



Il Gruppo Anthea è lieto di presentare i nuovi:

***Seminari e coaching accreditati
in Bacheca FONDIR 2024***

Sommario

WORKSHOP ESPERIENZIALE

1. Insights Discovery: esplorare sé stessi e gli altri a livello psico-socio-organizzativo
2. Feedback e Umore relazionale: la crescita attraverso le risposte
3. Sensibilizzazione e introduzione ai temi ESG e valutazione del grado di sostenibilità
4. Emotional Management: il viaggio nell'Enneagramma e i 9 stili di leadership
5. Public Speaking: l'arte della comunicazione efficace per parlare e agire in pubblico
6. Retention e Age Management: Come attrarre, gestire, trattenere e valorizzare i Millennials e la generazione Z
7. Executive Leadership: l'intelligenza emotiva per lo sviluppo di una managerialità positiva
8. Diversity and Inclusion: come la gestione e l'inclusione delle diversità possono supportare i leader e le organizzazioni nella costruzione del proprio successo

PERCORSO FORMATIVO DINAMICO ESPERIENZIALE OUTDOOR

9. Team Management: la forza del gruppo
10. Avventura all'orienteeering collaborativo
11. Team building in «pista» con sicurezza

COACHING

12. Coaching one to one



INSIGHTS DISCOVERY: Esplorare sé stessi e gli altri a livello psico-socio-organizzativo

In presenza: una giornata full immersion residenziale: 14 Maggio 2024 – Hotel Litta Palace - Lainate (MI)

Premessa

Alla base del successo di ogni azienda ci sono i talenti che le persone esprimono.

Il metodo del modello Discovery aiuta migliorare la comprensione dei propri comportamenti e modalità di approccio, a instaurare una maggior fiducia e consapevolezza in sé stessi, liberando il proprio potenziale di relazione e presa di decisione, e a favorire la collaborazione nei diversi team di lavoro.

Obiettivi

- ❖ Liberare il potenziale personale per raggiungere gli obiettivi professionali
- ❖ Acquisire più consapevolezza dei propri comportamenti e aumentare la fiducia nelle proprie capacità
- ❖ Migliorare le abilità personali nel prendere le decisioni
- ❖ Consolidare le abilità relazionali per coinvolgere e ingaggiare i propri interlocutori
- ❖ Focalizzarsi sull'altro e non su sé stessi allenando l'ascolto senza pregiudizi
- ❖ Saper lavorare sotto pressioni gestendo le situazioni di stress e ansia

Programma

- ❖ Le energie 'colore': una mappa comune per comprendere gli altri e "sintonizzarsi" sullo stesso canale relazionale
- ❖ La propria preferenza di stile nella relazione interpersonale: il modello Discovery
- ❖ Fatti, opinioni, sentimenti: sfruttare tutte le leve del coinvolgimento
- ❖ I livelli della relazione interpersonale: allenarsi ad utilizzarli consapevolmente
- ❖ L'interdipendenza nelle relazioni personali: saper prendere decisioni condivise
- ❖ Riconoscere e gestire i segnali di resistenza dell'interlocutore

Metodologia

Prima del corso ci sarà una fase di prework in cui il partecipante compilerà via web il questionario ufficiale Discovery, che darà origine ad un profilo personale utile per comprendere le proprie preferenze di approccio nell'ambiente lavorativo.

Il profilo verrà restituito durante la giornata formativa e, insieme al trainer, si esploreranno le aree emerse quali: lo stile preferenziale di relazione e interazione con gli altri, il processo decisionale, punti di forza e potenziali lati deboli, stile di Management e suggerimenti per lo sviluppo

La metodologia sarà completamente esperienziale e pratica per permettere agli attori coinvolti di vivere la formazione come momento di vero apprendimento, utile per il proprio contesto lavorativo.



FEEDBACK E UMORISMO RELAZIONALE: La crescita attraverso le risposte

Germano Lanzoni dice di sé: «sono un giullare contemporaneo, attore, comico, docente, formatore, praticamente un pirla direte voi. Da trent'anni mi occupo della comicità intesa come strumento di conoscenza e di gestione efficace delle relazioni interpersonali, mettendo messo al centro l'essere umano in azienda, lavorando sui costrutti di "umorismo relazionale" e di "potenziale comico" insito in ogni persona».

