

Adecco

Management School

better work, better life



**Adecco
Management School:
l'offerta formativa
manageriale finanziata**

Presentazione

Adecco Formazione è la società del Gruppo Adecco che offre alle aziende un servizio globale per la formazione, ponendosi come un punto di riferimento per l'analisi, la consulenza e la realizzazione di progetti di crescita e sviluppo competitivo.

Adecco Formazione nasce in un contesto aziendale ed imprenditoriale con l'obiettivo di rispondere ai bisogni formativi delle aziende clienti, in relazione a tutte le aree funzionali aziendali e per tutti i target di destinatari finali.

Adecco Formazione si propone perciò come Scuola di Formazione a tutto tondo, dalla formazione tecnica per profili professional, alla formazione manageriale per alti potenziali e manager di esperienza.

Per tale ragione due sono i brand che Adecco Formazione propone al mercato:

- **Adecco Training** per la formazione di natura tecnica e funzionale, rivolta a profili aziendali professional;
- **Adecco Management School** per la progettazione ed erogazione di percorsi formativi di contenuto manageriale e rivolti a profili manageriali o premanageriali.

La struttura

8 SEDI E 60 DIPENDENTI

Bologna - Firenze, Padova, Torino, Gallarate (Va), Milano, Bergamo, Roma, Pescara.

Ogni sede sovrintende l'attività formativa sulla zona ad essa assegnata, collaborando con i colleghi delle diverse zone in caso di progetti a carattere nazionale.

La Nostra Vision

Dal talento all'eccellenza: "l'Essere" al centro

La Nostra Mission

Sviluppiamo la competenza, mettendo le persone al centro dell'esperienza, per l'eccellenza delle organizzazioni

I Nostri Valori:

DINAMISMO

flessibilità e proattività nella relazione con il cliente

EFFICACIA

ci facciamo carico di risultati eccellenti per noi e per i nostri clienti

PASSIONE E IMPEGNO

ci impegniamo con entusiasmo e coraggio in quello che facciamo, dando il meglio di noi stessi

LAVORO IN TEAM

ci piace lavorare in squadra e divertirci insieme, condividendo successi e responsabilità

I servizi

I servizi offerti sono sinteticamente i seguenti:

Formazione aziendale

Corsi e seminari formativi "ad hoc", progettati con il management dell'azienda, per rispondere alle sue specifiche necessità di formazione e aggiornamento.

Formazione interaziendale

Corsi che tengono conto delle esigenze più frequenti del mercato di riferimento. Il calendario di eventi e corsi, programmati su tutto il territorio nazionale, permette partecipazioni individuali o di gruppo.

Formazione a catalogo

Formazione specifica su tematiche di interesse per le diverse funzioni aziendali, con una modularità di approccio dal "basic" allo "specialistico" per rispondere a bisogni di target differenti.

Consulenza

Consulenti specializzati analizzano l'assetto aziendale e si integrano con le organizzazioni dell'impresa per la gestione di progetti efficaci.

Finanziamenti alla formazione

Supporto alle aziende nella conoscenza delle opportunità e nell'accesso ai diversi canali di finanziamento alla formazione, con particolare presidio dei fondi interprofessionali*

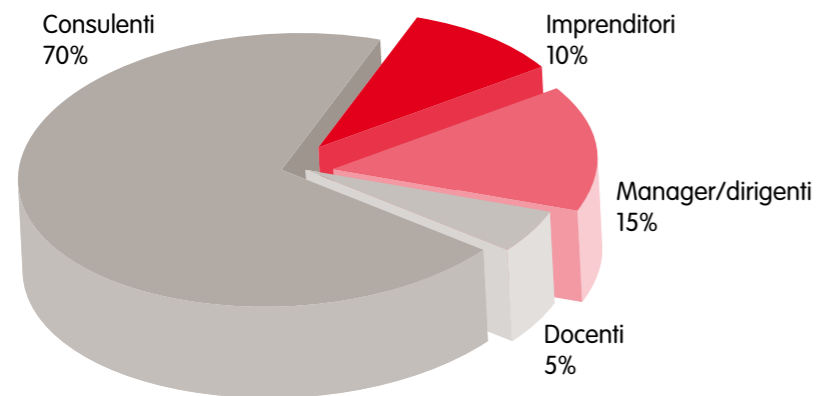
* I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I datori di lavoro possono chiedere all'INPS di trasferire la quota dello 0,30% dei contributi versati (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri dipendenti.

I docenti

Proponendosi come Scuola di Formazione a tutto tondo, Adecco Formazione dispone di una faculty ampia nei numeri e composta nelle competenze, segmentata per anzianità ed esperienza di ciascun docente, al fine di rispondere in maniera adeguata (per competenza e coerenza allo spending aziendale) ai bisogni analizzati. Risulta evidente, stante quanto precedentemente affermato, che la faculty di Adecco Formazione, che annovera oltre 100 docenti, sia quasi esclusivamente composta da professionisti che provengono e vivono quotidianamente il mondo aziendale.

Consulenti, manager e imprenditori costituiscono l'ossatura portante della faculty di Adecco Formazione, per rispondere al meglio ai bisogni delle aziende e di chi vive sul campo, ogni giorno, la sfida dell'innovazione e del mercato.

Faculty

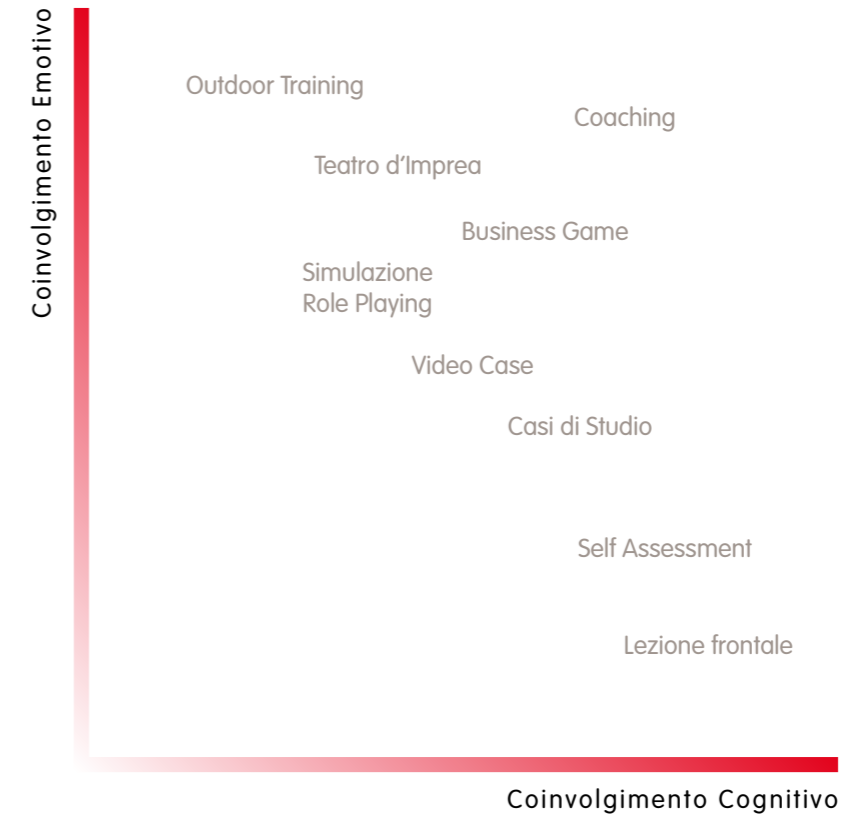


La metodologia:

L'offerta formativa Adecco Training si caratterizza per una metodologia in cui il partecipante è soggetto attivo e responsabile dello sviluppo della propria competenza.

