



TOP TRAINING

Catalogo interventi formativi customizzabili

I percorsi

1. Sviluppo Manageriale
2. Win-Win Negotiation Approach
3. Observing & Questioning
4. Leadership Programme
5. Tempo, Obiettivi, Priorità
6. Team Working e interfunzionalità organizzativa
7. Improve feedback culture
8. Develop employee engagement
9. Diversity & Inclusion
10. Leadership emotiva
11. Performance Management e gestione per obiettivi
12. Crescere armonicamente:
L'apprendimento intergenerazionale
13. Great resignation

1. Sviluppo Manageriale



Prima Sessione

Analizziamo il ruolo del manager tra responsabilità organizzative, margini discrezionali e processi decisionali.

- Il ruolo organizzativo: regole e flessibilità
- Il modello manageriale di Mintzberg
- Decision making in contesti complessi

Seconda Sessione

Esploriamo le principali aree di azione del manager per garantire risultati e sviluppare il team.

- Presidio dei confini e gestione delle risorse
- Definizione degli obiettivi e delega efficace
- Leadership situazionale e stili manageriali

Terza Sessione

Lavoriamo sull'autoconsapevolezza e su come percezione e intelligenza emotiva influenzano la gestione.

- Intelligenza emotiva e autoconsapevolezza
- Distorsioni percettive e filtri cognitivi
- I diversi stili di pensiero (Test di Ned Herrmann)

Quarta Sessione

Approfondiamo il ruolo del manager come facilitatore di senso e promotore della motivazione nel team.

- Il manager come sensemaker
- Motivazione e coinvolgimento dei collaboratori
- Strategie per il miglioramento continuo

Quinta Sessione

Sviluppiamo una cultura del feedback per favorire crescita, performance e leadership consapevole.

- Il feedback costruttivo e continuo
- Autocaso: feedback dati e ricevuti
- La Servant Leadership

2. Win-Win Negotiation Approach



Prima Sessione

Introduzione alla negoziazione con una panoramica sul fenomeno nei contesti organizzativi e focus sulla conoscenza di sé.

- Dinamiche negoziali nei contesti organizzativi
- Self-Awareness
- Esercitazioni per sviluppare la self-awareness

Seconda Sessione

Approfondimento sulla comunicazione, elemento chiave nella negoziazione e nella vita organizzativa.

- Gli assiomi della comunicazione
- Test di Ned Hermann: come la personalità può influenzare la comunicazione
- Gli stili di comunicazione

Terza Sessione

Sviluppo di competenze fondamentali per migliorare l'efficacia negoziale.

- How to manage up: esercitare influenza
- Intelligenza relazionale
- Assertività

Quarta Sessione

Gestione della negoziazione con un approccio win-win, con focus su bisogni reciproci e soluzioni comuni.

- L'analisi dei bisogni della controparte
- Modelli negoziali: dal win-lose al win-win
- Role play di negoziazione

3. Observing & Questioning



Prima Sessione

Si introduce il tema dell'osservazione, distinguendola dai verbi "guardare" e "vedere". Questa differenza va oltre l'ambito semantico, rivelando una presa di consapevolezza che separa l'oggettività del dato dalla percezione personale.

- Vedere, guardare, osservare
- Le distorsione percettive
- Esercitazione: La zattera della Medusa

Seconda Sessione

La seconda unità didattica è invece dedicata all'Arte di Fare Domande, riprendendo il titolo di una opera di E. Schein, di cui si sposa in toto l'approccio ed il convincimento circa il valore conoscitivo e relazionale delle domande.

- L'umile ricerca di informazioni
- Il questioning in ambito organizzativo
- Sviluppo ed analisi di casi

Terza Sessione

Vuole evidenziare errori tipici in cui si può incorrere durante un colloquio. La trattazione teorica è alimentata dal confronto tra i partecipanti, che "portano in aula" le proprie esperienze dirette. Viene impiegata anche la metodologia del role play.

- Formulazione delle domande
- Dinamica dei rilanci
- Collusione

Quarta Sessione

Riconduce l'arte di osservare e di domandare nell'ambito di una dinamica negoziale. Il percorso termina con un'esercitazione in terzetti, in cui ciascun partecipante può allenare i due asset della comunicazione.