In presenza: una giornata full immersion residenziale: 18 Giugno 2024 – Hotel Litta Palace - Lainate (MI)

Obiettivi

- ❖ Saper condividere un comune sistema di valori e una stessa visione del futuro al fine di rendere il workplace aziendale un luogo di inclusione generazionale
- ❖ Analizzare competenze e impegno del proprio team per sviluppare coinvolgimento e responsabilità personale
- ❖ La gestione del feedback: conoscere le differenti tipologie per massimizzare l'impatto sul gruppo di lavoro
- ❖ Adeguare il proprio stile di comunicazione alle caratteristiche della persona e al contesto di riferimento
- ❖ Padroneggiare i 3 livelli della comunicazione per generare coerenza con gli obiettivi
- ❖ Avere maggiore consapevolezza del proprio stile umoristico e della sua gestione

Metodologia

Il corso si svolge in un contesto d'aula residenziale in una giornata full immersion. Il workshop, estremamente esperienziale, integrerà strumenti e riflessioni con esercitazioni pratiche dal vivo che attingono anche dal teatro e che consentiranno ai partecipanti di sperimentare quanto appreso e personalizzare i contenuti al proprio contesto. Il percorso prevede una giornata di formazione con gli interventi di:

Formatore: Master Trainer

FormAttore: Germano Lanzoni, artista poliedrico di fama nazionale, protagonista di numerosi progetti artistici e di comunicazione: attore nel cast de Il milanese imbruttito e speaker ufficiale del Milan dal 2003. Interverrà con le chiavi "dell'umorismo relazionale" per lavorare sulle criticità della gestione del feedback. Attraverso l'aiuto del FormAttore, il partecipante viene guidato nella scoperta delle sue potenzialità.

Contenuti

- ❖ Presentazione e Introduzione al workshop
- ❖ Ri-disegnare processi e obiettivi che convergano verso un nuovo mindset e una cultura del lavoro orientata a più livelli generazionali. L'umorismo in azienda.
- ❖ Comprendere i 4 livelli di maturità del collaboratore e le regole dell'umorismo relazionale.
- ❖ Introdurre il tema del feedback
- ❖ Icebreaker
- ❖ Allenare il feedback
- ❖ Il "come" oltre al "cosa": le competenze dell'ascolto attivo e della congruenza comunicativa per generare fiducia durante il feedback

Modalità erogativa

Il corso si svolgerà in un contesto interattivo e stimolante, in grado di fornire metodologie e tecniche pratiche, chiare ed attuabili sul campo.

Sarà garantita la possibilità di seguire il seminario in diretta via streaming



SENSIBILIZZAZIONE E INTRODUZIONE AI TEMI ESG E VALUTAZIONE DEL GRADO DI SOSTENIBILITÀ

Se da remoto: 9 ore (3 moduli di 3 h cad.)

Se in presenza: una giornata full immersion residenziale: 12 Settembre 2024 – Hotel Litta Palace - Lainate (MI)

Nuovi trend e scenari di riferimento

- ❖ Vincoli alla crescita e rischi emergenti
- ❖ 2015 anno della svolta
- ❖ Il ruolo della finanza
- ❖ Il green deal europeo
- ❖ Fifty to 55
- ❖ La tassonomia
- ❖ Le nuove direttive
- ❖ L'importanza degli standard
- ❖ la scelta dei rating

Come affrontare un progetto di sostenibilità

- ❖ Identificare i pilastri della trasformazione
- ❖ Stabilire un traguardo
- ❖ Effettuare un assesment
- ❖ Scegliere degli indicatori
- ❖ Attribuire responsabilità
- ❖ Valutare il settore e la filiera di appartenenza
- ❖ L'importanza del benchmarking

Il Purpose aziendale

Brand e valorizzazione del patrimonio immateriale: si tratta di purpose generale dell'azienda e declinazione del concetto nelle business unit verificando valore, riconoscibilità e positioning della "company image" con ricerca di ulteriori possibilità di creazione di valore.

Board oversight

Si esaminano il concetto di governance e gli assetti organizzativi, compresi il sistema di gestione e controllo dei rischi per il raggiungimento del «successo sostenibile»

Stakeholder engagement

Si esaminano le modalità per la predisposizione della mappatura completa degli stakeholder, priorità e modalità di ingaggio, con identificazione dei temi materiali e del loro impatto, con focus su Analisi della catena di fornitura allo scopo di individuare i fornitori critici e identificare i contenuti del processo di selezione dei fornitori secondo criteri ESG.

Doppia materialità

identificazione degli impatti ESG dell'impresa (inside-out) ma anche dei rischi e delle opportunità per l'impresa (outside-in). La Prospettiva outside - in riguarda la valutazione di rischi e di opportunità derivanti dalla gestione delle diverse tematiche ESG in relazione all'impatto sulle performance economiche e finanziarie dell'azienda; la Prospettiva inside-out: prevede l'attenzione agli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, che la gestione di una determinata tematica ESG può generare verso gli stakeholder (persone e ambiente).

