

L'EMPOWERMENT FEMMINILE E IL SÉ MANAGERIALE



MANAGEMENT SOFT SKILL, STILI DI GUIDA DEI TEAM
E DI DECISION MAKING SECONDO I CARATTERI DISTINTIVI FEMMINILI

RIVOLTO A MANAGER PRIVATI E PUBBLICI, IMPRENDITORI, LIBERI PROFESSIONISTI E DOCENTI
CHE HANNO L'OBIETTIVO DI AFFINARE LE CONOSCENZE DI MANAGEMENT NELLE AREE DELLA PRESA DELLE DECISIONI,
DELLA GESTIONE DEI CONFLITTI NEGOZIALI E DELLA GUIDA DEI TEAM.

PERCORSO FORMATIVO

OTTOBRE - NOVEMBRE 2022



Humans | LA SCUOLA
DI SERMONETA

MANAGEMENT • CORPORATE COACHING

«Manager donne e manager uomini non hanno la stessa grana.
Hanno sismografi interni e temperature diverse.
L'integrazione è il riconoscimento delle differenze»

«Il concetto di uguaglianza è diverso da quello di parità.
Nel primo le differenze vengono "con-fuse", nel secondo rispettate»

Gli studi e le ricerche intorno alle possibilità di sviluppare e potenziare nei manager la loro capacità di analisi, sintesi e attività decisoria sulle questioni di gestione economica e relazionale all'interno delle organizzazioni, rientrano nell'ambito di applicazione del neuromanagement.

Questa disciplina studia le dinamiche dei processi mentali per interpretare i comportamenti organizzativi che imprenditori e manager, donne e uomini, adottano per rispondere alle occorrenze situazionali che richiedono controllo e decisione.

La **consapevolezza** che si ha di sé è ciò che attribuisce "peso" al profilo personale manageriale

La domanda è: il comportamento organizzativo e gli stili di applicazione delle tecniche di management per la gestione dei processi d'impresa e l'empowerment di sé hanno, nella loro pratica, una declinazione di genere?

La risposta è: no, non ce l'hanno. Tutto è elaborato sul modello mentale maschile.

Poiché questo è quello dominante e per lo più atteso in termini di comportamento dai job requirements organizzativi, le manager adattano i loro stili di management a ricalco di quelli maschili. È un modo per entrare nella loro mappa culturale rinunciando al valore che è dato dalla diversità del femminile rispetto al maschile.

Il modello mentale di comportamento maschile è per lo più adottato come se fosse una **dima** valida per tutte le misurazioni

Il **neuromanagement** studia le dinamiche dei processi mentali per interpretare i comportamenti organizzativi

La consapevolezza, ovvero il livello della conoscenza che si ha di sé, vale a dire di ciò che descrive il perimetro della propria personalità, è ciò che attribuisce "peso" al profilo personale manageriale.

Ai manager è richiesto di essere presenti a questo stato mentale.

È da loro atteso che sviluppino le capacità soggettive necessarie per acquisirlo al fine di migliorare le abilità di scelta che guidano i processi decisori attraverso le azioni e i comportamenti organizzativi che coinvolgono gli stili di direzione, influenzano i contesti d'impresa e le culture aziendali.

In management parliamo di Empowerment.

Il comportamento organizzativo e gli stili di management hanno una declinazione di **genere**?

La stessa disciplina del management tratta le aree tematiche della comunicazione, degli stili di guida dei team – leadership, della presa delle decisioni, della gestione della relazione interpersonale e dei conflitti tra individui o tra responsabili di funzioni organizzative avendo come punto di riferimento il modello mentale di comportamento maschile come se questo fosse una dima valida per tutte le misurazioni.

La ricerca scientifica ci conferma che il cervello delle donne e quello degli uomini processano le informazioni, controllano le emozioni, il linguaggio e i processi cognitivi in modo differente rendendoli diversamente abili a seconda dell'occorrenza delle contingenze.