- L'integralità del dato
- Il questioning per l'analisi e la comprensione dei bisogni
- Esercitazione: terzetti di consulenza

4. Leadership Programme

Prima Sessione

Introduce la differenza tra manager e leader, fornendo strumenti per comprendere e sviluppare il proprio stile di leadership.

- Differenza tra Manager & Leader
- La leadership
- Esercitazione: Analisi del mio modo di agire la leadership

Seconda Sessione

Focus sulla gestione delle emozioni e dei conflitti, elementi essenziali per una leadership efficace e consapevole.

- Pensieri ed emozioni
- Affrontare e superare conflitti e atteggiamenti negativi
- L'autocontrollo

Terza Sessione

Approfondimento sui modelli di pensiero e sugli stili relazionali per migliorare la comunicazione e la gestione del team.

- Whole Brain Model e gli stili relazionali
- Esercitazione: Test Ned Hermann
- La comunicazione interna ed esterna: ascolto attivo e capacità di fare domande



Quarta Sessione

Esplora la delega e il feedback come strumenti chiave per il coinvolgimento e la crescita dei collaboratori.

- La definizione degli obiettivi e l'attribuzione della delega
- Il feedback come strumento di sviluppo
- Autocaso: feedback dati e ricevuti

Quinta Sessione

Integra gli apprendimenti con la leadership situazionale e la gestione delle riunioni, con esercitazioni pratiche e analisi di casi reali.

- "Leadership situazionale" e il proprio stile di conduzione
- Linee guida per la gestione delle riunioni
- Sperimentazione attiva di autocasi e role play di feedback

5. Tempo, Obiettivi, Priorità



Prima Sessione

Attivare una riflessione sul tempo, in relazione all'organizzazione e alle attività che caratterizzano il proprio ruolo.

- Ice-breaking: io e il tempo nell'organizzazione
- Gestione del tempo e ruolo organizzativo
- Il kairos organizzativo

Seconda Sessione

Riflessione su come le modalità di lavoro individuali possano influenzare la gestione del proprio tempo lavorativo.

- Uso consapevole del tempo
- Il kairos organizzativo: il tempo qualitativo
- Responsabilità individuale: un "metro" per misurare le priorità

Terza Sessione

Si concentra sull'analisi dei fattori che maggiormente influenzano l'organizzazione del proprio tempo lavorativo.

- Cosa ruba tempo a lavoro?
- I "Mangiatempo interni" e i "Mangiatempo esterni"
- Guida pratica al riconoscimento dei propri mangiatempo interni

Quarta Sessione

Focalizza il tema degli obiettivi come driver per la gestione del proprio tempo organizzativo.

- L'obiettivo come driver per la gestione efficace del tempo
- Gli obiettivi smart
- La strutturazione di un'agenda dinamica

6. Teamworking e Interfunzionalità Organizzativa



Prima Sessione

Introduce il tema del lavoro in team, elemento di valore nelle organizzazioni, integrando competenze ed esperienze diverse al servizio dell'obiettivo aziendale.

- Il lavoro di gruppo e condivisione degli obiettivi
- Differenza tra gruppo e squadra
- Lavoro in autonomia e lavoro in team

Seconda Sessione

Si definiscono i criteri di un team efficace e le fasi di sviluppo che portano alla sua costruzione.

- Il ciclo di vita di un team: il modello di Tuckman
- La produttività nei gruppi di lavoro
- La comunicazione efficace in team

Terza Sessione

Si approfondiscono gli aspetti individuali e il valore dei singoli contributi in un gruppo.

- Il mio ruolo nel team: autodiagnosi sul modello di Belbin
- Il valore del contributo individuale nel team
- L'esperienza: veicolo di comunicazione nel team di lavoro

Quarta Sessione

Si analizza come passare dall'obiettivo al risultato, alla valutazione e celebrazione.

- Gruppi performanti: dalla reattività alla proattività
- Valutare l'andamento del lavoro in team: risultati e relazioni
- Piano d'azione

Quinta Sessione

Si affrontano le modalità di gestione del team, le criticità e i conflitti, trasformandoli in opportunità di crescita.