Tale processo di sviluppo si basa sul costante confronto dei partecipanti sia con il docente/facilitatore sia con il gruppo/classe per uno scambio di approcci teorici ed esperienze concrete.

In sintesi lo sviluppo della competenza avviene attraverso l'utilizzo equilibrato e differenziato di metodologie didattiche orientate al sapere e al fare, con l'obiettivo di permettere l'acquisizione di una consapevolezza autentica del proprio saper essere.



Lezione frontale - attività di presentazione e condivisione dei modelli logici fondamentali.

Questionari diagnostici / Self Assessment - strumenti di auto elaborazione delle proprie attitudini.

Casi di Studio - analisi, confronto, elaborazione ed applicazione di tecniche e teorie di riferimento, per allenare i processi mentali di diagnosi e decisione.

Video Case - l'uso del cinema aiuta la concretizzazione di concetti astratti, facilita l'esplorazione di una situazione da diversi punti di vista, migliora l'autoconsapevolezza di partecipanti rispetto al loro modo di interpretare gli eventi e costruire modelli individuali.

Business Game - confronto con scenari virtuali per la comprensione e la gestione di variabili economico - strategiche complesse.

Role playing - tecnica di sperimentazione e applicazione, in una situazione protetta, di concetti e comportamenti elaborati sulla base di situazioni lavorative consuete.

Teatro d'Impresa - la metafora del teatro rappresenta un valido strumento per lo sviluppo di competenze relazionali, comunicative, organizzative.

Outdoor Training - attività sfidanti a più livelli (individuo, coppia, sottogruppo, gruppo) che si svolgono a contatto con la natura utilizzando spesso metafore/attività tratte dalle pratiche sportive per potenziare nei partecipanti la fiducia reciproca, il sostegno ed il lavoro di squadra.

Coaching - un'assistenza teorico - pratica, individuale e talvolta di gruppo, fornita da un professionista ad un cliente per aiutarlo a raggiungere una più completa comprensione delle potenzialità possedute al fine di raggiungere gli obiettivi desiderati.



Alcuni dei nostri clienti

ACQUE POTABILI

AGUSTA

AIR LIQUIDE ITALIA SERVICE

ALSTOM FERROVIARIA

ARTONI TRASPORTI

ASTRA VEICOLI INDUSTRIALI - GRUPPO IVECO

BONATTI

BONFIGLIOLI RIDUTTORI

BRISTOL MYERS SQUIBB

CARONTE & TOURIST

CEMENTIR

CIR FOOD S.C.

CRIF GROUP

DALMINE

DANA ITALIA

DUCATI MOTOR HOLDING

FERRERO

F.O.S.

FIAT GROUP (MAGNETI MARELLI, IVECO,
CNH, MASERATI)

FIORUCCI

GAMBRO DASCO

GLAXOSMITHKLINE
CONSUMER HEALTHCARE

GLOBAL VALUE (GRUPPO IBM)

INDESIT COMPANY

ISRINGHAUSEN

L'OREAL ITALIA

LOTTOMATICA

MANUTENCOOP FACILITY MANAGEMENT

MILAN ENTERTAINMENT

NESPRESSO ITALIANA

NOVARTIS VACCINES & DIAGNOSTICS

PARKER ITR

PIRELLI & C.

PRINCIPE DI SAVOIA

PRYSMIAN

PROCTER & GAMBLE ITALIA

RISO GALLO

SAECO INTERNATIONAL GROUP

GIUSEPPE CITTERIO SALUMIFICIO

LEVONI

SANTANDER CONSUMER BANK

SAUER DANFOSS

SITE

SONY BMG MUSIC ENTERTAINMENT (ITALY)

TENARIS DALMINE

UNICAL

CROWN SPI - GRUPPO CROWN

VALVITALIA

VHIT - GRUPPO BOSCH

WHIRLPOOL EUROPE

I Fondi Paritetici Interprofessionali

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

I datori di lavoro possono chiedere all'INPS di trasferire la quota dello 0,30% dei contributi versati (il cosiddetto "contributo obbligatorio per la disoccupazione involontaria") alla formazione dei propri dipendenti.

I Fondi fino a oggi costituiti e autorizzati, rappresentativi di una larga parte del mondo delle imprese e dei lavoratori, sono 16, tra cui 3 dedicati ai dirigenti.

FONDIRIGENTI

Fondo paritetico interprofessionale promosso da Confindustria e Federmanager.

Le risorse raccolte con il contributo versato dalle aziende all'INPS per i dirigenti (pari allo 0,30%), attraverso l'adesione al Fondo, vengono accantonate sul proprio conto per la formazione continua dei dirigenti.

Per "Piano Formativo Condiviso" si intende un programma organico di azioni formative sottoscritto tra i rappresentanti di Confindustria e Federmanager, ai diversi livelli, che ne hanno condiviso obiettivi, contenuti, entità del finanziamento e relativa congruità e rispondente:

- a specifiche esigenze aziendali - **Piano formativo aziendale singolo/ di gruppo;**
- ad esigenze formative comuni a livello territoriale/settoriale che interessano più aziende dello stesso territorio/settore - **Piano formativo territoriale/settoriale.**

A seguito dell'adesione a Fondirigenti, ciascuna impresa matura un proprio credito (c.d. "conto corrente formazione") sulla base dei contributi versati all'INPS riferibili ai dirigenti per i quali si versa il contributo 0,30%.

Gli Organi Statutari di Fondirigenti stabiliscono, di anno in anno, Piani Formativi specifici su obiettivi di particolare interesse, da finanziare attraverso la pubblicazione di avvisi rivolti alle aziende aderenti e ai loro dirigenti.

FONDIR

FONDIR promuove e finanzia Piani di Formazione Continua, concordati tra le Parti sociali, per i Dirigenti che operano nel settore del terziario qualificando, così, la presenza sul mercato delle aziende e la professionalità dei dirigenti.

FONDIR è il Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto del 6 marzo del 2003 che nasce con l'obiettivo di promuovere e finanziare Piani di Formazione Continua, tra le Parti sociali, per i Dirigenti delle imprese del settore del terziario, ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 118 della Legge 388/00.

Fondir offre l'opportunità di finanziare a costo zero politiche formative che qualificano la presenza sul mercato delle aziende e valorizzano la professionalità dei dirigenti.

Il Fondo è stato costituito da Confcommercio, Abi, Ania, Confetra, Manageritalia, Federdirigenticredito, Fidia e Sinfub.

FONDIR prevede solo la modalità avviso.

FONDO DIRIGENTI PMI

Il Fondo Dirigenti PMI - Fondo per la formazione professionale continua dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali, costituito da CONFAPI e da FEDERMANAGER il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/I/2003 del 4 agosto 2003 - intende procedere al finanziamento di "Piani formativi aziendali, interaziendali e individuali (semplici o integrati)", concordati tra le Parti Sociali allo scopo di favorire lo sviluppo, il potenziamento e l'innovazione delle competenze manageriali nelle PMI.

Il FONDO DIRIGENTI PMI costituito da CONFAPI e da FEDERMANAGER il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/I/2003 del 4 agosto 2003 - intende finanziare azioni di formazione concordate tra le Parti per favorire lo sviluppo, il potenziamento e l'innovazione delle competenze manageriali nelle PMI.

La proposta formativa

Quanto è importante per i manager completare e sistematizzare le proprie competenze, approfondire la conoscenza dei diversi processi aziendali e comprenderne i problemi e le necessità, acquisire tecniche avanzate di gestione, fare networking, percepire i segnali di cambiamento?

