

ÉVOLUS

Formazione professionale individuale frontale

esclusivamente in presenza, per ricoprire il ruolo di

Coach in Management Relazionale

formazione professionale, didattica e docenza a cura

supervisione etica applicativa a cura



- ▶ pensieri aggiornati al **21 marzo** dell'anno **duemila&25**

www.lampugnale.it

- ▶ *Investire in complementarità e sinergia fatte di Persone, metodologia, ruoli, processi e risultati: ciò che ne nascerà, ed il suo **successo**, ne saranno le **conseguenze**.*



Istituto Culturale
GENODISCENDENZA

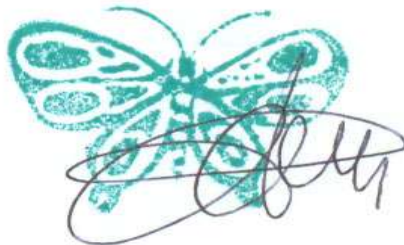


évolus

latinismo dell'etimologia di "**evolvěre**"

sviluppare, dispiegare, svelare le qualità, tirare fuori il massimo potenziale

E cosa fanno un o una Coach se non "**evolvěre**" le qualità e le capacità della Persona alla quale si dedicano?



ÉVOLUS

COACH: CHI È

La parola inglese “coach” significa letteralmente “allenatore”, “allenatrice”, indicando con ciò una Persona che fornisce **un supporto, una guida e una formazione** con lo scopo di **aiutare gli altri** a raggiungere i propri traguardi.

Non è un caso, infatti, che la pratica del *coaching* sia nata e sia tuttora molto diffusa nell'ambito sportivo.

Un/una **Coach in Management Relazionale** (che d'ora in poi indicheremo con l'acronimo **CMR**) fornisce il supporto verso l'acquisizione di un più alto grado di consapevolezza, responsabilità, scelta, fiducia e autonomia.

La figura del **CMR**, infatti, mira a rendere concreti gli obiettivi lavorativi che ciascuno e ciascuna di noi vuole ottenere.

La figura del o della Coach deve essere un/una Professionista con **formazione certificata**.

Consideriamo importante essere in possesso di una Laurea, meglio se in scienze umanistiche, della formazione o in psicologia (o con pari esperienza relazionale); una formazione specifica come **ÉVOLUS** è così un ottimo compendio.

Ma essendo noi una struttura professionale aziendale assai pragmatica, siamo ben consapevoli che chiunque abbia ricoperto per anni ruoli apicali e di guida presso Aziende, ha acquisito un'esperienza tale che, con un percorso di *coaching* come **ÉVOLUS**, definisce e sfrutta ancora meglio che già è: **una Guida**.

DA DOVE DERIVA QUESTO NOSTRO PERCORSO

In primis dall'esperienza **Lampugnale & Associati** (vedi www.lampugnale.it), ma principalmente da quella di **Alessandro LAMPUGNALE** nell'affiancamento - dal 1990 in poi - alle figure apicali negli ambiti della consulenza direzionale, strategica, organizzativa ed Umana d'Impresa.

La didattica e gli argomenti di **ÉVOLUS** prendono spunto dal collaudato **Master in Management Relazionale** che, per circa un ventennio (dal 2000 al 2020 circa), ha preparato, formato e titolato molte Figure operative in ambito Aziendale, per lo più Proprietà e Managerialità di vertice.

Un percorso che, come questo per **CMR**, ha abbracciato in modo innovativo argomentazioni che si radicano anche nella storia personale che ciascuna Persona ha come bagaglio educativo e personale.

Questo grazie anche alla **Genodiscendenza**® (vedi www.genodiscendenza.it), la cui Accademia funge - in questo progetto - da supervisione e certificazione didattica della materia e, più in generale, all'aspetto relazionale più profondo.

Così è nato **ÉVOLUS**, una formula frontale ed individuale di formazione professionale e personale per trasferire, in modo diretto e su misura, il meglio delle argomentazioni che fanno - dell'autorevolezza - la prima qualità di chi è chiamato o chiamata ad accompagnare altre Persone in un percorso evolutivo **individuale** e di **ruolo**.

Trattando sempre le argomentazioni selezionate in maniera schietta, diretta ed estremamente pragmatica, allontanandoci con chiarezza dalle forzature del pensiero omologato e della visione unica che invadono e condizionano pubblicamente - per timore delle inquisitorie livellanti - le argomentazioni tratte dalla reale Vita quotidiana qui affrontate per essere **CMR** altamente performante.

Ma vediamo adesso le strutture coinvolte sia nella scelta argomentale che nelle impostazioni didattiche.

Rappresenta la realtà professionale che, da decenni immersa nelle definizioni strategiche ed organizzative aziendali, è qui chiamata a formare i più alti livelli professionali, imprenditoriali, manageriali e direzionali a saper affrontare, con un tratto di profonda diversità e caratterizzazione, le più importanti sfide connesse al continuo cambio di passo di mercato, economia e società.

Umano, è più giusto asserire.

Una struttura **multidisciplinare** costruita nel tempo coltivando attitudini, vocazioni e relazioni per mettere tutto realmente in comune, senza filtri. Partendo sempre da competenze oggettive e mirate, a garanzia della più avanzata conoscenza della materia applicata per poter così erogare **vera formazione nel trasferire conoscenze**.

Una realtà operativa con grande esperienza in:

STRATEGIA & ORGANIZZAZIONE

PRAGMATISMO è la parola chiave, eliminando ridondanze.

SVILUPPO PERSONALE & AFFIANCAMENTO

PROSSIMITÀ è la parola chiave, fianco a fianco.

