

Leadership LAB

Laboratori esperienziali per lo sviluppo della leadership



Milano, 18 maggio 2016

Rosanna Gallo

***“Non è possibile insegnare
agli altri nulla...”***



***...si può solo aiutarli a
scoprire da soli.”***

Galileo Galilei



1- Leadership LAB

dalle Dinamiche di Gruppo e T-group (Lewin, Spaltro)



Che cosa è il Leadership LAB

E' un **contesto sperimentale finalizzato** ad:

- ❑ Aumentare il livello di auto-consapevolezza rispetto al proprio stile di influenza e impatto
- ❑ Offrire l'opportunità di **sperimentare le proprie modalità di influenza personale e sociale**
- ❑ Favorire la **rielaborazione dell'esperienza vissuta** nel contesto formativo come leva per costruire stili di leadership coerenti con le esigenze organizzative
- ❑ Promuovere più stili di leadership efficace

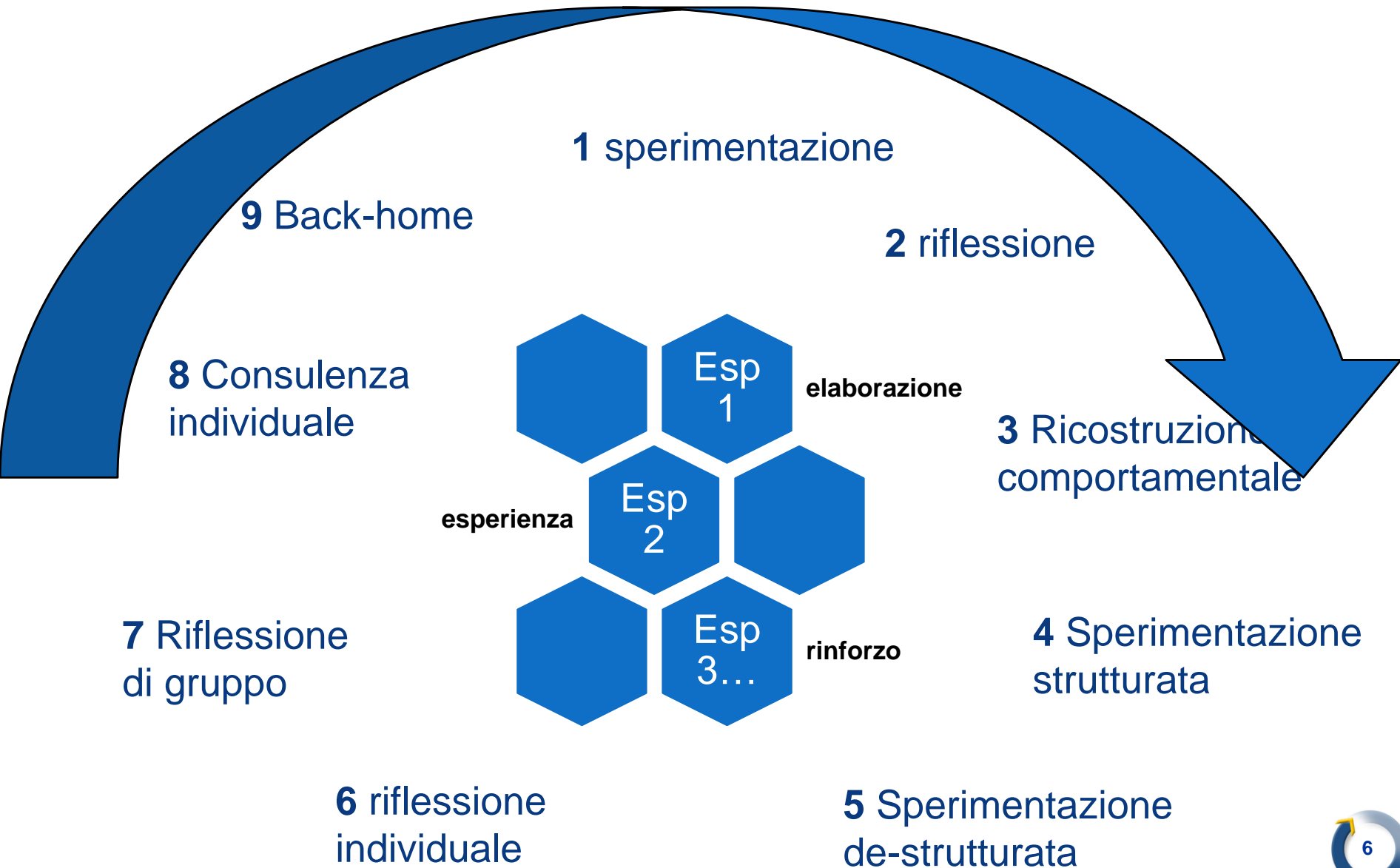
1 - Leadership LAB

dalle Dinamiche di Gruppo e T-group (Lewin, Spaltro)

- ❑ 3 giorni residenziali
- ❑ forte impatto personale
- ❑ sperimentazione delle diverse leadership
- ❑ impatto sugli altri
- ❑ **feed-back, auto-consapevolezza,**
- ❑ aree di criticità e di cambiamento.
- ❑ “**messa in gioco**” significativa
- ❑ passaggio dai **processi di generazione della leadership** ai **comportamenti operativi.**