Pianificazione strategica risk based e schema indicatori di bilancio a supporto della "disclosure"

- ❖ Identificazione delle modalità di costruzione di un piano strategico che tenga conto dell'evoluzione degli scenari, degli obiettivi e delle opportunità
- ❖ Scelta degli indicatori ESG da presidiare e delle modalità di disclosure in funzione delle dimensioni, delle norme e del settore di riferimento.

Comunicazione e Advocacy

Scelta delle modalità di comunicazione e ingaggio dei dipendenti e delle comunità locali.



WORKSHOP ESPERIENZIALE EMOTIONAL MANAGEMENT: Il viaggio nell'Enneagramma -i 9 stili di leadership-

In presenza: una giornata full immersion residenziale: 15 Ottobre 2024 – Hotel Litta Palace - Lainate (MI)

Premessa

La persuasione e l'esercizio della Leadership è un fenomeno quotidiano legato ad ogni comunicazione interpersonale.

Ogni leader desidera influenzare ed ispirare gli altri attraverso le proprie idee, ma non sempre il carisma e le parole giuste sono sufficienti.

A tal fine viene in aiuto l'Enneagramma e l'intelligenza emotiva applicata ad un uso strategico della comunicazione: un'idea ben comunicata e coerente con i valori della persona, permette di creare condivisione ed entusiasmo negli altri verso un obiettivo comune.

L'intelligenza emotiva è la capacità di riconoscere, capire e gestire in modo consapevole le emozioni proprie e altrui al fine di costruire relazioni sociali più positive, ma anche per ottenere un successo stabile e duraturo.

Le competenze comunicative unite all'abilità di comprendere lo stato emotivo dei propri collaboratori, riconoscendo la personalità di ciascuno di essi, rappresentano un beneficio che un leader può sfruttare a vantaggio di tutti, ottimizzando gli sforzi della propria squadra e raggiungendo il massimo risultato.

Obiettivo

Potenziamento della propria leadership, miglioramento della qualità di vita aziendale e personale grazie allo sviluppo della propria intelligenza emotiva.

Contenuti

- ❖ Personalità e leadership
- ❖ Le passioni dei Leader
- ❖ Le compulsioni dei Leader
- ❖ I punti di forza dei Leader
- ❖ Le aree di debolezza dei leader
- ❖ Integrazione, stress e disgregazione della personalità
- ❖ I 9 stili di Leadership
- ❖ Cosa significa per ognuno dei nove stili essere un buon leader?
- ❖ Cosa accade alla nostra Leadership quando siamo sotto stress?
- ❖ Come rendere più flessibile il nostro stile di leadership
- ❖ Conflitti e stress
- ❖ Osserviamo in modo dinamico i nove stili di leadership
- ❖ Percorsi di sviluppo

Modalità erogativa

La modalità erogativa, integrata anche con gruppi di lavoro ed esercitazioni varie, risulta efficace, interattiva, stimolante e capace di fornire metodologie e tecniche pratiche, chiare ed attuabili sul campo.

Il "focus" è soprattutto centrato sul rispetto del processo di apprendimento del discente, prerequisito indispensabile per l'applicazione delle informazioni/concetti visti sul corso.

Ecco qui di seguito alcuni strumenti didattici usati:

- ❖ Casi aziendali
- ❖ Esercitazioni pratiche
- ❖ Gruppi di lavoro e confronto su casi personali
- ❖ Role playing e teatrini dimostrativi



PUBLIC SPEAKING: L'arte della comunicazione efficace per parlare e agire in pubblico

Lo spettacolo live è un alternarsi di situazioni comiche ad un ritmo forsennato. Una visione non convenzionale del mondo, come in un caleidoscopio.

Vi parlerà soprattutto di vita, attualità, razzismo, dei suoi figli, del matrimonio e di altre disgrazie.

Parte fondamentale di ogni suo spettacolo è il pubblico, senza, non vuole sentire ragioni, non si esibisce. -Nando Timoteo-

In presenza: una giornata full immersion residenziale: 19 Novembre 2024 – Hotel Litta Palace - Lainate (MI)

Presentazione

Parlare in pubblico efficacemente è una competenza sempre più necessaria in ambito lavorativo indipendentemente dal ruolo e dalla posizione ricoperta, perché aumentano le occasioni di comunicazione, di scambio e di confronto, sia all'interno dell'azienda che all'esterno.

