

IL VIAGGIO DEL LEADER (cod. 633/01/19)



Un percorso di Group coaching completo che accompagna in un processo di consapevolezza di sé come leader e di acquisizione e sviluppo delle capacità che consentono di guidare con successo sé stessi e gli altri

	STRUTTURA DEL PERCORSO: Moduli d'aula e sessioni live online	DATE
M1	Direzione e autodeterminazione - Pilastri dell'efficacia	venerdì 27 settembre (15:30-19:30) sabato 28 settembre (9:00-13:00)
S1	Sessione follow up online (a piccoli gruppi di ¾ persone ciascuno) - 60 minuti	Fra il 1 e il 20 ottobre <i>(orari e date concordate con terzetti/quartetti partecipanti)</i>
M2	Guidare e motivare gli altri	venerdì 25 ottobre (15:30-19:30) sabato 26 ottobre (9:00-13:00)
S2	Sessione follow up online (a piccoli gruppi di ¾ persone ciascuno) - 60 minuti	Fra il 2 e il 20 novembre <i>(orari e date concordate con terzetti/quartetti partecipanti)</i>
M3	Gestire lo stress e vincere i sabotatori (propri e altrui)	venerdì 22 novembre (15:30-19:30) sabato 23 novembre (9:00-13:00)
S3	Sessione follow up online (a piccoli gruppi di ¾ persone ciascuno) - 60 minuti	A dicembre <i>(orari e date concordate con terzetti/quartetti partecipanti)</i>
S4	Sessione follow up online (a piccoli gruppi di ¾ persone ciascuno) - 60 minuti - revisione della Leadership map	A dicembre <i>(orari e date concordate con terzetti/quartetti partecipanti)</i>

SEDE: Fondazione dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino in Via Giovanni Giolitti 1

DOCENTE/COACH: D.ssa Barbara Chiavarino

OBIETTIVI E CARATTERISTICHE:

✓ Che cosa attendersi da questo percorso

Un'esperienza di crescita personale e professionale, per tutti coloro che gestiscono collaboratori o si preparano a farlo.

Si tratta, come dice il titolo, di un **Viaggio** che conduce i partecipanti a sviluppare **consapevolezza di sé**, definire la propria **visione**, ampliare la "cassetta degli attrezzi" delle competenze e delle capacità di **guidare e motivare sé stessi e gli altri**.

Generato a partire dalle edizioni del percorso Leadership & management, questa proposta è stata finalizzata sia in termini di durata che, e soprattutto, di struttura.

L'andamento dei moduli fra un pomeriggio e la mattina successiva consente un apprendimento più profondo, dando un ritmo alla rielaborazione inconscia dei contenuti (attivando la funzione D del nostro cervello).

Le sessioni di follow up live online, che partono fra un modulo e l'altro, aiutano a fissare gli apprendimenti e a stimolare all'agire da subito i contenuti appresi, integrandoli nella propria quotidianità. Inoltre, dal momento che le sessioni vengono fruite a terzetti o quartetti al massimo, via web con date e orari da definirsi nel dettaglio con i partecipanti, creano un ambiente di scambio e apprendimento fra pari, che amplifica l'esperienza di apprendimento e contribuisce a generare una risonanza nel gruppo.

✓ Perché "group coaching"

Perché l'approccio è di tipo esperienziale. 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, al contempo giovandosi della *condivisione con gli altri***.

L'andamento che intervalla aula e sessioni live amplifica l'efficacia dell'instaurarsi di un ambiente in cui i partecipanti sviluppano e potenziano la propria leadership **sfruttando l'energia trasformativa del gruppo**. S'impara 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 delle nuove competenze.

La struttura del percorso quanto ad articolazione dei contenuti, modalità di esercizi ed elaborazioni proposte (individuali e nei gruppi) prende avvio dal Viaggio dell'Eroe di Joseph Campbell.

I contenuti e gli strumenti spaziano per fornire ai partecipanti una cassetta di attrezzi che consente di sviluppare le proprie competenze, spaziando dalla leadership trasformativa del modello di Stephen Covey, all'intelligenza emotiva e sociale 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, le 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. Un focus, nell'ambito delle attività, è dedicato ai c.d. Millennials, prendendo spunti da Simon Sinek e altri esperti.

✓ 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 stimolare, seguire, condividere questa *messa in pratica* servono le sessioni di follow up.

PROGRAMMA

MODULO I: DIREZIONE e AUTODETERMINAZIONE – I Pilastri dell'efficacia

"La storia dell'uomo libero non è mai scritta per caso, ma per scelta: la sua scelta". Dwight D. Eisenhower

Parole chiave:

self-empowerment, direzione, visione

Contenuti

- Successo: cos'è per noi, come lo misuriamo, come lo sviluppiamo
- Conoscere e padroneggiare i propri modelli mentali, i paradigmi che influenzano la vita professionale e personale
- Identificare le trappole cognitive che riguardano il modo di pensare l'organizzazione, la complessità e i processi decisionali
- Riconoscere e gestire le emozioni
- Riconoscere la direzione, sviluppare la visione, identificare gli obiettivi
- Dalla visione all'azione: Sabotatori e Aiuti per percorrere le *ultime miglia*

MODULO II: GUIDARE e MOTIVARE gli ALTRI

"La leadership è azione, non posizione".

Donald H. McGannon

Parole chiave:

comunicazione, leadership, feedback

Contenuti

- Guidare gli altri: cosa significa per noi, a quali strutture e competenze si aggancia
- Motivazione ed ingaggio: comunicazione efficace e delega
- Il salto quantico dei team di successo: dai compiti agli obiettivi

- Leadership, contagio emotivo e risonanza
- Il repertorio della leadership
- Le competenze della leadership
- Il Leader coach (focus millennials)
- L'importanza del feedback (promuovere la cultura del "radical candor")
- La celebrazione delle vittorie

MODULO III: GESTIRE LO STRESS e VINCERE I SABOTATORI (propri e altrui)

Parole chiave:

gestione del tempo e dello stress, priorità/urgenze, cambiamento

Contenuti

- Che cos'è lo stress
- Eustress e distress (stress "positivo" e "negativo"); Stress acuto e stress cronico: cosa sono, quali effetti hanno
- La percezione del tempo e i fattori di generazione e amplificazione dello stress
- Le strategie di gestione dello stress
- Educare alla respons-abilità (abilità di risposta)
- I sabotaggi: da dove si generano, come si innestano sulla percezione e gestione dello stress, cosa producono
- La lezione del pinguino Fred (a scuola da Mr. Kotter)
- La curva di transizione e l'approccio al cambiamento

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

✓ Restituzione delle esperienze e affinamento degli apprendimenti

Come sopra descritto, 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, si inseriscono fra un modulo d'aula e l'altro e a fine percorso.

Le sessioni tengono 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, della durata di 60 minuti, sono fruite dai partecipanti a piccoli gruppi di 3/4 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 3/4 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.