

Dirigenti scolastici: strumenti per la gestione dell'istituzione scolastica

Obiettivi

Essere in grado di:

- gestire meglio i rapporti con i collaboratori
- gestire meglio eventuali genitori oppositivi
- diventare abili negoziatori

Riferimenti teorici

La Leadership Situazionale è uno strumento pragmatico per aumentare l'efficienza nel gestire collaboratori, colleghi e superiori rispetto agli obiettivi fissati.

L'aspetto più significativo della teoria della leadership situazionale, elaborata da Hersey e Blanchard negli anni '70, è che "non esiste un modo 'giusto' di essere leader, non è possibile definire un solo stile di leadership" che sia utilizzabile in tutte e diverse possibili situazioni ma, al contrario, lo stile deve essere scelto in funzione delle diverse situazioni e delle diverse caratteristiche del collaboratore/interlocutore che si trova di fatto a gestire il compito. Ciò ha un effetto anche sulla gestione del tempo (risorsa preziosa) e quindi della efficienza lavorativa propria e del proprio gruppo.

Gli stili di leadership che si possono adottare per gestire con maggiore efficienza le possibili situazioni nella vita professionale sono solo 4: Direttivo, Delegativo, Partecipativo e Formativo.

Impegno dei corsisti

Il corso è strutturato in un totale di 10 sessioni di due ore ciascuna. La struttura è fortemente interattiva e prevede un intervallo tra un modulo e l'altro. Questa modalità consente ai partecipanti la concreta applicazione dei propri punti di miglioramento e del "metodo". Inoltre tra una sessione e l'altra ogni partecipante riceve dal trainer un feedback sugli effettivi progressi conseguiti.

Periodo di svolgimento

Febbraio-dicembre 2023

Argomenti

Prima parte: **Come diventare eccellenti comunicatori utilizzando Retorica, Maieutica, Ascolto ed Empatia (ascolto, domande, riformulazione, empatia, allenamento)**
(10h in 5 sessioni)

- Premesse
- Presentazione degli obiettivi di ciascun partecipante
- Quali sono gli ostacoli all'apprendimento
- Quali sono i 4 tipi di domande e loro utilizzo ottimale
- Quali domande sono dannose e quali sono efficaci
- Verifica dell'apprendimento sulle domande
- Come si ascolta bene
- Esercitazione pratica sull'ascolto efficace
- Cosa è l'empatia e come si usa nella comunicazione a due
- Allenamento a trasformare affermazioni in Domande Aperte
- Allenamento a trasformare domande chiuse in domande aperte
- Allenamento alla Riformulazione semplice
- Allenamento a riformulare in modo costruttivo
- Allenamento a riformulare sotto attacco
- Allenamento a guidare un interlocutore usando solo domande e riformulazione
- Allenamento sui casi dei partecipanti

Seconda parte: **I 4 stili di leadership, come riconoscerli, quando applicarli, allenamenti**
(10h in 5 sessioni)

- Utilizzare un protocollo di comunicazione schematico e veloce che usa l'empatia
- Imparare ad utilizzare efficientemente le 4 capacità (o stili) fondamentali: essere direttivo, saper motivare, saper formare, essere delegativo nel modo e al momento giusto
- Capire quali sono gli stili preferiti da ciascuno Leader, tra i 4 sopra citati
- Analizzare quante volte vengono usati gli stili più idonei alle diverse situazioni,
- Imparare ad utilizzare le domande aperte nella leadership
- Capire quando si genera disagio per essere stato troppo o troppo poco direttivo
- Individuare quali sono le aree in cui perdiamo tempo prezioso (proprio e degli altri).
- Capire perché sono stato poco efficace e come posso migliorare le performance manageriali
- Osservare quante volte si preferisce sostenere le proprie idee rispetto a quelle degli altri
- Incrementare la motivazione nei propri interlocutori

- Capire quali sono le situazioni in cui demotivo i miei interlocutori
- Ridurre la possibilità di essere criticato dai miei Collaboratori
- Guidare la crescita di ciascun collaboratore (coaching) attraverso la Maieutica e la Domandologia®
- Capire come in quali situazioni **delegare** di più
- Avere un criterio semplice per valutare on-the-job (**assessment**) le risorse umane
- Ottenere più **risultati** dai collaboratori
- Capire quale è la differenza tra la mia **percezione** e quella dei miei collaboratori
- Valorizzare al massimo il potenziale e il talento dei collaboratori
- Essere percepito come leader realmente **autorevole**
- Aumentare il livello di **fiducia** reciproca

Docenti

Giovanni Sebastiano Cozza

Formatore, Coach e Counselor - Formatore Aziende private e Aeronautica militare italiana