

MIRROR

LEADER FOCUS E L'EFFETTO MIRROR

Questo evento mette in relazione la **valutazione e formazione delle leadership** con una delle più importanti scoperte nel campo delle neuroscienze degli ultimi decenni: **i neuroni specchio**.

Negli anni '90 Giacomo Rizzolatti e la sua equipe dell'università di Parma, ha scoperto che ci sono gruppi di cellule cerebrali specializzate nell'**empatia** ovvero nel riconoscimento di quello che provano gli altri anche solo entrando in contatto visivo con loro. Questi neuroni sembrano essere preposti ai meccanismi di **apprendimento** tramite l'esempio, identificazione e imitazione, **al riconoscimento delle emozioni** ma anche alla **capacità di intuire le vere intenzioni degli altri** e a prevederne gli **effetti nel tempo**.

Come la storia ci insegna, le implicazioni etiche di scoperte scientifiche di tale portata, non tardano a manifestarsi in tutti i campi del sociale.

I **leader**, per esempio avranno sempre maggiori difficoltà a farsi seguire. Guidare un partito, un governo, un'azienda o una classe sarà più difficile, salvo che **il leader non pensi, senta e agisca** in modo **coerente**, e abbia una visione del mondo **sistemica**. Motivazione, comunicazione, determinazione e strategia non bastano più a persuadere le persone, in particolare se i followers sono **millennial**.

VALUTAZIONE. LEADER FOCUS DI HOGAN.

La leadership è una capacità complessa.

Questo test riguarda **sei modelli comportamentali** che influenzano l'efficacia della leadership. Influenzano ciò su cui ci si concentra, come si è percepiti dagli altri, come si gestisce se stessi, la propria carriera e le relazioni interpersonali. Questo strumento di valutazione fornisce informazioni sulla reputazione ed è un potente mezzo di auto-analisi.

Indipendentemente dal proprio ruolo attuale o a quello cui si aspira, lo stile di leadership di ognuno impressiona costantemente chi ci circonda. Questo report è stato progettato non solo per le persone che ricoprono ruoli di leadership tradizionali, ma anche per chi desidera comprendere i modi in cui influenza gli altri, vende un prodotto, conduce un progetto, un'iniziativa, allena una squadra, insegna a scuola o semplicemente, informalmente, guida persone giovani e adulte nella vita quotidiana.

Indipendentemente dal contesto professionale specifico, le **sei dimensioni** descritte nel report, riguardano **caratteristiche di leadership universali** che aiutano tutti a capire meglio il proprio stile naturale, ad affinare le strategie di influenza sugli altri e a migliorare la propria efficacia generale.

Le sei dimensioni di leadership valutate sono:

Results Leader o Leadership motivazionale

Ama vincere. Gli piace, lo adora davvero. Ecco perché si circonda di campioni e di stelle e si aspetta che i suoi giocatori giochino come campioni ogni giorno della settimana. Non ha paura di pronunciare un discorso appassionato o di gettare una sedia in campo per motivare la sua squadra. Raramente esita a tagliare giocatori o lavoratori che non riescono ad auto-motivarsi da soli.

People Leader o Leadership relazionale

MASTER MOVE THEATRE™

Pensa ai colleghi come amici prima che come collaboratori a un progetto. Di fronte a una sfida o a una decisione difficile, preferisce dividerla col team. Va d'accordo con tutti e si assicura che i propri dipendenti si sentano valorizzati. Evita il conflitto come la peste. Anche di fronte a una conversazione difficile, fa del tuo meglio per assicurarsi che tutti ne escano illesi.

Thought Leader o Leadership creativa

Stile di conduzione fuori dagli schemi, basata sulla convinzione che anche i problemi più banali abbiano soluzioni creative. Leader coraggioso, spinge sempre la propria squadra a scegliere la strada meno battuta. Si assume volentieri i rischi, anche se ciò significa alti investimenti di tempo e denaro. E' un leader tollerante, incoraggiante, dalle abitudini non convenzionali.

Process Leader o Leadership direzionale

Le persone sanno cosa aspettarsi quando è presente un leader con queste caratteristiche. Può sembrare rigido o noioso, ma sapendo sempre quale sia la direzione e avendo un alto livello di organizzazione e strategia, ha il potere di mettere le persone a proprio agio. E' un leader disciplinato e richiede disciplina. E' impaziente con chi perde tempo, è disordinato o non rispetta gli impegni.

Social Leader o Leadership di dedizione

Stile di conduzione orientato verso le esigenze degli altri, la cura, l'insegnamento. La gestione delle persone è affettiva e con un alto livello di contatto e condivisione, anche per quel che riguarda le decisioni importanti. Aperto, attento, capace di ascolto e gran lavoratore, si guadagna la fiducia di chi conduce a costo, a volte, dei risultati.

Data Leader o Leadership dominante

Ogni decisione di questo leader è razionale, logica, accompagnata da un foglio di calcolo. Si aspetta lo stesso della sua squadra. Ama essere il migliore, avere la squadra migliore e competere, oltre ad essere competente. Crede nella giustizia della meritocrazia in cui i migliori sono premiati e le persone che trascinano giù la squadra, sono tagliate fuori. Le prestazioni devono essere d'alto livello e quantificabili. I dati parlano da soli.