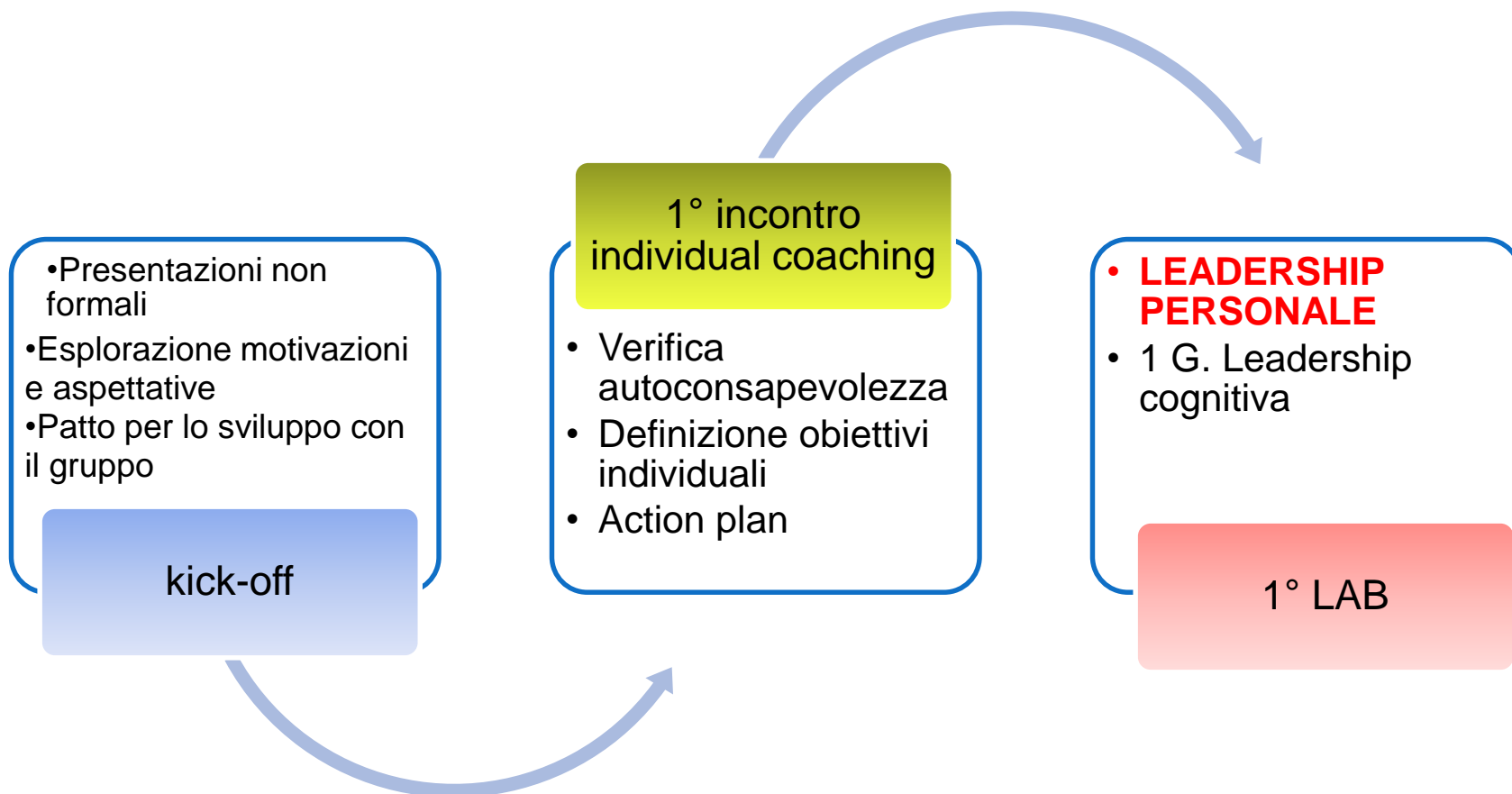


L'architettura dell'intervento

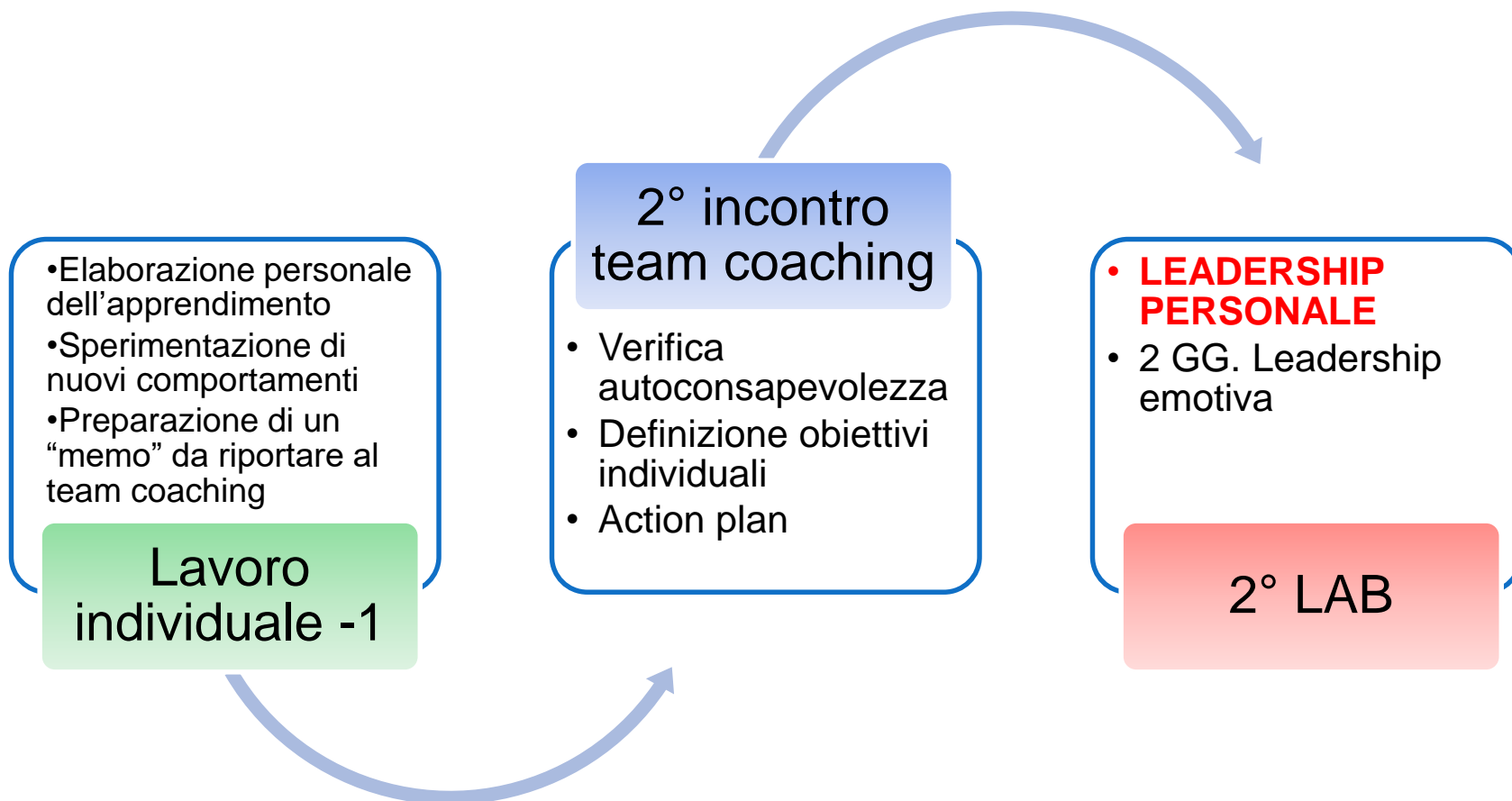


Talent Track: il processo -1

Es. focalizzazione su Talenti e Intelligenza Emotiva



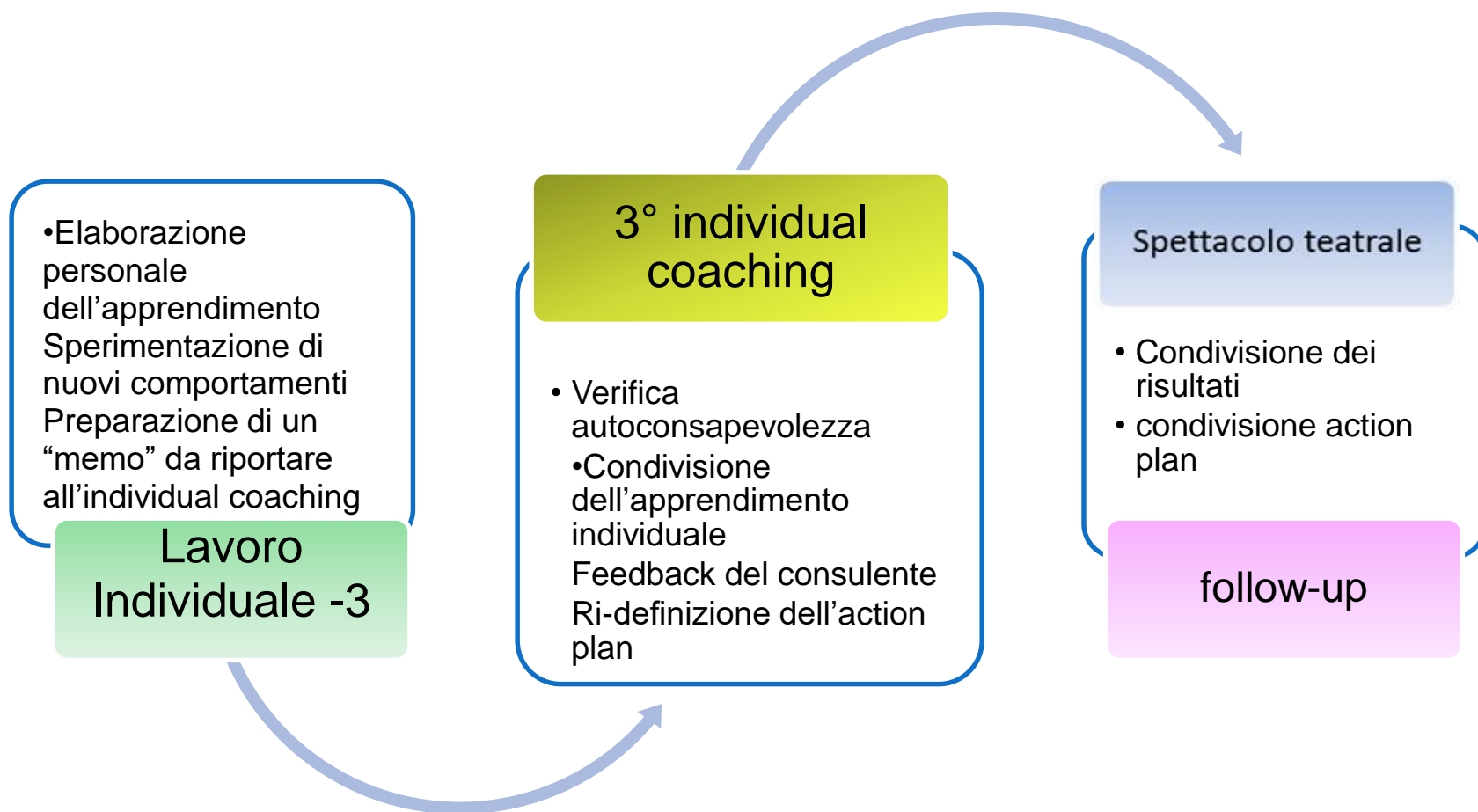
Talent Track: il processo - 2



Talent Track: il processo - 3



Talent Track: il processo - 4