Il corso si rivolge a tutti coloro che desiderano migliorare la capacità comunicativa sia in ambito professionale (riunioni, convegni, conferenze, ecc.) che nella vita di tutti i giorni (incontri con persone sconosciute, colloqui di lavoro, ecc).

Metodologia

Il corso si svolge in un contesto d'aula residenziale in una giornata full immersion. Il workshop, estremamente esperienziale, integrerà strumenti e riflessioni con esercitazioni pratiche dal vivo che consentiranno ai partecipanti di sperimentare quanto appreso e personalizzare i contenuti al proprio contesto. Il percorso prevede una giornata di formazione con gli interventi di due Trainers:

Formatore: Master Trainer

FormAttore: Nando Timoteo, artista poliedrico di fama nazionale, interverrà con degli sketch volti a mettere in evidenza i paradossi della comunicazione. Attraverso l'aiuto del FormAttore, il partecipante viene guidato nella scoperta delle sue potenzialità espressive del corpo e della voce. Solo la consapevolezza lo aiuterà a sfruttare le tecniche di improvvisazione "mettendosi in gioco" senza riserve.

Contenuti

Il seminario tratterà diverse tematiche tra cui:

- ❖ L'uso dei livelli comunicativi
- ❖ Comunicazione e percezione;
- ❖ Elementi di public speaking;
- ❖ Strategie di comunicazione;
- ❖ L'arte dell'improvvisazione;
- ❖ La gestione del dissenso
- ❖ Comunicazione non verbale nel public speaking (contatto visivo, gestualità, postura e movimenti)
- ❖ Comunicazione paraverbale: i colori della voce
- ❖ Gestione della paura di parlare in pubblico
- ❖ L'uso dello humour (Nando)
- ❖ Supporti visivi: la business presentation

Obiettivi

- ❖ Conoscere le regole base della comunicazione;
- ❖ Padroneggiare le tecniche e gli strumenti per una comunicazione efficace;
- ❖ comprendere come preparare e strutturare un discorso per trasmettere il messaggio in modo chiaro ed efficace);
- ❖ suscitare attenzione attraverso il linguaggio del corpo, voce ed emozioni;
- ❖ sviluppare la capacità di improvvisazione.



RETENTION E AGE MANAGEMENT:

Come attrarre, gestire, trattenerne e valorizzare i Millennials e la generazione Z

Se da remoto: 9 ore (3 moduli di 3 h cad.) Se in presenza: una giornata full immersion residenziale

Finalità

Come gestire con efficacia le persone di diversa età in azienda? Quali azioni può implementare un'organizzazione per motivare e trattenerne i suoi collaboratori di valore in considerazione delle caratteristiche tipiche delle diverse generazioni?

Il corso si propone di promuovere nei leader la consapevolezza sulle caratteristiche e le culture tipiche delle diverse generazioni, allo scopo di fornire loro un ulteriore strumento di lettura e analisi che supporti il daily management delle proprie risorse e lo sviluppo di un team più coeso.

Trasformare la diversità generazionale presente nel team da generatore di conflitto e incomprensioni a valore aggiunto del team è possibile, e contribuisce ad aumentare l'efficacia del team stesso e l'inclusività dell'organizzazione.

Metodologia

Il corso, estremamente interattivo, integrerà la teoria con dati, esempi, video, dibattiti e diverse esercitazioni pratiche di gruppo che consentiranno ai partecipanti di confrontarsi sulle reciproche esperienze, sperimentare quanto appreso e personalizzare i contenuti nella propria vita lavorativa quotidiana.

Contenuti

Alle radici dell'inclusione intergenerazionale

- ❖ Perché occuparsi di Age Management?
- ❖ I benefici per l'azienda dell'inclusione intergenerazionale
- ❖ Che impatto ha sulla retention il non occuparsi di Age Management?

Generazioni a confronto

- ❖ Baby boomer, generazione X, millennials, generazione Z: chi sono e quali caratteristiche hanno?
- ❖ Quali leve motivazionali e gestionali sono più efficaci per ciascuna generazione?
- ❖ Collaborare tra generazioni

Tips per manager inclusivi

- ❖ Cosa fare
- ❖ Cosa non fare
- ❖ Uno sguardo alle esperienze di altre organizzazioni
- ❖ Idee e strumenti per creare un team inclusivo
- ❖ Come mettere a terra queste consapevolezze nel mio team?



