



Formazione Manageriale

Italiano – English – Deutsch – Français – Português

Formazione di Leadership & Formazione Formatori



EFRAS - Elena Franzini Associates sas

Executive Education

www.elenafranzini.com



Responsabile del programma di formazione

Elena Franzini

Ph.D. M.Sc.

Nata a Roma, Italia, il 9.4.1957.



È presidente di EFRAS - Elena Franzini Associates Sas, Executive Education, un'organizzazione internazionale di visioning e di formazione manageriale, che ha come missione quella di sostenere il cambio di cultura e lo sviluppo del potenziale umano nelle organizzazioni e nella società.

Ha una doppia formazione scientifica e psicologica: si è laureata in Scienze Agrarie all'Università di Vienna, Austria, e ha preso un Dottorato di Ricerca in Agrometeorologia. Ha ricevuto la sua formazione psicologica in Austria, Svizzera e USA in Psicopsintesi (S. Dönges) e Psicologia delle Organizzazioni (J. Cullen). Ha vissuto 23 anni a Vienna, dal 2000 la sua base è l'Italia (Reggio Emilia e la Calabria, a Tropea).

È conduttrice di workshops e corsi internazionali di formazione per alti potenziali umani in Germania, Austria, Svizzera, Canada, USA, Italia e Brasile. È docente di Psicopsintesi e Psicopsintesi Aziendale in Svizzera (Basel) e in Italia (Milano, Firenze). Ideatrice, responsabile di formazione e docente nel centro di imprenditorialità per donne immigrate, Crescenda, in Svizzera a Basilea. (2004-2007)

È stata ricercatrice all'Istituto di Meteorologia e fisica dell'Università di Vienna, Austria. Ha collaborato con il CIIS, California Institute of Integral Studies, San Francisco. È stata docente nella scuola Steineriana di Vienna, Rudolf Steiner Schule Pötzleinsdorf Wien.

È stata responsabile della formazione manageriale (2000-2003) di Telecom Italia per il Brasile. Docente alla Scuola Superiore Reis Romoli di Telecom Italia all'Aquila, e IFOA a Reggio Emilia.

La sua specialità sono la psicopsintesi (psicologia transpersonale di Assagioli) e i fattori intangibili, i portable skills - cioè quelle competenze interiori date da un mix di intelligenza razionale, emotiva, spirituale e crescita interiore delle persone - e lo sviluppo di una nuova identità e il cambio di cultura, nelle organizzazioni, nei partiti politici, e nella società.

Sviluppa nuovi percorsi di formazione partendo dal concetto dell'ecosistema e della natura, applicando la psicopsintesi e i concetti scientifici agronomici al cambio di cultura dell'essere umano, per lo sviluppo di una nuova mentalità nelle organizzazioni e nella società. È presidente della SIPA – Società Internazionale di Psicopsintesi Aziendale.

Possiede una straordinaria combinazione di "expertise" multidisciplinare che le permette di combinare la psicologia transpersonale e delle organizzazioni, con le scienze naturali, la spiritualità, il pensiero sistemico, per arrivare all'informatica e al marketing. Parla correntemente quattro lingue (Inglese, Francese, Tedesco, Italiano) e ha da poco imparato la quinta (Portoghese). Il suo hobby è la produzione di olio extra-vergine di oliva da conduzione aziendale biologica-meditativa in Calabria, sui colli di Tropea.

Elena Franzini Associates Sas – Executive Education

Nr. Reg. Imprese 9320 di Reggio Emilia - REA 226815

P.Iva: 01824190357

Via Campo Marzio 2 - 42100 Reggio Emilia – Italy.

Tel. +39-349-1963178 / +39-0522-430265 / +39-0963-669446

franzini@elenafranzini.com

www.elenafranzini.com



I CORSI

- Il ruolo dell'essere umano nell'organizzazione 4
- Paradigm shift / Il cambiamento di mentalità e di percezione6
- Learning organization, l'organizzazione che apprende8
- Change Management 10
- Sviluppo del potenziale personale e l'arte di vivere nel nostro mondo contemporaneo 12
- Visioning 14
- Formazione Formatori..... 16

La durata di ciascun corso può essere concordata a seconda delle esigenze formative dell'azienda.