Messa in Scena della vita organizzativa

dalla *Conference* del Tavistock Institute (Bion)

In partnership con
Paolo Pellegrini
Carlo Console Consulting



Ipotesi del laboratorio sulla leadership

dalla FIIS, International Forum of Social Innovation di Parigi

Il Laboratorio è ideato come Istituzione di **Trasformazione** a tempo determinato.

Al suo interno i partecipanti possono sviluppare un apprendimento attraverso l'esperienza diretta.

Obiettivo del laboratorio

Rendere i partecipanti consapevoli dei propri **sentimenti, paure e desideri**, al fine di attivare un autentico processo di innovazione e di trasformazione.



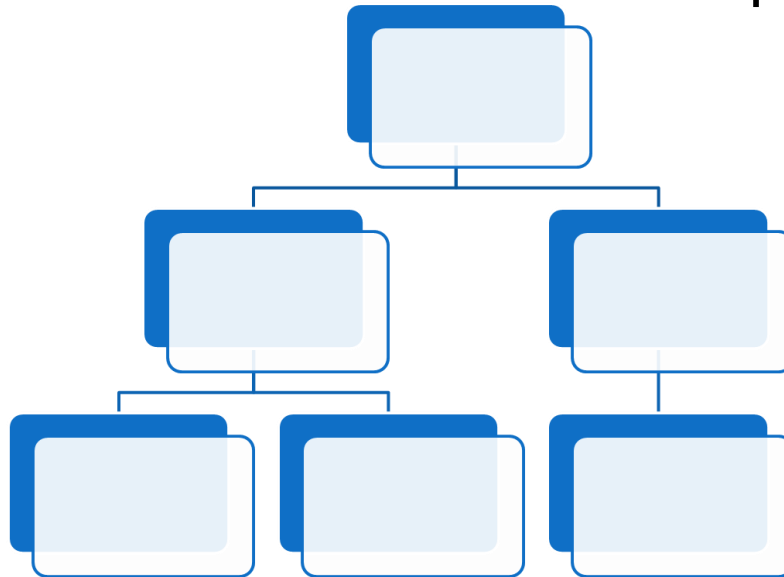
Ruolo dello staff

1-Management