E quanto è importante sviluppare le proprie capacità personali e manageriali nella gestione di sé e dei propri collaboratori, investendo sulle proprie competenze relazionali, emotive, di leadership e di coaching?

Forte di 8 anni d'esperienza maturata con le più importanti realtà aziendali in Italia e nel mondo, Adecco Management School offre alle imprese e ai loro manager una proposta formativa ampia ed esaustiva rispetto ai principali bisogni di chi, giorno dopo giorno, è chiamato a prendere decisioni strategiche, manageriali e operative e a gestire gruppi complessi di collaboratori.

In questo catalogo pensato per la formazione manageriale dei dirigenti mediante l'utilizzo dei Fondi Interprofessionali dedicati, le aziende e i partecipanti potranno trovare alcuni percorsi formativi manageriali in grado di coniugare innovazione metodologica, distintività progettuale e facilità di fruizione.

I percorsi qui proposti sono distinti in due grandi macroaree tematiche: percorsi afferenti al General Management, aventi l'obiettivo di fornire una integrata visione della gestione di impresa mediante approccio multifunzionali; percorsi afferenti al Comportamento Manageriale, ovvero dedicati in maniera integrata o con focus specifico sul modo di essere manager: dalla leadership al team building, dalla comunicazione al team working, dagli strumenti all'execution.

I piani formativi si distinguono per l'utilizzo di metodologie didattiche appositamente pensate per poter permettere di raggiungere gli specifici obiettivi di ciascun percorso: formazione attiva di aula, business simulator e business game, formazione esperienziale, tools e strumenti di autoapprendimento caratterizzano i percorsi proposti.



I corsi:

Percorsi di General Management

- Focus on Business
- Il PM nella gestione dei progetti e del Team di lavoro
- Percorso Formativo Integrato sulle conoscenze dei sistemi di pianificazione e programmazione del business
- How Companies Work

Percorsi di Comportamento Manageriale

- EQ Managementcertification: Sviluppare l'eccellenza manageriale
- Leadership for challenge
- One step ahead
- Codice d'onore
- Swing
- Survive!
- Punta In Alto
- Dragon Boat
- Team One
- Finding Code
- Off Road



Percorsi di General Management

- Focus on Business
- Il PM nella gestione dei progetti e del Team di lavoro
- Percorso Formativo Integrato sulle conoscenze dei sistemi di pianificazione e programmazione del business
- How Companies Work

Focus on business

Premessa:

Il comportamento e le decisioni delle persone sono per un'azienda l'origine dell'immagine percepita dai clienti, azionisti, concorrenti.

In una realtà di mercato così complessa e difficile come nel 2009, le aziende non possono fare affidamento solo sulle capacità naturali e sulla iniziativa spontanea delle persone per avere successo. Gli investimenti sulle performance delle risorse umane sono quindi un fattore critico per trasformare le strategie in azioni quotidiane.

Il miglioramento delle prestazioni delle risorse umane è un dialogo a due vie che crea interdipendenza tra le strategie di business e lo sviluppo delle persone.

Ogni strategia di business richiede alla organizzazione di cambiare, a volte in modo importante.

Nel 2009, ogni azienda vive con tensione il gelo dei consumi, del credito, degli investimenti.

I problemi condivisi tra tutti i settori dell'economia sono:

- Lo sviluppo dei nuovi mercati, con tassi di crescita che compensino la riduzione della domanda
- La pianificazione e la focalizzazione degli sforzi di vendita sui segmenti e clienti a maggiore potenziali ed affidabilità
- La ricerca della massima efficienza degli investimenti in R&D e spese commerciali con un ritorno in termini di quota di mercato e cash-flow

È necessario lavorare non solo sul contesto competitivo, ma anche sull'organizzazione e sulle risorse interne dell'azienda perché è indispensabile allineare le competenze e le motivazioni delle persone alle strategie di business.

Le persone, in questo frangente di mercato, fanno la reale differenza.

Bisogna essere fortemente focalizzati senza sprecare un solo euro, motivando e fornendo alle persone strategie, competenze, argomenti e metodi giusti per CAMBIARE E VINCERE.

I Temi:

Strategia: Decision Base

- Visione di mercato, scelta delle strategie e impatto sulla economia di impresa

Progetto: Cayenne

- Gestione delle dinamiche aziendali, di team e di processo necessarie al successo di un progetto

Squadra: Comunicazione in team

- Comunicazione per focalizzare il lavoro in team e favorire produttività e motivazione

Individuo: Intelligenza relazionale

- Comunicazione e motivazione di colleghi e collaboratori

Durata: Il percorso ha una durata complessiva di 8 giornate, suddivise in 4 incontri di 2 giorni ciascuno (un incontro di due giorni per ciascuna macroarea dedicata)

Obiettivi:

Lo scopo del progetto è fornire ai manager (e ad ogni altra persona con responsabilità nei team di progetto) una visione integrata del rapporto che esiste tra le decisioni strategiche e i comportamenti quotidiani delle persone, al fine raggiungere la massima efficienza ed efficacia degli sforzi

Step 1: Decision Base

Contenuti:

1 Introduzione

Contestualizzazione e spiegazione della situazione descritta dalla business simulation e regole di comportamento.

2 Business simulation

- Ciascun team rappresenta il management di un'impresa.
- Le imprese sono direttamente concorrenti e partono da una situazione iniziale uguale per tutte.
- Obiettivo di ciascun team è quello di portare al successo la propria impresa attraverso la definizione e l'attuazione delle strategie concordate nel gruppo.
- Il successo di ciascun'azienda viene valutato prevalentemente sulla base dei risultati economico-finanziari; la scelta dei criteri puntuali può essere modificata in relazione alle esigenze del committente (Cash flow, Roi, Roe, Enterprise value, ecc.).

3 Debriefing e fuori di metafora

- Ogni giocata prevede un singolo oggetto di apprendimento, oggetto di discussione e lezione.
- Al termine si svolge un Debriefing complessivo della simulazione e un fuori di metafora di contestualizzazione dell'apprendimento, con la definizione di alcuni strumenti di immediata applicazione:
 - Valutare con precisione la profittabilità di un investimento
 - Definire una strategia complessiva (mercati, prodotti, assetto produttivo, risorse finanziarie necessarie), in funzione delle previsioni sulla domanda
 - Redigere il bilancio e valutare i principali indicatori rispetto al mercato

Durata del corso: 2 giornate

Step 2: Cayenne

Contenuti:

1 Introduzione

Contestualizzazione e spiegazione della situazione descritta dalla business simulation e regole di comportamento

2 Business simulation

- Ciascun team rappresenta un gruppo di progetto.
- Il gruppo di progetto analizza le situazioni e decide lungo 6 periodi.
- Obiettivo di ciascun team è quello di massimizzare il business value (inteso come soddisfazione aziendale) prendendo decisioni complesse in condizioni di incertezza, con la possibilità di vedere in tempo reale la ricaduta sul piano del risultato (Business Value, Costi, Tempi)

3 Debriefing e fuori di metafora

- Ogni giocata prevede un singolo oggetto di apprendimento, oggetto di discussione e lezione.
- Al termine si svolge un Debriefing complessivo della simulazione e un fuori di metafora di contestualizzazione dell'apprendimento, con identificazione dei fattori chiave di successo in azienda.

Durata del corso: 2 giornate

Obiettivi:

L'obiettivo della business simulation consiste nello sviluppare una comprensione ampia de:

- Le scelte di pianificazione strategica e la loro declinazione a livello funzionale
- La definizione dei KPI e l'identificazione di azioni correttive
- La comprensione delle dinamiche economiche finanziarie
- Al di là della forte comprensione delle dinamiche operative ed economiche di funzionamento di una azienda, la business simulation offre la possibilità di comprendere come qualsiasi decisione, su qualsiasi funzione, impatta sull'intera organizzazione.