IL RUOLO DELL'ESSERE UMANO NELL'ORGANIZZAZIONE

Overview

Le persone sono la chiave di successo o di sconfitta delle strategie d'innovazione dell'organizzazione, ma spesso questo elemento non viene abbastanza preso in considerazione nelle iniziative di cambiamento e di innovazione tecnologica. Ma se le strategie, i processi e la tecnologia sono necessari per trasformare un'organizzazione, sono le persone che danno vita a questi elementi.

È per questa ragione che nelle organizzazioni di successo di oggi l'essere umano viene considerato l'unico vero vantaggio competitivo sostenibile, rappresentando allo stesso tempo una risorsa abbastanza rara da trovare.

Il corso esaminerà il ruolo dell'essere umano nelle organizzazioni di successo da tre punti di vista interdipendenti tra loro:

- come questo vantaggio competitivo umano è legato ad una profonda trasformazione interiore delle attitudini, dei valori personali, delle aspirazioni, delle percezioni e dei comportamenti, sia dal punto di vista personale che dell'organizzazione, affinché il successo delle strategie innovative dell'organizzazione possa essere garantito
- quali modelli mentali possono essere utilizzati per descrivere questa realtà dinamica e interdipendente tra risorse umane e organizzazione. L'innovativo modello applicativo dell'ecosistema sarà al centro della presentazione
- quali sono le nuove opportunità dei percorsi evolutivi, sia personali che dell'organizzazione, necessari a sostenere e a sviluppare il vantaggio competitivo umano e come potere mettere in pratica queste opportunità personalmente.

Obiettivi

Il corso ha come obiettivo la ridefinizione del ruolo dell'essere umano nell'organizzazione, come unico vero vantaggio competitivo sostenibile per le organizzazioni di successo di oggi.

Target

Leaders di un'organizzazione in transizione di cultura, che hanno bisogno di una visione aggiornata delle nuove opportunità e dei nuovi percorsi evolutivi creati dal cambiamento di cultura e dalla tecnologia all'interno della loro organizzazione. Project managers (responsabili di progetti e di working teams), che vogliono avere una visione comprensiva (forse persino dettagliata) degli assetti intangibili dell'essere umano in relazione ai previsti risultati tangibili del progetto. Responsabili e coordinatori delle risorse umane che necessitano di analizzare i paradigm shifts necessari alla diffusione delle pratiche di innovazione.



Il ruolo dell'essere umano nell'organizzazione

Programma Outline (5 giorni)

- Il ruolo dell'essere umano nell'organizzazione
 - l'essere umano come unico vantaggio competitivo sostenibile in un'organizzazione che cambia la sua cultura
 - la responsabilità umana nel mondo della tecnologia delle informazioni
 - il ruolo dell'essere umano nel marketing che cambia
 - le relazioni di apprendimento con il cliente.
- Le relazioni tra io persona e io organizzazione
 - sintonizzarsi e allineare i propri valori personali con i valori dell'azienda
 - la sfida e la visione di essere se stessi e di essere organizzazione
 - la realtà interdipendente dell'essere umano e dell'organizzazione
 - il modello mentale dell'ecosistema "essere umano/organizzazione/cliente".
- La visione dinamica dell'ecosistema "essere umano/organizzazione/cliente"
 - la realtà delicata di un sistema in cambiamento continuo
 - i diagrammi interpretativi dei cicli sistemici
 - i circuiti che sostengono (sustaining loops) e i circuiti che limitano (limiting loops).
- I percorsi evolutivi per sviluppare e sostenere il vantaggio competitivo umano
 - cambiare mentalità in un marketing che cambia
 - come sviluppare la mentalità e la cultura nell'organizzazione
 - la differenza tra "dover cambiare" e "scegliere di cambiare"
 - i requisiti per affrontare la velocità vertiginosa dei cambiamenti
 - imparare ad avere fiducia e ad affrontare la sfida della paura e dell'ansietà.
- Essere una persona integrata: Far finta o essere?
 - sviluppare i propri punti d'orientamento in un mondo esteriore che cambia ad una velocità allucinante
 - imparare ad essere in un mondo di cambiamenti continui prendendo ad esempio la natura
 - costruire se stessi: a) conoscere se stessi, b) possedere se stessi, c) raffinare se stessi.
 - l'importanza d'integrare la propria personalità in tutte le sue dimensioni personali e transpersonali.
- I "portable skills" (le capacità portatili) e gli assetti intangibili
 - la flessibilità culturale personale e dell'organizzazione
 - sostenere la capacità di apprendimento per sviluppare soluzioni innovative
 - la percezione degli assetti intangibili
 - le dimensioni umani e transpersonali
 - il valore inestimabile dell'esperienza personale.



