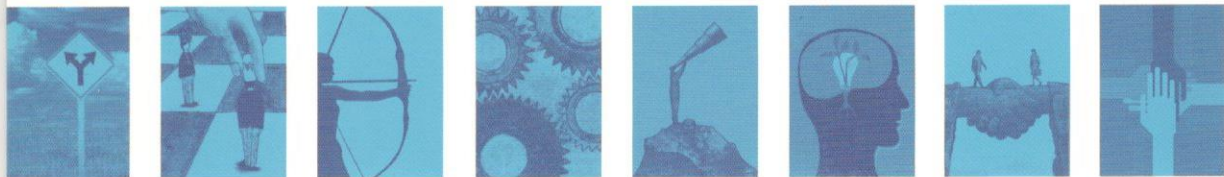


Accademia delle Capacità Manageriali

Palestra di formazione
mirata al potenziamento
delle capacità chiave del Management

Accademia delle Capacità Manageriali:



L'Accademia delle Capacità Manageriali è un progetto innovativo teso ad incrementare il possesso delle capacità chiave indispensabili per il raggiungimento dei risultati richiesti dal ruolo manageriale.

L'Accademia consente, tramite sperimentazioni di gruppo e individuali, esercitazioni e test comportamentali, di ottenere le linee guida per ottimizzare l'azione sul campo e, quindi, migliorare concretamente ogni tipo di capacità.

L'Accademia coniuga la necessità di creare

valore per le aziende con quella di generare competenze eccellenti nelle persone.

È, pertanto, una vera e propria Palestra di Formazione per il potenziamento mirato e personalizzabile delle capacità chiave del comportamento organizzativo.

L'elemento distintivo che rende l'Accademia delle capacità manageriali un'iniziativa innovativa è costituito dall'articolazione del suo percorso, che non si esaurisce nella semplice dinamica d'aula ma si articola in quattro momenti temporalmente separati.

Entra nel club di CFMT

la community dell'Accademia, un sito web dedicato ai partecipanti, per proporre quesiti, stimolare confronti, scaricare i materiali utilizzati

Perché frequentare l'Accademia?

Il percorso dell'Accademia consente di:

- orientarsi e tracciare il proprio percorso di sviluppo, attraverso la bussola di fast assessment
- prendere consapevolezza del proprio livello, forte o debole, di possesso di alcune capacità chiave di comportamento organizzativo
- raccogliere indicazioni sistematiche per potenziare l'espressione di quelle capacità
- sperimentare l'applicabilità di tecniche per favorire lo sviluppo di copioni comportamentali più efficaci
- definire un piano d'azione individuale applicabile in azienda
- partecipare ad una community di confronto e crescita condivisa

La bussola

La bussola di fast assessment è uno strumento, fruibile via web, che permette di riflettere sul proprio patrimonio manageriale e di individuare un percorso di sviluppo nelle macro aree relative al pragmatismo manageriale e alla leadership.



Ciascun manager può decidere se realizzare l'intero percorso proposto o scegliere solo le aree di interesse prioritarie.

Il valore della bussola consiste proprio nel patrimonio informativo utile per scegliere consapevolmente la "rotta" della propria professionalità.

Partecipanti

Il percorso accademico è rivolto ai manager con un'esperienza professionale elevata che abbiano interesse a crescere in managerialità e leadership e potenziare le capacità strategiche del ruolo ricoperto.

Sarà garantita l'omogeneità del livello manageriale dei partecipanti al fine di consentire lo scambio proficuo di esperienze. I seminari sono riservati ai dirigenti del commercio e terziario in regola con il versamento degli appositi contributi. Per iscriversi: www.cfimt.it

Le "core competence"

Ogni manager potrà scegliere a quale iniziativa partecipare in base alla capacità che riterrà più strategica oppure al risultato della bussola di fast assessment preliminare. I seminari sono quindi fruibili anche singolarmente.

un percorso verso l'eccellenza.



1 DIAGNOSI ED ORIENTAMENTO

Per identificare le proprie competenze chiave a tutti i partecipanti viene offerta la possibilità di utilizzare lo strumento della **"bussola di fast assessment"**. Con la bussola potrà misurare il suo grado di "pragmatismo manageriale" e/o di leadership, in modo da capire "dov'è" e "tracciare la rotta" per sviluppare la sua professionalità nel futuro.