L'intelligenza emotiva per lo sviluppo di una managerialità positiva

Se da remoto: 9 ore (3 moduli di 3 h cad.) Se in presenza: una giornata full immersion residenziale

Finalità

La nostra cultura lavorativa ha sempre cercato di ignorare le emozioni, considerandole inopportune e inefficaci. L'opposizione tra ragione ed emozione è ancora oggi un pregiudizio difficile da superare. Per imparare a comportarci in modo veramente efficace bisogna imparare ad ascoltare, riconoscere e capirsi. Il leader è colui che riesce a condurre il team al raggiungimento dei risultati, il vero leader è colui che crea un mondo nel quale le persone vogliono appartenere e migliorare.

La managerialità, riscontrata più efficace, è la managerialità positiva, nella quale si annida l'idea di "servizio", cura e collaborazione. Aniché concentrarsi sulle mancanze, dunque, è più efficace puntare sui valori unici dell'azienda; piuttosto che guardare a obiettivi irrealizzabili, meglio definirne di concreti e raggiungibili; anziché parlare solo di problemi, perché non discutere di esempi positivi e casi di successo?

Non si tratta di ottimismo fine a se stesso, quanto piuttosto di un'enfasi sulle opportunità positive e sulla condivisione trasparente di idee e proposte innovative. Più che pensare a cosa vada fatto e come farlo, il leader positivo prova anche a condividere il perché, ispirando il gruppo di lavoro con il suo esempio.

Tra le buone pratiche della leadership positiva, infatti, troviamo la disponibilità del manager a riconoscere le performance dei suoi collaboratori, anche pubblicamente, incentivarli a fare sempre meglio e migliorare la loro soddisfazione rispetto al lavoro svolto.

L'obiettivo del percorso formativo, pertanto, è quello di fornire gli strumenti e le strategie per adottare una manageriale positiva nel proprio campo di riferimento.

Contenuti

- ❖ Le quattro funzioni manageriali: pianificazione, organizzazione, motivazione, controllo;
- ❖ La pianificazione dello sviluppo della propria leadership;
- ❖ La Leadership centrata sull'azione: il modello di Adair (compito, individuo, gruppo);
- ❖ Il modello della Leadership situazionale: prescrivere, addestrare, coinvolgere, delegare;
- ❖ La gestione del fattore umano: i compiti del leader nell'impostazione delle relazioni interpersonali;
- ❖ La motivazione dei collaboratori: fattori di stimolo e regole da rispettare;
- ❖ L'affiancamento dei collaboratori;
- ❖ La gestione dei colloqui individuali di lavoro;
- ❖ Dalla delega all'empowerment: lo sviluppo del capitale umano;
- ❖ Imparare a valutare i collaboratori in modo realistico e obiettivo
- ❖ Aumentare la consapevolezza delle aree di miglioramento del collaboratore
- ❖ Creare un ambiente sicuro e rispettoso per dare e ricevere feedback di qualità
- ❖ Riconoscere e gestire i momenti di demotivazione e bassa performance
- ❖ La capacità del manager di inglobare le incertezze, le inquietudini, le irrazionalità, le variabili
- ❖ fuori controllo degli attuali scenari
- ❖ L'importanza della pro attività, della capacità di fare la costante revisione del proprio stile di
- ❖ leadership, la necessità di non dare nulla per scontato e di mettersi nella condizione non più di
- ❖ "pianificare il futuro" ma di anticipare il presente
- ❖ L'intelligenza emotiva per lo sviluppo della Leadership



DIVERSITY AND INCLUSION: Come la gestione e l'inclusione delle diversità possono supportare i leader e le organizzazioni nella costruzione del proprio successo

Se da remoto: 9 ore (3 moduli di 3 h cad.) Se in presenza: una giornata full immersion residenziale

Obiettivo

Il workshop si propone di approfondire, con un taglio estremamente concreto e costruttivo, che cosa si intende per diversità all'interno delle aziende, come promuovere politiche inclusive e a chi possono essere rivolte, quali gli errori evitare.

Sono infatti tante le diversità che abitano le aziende e queste sono uno dei valori nascosti, perché potenziano la capacità di intercettare la diversità che esiste all'esterno dell'azienda - tra i suoi clienti, i suoi fornitori, o i suoi stakeholders - e quindi di comprendere, rispondere

con più efficacia o anticipare le loro esigenze.

Dare voce alle diversità in azienda consente inoltre di ampliare la prospettiva da cui osservare i processi, i prodotti o il contesto di business, consentendo analisi più complesse e efficaci di quelle che si producono in team eccessivamente omogenei o dove non viene dato spazio alle voci fuori dal coro.