PARADIGM SHIFT / IL CAMBIAMENTO DI MENTALITÀ E DI PERCEZIONE

Overview

La capacità di sviluppare e trasformare la propria cultura è uno strumento indispensabile ad ogni azienda desiderosa d'innovarsi e di evolversi. Ma per portare frutti, deve applicarsi ugualmente alla strategia e al management, e presuppone l'implicazione diretta dei dirigenti. Ma sono pochi coloro pronti a pagare questo prezzo. Sono numerosi coloro che non accettano l'idea di una crescita ed evoluzione personale continua, l'idea che ci sia ancora qualcosa da apprendere per loro, e ancora meno l'idea che la formazione possa avere la minima influenza sulla strategia e sul management dell'azienda. Ma nulla di grandioso è mai stato creato, se non da coloro che osavano credere in qualcosa dentro di loro che fosse più grande delle circostanze, e che le loro capacità di sviluppo non fossero in alcun caso limitate.

Il corso invita i partecipanti ad esplorare la loro cultura tradizionale e quella dell'organizzazione, e guardare in faccia sia le verità confortanti sia le verità sconcertanti. Si può trattare di esperienze a forte carica emotiva, probabilmente con ricordi molto vivi e duraturi. Alcune persone di fronte a questo, preferiscono chiudere gli occhi o guardare altrove. Ma le aziende che si impegnano ad essere efficaci, trovano il coraggio di fare una luce nuova sulle decisioni passate e sugli impegni presenti, cosa che, a lungo termine, viene ripagata ampiamente dalla performance.

Il corso permette di elaborare delle coordinate di base molto personalizzate per fare luce sulla prossima possibile fase della propria evoluzione culturale, in un ambiente chiaramente interdipendente e in piena evoluzione dinamica. L'approccio del corso è altamente esperienziale e proattivo, con meditazioni e giochi di ruolo, e include sia le dimensioni tangibili che le dimensioni intangibili della realtà.

Obiettivi

Il corso ha come obiettivo di identificare ed esplorare la prossima fase possibile dell'evoluzione culturale di ciascuno e dell'organizzazione.

Target

Direttori di aziende, dirigenti, collaboratori e quadri ad alto potenziale. Responsabili della formazione dirigenti.



Paradigm shift / Il cambiamento di mentalità e di percezione

Programma Outline (5 giorni)

- Il paradigm shift come cambiamento di convinzioni e di percezione alla base di qualsiasi cambiamento di mentalità e di cultura
 - il cambiamento di attitudine
 - il cambiamento di convinzioni
 - il cambiamento di percezione
 - il paradigm shift: a) nell'organizzazione che cambia, b) nella propria persona, c) nella tecnologia applicata, d) nel nuovo marketing globale, e) nella new economy
 - passare dal monopolio al libero mercato.
- Imparare a cambiare con fiducia ed entusiasmo
 - il cambiamento come movimento base della vita
 - le sfide del cambiamento
 - le fasi e i processi del cambiamento
 - gli ostacoli al cambiamento.
- Come sostenere una nuova mentalità
 - sviluppare punti di riferimento interiori
 - il cambiamento che viene da dentro e che non è imposto
 - volere cambiare, non essere obbligato a cambiare
 - costruire un ponte tra la razionalità e la saggezza del proprio cuore.
- Sviluppare una nuova attitudine
 - la nuova attitudine
 - la forza delle visioni
 - il valore delle sconfitte
 - essere proattivi e interdipendenti
 - assumere responsabilità per la propria realtà.
- Il cambiamento di percezione
 - le dimensioni tangibili e intangibili delle realtà
 - lo sviluppo dell'intuizione
 - la sensibilità
 - la percezione della superficie e la percezione della profondità.
- La creazione di gruppi pilota per sostenere la nuova mentalità e la nuova cultura
 - sostenere il cambiamento di se stessi
 - nell'organizzazione
 - nel marketing
 - nella rete.
- Il cambiamento di mentalità nella tecnologia e nella rete
 - l'orizzonte mondiale
 - ripensare il tempo
 - la flessibilità mentale e di apprendimento
 - i rischi della passività e la paura di essere sopraffatti.
- Il ciclo d'apprendimento dell'organizzazione
 - le capacità di apprendimento ("learning skills")
 - i circuiti che sostengono il nuovo e i circuiti che limitano il nuovo
 - osare creare il nuovo.



