

PADRONANZA PERSONALE

Destinatari

Manager che vogliono prendere in mano il loro proprio apprendimento individuale. L'auto sviluppo, in questo contesto, è lo sviluppo di se stesso grazie ad un processo deliberato di apprendimento dall'esperienza.

Tipo di partecipanti

Questo modulo conviene a manager di tutte le età ed esperienze. L'unico requisito è il desiderio di migliorare e crescere come manager, la motivazione di prendere la responsabilità di tale processo e di portarlo avanti. Alcuni vantaggi potrebbero essere ottenuti dal fatto di creare gruppi che comprendono giovani e persone più sperimentate e di mischiare i livelli gerarchici. Questo aiuta i partecipanti a visualizzare le differenti fasi che percorre una carriera man mano che si salgono gli stadi gerarchici. Per esempio, le fasi durante le quali esiste un grande supporto ed una grande supervisione dall'alto; le fasi che richiedono molta più automotivazione; fino ad uno livello dove le reti informali e le alleanze "politiche" diventano più importanti.

Scopi e vantaggi

I manager impareranno a fare un bilancio su loro stessi nello loro contesto lavorativo attuale. Accetteranno la necessità di auto sviluppo e la responsabilità del loro proprio apprendimento. Impareranno come riconoscere ed utilizzare le esperienze nel loro lavoro come opportunità di apprendimento. Pianificheranno come portare avanti il loro auto sviluppo di ritorno al lavoro. La padronanza personale consiste nel migliorare continuamente la gestione del proprio comportamento, delle proprie attitudini ed emozioni. I manager assumeranno la responsabilità del loro apprendimento come ingrediente cruciale dell'auto sviluppo e parte strategica della filosofia di una "organizzazione che apprende".

Contenuti

- il ciclo di apprendimento
- i stili di apprendimento
- i diari di apprendimento
- i piani di apprendimento
- gli obiettivi di apprendimento
- le attività di apprendimento
- lezioni imparate
- trasferimento degli esercizi di apprendimento dal seminario al lavoro

Metodi

Siccome il tema del seminario è l'assunzione della responsabilità del proprio apprendimento, i manager lo faranno da subito progettando e portando avanti una serie di attività di apprendimento. I metodi usati includeranno :

- questionari per aiutare i partecipanti a stabilire il loro stile di apprendimento e il loro approccio
- un'introduzione del formatore sull'apprendimento dall'esperienza
- un esercizio condotto dal formatore per dimostrare ai partecipanti come le persone tendono ad imparare dall'esperienza
- i partecipanti si creeranno un diario di apprendimento che gli aiuterà a monitorare i progressi nel loro sviluppo

Dimensioni del gruppo

Da un minimo dei 10 ad un massimo di 15 partecipanti. Il numero ideale è di 12.

Durata

2 giorni, compreso lavori serali.

PANORAMICA SUI CONTENUTI

Prima parte : un'introduzione all'auto sviluppo

Attività di apprendimento

- scopi ed obiettivi
- definizione e filosofia dell'auto sviluppo

Seconda parte : come le persone imparano

Attività di apprendimento

- il ciclo di apprendimento
- i stili di apprendimento
- calcolo del punteggio del questionario sui stili di apprendimento
- introduzione ai punti forti e deboli di ognuno dei stili di apprendimento
- diario dell'apprendimento

Terza parte : dimostrazione con esercizio formativo

Attività di apprendimento

- introduzione all'esercizio
- esecuzione dell'esercizio
- resoconto dell'apprendimento
- presentazioni
- compilazioni individuali del diario di apprendimento

Quarta parte : progettazione di esercizi di apprendimento

Attività di apprendimento

- introduzione
- lavoro di gruppo per generare idee di esercizi di apprendimento
- discussione sui progetti di esercizi
- compilazioni individuali del diario di apprendimento
- preparativi per gli esercizi
- definizione degli obiettivi di apprendimento

Quinta parte : una "mattinata di apprendimento"

Attività di apprendimento

- presentazione degli obiettivi personali di apprendimento
- Esercizi condotti da partecipanti
- Compilazione individuali del diario di apprendimento
- Presentazioni

Sesta parte : trasferimento dell'apprendimento dal seminario al lavoro

Attività di apprendimento

- introduzione sull'importanza del trasferimento
- Questionario di Diagnosi di apprendimento
- Calcolo dei punteggi e discussione sui risultati del questionario
- Esercizio di consulenza reciproca per la produzione di piani d'azione
- Ricapitolazione del formatore sui principi della padronanza personale
- Considerazioni finali sull'auto sviluppo