IL TRAINING E L'EVENTO MMT

L'evento MMT ha la funzione di segnare **un momento di discontinuità con la routine e di creare le condizioni ottimali** affinché il gruppo percepisca la piacevolezza, l'utilità e l'opportunità d'intraprendere un **lavoro di sviluppo delle competenze umane**.

L'Evento MMT si svolge in **una giornata** (circa nove ore) dove le persone sono condotte a riconoscere **con chiarezza gli effetti** della non-competenza e della competenza emotiva personale e collettiva su se stessi e sull'organizzazione. Attraverso tecniche narrative-drammaturgiche integrate a metodi di apprendimento esperienziale, il gruppo potrà vedere, riflettere e rivivere situazioni tipiche, pro e contro la creazione di un clima emotivo positivo interno all'azienda.

L'evento MMT è composto di due parti.

Prima parte

I partecipanti assisteranno a *Mirror** (2018, drammaturgia e regia di Monica Antonoli), uno spettacolo teatrale messo in scena dagli AcTrainers, che rappresenta le parti d'ombra e luce di sei persone "intrappolate" in una situazione-limite prodotta da cause di forza maggiore. Come spesso accade, la vita le porterà a fare emergere le proprie competenze umane profonde per condurre se stesse e aiutare gli altri a superare la crisi che si rivelerà... lo specchio di chi sono realmente!

Come tutti gli spettacoli MMT, lo *storytelling* drammaturgico, ricalca il modello teorico-operativo che si adotterà nella parte più propriamente formativa che a sua volta è coerente con i criteri di valutazione dello strumento utilizzato, in questo caso **IL FOCUS LEADER HOGAN**.

MASTER MOVE THEATRE™

L'efficace contenuto emozionale della messinscena ha la funzione, oltre che di coinvolgere, **di predisporre** i partecipanti a una maggiore ricezione sia delle informazioni, sia dell'esperienza proposta nel workshop del pomeriggio. Dopo una pausa caffè, segue un *debriefing* dello spettacolo che preparerà il lavoro del pomeriggio.

Seconda parte

Dopo la pausa pranzo, i temi emersi dallo spettacolo saranno tradotti **in un training** teorico-esperienziale dove si toccheranno i seguenti punti:

- riconoscimento dei vari stili di leadership
- riconoscimento degli errori inconsci e dei comportamenti disfunzionali
- comprensione dei punti di forza e di debolezza dei vari tipi di leadership
- gestirne i meccanismi neuro-psicologici e avere controllo sulle proprie scelte.
- riconoscere quali talenti dei grandi leader contemporanei ci appartengono.
- entrare in coerenza con i propri pensieri, emozioni, azioni e desideri
- seguire le tracce di *ciò che si è*, incontrando la propria vocazione, interpretando il *proprio* ruolo.
- individuazione di un percorso, comune, di cambiamento comportamentale
- sperimentazione di metodi e tecniche
- apprendimento di tecniche e metodi di facile utilizzo quotidiano

Nel training saranno utilizzate:

- tecniche narrativo-drammaturgiche
- tecniche affettivo-motorie di apprendimento esperienziale
- debriefing

TIMING

L'evento MMT ha la durata di circa nove ore distribuibili:

- in un'unica giornata
- in due mezze giornate contigue (4 ore il pomeriggio o sera, 5 ore la mattina successiva)

MMT FOLLOW UP- Mirror

Il follow-up consiste in un programma di formazione e sviluppo costruito insieme al cliente.

In base alle esigenze, ai dati emersi e alle disponibilità si possono spalmare e plasmare lungo una determinata linea di tempo (rinegoziabile durante il percorso), giornate e/o ore di formazione che seguano i progressi del processo in atto e che si adattino ai nuovi assetti e alle situazioni emergenti.

A CHI E' RIVOLTO

Con i dovuti accorgimenti è un evento che può essere rivolto a tutti, in particolare la parte teatrale.

E' particolarmente adatto al top e middle management delle aziende e di tutti i tipi di organizzazione, al corpo docente scolastico e in genere chi è alla guida di gruppi (comunità, squadre sportive, famiglie), a team che si trovano in un momento di criticità nel quale occorre riaccendere motivazione, passione e comunicazione.

RISORSE IMPIEGATE

MASTER MOVE THEATRE™

La responsabile del progetto sono la Dott.ssa Monica Antonioli, psicologo clinico, formatore, consulente sistemico familiare, autore e regista teatrale, ideatrice del Sistema Movimenti Maestri™ e Master Move Theatre™. Sarà coadiuvata dallo staff degli AcTrainers.

LOCATION

Si richiede l'uso esclusivo di uno **spazio vuoto di dimensione idonea** come una un salone, un teatro, una sala conferenze, con la possibilità di avere sedute mobili e oscuranti alle finestre.

TIMING

L'evento ha la durata di circa 9 ore, un orario indicativo potrebbe essere 9.30/19.00.