LEARNING ORGANIZATION, L'ORGANIZZAZIONE CHE APPRENDE

Overview

Pensate alla frustrazione che vi viene quando delle grandi, serie e ambiziose strategie diventano vittima dell'inerzia dell'organizzazione o del "backlash effect" dei programmi di cambiamento organizzativo. Pensate all'ansietà portata dal corporate downsizing, dalle fusioni, le acquisizioni, le novità rapide della tecnologia e la competizione mondiale. In mezzo a questo cambiamento, non potete pensare che le persone lavoreranno attivamente nell'azienda perseguendo gli stessi obiettivi.

Ma le capacità di apprendimento non possono essere forzate, accelerate o imposte agli altri. Ognuno ha bisogno del suo tempo per imparare. E la prima regola di ogni apprendimento è che imparare dipende anche molto dalle scelte e dalla volontà delle persone.

Il corso esplorerà gli strumenti necessari per sostenere gli sforzi di apprendimento personali, ed esaminerà come potere affrontare la sfida di diventare una "learning organization", un'organizzazione che apprende, partendo da se stessi. L'argomento si svilupperà percorrendo quattro stadi:

- i modelli mentali sistemici della "learning organization", da Peter Senge al modello dell'ecosistema, saranno presentati
- l'attenzione verrà portata sull'esercitazione pratica delle capacità interpretative della realtà comune dal punto di vista di questi modelli sistemici, identificando tutti i circuiti presenti, sia quelli che sostengono che quelli che limitano questa realtà
- il corso si muoverà oltre i "quick fixes", le risposte veloci, e esplorerà la leva più potente dell'organizzazione e della persona: riuscire a liberare i talenti naturali e l'entusiasmo delle persone
- per finire il corso esplorerà le modalità per sostenere se stessi, per affrontare la sfida della propria paura e dell'angoscia di agire in un modo diverso nell'ambiente di sempre, che forse non cambia.

Obiettivi

Il corso si propone come obiettivo lo sviluppo degli strumenti essenziali a guidare in maniera sistemica lo sforzo di apprendimento personale e dell'organizzazione.

Target

Top leadership teams, product managers, membri di product development team, che hanno bisogno di un approccio migliore per implementare le strategie e i piani. Responsabili e coordinatori di risorse umane.

Responsabili di formazione. Leaders che hanno sperimentato che la trasformazione dell'organizzazione comincia da se stessi. Tutti coloro che credono che la capacità di apprendimento delle persone e dell'organizzazione siano l'unico vero vantaggio competitivo di lunga durata.



Learning organization, l'organizzazione che apprende

Programma Outline (5 giorni)

- L'attitudine a imparare
 - imparare continuamente
 - volere imparare e scegliere di imparare
 - non volere imparare
 - le lezioni della vita.
- Sviluppare le capacità di apprendimento (learning capabilities)
 - aumentare la propria percezione degli eventi e di ciò che mi circonda ed è dentro di me
 - imparare con la testa e imparare con il cuore
 - utilizzare i paradossi per imparare
 - diventare autonomo nella propria formazione.
- Affrontare la paura e l'angoscia di cambiare
 - le sfide della trasformazione: sapere dare una risposta alle domande personali
 - la sicurezza: "mi sento sicuro?", "sono vulnerabile nella mia posizione attuale?"
 - la capacità: "mi sento adeguato alla situazione?", "mi sento capace?"
 - la fiducia: "ho fiducia in me?", "ho fiducia negli altri?"
- Il ciclo di apprendimento dell'organizzazione
 - l'organizzazione che impara: i modelli sistemici, il modello dell'ecosistema
 - danzare il cambiamento
 - le sfide del "redesigning and rethinking" (ridisegnare e ripensare) il business e l'organizzazione
 - i circuiti che sostengono l'apprendimento e i circuiti che limitano l'apprendimento
- La sfida del "redesigning and rethinking" (ridisegnare e ripensare) se stessi
 - ripensare il tempo e ripensare se stessi
 - lo sviluppo del potenziale della personalità: le proprie visioni
 - la razionalità, l'immaginazione, la creatività, l'intuizione, le sensazioni: permettere una sintesi di noi stessi
 - l'interdipendenza tra pensare, sentire e agire.
- Sostenere il cambiamento dell'organizzazione con un cambiamento di se stessi
 - l'identificazione personale con l'organizzazione
 - allineare i valori personali con i valori dell'organizzazione
 - "voglio cambiare, quello che non voglio è essere cambiato dagli altri".
- Coaching individuale e di gruppo per sostenere le iniziative di apprendimento ("learning initiatives")
 - sostenere se stessi
 - sostenere le "learning initiatives": la creazione di gruppi pilota e le comunità di pratica ("communities of practices")
 - coaching individuale
 - coaching di gruppo