- Principali cause di conflittualità nei team
- Il conflitto come risorsa
- Le fasi di gestione del conflitto

7. Improve Feedback Culture



Prima Sessione

Introduce le relazioni organizzative come rete di supporto e apprendimento. Il feedback esplorato come strumento di integrazione, condivisione e sviluppo delle persone nelle organizzazioni.

- Le relazioni organizzative: tra specializzazione ed integrazione
- I livelli del sistema di relazione: persona, gruppo, azienda
- Il valore del feedback

Seconda Sessione

Si approfondisce la cultura del feedback come veicolo per la crescita professionale, attraverso strumenti che stimolano il pensiero laterale e l'apprendimento organizzativo.

- Il pensiero laterale
- Creatività ed apprendimento organizzativo
- Esercitazioni e pratiche che abilitano la creatività

Terza Sessione

Si struttura un processo di feedback come best practice organizzativa, per orientare l'azione comune in vista dell'obiettivo di crescita collettivo.

- Il processo e la cultura del feedback: mappare le competenze, definire le aspettative, essere consapevoli dei bias relazionali, monitorare la crescita

Quarta Sessione

Si potenziano gli apprendimenti sviluppati nelle sessioni precedenti attraverso laboratori concreti, utili ad allenare la capacità di dare e ricevere feedback.

- Laboratori di role playing e simulazioni esperienziali

8. Develop Employee Engagement



Prima Sessione

Si esplorano le responsabilità manageriali nella gestione dei collaboratori, con particolare attenzione alle competenze e funzioni del leader.

- Il manager e la gestione delle persone
- Le competenze del leader
- Le funzioni del leader: motivare, guidare e far crescere

Seconda Sessione

Si approfondiscono i fattori motivazionali che supportano l'engagement, comprendendo le dimensioni della motivazione umana per attivarla e stimolarla efficacemente.

- Fattori di benessere organizzativo: le leve per sostenere e alimentare la motivazione dei collaboratori
- Applicazione operativa delle leve motivazionali

Terza Sessione

Si analizzano i fattori chiave per una comunicazione efficace tra manager e collaboratori, focus sull'ascolto attivo e empatia.

- I driver della comunicazione capo-collaboratore: esigenze reciproche, punti di interconnessione, sistemi di condivisione, modalità di coinvolgimento
- Intelligenza relazionale: l'ascolto attivo e l'empatia

Quarta Sessione

Approfondiamo il ruolo del manager nel guidare la crescita dei collaboratori, supportandoli nel miglioramento della loro prestazione lavorativa.

9. Diversity & Inclusion



Prima sessione

Identificazione dei principali ambiti in cui la cultura aziendale individua i valori distintivi di Diversity & Inclusion, per valorizzare l'unicità della persona.

- Diversity & Inclusion: un cambiamento che valorizza l'unicità
- La diversità che conviene: aggiungere possibilità
- Il paradosso di Rogers: accettare sé stessi per apprezzare gli altri

Seconda Sessione

Il focus è sulle competenze per supportare i manager nell'engagement dei collaboratori in ambito di Diversity & Inclusion Management.

- Sfide e opportunità del Diversity & Inclusion Management
- La leadership plurale
- Dirigenti e manager come sensemakers della diversità

Terza Sessione

Elaborazione di un progetto di Diversity & Inclusion, con coinvolgimento attivo di organizzazione, team e persone.

- Progettare e realizzare il cambiamento con i propri collaboratori
- Incrementare il dialogo e l'ascolto attivo delle idee periferiche
- Condurre le persone ad apprendere dalla diversità

Quarta Sessione

Funzione del manager come promotore dello sviluppo e del consolidamento di una cultura organizzativa inclusiva.

- Action Plan per lo sviluppo e il monitoraggio del processo
- Indicatori di cambiamento organizzativo
- Azioni di miglioramento
- Gestione dell'errore: supporto al collaboratore per migliorare la prestazione lavorativa
- Piani di sviluppo e monitoraggio del processo di crescita

10. Leadership Emotiva



Prima Sessione

Dedicata alla consapevolezza del proprio essere, punto di partenza per agire una leadership fondata sull'intelligenza emotiva.

- Self Awareness
- Stili di pensiero e di relazione
- Test di Ned Hermann

Seconda Sessione

Ripercorre i modelli classici di leadership, fornendo un background solido per sviluppare una leadership consapevole e situazionale.