Obiettivi:

L'obiettivo della business simulation consiste nello sviluppare una comprensione ampia de:

- Comprendere le leve per portare un progetto al successo;
- Valutare momento per momento le azioni più adeguate per garantire gli obiettivi di progetto nel rispetto dei tempi e dei costi.
- Al di là della forte comprensione delle dinamiche operative ed economiche di funzionamento di una azienda, la business simulation offre la possibilità di comprendere come qualsiasi decisione, su qualsiasi funzione, impatta sull'intera organizzazione.

Step 3: Comunicazione in Team

Contenuti:

1 Decollo della riunione

- Fare il patto d'aula: scopo, processo e beneficio del corso
- Tecniche di innesco della partecipazione: la "domanda di innesco"
- Le attenzioni sulla coerenza tra verbale, paraverbale e non verbale
- Simulazione su introduzione

2 Volo

- Format e dinamiche di gestione delle riunioni di lavoro
- Come agganciarsi alla esperienza dei partecipanti: gestione di una discussione, discussione di una case history, di un esempio...
- Come analizzare dati ed esperienze: tecniche di domanda in un gruppo, tecniche di ascolto, uso della lavagna
- Come presentare dei contenuti: curva dell'attenzione e strutturazione del messaggio secondo i principi di chiarezza, sintesi e concretezza, regola del 3 (3 argomenti, 3 prove a supporto, 3 vantaggi...), gestione delle obiezioni
- Come verificare il coinvolgimento: test, casi, simulazioni
- Simulazioni di 20' l'una

3 Arrivo a destinazione

- Il piano d'azione come strumento sistematico di coordinamento e di sviluppo delle competenze

Durata del corso: 2 giornate

Step 4: Essere Leader con l'intelligenza relazionale

Contenuti:

1 Consapevolezza

- Il modello tempo tensione: la tensione di relazione e il gioco delle percezioni.
- Introduzione all'intelligenza relazionale (interpersonale di Gardner). Stress e comunicazione
- Il modello degli stili sociali (Bolton & Bolton): gli assi della manifestazione e quello dell'assertività.
- I quattro stili sociali: caratteristiche, punti di forza e aree di attenzione.

2 Riconoscimento

- L'individuazione dello stile sociale del cliente durante la liquidazione.
- Indicazioni comportamentali per il riconoscimento.

3 Flessibilità: l'intelligenza relazionale in azione

- La flessibilità relazionale in chiave comportamentale
- La flessibilità relazionale in chiave di contenuto: le leve motivazionali degli stili

4 Gestione dello stress relazionale

- I quattro stili sotto stress.
- La gestione degli stili di fuga e di attacco. IL superamento delle barriere all'ascolto con il metodo ARIA (ascolto, riconoscimento, argomentazione).

5 Leadership e intelligenza relazionale

- Comunicazione di obiettivi e attese, verifica delle prestazioni, negoziazione e la strategia di gestione dei colloqui con persone dei quattro stili.

Durata del corso: 2 giornate.

Obiettivi:

Costruire un approccio efficace di trasferimento di obiettivi e feedback o dei contenuti di prodotto / procedura.

Gestire le riunioni con coordinati diretti e indiretti in modo efficiente (riunioni brevi) e motivante (in quanto sono il momento chiave per fare squadra)

Obiettivi:

Riconoscere i diversi stili di comportamento dei collaboratori. Adattare di conseguenza le proprie modalità di relazione a quelle dell'interlocutore...

... per migliorare la fluidità e l'efficacia della relazione interpersonale ... e favorire l'impegno e la motivazione dell'interlocutore.

Il Project Management nella gestione dei progetti e del team di lavoro

Premessa:

E' ormai comune, per molte organizzazioni, affrontare attività non legate alla prassi quotidiana con la logica del "progetto".

Sia che si tratti di un prodotto o un servizio sviluppato per un singolo cliente, che dell'analisi e riconfigurazione di alcuni processi aziendali critici, la soluzione organizzativa utilizzata è spesso quella di costituire un gruppo di lavoro da dedicare al progetto, a tempo pieno o parziale.

Il **Project Management** è infatti una modalità organizzativa che si presta alla gestione di interventi finalizzati al raggiungimento di **obiettivi autonomi, critici ed innovativi**.

Operare per progetti richiede però competenze, soluzioni e mentalità differenti da quelle utili ed applicabili nelle normali pratiche aziendali, per cui diventa fondamentale agire sulla cultura interna all'organizzazione, sviluppando know how e rafforzando le expertise in questa disciplina.

Un "progetto", infatti, coinvolge **persone, sistemi ed organizzazione**, generando sempre **cambiamenti** ed evoluzioni dei diversi **processi aziendali**: economico, finanziario, di servizio, tecnico.

Spesso, però, il progetto diventa un'iniziativa costosa, conflittuale e distante dalla realtà operativa dell'impresa, creando aspettative troppo ottimistiche. E' dunque importante ricercare per ciascun progetto la combinazione ottimale tra le dimensioni che di fatto ne misurano il successo: **la qualità dei risultati, il rispetto dei tempi, il contenimento dei costi**.

Terminata la pianificazione e lanciato il progetto, occorre poi **governare il processo di sviluppo dei risultati**, mantenere traccia delle **modifiche richieste al prodotto, controllare i rischi**.

Non bisogna infine tralasciare una **variabile fondamentale** per la buona riuscita del progetto: il **Team di progetto** ed i **singoli membri** che lo costituiscono.

Spesso infatti non sono le competenze specialistiche funzionali di ciascuno a non essere adeguate all'obiettivo, ma le **capacità relazionali, di confronto, di focalizzazione al risultato** che il gruppo nel suo complesso esprime.

Questi aspetti sono particolarmente rilevanti (se non strategici) in aziende in cui il lavoro per progetti, o comunque la dimensione di "gruppo organizzativo", è tipica e diffusa a più livelli.

Obiettivi:

Questo piano formativo vuole affrontare le problematiche di gestione di un progetto "lavorando" su tutte e due le dimensioni: da un parte verranno analizzate le **metodologie operative** da applicare nella **fase attuativa del piano di progetto**, dall'altra verranno fornite ai partecipanti chiavi di lettura, metodologie d'intervento e strumenti per **migliorare le performance proprie e del proprio gruppo di progetto**.

Per raggiungere queste finalità si è deciso di utilizzare più metodologie didattiche.

La prima giornata sarà dedicata allo svolgimento del Business Simulator "Cayenne", avente l'obiettivo di:

- Comprendere le leve per portare un progetto al successo;
- Valutare momento per momento le azioni più adeguate per garantire gli obiettivi di progetto nel rispetto dei tempi e dei costi.
- Al di là della forte comprensione delle dinamiche operative ed economiche di funzionamento di una azienda, la business simulation offre la possibilità di comprendere come qualsiasi decisione, su qualsiasi funzione, impatta sull'intera organizzazione.

Contenuti giornata 1

1 Introduzione

Contestualizzazione e spiegazione della situazione descritta dalla business simulation e regole di comportamento.