CHANGE MANAGEMENT

Overview

Un cambiamento esteriore non è sufficiente oggi per molte aziende se non viene accompagnato da un cambiamento profondo delle attitudini delle persone e dell'organizzazione. Le aziende non hanno bisogno di cambiare quello che c'è, ma di creare qualcosa che ancora non c'è. Quando un'organizzazione comincia a reinventarsi, ha bisogno di fare luce su tutte le premesse e presupposti su cui si basano le decisioni e le azioni. Per pensare al di fuori del comune, bisogna osare andare al di là del comune.

Il corso esplora i modelli mentali innovativi del cambiamento, che conferiscono all'essere umano una centralità nuova, e li analizza da tre punti di vista diversi:

- la capacità di creare il nuovo rispetto ad un semplice miglioramento del presente
- la chiarezza e la forza delle visioni presentate
- la semplicità della loro attuazione per metterli in pratica e per sostenere le iniziative di cambiamento.

Le parti esperienziali del corso permettono ai partecipanti di ridefinire il loro ruolo come agenti di cambiamento attivo all'interno della loro organizzazione.

Obiettivi

Il corso ha come obiettivo lo sviluppo di un'attitudine personale al di fuori del comune che osa andare al di là di un cambiamento superficiale, per attivarsi come agente di cambiamento attivo all'interno della propria organizzazione.

Target

Dirigenti, responsabili e quadri ad alto potenziale. Managers e project leaders. Responsabili e coordinatori di risorse umane, e tutti coloro che sono interessati ad agire come agenti attivi di trasformazione all'interno delle loro organizzazioni.



Programma Outline (5 giorni)

- L'attitudine a cambiare: dare fiducia alla trasformazione
 - il coraggio di mettersi in gioco e di cambiare
 - punti di orientamento e percezione del bisogno di cambiamento
 - cambiare mentalità, cambiare cultura, cambiare le percezioni
 - visione, passione, apprendimento, azione: le fasi del cambiamento
 - rispondere ai cambiamenti esteriori e pensare con immaginazione il futuro.
- Cambiare l'organizzazione o cambiare se stessi?
 - manifestare il nostro potenziale personale e manifestare il potenziale dell'organizzazione
 - cambiare mentalità e cambiare cultura
 - cambiare in un contesto che non cambia?
 - essere obbligati a cambiare non volendo cambiare?
 - "noi vogliamo cambiare; quello che non vogliamo è essere cambiati dagli altri".
- Imparare dalla natura le leggi del cambiamento
 - i processi di crescita e di trasformazione nella natura
 - i processi di crescita delle iniziative di cambiamento
 - fattori che sostengono il cambiamento e fattori che limitano il cambiamento
 - self-reinforcing loops (i circuiti che si rafforzano) e limiting loops (i circuiti che limitano).
- Il ciclo di vita delle iniziative di cambiamento: in se stessi e nell'organizzazione
 - le fasi del cambiamento: iniziare la trasformazione, sostenere la trasformazione e creare qualcosa di nuovo
 - sostenere il cambiamento con la creazione di un gruppo pilota: "community builders" (costruttori di comunità) e network leaders
 - i fallimenti delle iniziative di cambiamento personali e dell'organizzazione
 - la realtà dell'interdipendenza.
- Modelli mentali per il cambiamento
 - il modello dell'ecosistema: ecosystem thinking
 - complex thinking
 - system thinking.
- L'arte di trasformarsi e di rinnovarsi
 - conoscersi, possedersi, raffinarsi
 - giardiniere di te stesso
 - crescita personale: personal mastery e personal leadership
 - Coaching individuale e di gruppo per sostenere il cambiamento.
- Le sfide di un cambiamento profondo
 - "Non abbiamo il tempo"
 - "Nessuno ci aiuta" (il valore del coaching e del sostegno reciproco), "non è importante"
 - "not walking the talk": discrepanza tra ciò che si dice e come ci si comporta
 - la leadership di un cambiamento profondo (leadership of profound change).