Era più moderno Giordano
Bruno che già parlava
dell'“**armonia dei contrari**” a
dispetto di chi ci vuole vedere
tutti uguali

È di modello mentale che desideriamo parlare: femminile e maschile. Non un mélange, una commistione tra i due, che è il modello che per lo più nella pratica professionale ci è dato rilevare, dove quello femminile si piega su quello maschile, che per cultura e convenzione è ancora allo stato delle cose potente e dunque dominante. Questa è la scorciatoia che spesso le manager adottano come condizione per essere accettate “a bordo”, piuttosto della conoscenza e presa di consapevolezza del valore delle distintività. Le differenze sono ricchezza, purché i diversi generi siano consapevoli dei propri rispettivi caratteri distintivi che presentano profili di intelligenza emotiva diversi.

Educare il pensiero, nel senso
di potenziare nelle manager la
consapevolezza –
l'“**empowerment**” – del sé e del
proprio ruolo professionale

La **diversità** come **competenza**

Gli stili di guida dei team – la cosiddetta leadership – i processi di scelta che conducono alle decisioni, la gestione degli stress e quella degli stati emotivi ed emozionali hanno caratteristiche distintive a seconda del modello mentale che li produce e quindi sugli effetti delle conseguenze che questi hanno sul resto dell'organizzazione.

Tuttavia, sebbene sia dimostrato come le differenze di genere evidenzino una complementarità di tipo adattivo, i comportamenti organizzativi che caratterizzano molte culture d'impresa tardano l'affermazione di questo pensiero ormai consolidato.

Le differenze sono ricchezza,
purché i diversi generi siano
consapevoli dei propri
rispettivi caratteri distintivi

Per consolidare nell'assetto mentale del management femminile l'idea del valore dell'esclusività della propria diversità, vista questa come fattore di accrescimento dell'interesse del profilo professionale e delle potenzialità rispetto alla capacità performativa sull'essere contributiva al risultato d'impresa, è necessario educare il pensiero, nel senso di potenziare nelle imprenditrici e manager la consapevolezza – l'empowerment – del sé e del proprio ruolo professionale.

Personalizzare le tecniche di management e la loro applicazione secondo un modello di prospettiva femminile.

«**Pianeti così diversi e così simili, bisognosi l'uno della diversità dell'altro**»

Goliarda Sapienza

Lo sviluppo della competenza dell' "Empowerment Femminile e il Sé manageriale" diventa un obiettivo di responsabilità, manageriale e professionale, nei confronti di se stessi.

La proposta è quella di tracciare un'esperienza di formazione manageriale che potenzi nella manager e nel manager la conoscenza del proprio sé di genere – empowerment - in funzione di un ruolo professionale in un contesto organizzativo.

L'educazione dei pensieri e lo sviluppo della capacità di scoprire come cambia ciò che già conosciamo osservando da una prospettiva diversa si realizza attraverso l'esperienza di un percorso formativo ad hoc.

La **diversità** come **competenza**

IL PERCORSO DI FORMAZIONE È COSTRUITO INTORNO ALL'IDEA DI TRE CAMPI BASE

È il momento della **neuroscienza**

Il **primo**, più a valle, è quello preparatorio alla conoscenza dei sistemi fondamentali del funzionamento del cervello che segnano e caratterizzano la diversità tra cervello femminile e quello maschile. Come avviene l'elaborazione dei pensieri, delle sensazioni ed emozioni che il cervello femminile/maschile compie per la produzione di risposte a stimoli esterni.

Il **secondo** è quello che traccia il sentiero di salita, ovvero la psicologia degli stati mentali e dei processi emotivi che influenzano i comportamenti in contesti organizzativi. Il rapporto con se stesse/i: il dialogo interno rispetto alle esperienze di scambio relazionale – sfida vincente – con gli altri.

È il momento della **psicologia**

È il momento del **management**

Il **terzo** campo base è quello delle pratiche: la conoscenza aperta su due fronti.

Il primo sulle **aree tematiche di management**: i processi di scelta che conducono all'attività decisoria – decision making, la gestione dei conflitti nelle relazioni interpersonali e negoziali nelle cooperazioni in team e le capacità resilienti appropriate a seconda dei generi e dei profili professionali.