- ❑ Gestisce i confini, con ruoli aperti alla esplorazione dei partecipanti.

2-Consulente

- ❑ Offre l'interpretazione del lavoro dei gruppi per favorirne l'apprendimento.

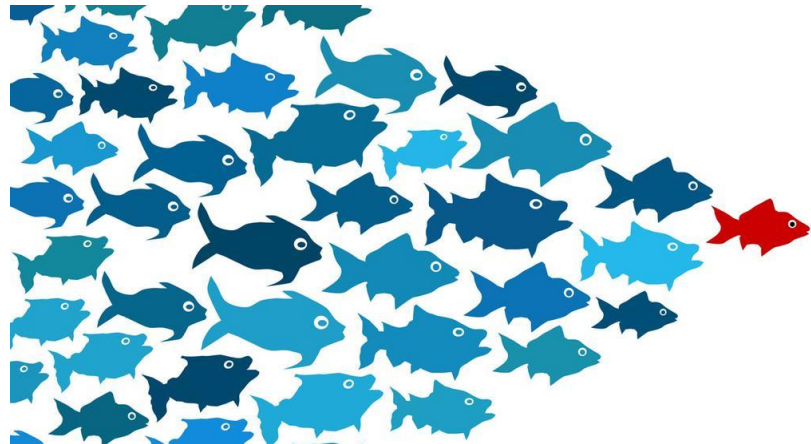


Concetti chiave

L'Autorità, la Leadership e la Trasformazione pervadono la vita Organizzativa a tutti i livelli: sistema, sottosistema, confini, management e compito primario