SVILUPPO DEL POTENZIALE PERSONALE E L'ARTE DI VIVERE NEL NOSTRO MONDO CONTEMPORANEO

Overview

Immaginate un'organizzazione piena di persone che vengono a lavorare piene di entusiasmo e passione, sapendo che hanno la possibilità di crescere e di fiorire, e che allo stesso tempo si propongono di realizzare la visione e gli obiettivi della loro organizzazione. Una scena di questo tipo vi attira o vi fa paura? Perché allo stesso tempo, conosciamo tutti la difficoltà di vivere nel nostro mondo contemporaneo, cercando di non dimenticare e di non lasciar perdere le nostre visioni più intime e i nostri sogni più profondi.

Ma è davvero necessario capitolare davanti alle sfide attuali, del lavoro, dell'amore, della società, del nostro mondo globale, facendo grandi compromessi con le cose forse per noi le più vere, e lavorare nel nostro mondo? Perché, non dimentichiamolo, sono le energie della passione e della gioia che alimentano la qualità della vita!

Il corso si presenta come un percorso di ricerca personale interiore per ciò che riguarda il senso della vita nel nostro mondo contemporaneo. Esaminerà l'arte di realizzare le visioni nella natura, in un ambiente che a volte sostiene e che a volte non sostiene, per trarne le lezioni di vita più appropriate per ciascuno. L'attitudine interiore, la passione di vivere e le visioni possedute da ognuno verranno esplorate con l'aiuto di una metodologia didattica altamente esperienziale, utilizzando meditazioni ed esercizi di identificazione. Il corso cercherà in questo modo di costruire un ponte straordinario tra la conoscenza razionale di ciascuno e la conoscenza del proprio cuore, affinché ognuno possa cercare e trovare le sue risposte alle proprie domande, e migliorare in questo modo la qualità del proprio mondo.

Obiettivi

Il corso si propone di sostenere le persone nel loro percorso di ricerca personale per quanto riguarda il senso della vita nel nostro mondo contemporaneo.

Target

Tutti coloro che sono interessati a migliorare la qualità della loro vita all'interno dell'organizzazione e nella loro vita privata. Responsabili di formazione, responsabili e coordinatori di risorse umane, dirigenti, leaders, team leaders, project managers, giovani ad alto potenziale.



Sviluppo del potenziale personale e l'arte di vivere nel nostro mondo contemporaneo

Programma Outline (5 giorni)

- Impariamo dalla natura l'arte di vivere e l'arte di essere nel nostro mondo contemporaneo
 - la forza delle visioni: come manifestare un potenziale e realizzare una visione
 - l'arte di trasformarsi in un contesto esteriore di cambiamenti continui
 - essere in un mondo di dualità: le realtà della luce e della notte
 - orientarsi con il nostro sole interiore.
- La passione di vivere e di lavorare
 - "learning by doing": imparare facendo
 - il coraggio di cambiare, di fare, di osare e di manifestare una visione
 - accettare il rischio di cadere e avere il coraggio di rialzarsi
 - le visioni per un mondo migliore.
- L'attitudine interiore
 - assumere la responsabilità della propria realtà
 - il senso della vita
 - la percezione dello spazio sacro e dei movimenti transpersonali e personali della vita
 - danzare il cambiamento e sostenere la propria trasformazione
 - inside/outside approach: scoprire lo specchio di se stessi fuori di noi, negli altri e nelle situazioni che si incontrano.
- Percorso iniziatico personale: costruire se stessi per creare delle nuove realtà interiori ed esteriori
 - le nostre aspirazioni più profonde
 - giardiniere di se stessi: coltivare se stessi per creare nuovi paesaggi sulla terra
 - conoscersi
 - possedersi
 - raffinarsi.
- Costruire il ponte tra la conoscenza razionale e la saggezza del nostro cuore
 - fare una sintesi interiore di tutte le nostre capacità
 - intelligenza emotiva
 - intelligenza razionale
 - intuizione
 - immaginazione
 - meditazione.
- Le visioni per un mondo migliore
 - il lavoro personale come contributo planetario
 - i diversi percorsi di sviluppo dell'essere umano
 - l'idealismo, il pragmatismo, il realismo, il pessimismo umano
 - l'interdipendenza della realtà.
- La spiritualità e il business
 - la visione spirituale del business
 - creare ricchezza e la sfida della povertà
 - il dono dell'amore
 - il contributo del business nella creazione del nostro mondo contemporaneo.