Inoltre, occuparsi di Diversity Management and Inclusion consente di promuovere il benessere dei dipendenti in azienda, creando contesti organizzativi dove le persone si sentano libere di essere sé stesse e valorizzate per il contributo che portano.

Contenuti

- ❖ Self-assessment
- ❖ Diversità e inclusione: quale differenza e quale valore per le organizzazioni?
- ❖ Le diversità in azienda: quali sono e come gestirle?
- ❖ Gli unconscious bias in azienda
- ❖ Do's and Don'ts: cosa fare e cosa non fare
- ❖ Promuovere l'alleanza
- ❖ Costruzione di un proprio obiettivo personale di sviluppo della leadership inclusiva

Metodologia

- ❖ Il corso, estremamente interattivo, integrerà strumenti e riflessioni con esercitazioni pratiche dal vivo e/o online che consentiranno ai partecipanti di confrontarsi sulle reciproche esperienze, sperimentare quanto appreso e personalizzare i contenuti nella propria vita lavorativa quotidiana.
- ❖ Il "focus" è soprattutto centrato sul rispetto del processo di apprendimento del discente, prerequisito indispensabile per l'applicazione delle informazioni/concetti visti sul corso.



PERCORSO FORMATIVO DINAMICO ESPERIENZIALE OUTDOOR

TEAM MANAGEMENT: LA FORZA DEL GRUPPO

UNA GIORNATA FULL IMMERSION RESIDENZIALE

Obiettivi

Questo tipo di corso ha l'obiettivo di illustrare quali siano i vantaggi del lavorare in gruppo e quali siano le modalità di costruzione di un team dove regna la fiducia ed il rispetto reciproco. Per raggiungere gli obiettivi prefissati, il gruppo deve essere unito e muoversi verso la stessa meta, pertanto le persone hanno bisogno di lavorare in modo coordinato così da assicurare che i risultati globali siano migliori della somma degli sforzi individuali.

I conflitti all'interno del gruppo non dovranno essere negati o sedati, ma veicolati verso un confronto costruttivo in grado di far scaturire innovazione, cambiamento, idee vincenti. Il lavoro in team è portatore di valore aggiunto in termini di qualità di risultati, di competenze acquisite e di esperienze maturate, ma poiché non è una "condizione naturale" può diventare, in alcuni casi, motivo di tensione, logorio, insoddisfazione e scarso rendimento.

Lo scopo del corso è migliorare il lavoro di squadra nei team aziendali e le relazioni all'interno dei gruppi, facendo crescere lo spirito di appartenenza all'azienda e limitando le situazioni conflittuali. Ciò consente di aumentare le performance e di comprendere e gestire le trasformazioni del team, a seconda delle prove che si trova ad affrontare.

Destinatari

Tutti coloro che in azienda, al di là del loro ruolo, si trovino ad operare in gruppi di lavoro e desiderino dare il miglior contributo personale alle prestazioni del gruppo, in sinergia con gli altri componenti.

Contenuti

Il percorso formativo andrà a trattare e ad approfondire i seguenti contenuti:

- ❖ Le diverse tipologie ed obiettivi dei team di lavoro;
- ❖ L'individuo e il gruppo: passare da un insieme di persone ad un gruppo efficace;
- ❖ Analizzare i diversi ruoli all'interno del team;
- ❖ Le condizioni efficaci per costruire un team di successo;
- ❖ Sviluppare le potenzialità del gruppo di lavoro;
- ❖ Creare un clima di fiducia e di collaborazione reciproca all'interno di un team;
- ❖ L'importanza della definizione e della comunicazione degli obiettivi;
- ❖ Ottimizzare la gestione delle informazioni e la comunicazione interna;
- ❖ Mantenere alta la motivazione di tutti i componenti del team;
- ❖ Le 4 fasi di sviluppo e costruzione del team: dall'impegno alla maturità ed al mantenimento dell'efficacia



PERCORSO FORMATIVO DINAMICO ESPERIENZIALE OUTDOOR AVVENTURA ALL'ORIENTEERING COLLABORATIVO

DUE GIORNATE FULL IMMERSION (residenziale)

Progetto

Costruire e guidare team di successo costituisce oggi una sfida irrinunciabile per l'azienda. Solo arrivando a sperimentare, sia emozionalmente che operativamente, cosa vuol dire "essere" una squadra si possono cogliere i vantaggi personali e di gruppo che l'operare in sinergia con altri produce. L'outdoor training costituisce proprio questa esperienza diretta. La metodologia è basata su attività ad alto coinvolgimento dei partecipanti sia sul piano fisico che intellettuale ed emozionale. Questi ultimi prenderanno parte a simulazioni ed esercizi pratici in cui potranno mettersi in gioco.

