

### **3° EDIZIONE PERCORSO: LEADERSHIP and MANAGEMENT (cod.379/18)**

*Percorso di Group Coaching per guidare con soddisfazione e successo  
la propria organizzazione in un mondo in continua evoluzione  
Terza Edizione: più ricca in contenuti ed esperienze, sempre più efficace!*

- **Modulo I: ESSERE EFFICACI – INTRODUZIONE AL SUCCESSO (8h)**  
*“La storia dell’uomo libero non è mai scritta per caso, ma per scelta: la sua scelta”.*  
*Dwight D. Eisenhower*
- **Modulo II: ESSERE LEADER (8h)**  
*“La leadership è azione, non posizione”.* *Donald H. McGannon*
- **Modulo III: ESSERE MANAGER (8h)**  
*“I leader sono persone che fanno la cosa giusta.  
I manager sono persone che fanno le cose giuste nel modo giusto”* *Warren Bennis*
- **Modulo IV: ACTION PLAN (GUIDARE I CAMBIAMENTI) (8h)**  
*“Vedere, sentire, cambiare: questa è l’essenza del cambiamento”.*  
*John P. Kotter*
- **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:

giovedì 29 novembre 2018 (14,00 - 18,00)  
sabato 1 dicembre 2018 (9,00 - 13,00)  
giovedì 13 dicembre 2018 (14,00 - 18,00)  
sabato 15 dicembre 2018 (9,00 - 13,00)  
giovedì 17 gennaio 2019 (14,00 - 18,00)  
sabato 19 gennaio 2019 (9,00 - 13,00)  
giovedì 31 gennaio 2019 (14,00 - 18,00)  
sabato 2 febbraio 2019 (9,00 - 13,00)

sessioni di follow up da concordare con i partecipanti

**DOCENTE/COACH:** D.ssa Barbara Chiavarino, The Project Player

## OBIETTIVI E CARATTERISTICHE:

### ✓ **Che cosa attendersi da questo percorso**

Ampliare i propri **talenti**, diventare consapevoli **generatori di idee**, **apportatori di nuove 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.

Ed inoltre, i passaggi “chiave” per guidare i cambiamenti nella propria organizzazione.

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.

Le attività proposte poggiano dal punto di vista dell'approccio teorico sugli assunti della leadership trasformazionale del modello di Stephen Covey (che è stato un guru dell'efficacia e del successo personali e professionali), sugli studi sull'intelligenza emotiva di Daniel Goleman, integrati da aspetti inerenti l'economia comportamentale del premio Nobel Daniel Kahneman, arricchiti da contributi recenti di esperti di leadership e management quali Kjell Nordström e Jonas Ridderstråle. Si affiancano gli strumenti classici del management, dai fondamenti del lavoro di Peter Drucker alle recentissime rielaborazioni di Michael Hyatt in particolare sul lavoro per obiettivi e l'efficacia realizzativa. E per gli aspetti inerenti la guida del cambiamento, John Kotter.

### ✓ **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

**Giovedì 29 novembre / Sabato 1 dicembre**

### **MODULO I: ESSERE EFFICACI – INTRODUZIONE AL SUCCESSO**

*“La storia dell’uomo libero non è mai scritta per caso, ma per scelta: la sua scelta”.*  
*Dwight D. Eisenhower*

Parole chiave:

proattività, visione, controllo/influenza

#### **Contenuti**

- Successo: cos’è, come si misura, come si sviluppa
- Modelli mentali che riguardano il lavoro e il management in generale
- Trappole cognitive che riguardano il modo di pensare l’organizzazione, la complessità e i processi decisionali
- Visione: cos’è, di quante “parti” si compone, chi la sviluppa
- Dalla visione all’azione: Sabotatori e Aiuti per percorrere le *ultime miglia*

**Giovedì 13 dicembre / Sabato 15 dicembre**

### **MODULO II: ESSERE LEADER**

*“La leadership è azione, non posizione”.*  
*Donald H. McGannon*

Parole chiave:

leadership, gestione dei conflitti, partnership, multiculturalità

#### **Contenuti**

- Chi è un leader?
- Leadership, contagio emotivo e risonanza
- Il repertorio della leadership
- Le competenze della leadership

**Giovedì 17 gennaio / Sabato 19 gennaio**

### **MODULO III: ESSERE MANAGER**

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

Parole chiave:

gestione del tempo, priorità/urgenze, delega, lavoro per obiettivi

#### **Contenuti**

- Dalla gestione di sé alla gestione degli altri
- La matrice del tempo: attività e ruoli per ciascuno dei quattro quadranti
- Educare alla responsabilità: le competenze di deleganti e delegati

- Il salto quantico dei team di successo: dai compiti agli obiettivi
- Identificare i risultati (quali, quando) e celebrare le vittorie

**Giovedì 31 gennaio / Sabato 2 febbraio**

## **MODULO IV: ACTION PLAN (GUIDARE I CAMBIAMENTI)**

*“Vedere, sentire, cambiare: questa è l’essenza del cambiamento”.*

*John P. Kotter*

Parole chiave:

cambiamento, motivazione, forze trainanti/forze frenanti, obiettivi, azione!

**Contenuti:**

- La lezione del pinguino Fred (a scuola da Mr. Kotter)
- Il ruolo delle emozioni nella guida e nella gestione dei cambiamenti
- 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

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

**Da concordare**

✓ **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.