L'altro fronte è quello del miglioramento della conoscenza di sé, ovvero della consapevolezza del proprio empowerment femminile/maschile attraverso **esercitazioni didattiche** e la **somministrazione di test di autovalutazione** – "prendo le misure a me stessa/o" – sui fattori delle capacità resilienti – connessione con il proprio ruolo, intelligenza emotiva e sociale, capacità di networking e di conflict management – comportamenti costruttivi o distruttivi in una relazione interpersonale o interfunzionale in contesto organizzativo.

Sono previsti **colloqui individuali di restituzione degli esiti dei test e di Management coaching**: il coaching come Tecnica di Management.

IL MOMENTO DELLA NEUROSCIENZA

ROBERTO DI FABIO - SPECIALISTA NEUROLOGO, PHD IN NEUROSCIENZE.

L'anatomia del cervello femminile e maschile.

Il cervello umano nei suoi tratti essenziali. Analisi specifica delle differenze che caratterizzano i due generi.

La Struttura e la Funzione: una relazione imperfetta.

I punti di contatto tra l'anatomia e l'attività di alcune aree cerebrali nei due sessi.

La formazione del pensiero e delle emozioni. L'unicità del processo di apprendimento.

Focus sui meccanismi neuronali sex-related nel processo di apprendimento cognitivo ed emotivo.

Introduzione ai modelli comportamentali.

I principali modelli comportamentali e la loro relazione con le influenze culturali.

IL MOMENTO DELLA PSICOLOGIA

FRANCA MORA - PSICOLOGA, PSICOTERAPEUTA E COACH

Riconoscere le emozioni.

La mappa emotiva: dare un nome alle emozioni attraverso le Dicotomie

L'emozione come 'puntatore direzionale'

Il corpo emotivo: il 'marcatore somatico' di Damasio

Emozioni per produrre vs emozioni per innovare?

Le cornici emotive e comportamentali della leadership: dove si collocano le donne?

Produce e innovare: l'equilibrio emozionale 'utile' nel lavoro

Ho bisogno di me: meravigliarsi di sé, delle altre e...degli altri

Ascoltarsi: consapevolezza emotiva e affermazione di sé

Conclusioni: consegna di 'esercitazioni' da portare con sé

Saranno proposte esercitazioni al fine di vivere l'esperienza diretta del significato delle aree tematiche trattate.

IL MOMENTO DEL MANAGEMENT

ANTONIO ISABELLA - QUALIFIED MANAGEMENT LECTURER E COACH

Il significato di competenza in contesti organizzativi d'impresa

- Le tre competenze "soft" a cui le organizzazioni d'impresa attribuiscono valore di contribuzione al risultato economico finale

La competenza della gestione delle emozioni

- La capacità di fronteggiare efficacemente le difficoltà e gli eventi lavorativi avversi mantenendo un approccio costruttivo

La competenza della gestione dei conflitti per la cooperazione resiliente in team

- Il significato di conflitto nelle relazioni interpersonali o in contesti negoziali
- I fattori "costruttivi" e "distruttivi" nella gestione dell'economia di un conflitto
- Le dimensioni di un profilo di resilienza in contesti organizzativi

La competenza del decision making: i processi di scelta nell'attività decisoria

- Dall'intenzione all'azione: il significato di scelta e di decisione
- Teoria delle decisioni in condizioni di incertezza: i due processi "Sistema 1" e "Sistema 2"
- La mobilità dell'obiettivo nel processo decisionario: il valore della Determinazione

Saranno proposte esercitazioni al fine di vivere l'esperienza diretta del significato delle aree tematiche trattate.

Somministrazione del test di autovalutazione sulle competenze soft di personalità organizzativa.

Giornata di feedback delle percezioni del valore dell'esperienza formativa

- Esercitazione collettiva sul team decision making in ambiente cooperativo
- Confronto in plenaria sulle conclusioni dell'esercitazione

ROBERTO DI FABIO

Specialista Neurologo, PhD in Neuroscienze.

Si è formato all'Università "Sapienza" di Roma: focus su malattie extrapiramidali e del sistema nervoso periferico. Ha lavorato in genetica medica presso il CHUM in Canada. Esperienze cliniche in Inghilterra, Madagascar, Russia. Autore di 40 pubblicazioni su riviste internazionali.

