORDISK, CARLSON WAGONLIT TRAVEL, CITROEN, HEINEKEN, AIR-LIQUID, LG ELECTRONICS, SIEMENS HEALTHCARE DIAGNOSTICS, SITOX (SOCIETÀ ITALIANA DI TOSSICOLOGIA), JANSEN FARMACEUTICI, ETICA SGR, DEUTSCH BANK, BLUVACANZE, POF-PATOLOGI OLTRE FRONTIERA, ALDAI (ASS. LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI), HILTON, CANNAMELA, COOP. AUPREMA (oggi UNIABITA), LACTALIS-NESTLE', COOP. ECOPOLIS, SABIC, FONDAZIONE RUDH, MECI, CLS, CRISTALDI (PRODUZIONI CINEMATOGRAFICHE), AVIS, UVET-AMEX, GSI-GRANDI SALUMIFICI ITALIANI, TRAVEL LIQUIGAS, SMA SUPERMERCATI, AREAMEETING, NORGREN, SOFOS ITALIA, DAL CIN GILDO, COLZANI SPA, RECORDATI, PENNYMARKET, UBS, AUTOGRILL, SEALED AIR, etc.