La cornice metodologica che sta alla base del percorso formativo è costituita dalle Scienze del comportamento e dal Pensiero Sistemico.

PROGRAMMA 1° giornata

- ❖ Apertura del Corso, presentazione degli obiettivi e del percorso formativo, autopresentazione dei partecipanti
- ❖ Briefing iniziale
- ❖ Mattina (9.00 – 12.30) La dinamica comunicativa all'interno della squadra
- ❖ Pomeriggio (14.30 – 17.30): trasferimento al sito dedicato per le prove outdoor
- ❖ OUTDOOR Prove pratiche di teamworking e problem solving:
Svolgimento di attività che consentiranno ai partecipanti di sperimentarsi in giochi di squadra di strategia e di coraggio.
- ❖ Cena in enoteca riservata.
- ❖ Dopo cena: Gioco dei contrari (problem solving)

PROGRAMMA 2° giornata

OUTDOOR: Prove pratiche di teamworking e problem solving

10.00 – 14.00 (Il pranzo verrà servito al sito delle prove attrezzate)

- ❖ **Alla ricerca delle lanterne:** una prova classica in cui gli elementi in gioco sono il tempo (stressor), la definizione di una strategia (briefing), la comunicazione interna e l'azione fisica.
- ❖ **Costruiamo insieme:** Anche in questa prova gli elementi in gioco sono il tempo (stressor), la definizione di una strategia (briefing), la comunicazione interna e l'azione fisica. Lo scopo è quello di riuscire a costruire un ponte su un ruscello con il materiale a disposizione.

Analisi dei punti di forza e di debolezza (15.30 – 17.00)

- ❖ Debriefing e commento sull'attività svolta
- ❖ Individuazione dei "learning points"
- ❖ Sostegno alla motivazione e potenziamento del significato dell'azione individuale
- ❖ La SWOT analisi personale
- ❖ Estrazione ed analisi dei valori guida individuali e di gruppo
- ❖ Analisi di soluzioni di gruppo e poi condivisione in plenaria
- ❖ Definizione dell'action plan individuale e collettivo

Chiusura (ore 18:00)



PERCORSO FORMATIVO DINAMICO ESPERIENZIALE OUTDOOR TEAM BUILDING «IN PISTA» CON SICUREZZA

UNA GIORNATA FULL IMMERSION RESIDENZIALE C/O AUTODROMO ATTREZZATO

Progetto

Costruire e guidare team di successo costituisce oggi una sfida irrinunciabile per l'azienda. Solo arrivando a sperimentare, sia emozionalmente che operativamente, cosa vuol dire "essere" una squadra si possono cogliere i vantaggi personali e di gruppo che l'operare in sinergia con altri produce. (c'era già)

La guida sicura per le aziende fornisce una serie di incentivi, quali formare il proprio personale migliorando la salute e la sicurezza sul lavoro, motivare il team creando aggregazione e spirito di appartenenza ed infine disporre di uno strumento di incentivazione per il personale interno.

Risulta inoltre importante per imparare nuove tecniche di guida sicura e migliorare le proprie abilità in situazioni di emergenza.

Contenuti

La giornata sarà composta da un corso teorico iniziale e quattro sessioni pratiche.

Il corso teorico toccherà i seguenti argomenti:

- ❖ Posizione di guida corretta
- ❖ Tecniche di sterzata corrette
- ❖ Presenza di sistemi di sicurezza passiva e attiva
- ❖ Il comportamento dell'auto in sovrasterzo e sottosterzo
- ❖ Trasferimento del carico nella frenata
- ❖ Corretto utilizzo del cambio e dei freni.

Gli esercizi teorici verteranno su 4 temi:

- ❖ Slalom lento (per verificare la corretta posizione delle mani)
- ❖ Sottosterzo e sovrasterzo con l'utilizzo di piastra in resina e/o irrigatori (per verificare l'entrata in funzione dei sistemi di sicurezza e la reazione della vettura)
- ❖ Frenata d'emergenza e frenata d'emergenza con evitamento dell'ostacolo (per verificare l'entrata in funzione dei sistemi di sicurezza e la reazione della vettura)