VISIONING

Overview

È un'abilità rara quella di trovare un equilibrio cosciente tra la continuità e il cambiamento. Perché, quante volte ci sentiamo tirati da una parte o dall'altra, senza sapere quale alternativa scegliere! Ma ricordiamoci che questa rara abilità è strettamente collegata alla capacità di avere e di sviluppare una visione. Poiché è la visione che fa da guida su ciò che è da mantenere e ciò che è da cambiare. È la colla che tiene insieme un'organizzazione man mano che essa cresce, si sviluppa e cambia. Ma spesso e purtroppo, la dichiarazione di visione è fumosa e ispira solo noia.

Il corso esplorerà come potere diventare maestri dei processi di scoperta per identificare l'ideologia del cuore dell'organizzazione.

Mostrerà come l'ideologia del cuore dell'organizzazione combini due fattori intimamente legati tra loro : a) i valori di base e b) l'obiettivo del cuore dell'organizzazione. I valori di base sono quei valori che continueranno ad esistere anche se un giorno dovessero diventare svantaggi competitivi. L'obiettivo del cuore dell'organizzazione è invece la ragione fondamentale dell'esistenza stessa dell'organizzazione.

Il corso mostrerà infine la necessità di legare la visione alla dinamica di base di preservazione e di stimolazione del progresso, dinamica che è la motivazione stessa delle aziende realmente visionarie.

Obiettivi

Il corso ha come obiettivo la ridefinizione della visione come « colla » che tiene insieme l'organizzazione e le persone, man mano che entrambe crescono e si sviluppano.

Target

Leaders, responsabili e dirigenti di organizzazioni in transizione di cultura, che hanno bisogno di approfondire la loro visione personale legata al contesto dinamico dell'organizzazione. Giovani leaders ad alto potenziale. Responsabili di formazione e coordinatori di risorse umane, che desiderano analizzare il cambio di cultura necessario alla diffusione delle pratiche d'innovazione.



Programma Outline (5 giorni)

- Il ruolo della visione nell'essere umano
 - essere come persone ciò che potremmo essere
 - la nostra forza e il nostro potere di essere umani
 - la nostra capacità di amare e di contribuire
 - la nostra capacità di fare e di realizzare nella pratica
 - il magnete della nostra vita
- Il ruolo della visione nell'organizzazione
 - essere come organizzazione ciò che l'organizzazione potrebbe essere
 - i valori del cuore dell'organizzazione
 - l'obiettivo scelto dall'organizzazione
 - la contribuzione al mondo
- La realtà dinamica dell'ecosistema "essere umano / organizzazione / cliente / società / mondo/"
 - il contesto di riferimento per le scelte e le decisioni da prendere
 - la realtà dinamica della realtà ecosistemica: ciò che è fisso e ciò che cambia
 - come interpretare e vivere le relazioni di interdipendenza
- Le dimensioni personali e transpersonali della vita
 - la dimensione della dualità: il mondo della personalità
 - la dimensione dell'unità: il mondo dell'anima
 - le realtà visibili e le realtà non visibili
 - le dimensioni cosce e le dimensioni dell'inconscio
- Entrare in contatto con il proprio spazio sacro interiore
 - l'esistenza di uno spazio sacro in ognuno di noi
 - rafforzare la propria disponibilità ad aprire i nostri occhi interiori e le nostre orecchie interiori
 - attivare una sensibilità sottile
 - farsi guidare dalla respirazione
 - vivere l'esperienza personalmente
- La saggezza della propria anima
 - i processi di identificazione e di disidentificazione tra anima e personalità
 - l'amore, la forza e la sicurezza dell'anima
 - la responsabilità di se stessi, di essere quello che potremmo essere
 - le relazioni tra il tutto e le parti
- Le scelte personali
 - raffinare la propria capacità di scelta
 - la forza di dire di sì e di dire di no
 - riconfermare nei momenti critici le scelte fatte
 - il valore inestimabile dell'esperienza personale
 - assumere la responsabilità della propria visione e del proprio benessere



FORMAZIONE FORMATORI CERTIFICATA

Overview

La formazione si trova di fronte a nuove, chiare e profonde visioni all'inizio del terzo millennio. Se le organizzazioni hanno capito che l'essere umano è il vero vantaggio competitivo sostenibile e di successo, le persone hanno sostanzialmente bisogno di una formazione nuova e profonda, ideata per crescere, per crescere in tutte le dimensioni.