2 Business simulation

- Ciascun team rappresenta un gruppo di progetto.
- Il gruppo di progetto analizza le situazioni e decide lungo 6 periodi.
- Obiettivo di ciascun team è quello di massimizzare il business value (inteso come soddisfazione aziendale) prendendo decisioni complesse in condizioni di incertezza, con la possibilità di vedere in tempo reale la ricaduta sul piano del risultato (Business Value, Costi, Tempi)

3 Debriefing e fuori di metafora

- Ogni giornata prevede un singolo oggetto di apprendimento, oggetto di discussione e lezione

Contenuti giornata 2

Debriefing complessivo della simulazione e un fuori di metafora di contestualizzazione dell'apprendimento, con identificazione dei fattori chiave di successo in azienda. Sulla base di questa analisi verranno privilegiati (oppure affrontati più velocemente) gli argomenti delle giornate seguenti.

IL MANAGEMENT DEL GRUPPO DI PROGETTO

- Gruppo di lavoro e gruppo di progetto
- La figura del Project Manager
- Condivisione delle aspettative
- Cos'è la leadership
- I differenti stili di leadership
- La differenza tra lo stile e la leadership
- La motivazione dei collaboratori
- Il moderno sistema premiante

Contenuti giornate 3 e 4: panoramica degli strumenti base di Project Management

L'AMBIENTE DI PROGETTO

- PM e organizzazione aziendale
- Aziende a matrice

L'IMPOSTAZIONE DI UN PROGETTO

- Il ciclo di vita del progetto
- La valutazione di fattibilità
- Avvio e pianificazione
- Il piano di progetto

GLI STRUMENTI CONSOLIDATI PER LA PIANIFICAZIONE

- Project Scope e project deliverable
- La strutturazione delle attività (WBS)
- L'assegnazione delle responsabilità (RAM)
- I costi di progetto: risorse umane, economiche e materiali
- La schedulazione
- L'ottimizzazione del piano

Contenuti giornata 5: strumenti avanzati di gestione dei progetti-rischi e metodologie di controllo integrato tempi/costi/scope

Risk management

- Il ciclo di analisi dei rischi
- Identificazione dei rischi
- Analisi di impatto e probabilità
- Le reazioni ai rischi

I cicli di controllo nell'attuazione del progetto

- Tipologie di controllo e triangolo dei vincoli
- Il controllo integrato tempi/costi: la metodologia EARNED VALUE
- La comunicazione nel progetto: Project Reporting

Contenuti giornata 6: la gestione dei gruppi di lavoro

Assessment dell'Intelligenza Emotiva (fase on-line)

Sarà effettuato un assessment dell'intelligenza emotiva con il questionario on-line SEI, il primo tarato e sviluppato sulle specificità italiane; ad ogni partecipante verrà poi consegnato un report personalizzato con indicazioni per lo sviluppo delle proprie aree di miglioramento.

Le competenze per la crescita del gruppo

- L'efficacia manageriale
- Io e il gruppo di lavoro
- La negoziazione
- La gestione dei propri stati emozionali e dello stress
- Strategie di sviluppo

Sviluppo delle competenze relazionali

- La comunicazione e la comprensione dell'altro
- L'Empatia
- Il riconoscimento delle dinamiche relazionali
- La gestione dei collaboratori
- Il modello di coaching

Durata complessiva: 6 giornate.

Percorso formativo integrato sulle conoscenze manageriali dei sistemi di pianificazione e programmazione del Business

Contenuti:

Fondamenti di gestione d'impresa

Fornire una visione sistemica della performance aziendale e dello strumento attraverso il quale l'azienda la comunica: il bilancio.

- le sfide della gestione d'impresa (cliente ed azionista)
- il mestiere d'impresa
- gli equilibri gestionali
- il conto economico
- la lettura dei margini economici (gross margin, ebitda, ebit, etc)
- lo stato patrimoniale
- la lettura del capitale investito e delle fonti di finanziamento
- il rendiconto finanziario
- gli indicatori di bilancio (di redditività, di equilibrio finanziario e di efficienza del capitale)
- la creazione di valore d'esercizio (EVA™)

Fornire una visione sistemica degli elementi che compongono la competitività aziendale.

- la catena del valore del business
- il modello di business
- il vantaggio competitivo
- Il posizionamento competitivo
- I fattori critici di successo
- la definizione dei processi chiave
- gli indicatori chiave di performance (KPI)
- i modelli organizzativi e la declinazione delle responsabilità
- il decentramento strategico, direzionale ed operativo
- la lettura degli economics a supporto della strategia

Attraverso una simulazione non competitiva, il cui percorso è già definito nelle attività da svolgere, i partecipanti avranno modo di "toccare con mano" la dimensione gestionale e contabile che sono alla base della generazione del bilancio e dei correlati indicatori.

Durata del corso: 2 giornate

Obiettivi:

L'obiettivo del presente percorso formativo è quello di supportare i dirigenti con un'attività di "coaching economico - finanziario" illustrando gli elementi chiave del processo di pianificazione e controllo a supporto dello sviluppo del business.

In particolare, si realizzeranno delle attività (business game e business play) e verranno illustrati i temi chiave (le pillole della conoscenza) finalizzati alla "costruzione" del processo logico-operativo necessario al governo della competitività aziendale.

In tale ambito, non da meno, è la finalità di creare il glossario e la consapevolezza del ruolo nell'ambito del processo di pianificazione e controllo aziendale.

Il governo della competitività di business

Fornire una visione sistemica degli elementi e del processo logico che caratterizza il processo di pianificazione strategica.

L'ATTRATTIVITÀ del business

- il modello di business
- la struttura competitiva
- evoluzione della domanda
- ritmi di cambiamento
- rischi

la FORZA COMPETITIVA dell'azienda

- Le variabili chiave
- I fattori critici di successo
- Il posizionamento competitivo

il PATRIMONIO STRATEGICO dell'azienda

- FCS e processi
- Patrimonio strategico
- FCS e patrimonio strategico

Attraverso una simulazione competitiva, i partecipanti avranno modo di "toccare con mano" il processo logico-operativo che contraddistingue il governo razionale della competitività aziendale.

In particolare, i partecipanti dovranno analizzare il contesto di business in cui opera l'impresa che gestiranno e successivamente identificare le linee strategiche su cui operare

Coaching:

Attraverso l'impiego di tools di analisi i partecipanti avranno modo di razionalizzare tutti gli elementi sviluppati nelle fasi precedenti del percorso formativo.

In particolare, avranno modo di "sistematizzare" gli elementi, le logiche e le fasi utili per l'identificazione dei temi strategici aziendali.

Durata del corso: 2 giornate

How companies work

Premessa:

L'elemento distintivo di un manager sta nella capacità di leggere l'impresa nel suo insieme, cogliendone le interfunzionalità ed esaltandone le competenze distintive, interpretando il proprio ruolo in un'ottica strategica e proattiva.

Per questo il percorso formativo si rivolge a dirigenti, sia di nuova nomina con l'obiettivo di potenziare le competenze e skill manageriali necessarie al nuovo incarico, sia a coloro che, nel ruolo da qualche anno e con consolidata esperienza aziendale, intendano aggiornare le proprie competenze gestionali.

How Companies Work rappresenta quindi un'occasione unica per compiere un percorso formativo intensivo, che permetta una visione a 360° delle problematiche aziendali, in un'ottica sistemica, in un tempo contenuto.