2 PALESTRA

È l'attività in aula. Le giornate prevedono l'impiego di innovative metodologie didattiche basate sui più recenti studi inerenti i processi di apprendimento dei comportamenti organizzativi.

3 ALLENAMENTO INDIVIDUALE

Dopo due mesi, incontri di counselling individuale con il docente (2 ore) verificheranno i progressi ottenuti per concordare una strategia di consolidamento nel tempo dei risultati raggiunti.

4 CLUB DELL'ECCELLENZA

Dopo il counselling è prevista la partecipazione ad incontri serali di gruppo con esperti e consulenti per condividere e "ragionare" insieme su casi di successo particolarmente significativi.

Le "core competence"

Pragmatismo manageriale



La decisione

Milano, 14-15 febbraio 2012 / 6-7 giugno 2012 - Roma, 4-5 giugno 2012

Il coraggio di decidere

Le decisioni efficaci nascono dalla consapevolezza di come il lato emotivo influenzi il processo decisionale. Il modulo consente di riflettere sul proprio stile di valutazione e scelta al fine di valorizzarlo, evitando falsi scopi, modalità impulsive o stalli, superando l'ansia del rischio e sviluppando il coraggio decisionale.

I risultati attesi:

- stabilire le alternative essenziali e ampliare le proprie opzioni di scelta
- prefigurare i risultati attesi e valutare le conseguenze
- gestire l'ansia dei rischi relativi alla scelta da realizzare



Dai programmi all'azione

Roma, 19 dicembre 2011 - Milano, 12 gennaio 2012 / 18 maggio 2012

Risorse, tempo, priorità, urgenze: le leve per dominare la propria attività

Risorse, tempo, priorità e urgenze sono le leve per dominare la propria attività. Questo modulo intende fornire linee d'azione per definire efficacemente le attività da svolgere e strutturare per cogliere in pieno gli obiettivi aziendali.

I risultati attesi:

- sviluppare la visione d'insieme per comprendere e padroneggiare il contesto d'azione
- acquisire strumenti per la valutazione delle risorse
- approfondire criteri e metodi per il controllo e il miglioramento dei risultati



L'orientamento ai risultati

Milano, 13-14 dicembre 2011 / 11-12 aprile 2012 - Roma, 18-19 gennaio 2012

Dall'ossessione degli obiettivi al piacere dei risultati

La capacità di indirizzare costantemente la propria e altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti è una capacità indispensabile per il ruolo manageriale.

Questo modulo proporrà criteri e metodi per assicurare la concentrazione, la qualità dei risultati e il rispetto delle attese anche nelle situazioni difficili.

I risultati attesi:

- approfondire concretamente i fattori psicologici che caratterizzano la concentrazione sui risultati
- verificare gli accorgimenti e i metodi per focalizzarsi sulla realizzazione degli obiettivi
- analizzare criteri e metodi per garantire la qualità dei risultati
- verificare gli accorgimenti per garantire il rispetto delle attese nelle situazioni difficili

Essere leader



Gestire i team

Milano, 25 novembre 2011 - 9 marzo 2012 / Roma, 3 aprile 2012

La pazienza di lavorare in team

Scoprire il valore e la ricchezza di lavorare insieme, al di là delle apparenti fatiche e diversità, è il nucleo chiave di questa giornata, come i manager della Tavola Rotonda. La leadership è prodotta da chi considera i collaboratori come persone dotate di diversi "talenti": i nostri limiti sono i punti di forza di altre persone. I leader sono coloro che cercano attivamente di "governare" i loro tratti caratteriali e si circondano di personalità complementari.

I risultati attesi:

- lavorare insieme a persone con stili cognitivi diversi (l'analitico, il sintetico... ecc.) e con caratteri diversi (il pragmatico e l'idealista, l'impulsivo ed il riflessivo... ecc.).
- verificare i criteri ed i metodi per valutare le risorse
- individuare lo stile personale di conduzione dei team, valorizzando gli aspetti di efficacia e tenendo a freno quelli disfunzionali



Il pensiero prospettico

Milano, 23-24 febbraio 2012 / 28-29 giugno 2012 - Roma, 14-15 marzo 2012

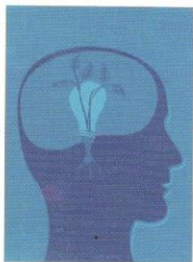
Viaggiare nel futuro per valorizzare il presente

Lo sforzo previsionale, di fronte all'accelerazione e all'intrecciarsi dei processi di cambiamento, diventa per le aziende e per i manager via via più complesso e rischioso. Ma anche più necessario.

