

## 1° EDIZIONE PERCORSO:

### LEADERSHIP and MANAGEMENT (cod. 379/16)

***Percorso di Group Coaching per guidare con soddisfazione e successo la propria organizzazione in un mondo in continua evoluzione***

- **Modulo I: LEADERSHIP and ENGAGEMENT (12h)**

*“Essere potenti è come essere una signora: se dovete dirlo agli altri, non lo siete”  
Margaret Thatcher*

- **Modulo II: PURPOSE and RESOURCES (12h)**

*“L’insieme delle cose che pensiamo e che facciamo è limitata da ciò che non riusciamo a notare...” R.D. Laig*

- **Modulo III: ACTION PLAN (8h)**

*“I leader sono persone che fanno la cosa giusta. I manager sono persone che fanno le cose giuste nel modo giusto” Warren Bennis*

- **Sessioni di follow up: 4 sessioni da un’ora l’una, (4h), fruite in piccoli gruppi, a cadenza di un mese l’una dall’altra, via web o telefono**

**SEDE:** Fondazione Ordine Ingegneri Torino in Via Giolitti 1 (scala A 4° piano)

**DATE** della formazione d’aula:

22 (9,00-18,00) e 23 (9,00-13,00) settembre 2016,

13 (9,00-18,00) e 14 (9,00-13,00) ottobre 2016

15 novembre 2016 dalle ore 9,00 alle ore 18,00

dicembre 2016 – marzo 2017 sessioni di follow up da concordare con i partecipanti

**DOCENTE/COACH:** d.ssa Barbara Chiavarino

#### **OBIETTIVI E CARATTERISTICHE:**

✓ **Che cosa attendersi da questo percorso**

Ampliare i propri **talenti**, diventare consapevoli **generatori di idee, apportatori di nuovi visioni** nel lavoro, agire da **leader e manager**.

Il percorso proposto, infatti, **innesca un processo di cambiamento** che conduce a sviluppare capacità di **leadership ed engagement**, una **visione chiara e “out of the box”** quando occorre, con individuazione di risorse e soluzioni anche attingendo al **pensiero laterale** e alla **creatività** (che è una competenza non un talento), capacità di fissare **obiettivi coinvolgenti e sfidanti** per sé e per gli altri e di raggiungerli.

Segue l’utilizzo di strumenti manageriali per uscire dalle trappole della reattività, amplificare la capacità e le modalità di pensiero, identificare obiettivi coerenti e costruire le strategie per realizzarli.

### ✓ Perché “group coaching”

Perché l’approccio è di tipo esperienziale. Ovvero, i contenuti del percorso diventano il tema di lavoro comune a tutti i partecipanti, all’interno del quale ciascuno crea la propria visione, individua il proprio obiettivo di sviluppo e stabilisce un piano di azioni da intraprendere per ottenere il risultato desiderato. Ciò consente che obiettivi, modalità e tempi, siano strettamente individuali e **ciascuno segua il proprio percorso, condividendolo con gli altri.**

Questo crea un ambiente in cui i partecipanti sviluppano e potenziano la propria leadership **sfruttando l’energia trasformativa del gruppo.** Le persone imparano ad apprendere anche ascoltando le esperienze e identificando i modelli comportamentali altrui. La **diversità** dei partecipanti è una risorsa che facilita **l’evoluzione dell’intero gruppo** e arricchisce di diversi punti di vista il processo di acquisizione di nuove competenze.

### ✓ Aula + sessioni di follow up

In aula, i partecipanti acquisiscono contenuti e li sperimentano all’interno del *contesto protetto* della formazione. Poi, si misurano nella loro quotidianità, ponendo in atto i cambiamenti a livello personale, prima, quindi avendo effetti positivi sull’organizzazione e contribuendo a creare un clima più fertile per la crescita e il miglioramento.

A seguire questa *messa in pratica* servono le sessioni di follow up.

## PROGRAMMA

### MODULO I: Leadership e engagement 22 e 23 settembre 2016 (12h)

I partecipanti sono coinvolti in attività che fanno loro sperimentare le proprie mappe mentali e comportamenti reattivi, per prendere consapevolezza delle proprie dinamiche. Le attività proposte poggiano dal punto di vista dell’approccio teorico sugli assunti della leadership trasformativa, del modello di Stephen Covey (che è stato un guru dell’efficacia e del successo personali e professionali), integrati da aspetti inerenti l’economia comportamentale del premio nobel Daniel Kahneman.