Poichè risorsa preziosa e scarsa di un manager è senza dubbio il tempo, per sfruttare al massimo gli incontri di aula, ai partecipanti sarà richiesto un elevato coinvolgimento ed una elevata interazione con i docenti al fine di creare quel valore aggiunto

Contenuti:

- Fondamenti di Strategia e Marketing, collegamenti e coerenze
- Il piano di Marketing, sostenibilità finanziaria ed interrelazioni
- Coerenza tra piano di marketing e strategia aziendale: caso aziendale
- innovazione e sviluppo nuovi prodotti, legame con il mercato e correlazioni
- Business game: piano di sviluppo nuovi prodotti, fattibilità produttiva e tecnologica
- Operations & Supply Chain, posizionamento strategico nella filiera e coerenze
- Partnership strategica tra cliente e fornitore: caso aziendale
- Elementi di Finanza aziendale e controllo di gestione
- Fondamenti per la costruzione di un business plan: laboratorio di business planning

Durata del corso: 5 giornate di aula

Obiettivi:

Il seminario intende promuovere e rafforzare le competenze gestionali e relazionali di manager, specialisti funzionali e professionisti attraverso il confronto tra le tre aree aziendali di riferimento:

- Finanza
- Sales & Marketing
- Operations & Supply chain

inquadrate all'interno della Strategia aziendale.



Percorsi di Comportamento Manageriale

- EQ Managementcertification:
Sviluppare l'eccellenza manageriale
- Leadership for challenge
- One step ahead
- Codice d'onore
- Swing
- Survive!
- Punta In Alto
- Dragon Boat
- Team One
- Finding Code
- Off Road

EQ Management Certification Sviluppare l'eccellenza manageriale

Premessa:

Le ricerche condotte in questi anni in tutto il mondo dicono che il 54,79% della performance individuale è spiegata dall'IE ovvero: più della metà della nostra efficacia personale dipende dalle competenze Emotive. Non solo, questi studi riferiscono dettagli ancora più significativi dicendoci, ad esempio, che avere buoni livelli di Intelligenza Emotiva e quindi di performance significa anche avere ottimi livelli di Efficacia Personale (50.11%), Efficacia Relazionale (31.68%), Salute Generale (25.13%), Qualità di Vita (43.54%).

Struttura didattica e metodologia:

- Il percorso, della durata complessiva di 92 ore formative, sarà in grado di accompagnare ciascun manager nel proprio percorso di crescita in modo strutturato e globale, attraverso step di training, assessment, coaching, distance learning, strumenti e outdoor.
- 6 giornate d'aula (2gg + 2gg +1g + 1g), un outdoor training (2gg) e un percorso di affiancamento personalizzato durante il quale i partecipanti potranno vivere e provare in prima persona i contenuti dell'Intelligenza Emotiva, allenarsi a comprendere i propri stati d'animo, accedere al proprio potenziale e utilizzare l'energia delle emozioni per raggiungere obiettivi significativi.

Formazione di aula (6 giornate)

Contenuti:

- L'efficacia manageriale e la leadership
- Come e perché l'Intelligenza Emotiva supporta lo sviluppo e la crescita delle nostre competenze emotive e relazionali
- Business case e Case History di eccellenza
- Lo sviluppo dell'Intelligenza Emotiva
- Self Awareness: essere consapevoli
- Self Management: utilizzare le proprie emozioni per sviluppare l'efficacia personale
- Self Direction: lavorare con gli altri per costruire la relazione autentica ed entrare in connessione
- Il mio commitment: lavorare sui punti di forza e di debolezza per disegnare il proprio percorso di sviluppo
- Dare e ricevere feedback: un'importante opportunità di crescita e confronto
- I costi e benefici del proprio stile relazionale

Assessment (8 ore a distanza):

Durante il percorso si avrà la possibilità di conoscere ed utilizzare strumenti che consentiranno di ottenere un'auto ed un'etero-valutazione delle competenze emotivo-relazionali, così da poter lavorare sulla propria auto-consapevolezza e il proprio percorso di sviluppo avendo come spunti di riflessione le valutazioni condotte attraverso strumenti altamente significativi. L'assessment sarà condotto attraverso:

- SEI ASSESSMENT (Six seconds Emotional Intelligence Assessment) - primo questionario di auto-valutazione dell'Intelligenza Emotiva, consente di valutare il livello delle otto competenze chiave che compongono il modello di IE di Six Seconds

Obiettivi:

- Sviluppare le competenze professionali attraverso teorie, modelli ed esercitazioni seguendo un percorso di sviluppo globale in cui l'apprendimento della persona è posto al centro della progettazione didattica
- Comprendere e approfondire il modello dell'Intelligenza Emotiva (Self Awareness, Self Management e Self Direction)
- Ottenere feedback report di sviluppo personale contenenti consigli e suggerimenti per aiutare a sviluppare l'Intelligenza Emotiva
- Fornire materiali e strumenti utili nel tempo per il cambiamento e la crescita delle competenze emotivo-relazionali

Percorsi di Comportamento Manageriale

- **SEI 360°** - è uno strumento di valutazione a 360° delle competenze emotivo relazionali della persona: emotional performance, che consente sia un'auto-valutazione che un'etero-valutazione, ottenuta richiedendo feedback ai propri collaboratori/colleghi/amici.

In seguito alla compilazione dei due questionari riceverai i feedback report personali da cui partire per sviluppare una riflessione e supportare il tuo percorso di sviluppo personale.

Coaching (8 ore a distanza)

Il coaching è previsto come momento di supporto e affiancamento, necessario se desideri affrontare un percorso di sviluppo personale e lavorare sul tuo potenziale emotivo. In particolare, il coaching avrà l'obiettivo di negoziare con te il commitment, per poi lavorare insieme sullo sviluppo di quei comportamenti funzionali al più efficace esercizio delle competenze e all'individuazione del tuo stile personale. Il coaching si svolgerà in modalità distance.

Distance Learning (8 ore a distanza)

Durante i tre mesi sarai seguito nel tuo percorso di sviluppo personale anche in modalità asincrona. Per questo un tutor ti seguirà attraverso momenti di pre-work o up grade strutturati. Le attività in modalità distance prevedono, ad esempio, l'invio di:

- Esercitazioni
- Condivisione di case history ed esperienze
- Materiale di introduzione o approfondimento

Emotional Outdoor (2 giornate)

I partecipanti, suddivisi in squadre investigative si ritroveranno calati nel ruolo di investigatori e, utilizzando tutte le conoscenze e le tecnologie investigative messe a loro disposizione dovranno cercare di risolvere il caso e individuare i "criminali". Tutte le squadre si cimenteranno sui vari setting di indagine seguendo una mappa e le indicazioni raccolte lungo il tragitto. Il superamento delle varie attività consentirà alle squadre di acquisire indizi essenziali alla risoluzione del caso.

Leadership for challenge

Premessa:

Le caratteristiche intrinseche dell'intervento portano a definire un impianto formativo che si focalizza su alcuni principi regolatori dei contenuti che verranno trattati:

- La capacità di essere owner della direzione aziendale implica una **chiara consapevolezza** del proprio ruolo e delle caratteristiche fondanti lo stesso.
- La capacità di interpretare il **contesto** è uno dei fondamenti dell'agire del leader.
- Il leader deve saper **costruire senso** e **saper rappresentare** a tutti i livelli una **visione chiara** e in linea con le strategie dell'azienda.
- **L'autosviluppo e lo sviluppo delle persone** sono fondamentali per garantire una costante chiarezza del senso. Il leader deve saper collegare in forma inscindibile direzione aziendale e progetti di sviluppo personali.