FRANCA MORA

Psicologa, Psicoterapeuta e Coach

Già responsabile di Formazione e Sviluppo HR in multinazionale automotive e docente a contratto in ambito universitario. Progetta e realizza reti di servizio welfare operando in organizzazioni pubbliche e private. È autrice di testi di narrativa e poesia e volumi professionali.

ANTONIO ISABELLA

Qualified Management Lecturer e Coach

Già manager apicale in multinazionali estere e italiane. Docenze in Management e Organizzazione Aziendale in primarie università italiane pubbliche e private. Founder e Presidente della scuola di formazione manageriale e sul comportamento organizzativo: Humans | La Scuola di Sermoneta.



RILASCIO DI OPEN BADGE L'INNOVATIVO SISTEMA DI CERTIFICAZIONE

Gli Open Badge valorizzano le competenze acquisite con i percorsi formativi di Humans | La Scuola di Sermoneta.

Sono il futuro delle certificazioni delle competenze e sono standard tecnologici aperti e usati già dalle più importanti organizzazioni del mondo per identificare, valorizzare, raccogliere e attestare le competenze di imprenditori, manager e professionisti.

CHE COS'È OPEN BADGE

Open Badge è uno standard innovativo internazionale di certificazione digitale di abilità personali (soft skill), competenze tecniche (hard skill) e conoscenze acquisite.

Gli Open Badge, fotografie digitali delle proprie competenze, sono garantiti e attestati da un ente di certificazione e riconosciuti a livello internazionale.

OPEN BADGES

Data & Information Inside

Alignment	Expiration Date
Badge Criteria	Issued Date
Badge Description	Issuer
Badge Name	JSON-LD
Digital Signature	Recipient
Evidence	Verification



da integrare in



ATTESTATO DI COMPETENZA

Al termine del percorso formativo, a seguito del questionario di verifica del livello di apprendimento, è rilasciata copia dell'attestato di Competenza "Empowerment Femminile e il Sé Manageriale".

Su richiesta, il partecipante può ottenere la certificazione attraverso standard Open Badge che Humans | La Scuola di Sermoneta è abilitata a rilasciare.

L'esperienza formativa è sviluppata in due tempi:
il primo di formazione in aula e il secondo conversazionale di coaching con feedback dei test di personalità organizzativa

1° TEMPO FORMAZIONE D'AULA

n. 5 sessioni

1^ AULA

Neuroscienza e Psicologia

🕒 15 ottobre 2022 9:00 – 13:00

👥 AULA COLLETTIVA - 4 ore

3^ AULA - La competenza della gestione dei conflitti

🕒 22 ottobre 2022 9:00 – 13:00

👥 AULA COLLETTIVA - 4 ore

4^ AULA - La competenza del decision making

🕒 4 novembre 2022 14:30 – 18:30

👥 AULA COLLETTIVA

FEEDBACK SULL'ESPERIENZA FORMATIVA

🕒 5 novembre 2022 9:00 – 13:00

👥 SESSIONE COLLETTIVA - 4 ore

2° TEMPO COACHING

Colloqui individuali con feedback dei test di personalità organizzativa

2^ AULA - La competenza della gestione delle emozioni

🕒 21 ottobre 2022 14:30 – 18:30

👥 AULA COLLETTIVA - 4 ore

1° COLLOQUIO DI COACHING SOMMINISTRAZIONE TEST

🕒 Da concordare individualmente

👥 COLLOQUIO INDIVIDUALE - 2 ore

2° COLLOQUIO DI COACHING RESTITUZIONE TEST

🕒 Da concordare individualmente

👥 COLLOQUIO INDIVIDUALE - 2 ore

- Certificazione Open Badge e Attestato di Competenza
- 20 ore di formazione d'aula
- 4 ore di colloqui individuale di coaching
- Somministrazione e restituzione Report del Test di autovalutazione di personalità organizzativa
- Materiale didattico



QUOTA DI PARTECIPAZIONE E MODULO D'ISCRIZIONE

www.lascuoladisermoneta.it/iscrizione

Humans | La Scuola di Sermoneta
Via dell'Irto 35/B
SERMONETA LT - Loc. Pontenuovo

0773 | 317056
www.lascuoladisermoneta.it
info@lascuoladisermoneta.it