Questo modulo consentirà di ottimizzare la capacità di formulare ipotesi e scenari alternativi al fine di prevedere concretamente l'andamento dei fenomeni nei quali si è coinvolti.

I risultati attesi:

- verificare come comprendere le situazioni attuali in termini evoluti
- sperimentare come cogliere i segnali di cambiamento
- sperimentare la tecnica del "se... allora"
- analizzare come prevedere la probabile evoluzione dei fenomeni



Creatività per l'innovazione

Milano, 10-11 novembre 2011 / 22-23 marzo 2012 - Roma, 8-9 febbraio 2012

Esplorare nuovi "territori" e rintracciare filoni produttivi

Uscire dai miti della creatività e consentire di acquisire concretamente gli strumenti cognitivi, emozionali e collegiali del pensiero "valorizzativo" è lo scopo di queste giornate. Questo modulo consente di stimolare la capacità di innovare utilizzando la creatività individuale e le tecniche di creatività collettiva tenendo conto delle spinte al cambiamento provenienti dai mercati.

I risultati attesi:

- comprendere le mosse strategiche innovative di un'azienda e rafforzare la flessibilità e l'iniziativa
- sperimentare le tecniche creative individuali e di gruppo per sviluppare la capacità d'innovazione
- stimolare l'orientamento all'innovazione superando i miti sulla creatività
- definire criteri e strumenti per favorire la diffusione del comportamento innovativo e orientarlo all'efficacia



La gestione dei conflitti

Roma, 30 novembre - 1 dicembre 2011 - Milano, 20-21 dicembre 2011 / 26-27 aprile 2012

Affrontare i contrasti per sopravvivere e acquisire vantaggio competitivo

La capacità di affrontare e tenere sotto controllo situazioni che originano contrasti all'interno dei gruppi e nei rapporti interpersonali, nell'ambito della tensione che costantemente vivono le organizzazioni, diviene oggi fattore critico di sopravvivenza e un vero e proprio vantaggio competitivo.

Questo modulo proporrà criteri e metodi per affrontare contesti sociali difficili e situazioni interpersonali critiche con il fine di arrivare a soluzioni efficaci.

I risultati attesi:

- riuscire ad individuare i fattori essenziali che possono generare tensioni interpersonali e sociali
- gestire positivamente le situazioni conflittuali di gruppo e sociali
- passare da una visione ideologica dei conflitti ad una visione funzionale
- verificare i principali criteri e modi per anticipare i conflitti



L'integrazione organizzativa

Milano, 30-31 gennaio 2012 / 3-4 maggio 2012 - Roma, 17-18 maggio 2012

Negoziare e convincere per ottimizzare il gioco di squadra

La capacità di integrare le proprie competenze e le proprie energie all'interno dell'organizzazione con il fine di fornire risultati di apprezzato valore professionale è una delle leve chiave per affrontare la competizione globale.

Questo modulo propone come valorizzare le competenze di tutti gli interlocutori aziendali per ottimizzare i risultati.

I risultati attesi:

- sviluppare le tecniche di coinvolgimento professionale
- applicare le modalità di efficace interscambio professionale utilizzando la tecnica negoziale win-win
- verificare come ottimizzare il gioco di squadra
- sviluppare le modalità per produrre soluzioni innovative ed efficaci

Metodologia e strumenti didattici

Per proseguire il processo di ottimizzazione sul campo saranno forniti i seguenti supporti:

- i più avanzati strumenti diagnostici (Bussola di Fast Assessment)
- l'aula dove, grazie a docenti esperti, si ricorrerà all'efficacia delle esercitazioni pratiche, allo studio di casi concreti, nonché alla condivisione di storie professionali tra i partecipanti
- piani d'azione individuali o linee guida per utilizzare il contributo dei coach aziendali (capi e colleghi)
- ricerca e individuazione di interventi formativi collaterali
- bibliografia ragionata e selezionata di testi ed articoli di management
- la community dell'Accademia su web, dedicata ai partecipanti, per porre quesiti, stimolare confronti e scaricare i materiali utilizzati in formato elettronico