Contenuti:

Project Start up

- Il progetto: caratteristiche generali, finalità e risultati attesi
- Il ruolo degli attori per la realizzazione efficace dei progetti
- La valenza del progetto nell'ambito delle politiche del Personale

Il Ruolo Atteso Componenti e Variabili (1 giornata):

- Lo scenario economico attuale e il ruolo del manager
- Le nuove competenze richieste ai ruoli di direzione
- Strategie di Posizionamento del manager all'interno del contesto di business
- Benchmark e Analisi dei principali trend di mercato

Intraprenditorialità e leadership (2 giornate):

- Ruolo del manager nell'impresa (ripresa concetti prima giornata)
- Intrapreneurship e leadership: caratteristiche e peculiarità
- Le capacità chiave del leader intraprenditore (assunzione del rischio, innovazione, gestione del cambiamento, motivazione delle persone, influenzamento)
- Il ruolo dell'innovazione, creatività e logica nell' intrapreneurship
- Fattori di ostacolo - il processo del cambiamento e il ruolo del manager
- Il cambiamento organizzativo: caratteristiche principali
- Il governo del cambiamento aziendale
- Eccellenza operativa
- Il piano di sviluppo dell'intra prenditore: sviluppare la visione per raggiungere i propri obiettivi

La creazione di valore (1 giornata):

- Analisi dei rendiconti finanziari (rapporti finanziari, risk analysis, analisi del profitto economico, working capital analysis)
- Strategic cost management (analisi dei comportamenti di costo, strategic costing)
- Planning, budgeting and Performance Measurement
- Strategy implementation and performance management
- La creazione di valore nel tempo

Il lavoro in team e l'integrazione (1 giornata):

- Il team: che cos'è e come funziona
- Groupthink and Teamthink: le differenze
- Essere owner di vision, per tradurla in azioni
- Creare team di persone coinvolte e orientate al risultato
- Gestire e sviluppare le motivazioni dei propri collaboratori
- Il feedback come leva di sviluppo del team e delle persone
- Gli strumenti della gestione delle risorse umane
- Il processo di valutazione delle persone: criteri e metodi
- Fattori di ostacolo all'integrazione
- La negoziazione come strumento di integrazione
- La gestione efficace del processo di comunicazione
- Come dare e ricevere feedback costruttivi
- La gestione del conflitto nelle relazioni professionali

Durata del corso: 5 giornate

Obiettivi:

- Sviluppare il **pensiero prospettico** per comprendere il rapporto tra gli orientamenti strategici e le scelte organizzative, affrontare e gestire, con approccio **intraprenditoriale** ed innovativo, le dinamiche del cambiamento
- Sviluppare la capacità di **saper motivare, far crescere e coinvolgere** collaboratori e colleghi al fine di creare "High Performer Team"
- Sviluppare la capacità di **saper influenzare** nel quotidiano, funzionalmente ai valori e agli obiettivi, le azioni dei colleghi, dei collaboratori e dei **propri responsabili**
- Acquisire consapevolezza del proprio ruolo di owner rispetto ai processi lavorativi e del valore del sé come **agente di diffusione di una cultura organizzativa** nuova

"One step ahead"

"Come condividere i valori nel team"

Contenuti:

- Comprendere e definire le competenze dirette ed indirette dei ruoli
- Lo sviluppo delle attitudini di lavoro in team
- Comprendere, definire ed individuare i talenti
- Gli strumenti di sviluppo dei talenti e di potenziamento del team
- I principi di delega e controllo e le diverse personalità
- Trattenerli i talenti e svilupparne le competenze: gratificazioni e formazione
- Utilizzare il talento per sviluppare le performance

Caratteristiche generali del corso:

Gestire risorse in azienda significa avere la sensibilità di comprendere che questa è un organismo complesso e fatto di cose che si possono misurare e cose che non sono così facilmente definibili.

Tra le risorse fondamentali dell'azienda ci sono i cosiddetti "asseti intangibili" composti in gran parte dalle persone e dalle loro conoscenze.

Individuare i talenti e trattenerli è una dote fondamentale per un buon manager: un talento è colui che è in grado con la propria presenza di dare valore a tutta la squadra, sa giocare per la squadra ed elevare il livello dei propri compagni. In un'esperienza di rugby è possibile comprendere come andare avanti "passando la palla indietro" e come comprendere e coinvolgere i talenti rendendoli in grado di integrarsi nel team e svilupparne, in modo indotto, le performance.

Durata del corso: 2 giornate

“Codice d’onore” “L’organizzazione strategica per la gestione efficiente”

Contenuti:

- Le strutture di comando e la gestione armonica dei team complessi
- L’integrazione interfunzionale ed interculturale: quali strumenti
- La riduzione attiva delle barriere tra reparti/uffici diversi e lo sviluppo della collaborazione
- La creazione del senso di appartenenza attraverso la definizione corretta della catena di comando.
- Lo “sharing” delle competenze e lo sviluppo della comunicazione attiva
- Principi di delega e controllo efficaci

Caratteristiche generali del corso:

Tramite l’innovativa disciplina sportiva del Soft Air i partecipanti saranno immersi in un percorso di apprendimento sul campo, in situazioni che richiedono un completo coinvolgimento del soggetto (anche fisico) ed in condizioni non convenzionali, tali da richiedere al soggetto stesso l’utilizzazione di tutte le sue risorse, e la sperimentazione attiva in assenza di punti di riferimento stabili e rassicuranti. Condizioni di apprendimento estranee o poco familiari che permettano di sviluppare la capacità di gestire il team strutturando la catena di comando in modo efficace e affrontare la novità, il cambiamento e l’incertezza in tempo reale. Compiti reali legati a problemi concreti. In queste situazioni la definizione precisa della struttura di comunicazione, delega, controllo e responsabilità diviene fondamentale per sviluppare performance eccellenti.

Durata del corso: 2 giornate

“Swing” “Visione e strategia per la realizzazione di obiettivi sostenibili in azienda”

Contenuti:

- Il senso dell’obiettivo e le sue implicazioni
- Visione, missione e programmazione strategica
- Strategia e tattica
- I metodi per la gestione della direzione manageriale
- Il senso del tempo e le sue implicazioni
- Concetto della sostenibilità dei piani di azione
- Il budgeting personale e l’organizzazione delle attività
- Individuazione dei punti di miglioramento e l’analisi “rolling”
- Verifiche dei tempi e dei modi per la ridefinizione dei target: stage and gate
- Oggettività ed emotività nella pianificazione strategica

Caratteristiche generali del corso:

Il golf è uno sport incredibile nel quale la mente funziona senza sosta e determina profezie che si autorealizzano continuamente: la capacità di indirizzare la propria mente nella direzione voluta è caratteristica dei grandi leader.

La visione strategica contraddistingue l’operato dei manager in grado di rea-

lizzare visioni ambiziose ed impegnative con la capacità di realizzare una costante verifica delle risorse disponibili e della sostenibilità delle azioni da implementare.

L’esperienza vissuta sul campo da golf permette di comprendere questi aspetti in un contesto diverso dall’azienda: in questo modo, senza la protezione delle abitudini manageriali consolidate, è necessario proiettarsi in processi cognitivi nuovi e apprendere strumenti profondi ed efficaci di gestione psichica degli obiettivi.

Durata del corso: 2 giornate

“Survive!” “Il meglio di te per affrontare sfide competitive”

Contenuti:

- L’individuazione dei problemi e la loro classificazione
- Le priorità e la comprensione delle conseguenze
- Analisi e definizione del contesto
- Creatività a supporto della risoluzione
- Il sistema PDCA
- Plan: la pianificazione della soluzione
- Do: la parte di esecuzione e risoluzione
- Check: la verifica della soluzione
- Act: rendere il processo replicabile

Caratteristiche generali del corso:

In queste giornate i partecipanti hanno la possibilità di vivere un’esperienza forte in grado di creare emozioni a supporto dell’apprendimento: come sopravvivere in condizioni critiche o estreme.