La trasformazione organizzativa

Nessuna innovazione può avvenire senza un processo di trasformazione. La trasformazione organizzativa ha a che fare con le difese e gli apprendimenti, sovente in conflitto a livello inconscio



La leadership è trasformazione

Nasce dalla presa di consapevolezza di emozioni, desideri e timori. Acquisendo nuove capacità di relazione, che aiutano a superare comportamenti ripetitivi, si costruiscono fenomeni innovativi e trasformativi per il proprio gruppo e la propria organizzazione.



Bibliografia

- ❑ Bion W.R, **Experiences in groups**, Tavistock Publications, 1961
- ❑ Colman A.D, Bexton W.H., **Group Relations**. Readers I & II, The Rice Institute, 1975 & 1985
- ❑ French R, Vince R, **Group relations, Management and organisation**, Oxford University Press, 1999
- ❑ Gallo R. **Leadership and Transformation residential off-site workshop**, in “Worcester papers in education” n°4, 2003
- ❑ Gutmann D, Iarussi O, **La transformation. Psychanalyse, desire et management**, L’Hermès, France, 1999
- ❑ Lawrence W. G. **Exploring individual and organizational boundaries**, Wiley, 1979
- ❑ Miller E. J, **Task and organization**, Wiley, 1976
- ❑ Rice A.K, **Learning for leadership: inter-personal and inter-group relations**, Tavistock Publications, 1965

Rosanna Gallo



Amministratrice Unica di Eu-tròpia, già *Associate* di Towers Watson e *Senior Consultant* in Hay Management. E' psicologa del lavoro, specializzata in Lavoro e Organizzazione e Benessere organizzativo; ha frequentato un master in Professione Personale e uno in Formazione Formatori, oltre ad un percorso triennale a Parigi sulla Leadership: "Autorità, Leadership e Trasformazione" alla FIIS, Forum International de l'Innovation Sociale ed uno alla Kennedy School di Harvard sull'Adaptive Leadership. Coach accreditata da ICF e certificata da Teleos (leadership coaching on Emotional Intelligence) e dal CLA (Cambridge Leadership Associate).

Docente di Leadership all'Università della Svizzera Ticinese, SUPSI, collabora con la cattedra di Economia (Professoressa Livraghi) all'Università di Parma. Già docente all'Università Cattolica di "Psicologia del Lavoro" e "Psicologia della formazione" dal 2000 al marzo 2010.

Assessor internazionale ed Executive Coach, interviene nei processi di sviluppo delle persone, affiancando l'Area Risorse Umane, dalla strategia HR all'implementazione dei modelli di competenza (manageriale ed emotiva), performance management, processi di valutazione e sviluppo (Development Centre) e percorsi di Leadership. Accompagna i Management Team nel perseguimento dell'efficacia ed efficienza del team (teamworking, teambuilding e teamcoaching) e dei suoi membri. Effettua analisi culturali, di engagement, benessere e sicurezza ed interventi di change management (stili aziendali, valori, diversity, gestione dello stress, ecc.).

Fra le pubblicazioni: "Change the game. Creare valore con le persone in tempi difficili. Gli HR raccontano Best Practices, idee e futuro delle Aziende Italiane" e "Bilancio di competenze e Assessment Centre. Nuovi sviluppi: Development Centre e...", F. Angeli, 2009 e 2010. Co-autrice del volume "Welfare e occupazione" a cura di Renata Livraghi, F. Angeli, 2016.



Grazie per la cortese
attenzione!

Siamo disponibili per
approfondimenti

Eu-tropia s.r.l.
Via Bragadino, 2
20144 Milano
Tel. 02-43319008
www.eu-tropia.it

*Inizia lo Spettacolo
dei Sogni*