Programma della giornata

- ❖ Apertura del corso: presentazione degli obiettivi e del percorso formativo (ore 9:00)
- ❖ Briefing iniziale (9:00-13:00):
 - Introduzione alla giornata outdoor
 - La consapevolezza di ruolo
 - La comunicazione all'interno del team
 - Il senso di appartenenza alla squadra
- ❖ Pranzo (13:00-14:00)
- ❖ Parte teorica che affronta le tematiche di base della guida sicura (14:00-14:45)
- ❖ Parte pratica (14:45-17:30): sul piazzale verranno allestite 4 aree, una per esercizio. I partecipanti verranno divisi in 4 gruppi in modo da ottimizzare i tempi di durata del corso.
Non c'è un numero specifico di tentativi a disposizione, in quanto l'obiettivo è che tutti imparino perfettamente a svolgere l'esercizio, per cui, fino al raggiungimento del risultato ogni singolo cliente potrà rieffettuare l'esercizio.
Durante lo svolgimento di ogni prova l'istruttore siederà sul sedile del passeggero per osservare e correggere eventuali errori, dando consigli e accorgimenti per migliorare la guida.
- ❖ Debriefing e commento sull'attività svolta (17:30-18:30):
 - Individuazione dei "learning points"
 - Sostegno alla motivazione e potenziamento del significato dell'azione individuale
 - La SWOT analisi personale
- ❖ Consegna attestati di partecipazione e chiusura del corso (ore 19:00)

NB: per poter partecipare al corso è richiesta una patente di guida valida e si consiglia l'uso di scarpe con soles in gomma per ottimizzare l'aderenza ai pedali.



COACHING ONE TO ONE

CAMBIARE PER EVOLVERE: Percorso di Coaching per lo sviluppo della Leadership

Premessa

Il coaching (o affiancamento e guida) è una metodologia di sviluppo personale nella quale una professionista (coach) supporta un cliente o allievo (coachee) nel raggiungere uno specifico obiettivo personale, professionale o sportivo.

Contenuti

Il motore dell'attività di Coaching sono i bisogni, i desideri e gli obiettivi professionali del Coachee. È da lì che si parte, da quegli obiettivi specifici che, se realizzati, possono determinare un salto di qualità nelle prestazioni professionali del Coachee e aumentarne il suo potenziale (Empowerment).

In questo contesto, emerge prepotentemente l'idea aziendale di voler formare i propri manager come Coach. Al di là delle teorie, oggi ci si aspetta un Coach capace di integrare in sé la maggiore varietà possibile di conoscenze e di abilità multidisciplinari, oltre a padroneggiare con efficacia le tecniche di comunicazione e di relazione.

Quando il coaching è utile?

Quando una persona:

- ❖ Prende in carico un progetto importante e complesso.
- ❖ Vive un'esperienza di cambiamento: di ruolo, di contesto, di risorse, di Capo.
- ❖ Si trova esposta a situazioni emotivamente intense e stressanti.
- ❖ Vive un momento di demotivazione, di calo di energie.
- ❖ Sente l'esigenza di fare un salto nella sua performance, ma non riesce ad ottenere risultati che si propone da tempo.
- ❖ Ha la possibilità o il desiderio di valorizzare il proprio talento.
- ❖ Deve aiutare i propri collaboratori ad affrontare situazioni come quelle descrittive.

Obiettivo

L'obiettivo dell'intervento è l'accrescimento delle performance del Coachee in uno specifico ambito lavorativo per raggiungere l'eccellenza. Il Coach si pone come un facilitatore del cambiamento in una relazione che definiamo di "sostegno".

È un processo di sviluppo basato su una relazione personale tra Coach e Coachee.





QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Il prezzo omnicomprendivo delle singole iniziative è pari a:

- € 1.350,00 +IVA cad. per i corsi n°: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 11
- € 3.000,00 +IVA cad. per il corso n°: 10
- € 1.500,00 +IVA cad. per il coaching n°: 12

Se il dirigente è iscritto a Fondir, il prezzo per singolo corso verrà rimborsato sino ad un massimale di euro 7.000,00, di cui:

- € 4.000,00 in Avviso
- € 3.000,00 in Bacheca.

I nostri servizi prevedono:

Assistenza completa a nostra cura dalla richiesta sino all'ottenimento del rimborso del contributo, frequenza al corso.

I corsi organizzati inoltre comprendono se:

- in presenza, kit congressuale, coffee break e lunch;
- da remoto, seminario on line e dispensa digitale.

Per maggiori informazioni: Anthea Group Srl – Via M.K. Gandhi, 15 int. 21 – 20017 Rho (MI)

Tel. +39.02.49754512 Fax +39.02.49754519 - info@antheagroup.it - www.antheagroup.it