L’obiettivo è quello di comprendere quali processi cognitivi sottendono la capacità di risolvere problemi di varie dimensioni e con priorità diverse, operando da soli o in team in modo progressivamente più complesso, acquisendo metodo e riuscendo ad inserire sempre maggiore creatività e ingegnerizzando i processi per renderli pratici e contestualizzabili.

Una testimonianza forte e autorevole, quella dei trainer dei corsi di sopravvivenza dei corpi speciali, che accompagnano i partecipanti a sviluppare talento ed energia focalizzata.

Durata del corso: 2 giornate

“Punta in alto” “La comunicazione come elemento di sviluppo dei team eccellenti”

Contenuti:

- La comunicazione e il team
- Regole, ruoli e mansioni
- Come si gestisce un briefing e come un debriefing
- L’organizzazione e la comunicazione
- La gestione delle informazioni importanti e quelle utili
- Comunicare prima e dopo la performance
- Comunicare in performance
- Il feedback dal capo, dai colleghi, dall’ambiente
- Ascoltare il feedback e dare il feedback
- La gestione dei conflitti

- Come raggiungere l'eccellenza attraverso gli strumenti di allineamento
- La strada dell'eccellenza: verso l'obiettivo "errori zero"
- Relazioni e professioni: amicizia, stima e fiducia
- Le tradizioni e le regole non scritte: ciò che il team non dice
- Attenzione e focus: come comunicare con se stessi

Caratteristiche generali del corso:

Per comprendere come si struttura il processo di comunicazione, la gestione del feedback, la valutazione, la gestione dei conflitti, dei briefing e debriefing, dei momenti di performance in team che ricercano l'eccellenza.

Per comprendere l'impatto che la comunicazione ha nell'individuare, definire e applicare meccanismi di ricerca della perfezione all'interno del team.

Il corso si svolge all'interno della base PAN - Pattuglia Acrobatica Nazionale - a Rivolto (Ud) e consiste nel vivere due giorni gomito a gomito con i piloti di aeromobili considerati, da tutti, i migliori del mondo per professionalità, competenza ed abilità: le Frece Tricolori. Attraverso l'analisi delle strategie di comunicazione e interazione utilizzate da questo team straordinario, il percorso rappresenta un'occasione unica per comprendere il vero significato della parola empowerment.

Durata del corso: 2 giornate

"Dragon boat team"

"Come integrare e coordinare le competenze all'interno di team di successo"

Contenuti:

- I meccanismi di integrazione dei gruppi e il livello di evoluzione
- Le fasi di sviluppo del team
- I meccanismi di miglioramento e la definizione dei target personali
- Miglioramento personale e miglioramento di team: come gestire le priorità
- Autovalutazione oggettiva delle performance
- Le performance soggettive all'interno del team
- Il contributo del team nello sviluppo
- Strumenti di miglioramento complessivo: la metaposizione come strumento di evoluzione
- Autodeterminazione delle strategie di sviluppo: l'approccio di coaching
- Emozioni e ragione: le due facce della medaglia
- Superare i limiti percepiti coordinandosi con il team

Caratteristiche generali del corso:

Per consolidare la capacità di lavorare in team sperimentando processi e dinamiche che caratterizzano il funzionamento del team.

Per Individuare metodologie efficaci per la costruzione e lo sviluppo del team.

Per Vivere situazioni progettuali in cui compiti e obiettivi a prima vista irraggiungibili possano essere conseguiti coniugando metodo e mobilitazione delle energie individuali e di gruppo.

Il Dragon Boat è una disciplina sportiva di origine orientale, considerata esemplare nel facilitare dinamiche di generazione del team. Attraverso un percorso guidato offre la possibilità di vivere in modo profondo questo bellissimo sport a contatto con la natura, trasformando un gruppo di persone, con caratteristiche psico-motorie diverse, in un vero e proprio "team"/"equipaggio" pronto ad esprimersi anche in un contesto competitivo.

Durata del corso: 2 giornate

"Team One"

"La vela come attività di sviluppo efficace dei team"

Contenuti:

- La preparazione e la comunicazione - Condivisione, valori, visione ed obiettivi
- Comprendere per sviluppare - Il valore delle regole e la libertà - coraggio, sincerità e sviluppo.
- Leadership, cooperazione e collaborazione
- Gestione dei momenti critici - Stress e performance
- Sfere di coinvolgimento e di influenza del team
- Gestione dei processi di cambiamento
- L'atteggiamento vincente.

Caratteristiche generali del corso:

La prima giornata ha inizio, in mattinata, con un briefing nel quale si definiscono le attività e vengono assegnati gli obiettivi individuali e di team. In questa parte introduttiva vengono fornite le informazioni di base utili per poter svolgere le attività richieste. Prima del pranzo, gli skipper presentano le regole, le strategie di regata e le strategie di team. Vengono consegnate le divise ai partecipanti, si procede con la vestizione e il trasferimento al porto. Tutte le attività che da questo momento sono sviluppate prevederanno feedback incrociati ed attività di coaching tra i membri degli equipaggi. Nel primo pomeriggio, in barca, si dà il via alle attività di regata e di team building con i trainer. I partecipanti vivono l'emozione del match race acquisendo progressivamente competenze nella gestione della barca e dell'equipaggio.

Il mattino successivo vede nuovamente impegnati trainer e partecipanti in attività diverse. Per cominciare il risveglio e la colazione, poi in team si affronta il tema del cambiamento: i team si fondono e si mischiano nell'entusiasmante attività del team shift. In questa attività la visione strategica è la caratteristica che permette ai team di guadagnare più vantaggio sugli altri. Dopodiché ha luogo un match race in cui le indicazioni degli skipper sono limitate e rivolte soprattutto alla sicurezza, lasciando ai partecipanti l'iniziativa strategica. Nel pomeriggio si tiene la vera e propria regata conclusiva e, subito dopo lo sbarco, è prevista un'attività di debriefing delle giornate trascorse.

Durata del corso: 2 giornate

"Finding Code"

Contenuti:

- Comunicazione efficace
- Pensiero sequenziale
- Orientamento agli obiettivi
- Obiettivi eccellenti
- Team building
- Team management
- Time management

Caratteristiche generali del corso:

Role play basato sul Codice Da Vinci. I partecipanti saranno coinvolti tramite un videomessaggio o da un attore nella ricerca di importanti progetti di Leonardo Da Vinci che li porterà a cimentarsi in avvincenti prove indoor ed outdoor.

note



Management School

better work, better life

Adecco

Management School

better work, better life

Direzione Generale

Milano

Tel. 02 88141
Fax 02 88142860
adeccotraining@adecco.it

Torino

Tel. 011 6929611
Fax 011 6929651
adeccotraining.torino@adecco.it

Gallarate (Va)

Tel. 0331 776107
Fax 0331 776813
adeccotraining.gallarate@adecco.it

Milano

Tel. 02 83105310
Fax 02 83105309
adeccotraining.milano@adecco.it

Bergamo

Tel. 035 241705
Fax 035 4179674
adeccotraining.bergamo@adecco.it

Padova

Tel. 049 8564001
Fax 049 8564257
adeccotraining.padova@adecco.it

Bologna

Tel. 051 6146613
Fax 051 6154574
adeccotraining.bologna@adecco.it

Roma

Tel. 06 54546
Fax 06 54546710
adeccotraining.roma@adecco.it

Pescara

Tel. 085 4228982
Fax 085 2058977
adeccotraining.pescara@adecco.it

adecco.it/training



**BUREAU
VERITAS**

La nostra società ha un Sistema di gestione per la Qualità certificato nel febbraio 2005 e conforme alla Norma UNI EN ISO 9001:2008

ASFOR
SOCIO ORDINARIO