Perché la vera formazione arriva fino al cuore: include la passione, la visione, l'apprendimento, e l'azione. La vera maestra è la vita, ma quali sono i percorsi e i contesti adatti affinché le persone prendano in mano responsabilmente il loro percorso formativo, senza dovere dipendere né dagli altri, né dalle circostanze esteriori che continuamente cambiano, né dalla presenza o assenza di stimoli esterni, dato che gli stimoli all'autoformazione vengono da dentro?

La formazione formatori certificata triennale si costruisce come un percorso personale proattivo di ricerca e di applicazione pratica in quattro campi interdipendenti tra loro:

- una formazione profonda come sviluppo di un'attitudine personale, dove ognuno si senta continuamente stimolato ad andare avanti, a mettersi in discussione e a sorpassare se stesso;
- i nuovi modelli mentali ecosistemici e di marketing applicati al mondo dell'organizzazione nell'era della mondializzazione;
- l'utilizzo della tecnologia intesa come elemento abilitante di possibilità inedite, cioè riuscire a sfruttare la possibilità di fare cose nuove che fino ad ora non sono esistite;
- infine, la creazione di propri punti di riferimento interiori per quanto riguarda il senso della vita e la propria visione di vita, intesa come forza propulsoria di entusiasmo, di passione, di coraggio, di autenticità e di fedeltà a ciò che ci sembra essere di più prezioso nella vita di ciascuno di noi.

Obiettivi

La formazione formatori ha come obiettivo la ridefinizione del ruolo dell'essere umano nell'organizzazione, come unico vero vantaggio competitivo sostenibile per le organizzazioni di successo di oggi.

Target

- Responsabili di formazione e formatori che vogliono avere una visione comprensiva (forse persino dettagliata) degli assetti intangibili dell'essere umano in relazione ai previsti risultati tangibili dei progetti.
- Responsabili e coordinatori delle risorse umane che necessitano di analizzare i paradigm shifts necessari alla diffusione delle pratiche di innovazione.
- Giovani ad alto potenziale di leadership che hanno bisogno di una visione aggiornata delle nuove opportunità e dei nuovi percorsi evolutivi creati dal cambiamento di cultura e dalla tecnologia all'interno della loro organizzazione.
- Tutti coloro che hanno sperimentato che la trasformazione dell'organizzazione comincia da se stessi e che sono interessati a migliorare la qualità della loro vita all'interno dell'organizzazione e nella loro vita privata.



Programma

La Formazione Formatori Certificata è formata da tre moduli a) modulo basic, b) modulo advanced, e c) modulo master, della durata di sette mesi ciascuno, per un totale di 441 ore complessive suddivise in 63 giornate nell'arco di tre anni.

Ogni modulo è composto da sette seminari mensili di tre giorni ciascuno. Parte della formazione verrà erogata online, con tutoring e coaching personale dei partecipanti a distanza. La formazione si concluderà con lo sviluppo e la realizzazione pratica di un progetto personale nel proprio contesto professionale e permetterà di ricevere la certificazione Certified Business Trainer EFRAS.

Modulo 1: Basic

147 ore articolate in sette seminari mensili della durata di tre giorni ciascuno.

- (1) Il ruolo dell'essere umano nell'organizzazione 3 giorni
- (2) Paradigm shift / Il cambiamento di mentalità e di percezione 3 giorni
- (3) Knowledge management 3 giorni
- (4) Learning organization, l'organizzazione che apprende 3 giorni
- (5) Change Management 3 giorni
- (6) L'arte di vivere nel nostro mondo contemporaneo 3 giorni
- (7) Visioning I 3 giorni

Modulo 2: Advanced

147 ore articolate in sette seminari mensili di tre giorni ciascuno.

- (1) Visioning II 3 giorni
- (2) Il nuovo marketing (millenium edition di Philip Kotler) 3 giorni
- (3) Internet e la rete 3 giorni
- (4) Business one-to-one 3 giorni
- (5) Ecosystem Thinking 3 giorni
- (6) Giardiniere di te stesso 3 giorni
- (7) Visioning III 3 giorni

Modulo 3: Master - Progetto personale

147 ore articolate in sette seminari mensili di tre giorni ciascuno.

- (1) Scelta progetto personale 3 giorni
- (2) Coaching progetto personale 3 giorni
- (3) Coaching progetto personale 3 giorni
- (4) Coaching progetto personale 3 giorni
- (5) Presentazione progetti personali 3 giorni
- (6) Presentazione progetti personali 3 giorni
- (7) Presentazione progetti personali 3 giorni