- Leadership bi-fattoriale
- Leadership situazionale
- I livelli della leadership: dalla posizione gerarchica al rispetto

Terza Sessione

Introduce nuovi tratti della leadership, orientandola verso il modello della leadership emotiva.

- Il leader come sensemaker
- La servant leadership
- Il leader come agente attivo nei processi di Diversity & Inclusion

Quarta Sessione

Approfondisce il tema dell'intelligenza emotiva e degli strumenti di comunicazione che supportano una leadership efficace.

- Leader e Intelligenza Emotiva
- Developing Leaders: ascolto attivo, osservazione, questioning, feedback
- Autocasi

11. Performance Management e Gestione per Obiettivi



Prima sessione

Si sofferma sull'utilità di un sistema di performance management e sui vantaggi per l'organizzazione, i team e le persone.

- Valore e benefici di un sistema di performance management
- Elementi alla base della costruzione di un sistema di performance management

Seconda Sessione

Il focus è sull'obiettivo come elemento centrale del sistema di performance management.

- Dal compito all'obiettivo
- Obiettivi SMART
- Key Performance Indicators

Terza Sessione

Approfondisce la metodologia OKR come approccio innovativo per la gestione della performance.

- OKR & Performance Management
- Esercitazione: costruire un'ipotesi di sistema OKR

Quarta Sessione

Esplora l'integrazione dei valori aziendali e delle competenze soft nel sistema di performance management.

- La carta dei valori aziendali
- Valori e competenze espresse in comportamenti osservabili

Quinta Sessione

Si concentra sull'importanza del feedback per la buona implementazione del sistema di performance management.

- Lo "strumento manageriale" del feedback
- La cultura del feedback
- Il colloquio di feedback: struttura e valutazione della performance

12. Crescere Armonicamente: L'Apprendimento Intergenerazionale

Prima Sessione

Esplora le diverse forme di leadership nella gestione della famiglia e dell'impresa, analizzando come adattare lo stile di leadership al contesto di riferimento.

- Stili di leadership a confronto
- I livelli della leadership: dalla posizione gerarchica al riconoscimento della competenza
- Reskilling e upskilling delle competenze interne

Seconda Sessione

Approfondisce il valore della cultura del learning nell'organizzazione, evidenziando il ruolo dell'esperienza e del feedback nel favorire il trasferimento di conoscenze.

- L'approccio Learning from Experience
- Il feedback come strumento di dialogo e confronto tra gli attori organizzativi
- Condivisione delle conoscenze e apprendimento collaborativo



Terza Sessione

Si concentra sulla learning agility come competenza chiave per un agire manageriale efficace e adattivo.

- Definizione di learning agility
- Le dimensioni della learning agility: relazionale, nel cambiamento, nei risultati, di pensiero
- Tecniche per sviluppare la learning agility e Action Plan

13. Great Resignation



Prima Sessione

Analizza le cause della Great Resignation e le nuove tendenze del mondo del lavoro, evidenziando i fattori che influenzano l'attrazione e la retention dei talenti.

- Great Resignation, Quiet Quitting, YOLO Economy: cosa sta succedendo nel mondo del lavoro?
- Dati, statistiche e conseguenze del fenomeno
- Gestire le diversità generazionali per attrarre i talenti

Seconda Sessione

Si approfondiscono gli aspetti strutturali necessari per rendere l'organizzazione più attrattiva e favorire il benessere dei lavoratori.

- Ridefinizione dei ruoli con il lavoro a distanza
- Strumenti di comunicazione e coordinamento aziendale
- New Way of Work e benessere organizzativo

Terza Sessione

Esplora il contributo dei giovani talenti come opportunità per il knowledge management e l'innovazione manageriale.

- Pensiero laterale e critical thinking
- Osservare, domandare, attendere la risposta: privilegiare le sfide
- Sviluppare motivazione intrinseca nei collaboratori

Quarta Sessione

Focus sulla gestione relazionale tra responsabile e collaboratore, con strategie per valorizzare competenze e motivazione.

- Leadership inclusiva e valorizzazione delle competenze
- Processo di feedback e meccanismi di demotivazione
- Piano di career development co-costruito con il collaboratore



CONSVIP

Con persone e organizzazioni

NAPOLI MILANO PERUGIA BARI