Lo scopo è aiutare i partecipanti ad agire più modelli e stili di leadership, a seconda dei contesti, situazione e proprie caratteristiche, per:

- Trasferire una visione chiara per sé e all’interno della propria realtà
- Creare uno spirito di squadra
- Sviluppare engagement
- Costruire un clima di responsabilità condivisa
- Ampliare la propria sfera di influenza

## ✓ **Contenuti**

- Modelli mentali che riguardano il management in generale
- Trappole cognitive che riguardano il modo di pensare l'organizzazione, la complessità, la leadership e i processi decisionali (a partire dagli studi più recenti del premio Nobel per l'economia Daniel Kahneman)
- Dinamiche di potere
- Motivazione ed engagement

### **MODULO II: Purpose and resources 13 e 14 ottobre 2016 (12h)**

Questo modulo conduce i partecipanti a riflettere su cosa sia la **performance** – a livello personale e a livello di gruppo di collaboratori – e a come sia connessa, specie oggi e nelle società ad alto valore aggiunto, con la **capacità di pensare consapevolmente** e lo sviluppo della **creatività come competenza** – dalla soluzione dei conflitti alla ricerca di soluzioni “out of the box” - l'innovazione come pratica di pensiero.

In questo modulo, le attività sono di tipo laboratoriale e collaborativo. I partecipanti sono guidati a lavorare insieme, in terzetti o in piccoli gruppi, attingendo alle risorse di entrambe le modalità di pensiero, quella verticale e quella laterale (in aula vengono usate alcune tecniche di sviluppo del pensiero consapevole di E. De Bono) e a impratichirsi nell'uso dei principi dei modelli Grow utilizzati nel coaching.

## ✓ **Contenuti**

- Cosa significa sviluppare una Visione
- Di quanti aspetti si compone la Visione
- Quali “forme e modalità di pensiero” possiamo utilizzare per ampliare la visione
- Cos'è una risorsa
- Quanti tipi di risorse possiamo trovare e attivare
- I livelli multipli delle risorse

### **MODULO III: Action Plan 15 novembre 2016 (8h)**

Cosa c'è in un Action Plan efficace, oltre ad un'efficiente pianificazione tecnica? E' la capacità di connettere obiettivi, risultati ed azioni alle motivazioni profonde proprie ed altrui, al sistema valoriale dell'organizzazione o del proprio studio, il tema base di questo modulo. Si approfondiscono alcuni spunti inerenti le caratteristiche di un action plan mirato alla realizzazione di progetti particolarmente sfidanti o innovativi, utilizzando strumenti del change management.

## ✓ **Contenuti**

- La definizione degli obiettivi: dai modelli SMART al modello AACTION (spunti dal lavoro di Michael Hyatt)
- Il rapporto fra obiettivi e valori e l'allineamento delle risorse sulla scala IESC
- Individuare i risultati e celebrarli

## **SESSIONI DI FOLLOW UP** (4 sessioni da un'ora l'una, a piccoli gruppi)

### ✓ **Restituzione delle esperienze e affinamento degli apprendimenti**

A distanza di un mese dalla fine del percorso d'aula, partono le sessioni di follow up a distanza (via skype), che hanno lo scopo di finalizzare gli apprendimenti, approfondire aspetti trattati che, nella pratica, possono aver generato dubbi e/o bisogni di chiarimenti e condividere, confrontarsi sulle fasi di applicazione.

Le sessioni hanno il ruolo di “tenere i partecipanti agganciati” al fare, evitando quello che spesso capita: si fa un corso di buon livello, si viene sollecitati/stimolati da quanto udito e sperimentato in aula, ma poi tutto decade e l'apprendimento non diventa competenza nella pratica quotidiana. Così la formazione non diventa esperienza piena e nuova base per ampliare le capacità, o lo resta molto al di sotto di quanto lo potrebbe.

Le sessioni di follow up sono 4 e seguono i partecipanti per 4 mesi dopo il percorso d'aula. Le sessioni, della durata di 60 minuti, sono fruite dai partecipanti a piccoli gruppi di 4/5 persone. Ciascuno così, oltre alle 4 giornate d'aula, ha a propria disposizione 4 ore di follow up di gruppo. La fruizione in gruppi di 4/5 consente di avere un tempo di interlocuzione e insieme di beneficiare della forza di un confronto con persone con cui si è condiviso il percorso, traendo stimolo dalla loro esperienza, motivandosi reciprocamente.