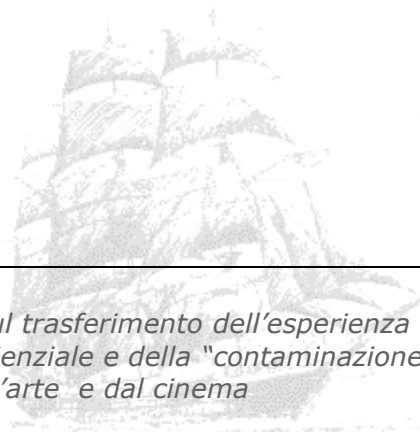


PROPOSTE 2010



La gestione dell'aula è basata sul trasferimento dell'esperienza mediante i metodi dell'action learning, della narrazione esperienziale e della "contaminazione formativa", con ricorso ad input forniti alla letteratura, dall'arte e dal cinema

* **Innovation and Knowledge Management** (durata gg. 1 o 2)

Il workshop si pone l'obiettivo di fornire Strategia e pratiche per costruire una Learning Organisation

Workshop di 1 giorno:

- Strategie e management della tecnologia e dell'innovazione
- La Gestione della conoscenza e del capitale intangibile
- La gestione per processi ed il miglioramento continuo

Workshop di 2 giorni, si aggiunge un laboratorio applicativo per:

- Metodi ed applicazioni per la gestione delle competenze
- Best practices per costruire la cultura dell'innovazione e dell'apprendimento continuo.

* **Self Leadership, Social Leadership** (durata gg. 2)

Il workshop si pone l'obiettivo di stimolare la consapevolezza della leadership ad ogni livello di responsabilità organizzativa, applicando il modello della "leadership diffusa" e sfatando il mito della predestinazione del Leader.

Obiettivi formativi:

- o *Portare a realtà la nostra vision ed applicare gli strumenti per trasformare il nostro contesto operativo*
- o *Stimolare la dimensione emozionale dell'intelligenza per chiederci "Che cosa vogliamo diventare"*

Input teorici attraverso riflessioni manageriali, cinema e reading:

- La **dimensione personale** nella metafora del viaggio di scoperta:
Colombo e Conrad
 - La Linea d'ombra di Conrad
 - La Conquista del Paradiso (*vision*)
- La **dimensione sociale:**
 - L'attimo fuggente (*coaching*)
 - La ricerca della felicità (*networking*)
 - La Vita è bella (*comunicazione e Problem solving*)

Testo di riferimento per il reading: F. Perillo, La Leadership d'ombra, Guerini 2005

* **Potenziare l'organizzazione** (durata gg. 2)

Il workshop si propone di facilitare il passaggio da una cultura gestionale basata sul potere direttivo e sul controllo ad un modello capace di potenziare le capacità dei collaboratori.

- POTENZIARE SE STESSI per potenziare l'organizzazione:
 - La capacità d'influenzare;
 - la gestione degli stakeholders

- TEAM EMPOWERMENT
 - Le 4 fasi del processo di empowerment
 - Il modello della Leadership situazionale
 - Coaching e gestione dei collaboratori per il funzionamento dei team.
 - Il metodo del goal setting
 - La potente leva del Feedback

* **Cum-munis, cum-moenia: La Comunicazione efficace** (durata gg. 2)

Il workshop non intende fornire regole d'oro a buon mercato, istruzioni per l'uso, né fare filosofia. Proverà invece a trovare insieme le motivazioni alla base del comunicare, che è mettere in comune (cum munis) le mura (cum moenia) della casa.

Gettare un ponte tra lavoro e vita personale per auto motivarsi a lavorare sulle competenze di:

- Ascolto
- Empatia
- Destinazione della nostra comunicazione
- Consapevolezza del proprio personale stile di comunicazione per correggerlo
- coraggio del feedback
- Fornire obiettivi come goal motivazionali
- Potenziare i nostri partner (la comunicazione eleva il dipendente a partner)
- Essere leader nella comunicazione per generare empowerment personale ed organizzativo

L'attività propone test ed assessment personali ed alcune scene del film "La vita è bella" di Benigni e de "Il grande capo" di Lars von Trier (2006) per approfondire strategie di comportamento, stili e limiti della comunicazione verbale, paraverbale e non verbale.

* **Management by values -**

Progettare un'organizzazione basata sui valori (durata gg 1)

Il workshop si propone di gettare le basi per realizzare un progetto-valori nella propria azienda

- I Valori: slogan o business driver? I Valori esistono, le aziende valoriali occorre costruirle
- Come realizzare la connessione tra valori personali e valori organizzativi
- I Valori aziendali come investimento pervasivo e "sistemico": realizzare un progetto per il modello di gestione dell'impresa
- L'ABC di un programma valori
- La roadmap per l'impatto dei valori sul business: le 3 fasi del progetto Valori
- Gli ostacoli da rimuovere
- La misura dell'efficacia dei valori
- Come impostare un progetto formativo di supporto
- Il fondamento valoriale delle competenze organizzative
- Valori ed esercizio della Leadership: la bussola per il leader nella gestione del cambiamento

* **Valeo, io valgo, io genero valore** (durata gg. 2 con il Lab.)

Il workshop si pone l'obiettivo di fornire processi e metodi per una valutazione delle prestazioni dei collaboratori che non si riduca ad un inutile adempimento burocratico

- L'introduzione di un processo di valutazione in azienda (ostacoli e condizioni)
- Una condivisione dei principi: la misura della performance per il miglioramento delle persone
- La valutazione per lo sviluppo
- Valutazione è comunicazione
- Cosa e come valutiamo: i tool da utilizzare
- Obiettivi-comportamenti-feedback: un trade-off manageriale
- Errori, distorsioni, incidenti critici
- Laboratorio di simulazione (case study)

*** Moveo** (durata gg. 1)

Laboratorio di motivazione dei collaboratori

Il Laboratorio intende presentare i principali modelli motivazionali per favorire nei manager la consapevolezza delle leve necessarie per attivare i propri collaboratori: indagare l'altra faccia della leadership: la "followership".

- Da Maslow a McClelland: gerarchia o spirale dei bisogni?
- La motivazione dei *Knowledge workers* nell'impresa che cambia
- Costruire il *work-life balance*
- Motivare al cambiamento
- La natura emozionale della motivazione
- I fattori di influenza del comportamento
- Interpretare i tratti di personalità dei propri stakeholders
- Discussione di casi critici e di esperienze di successo
- Misurare la soddisfazione del personale per creare le condizioni organizzative

*** Laboratorio di gestione e sviluppo delle risorse umane** (durata gg. 3)

Breve corso di gestione del personale per manager di linea.

Acquisire le conoscenze necessarie per gestire la complessità organizzativa e facilitare i processi di sviluppo del capitale umano nelle organizzazioni flessibili.

Fare di ogni Responsabile un "capo del personale".

- Le nuove forme organizzative
- Il ruolo dei network intra ed interorganizzativi
- Il management umanistico
- La scoperta dell'intelligenza emotiva
- Le nuove competenze del manager flessibile
- Il processo di sviluppo delle risorse umane: pratiche e metodi
- Valorizzare i talenti nei nuovi contesti organizzativi
- Le politiche di compensation
- La gestione basata sulle competenze