RISORSE UMANE

CENTRATURA individuale è la parola chiave.

FORMAZIONE

UTILITÀ è la parola chiave, perciò non per obbligo o diletteggio.

PATTO & PASSAGGIO GENERAZIONALE

TRASMISSIONE VALORIALE è la parola chiave dell'Identità.

AUDIT

OGGETTIVITÀ è la parola chiave, la base del costruire con efficacia.

PROCESSI

OTTIMIZZAZIONE è la parola chiave, nell'ottica della sostenibilità.

SICUREZZA & AMBIENTE

SALVAGUARDIA è la parola chiave, da più lati interpretata.

Per questo, per noi, il successo è sempre e solo **FUSIONE** tra creatività e razionalità.

Istituto Culturale Genodiscendenza®

Ente culturale, senza scopo di lucro ed interessenze commerciali, che persegue il ruolo di garante valoriale, etico, deontologico e tutoriale di ogni attività che si basi sulla Genodiscendenza® o che la contenga in maniere marcata, identificativa. Presieduto da Alessandro LAMPUGNALE, fondatore della Disciplina, monitora costantemente sia le evoluzioni della materia che la sua deontologia applicativa. Rappresenta, a livello assoluto, l'unica struttura alla quale è demandata la rappresentanza della Genodiscendenza® e la sua divulgazione.

Accademia Genodiscendenza®

Rappresenta la realtà alla quale è demandata la proposta formativa della Disciplina, la sua impostazione didattica di orientamento formativo, in questo caso, materializzato nell'indirizzo specificatamente dedicato all'ambito aziendale e, più in generale la supervisione sull'applicabilità didattica della materia.

Istituto ed Accademia: un connubio di intenti e Valori che dà corpo ad un approccio di formazione attento alla Persona e alle sue istanze evolutive per migliorarsi come individuo, prima, e nel ruolo organizzativo interpretato, poi.

Un connubio con lo scopo di orientare, sostenere e sviluppare le potenzialità dell'Individuo, favorire atteggiamenti e comportamenti propositivi, stimolare le capacità oggettive di scelta evolutiva.

Il tutto per acquisire la migliore autorevolezza comportamentale ed essere una figura di guida capace di ispirare la crescita delle Persone con cui entra in relazione: ecco cosa rappresentiamo tutti uniti in **ÉVOLUS!**

COS'É IL MANAGEMENT RELAZIONALE

Il Management Relazionale è la visione che sposta il baricentro della relazione da una prospettiva centrata esclusivamente sull'individuo a sé stante verso una prospettiva integrata e complementare tra le Persone.

Agisce tenendo conto delle reciprocità e delle interazioni dei singoli individui, della complessità del "sistema gruppo" e delle caratteristiche dell'ambiente in cui le Persone sono immerse.

Con lo scopo di migliorare la prestazione individuale nella pianificazione, nell'organizzazione, nella gestione delle Risorse Umane e nella guida e controllo delle azioni.

Lo facciamo potenziando lo **stile di guida dialogico, motivante e trasformativo** come strumento fondamentale per il successo professionale e aziendale dell'individuo.

Il successo che si realizza è sempre attraverso lo sviluppo delle potenzialità e delle relazioni interne ed esterne all'organizzazione, coniugando l'autorealizzazione individuale con il gruppo di lavoro e gli obiettivi comuni.

Il nostro percorso di formazione per **CMR** parte, perciò, dall'assunto che si è credibili, affidabili, autorevoli ed efficaci se si conosce per esperienza diretta ciò che si pensa, si dice e si agisce nella relazione con sé stessi (prima) e con gli altri (poi).

Ragion per cui, prima di rivolgere attenzione alla relazione con gli altri, si è chiamati a **conoscere sé stessi**, acquisire consapevolezza e capacità di gestione di sé nella scelta di crescere e migliorare.

Il programma didattico così definito si struttura in due parti fondamentali.

La prima si rivolge ad indagare che la nostra identità sia cosciente, espressa, esplicitata e percepita dagli altri (e non che sia solo potenziale ed implicita), condizioni connesse a monte ai legami con le proprie origini, relazioni e Valori familiari.

Un'osservazione attenta delle dinamiche in quel contesto, ci fa comprendere che, pur in diversi momenti ed età, tutti siamo Figli e Figlie, condizione che accomuna tutti gli Esseri Umani in qualunque ambito, fornendo inconsapevolmente molti stimoli relazionali che ritroveremo poi nel mondo adulto.

Questo bagaglio ci permette di confrontarci apertamente quali portatori delle stesse esperienze emozionali vissute in contesti diversi, scoprendo che magari ci divide solo il modo di affrontarle a parità di Valori.

Questa è la rivoluzionaria interpretazione del concetto di relazione offerto da Genodiscendenza®, una delle Discipline e metodologie didattiche utilizzate.

La seconda è quella prettamente riservata all'autorevolezza di ogni ruolo guida.

Le problematiche spesso connesse a comportamenti autoritari saranno affrontate per evolversi avverso atteggiamenti autorevoli; decisamente più attinenti e sviluppare buone relazioni.

Un passaggio che pone gli altri come obiettivo di reciproca interconnessione, verso i quali dirigere le nostre potenzialità per guidarli al meglio.

Per questo **ÉVOLUS** ha tra i suoi obiettivi quello di facilitare la Persona a migrare in modo autorevole ed assertivo ad un ruolo di riferimento e di conduzione nelle dinamiche relazionali sia in ambito personale, che lavorativo.

Un'autorevolezza di ruolo che si raggiunge attraverso l'acquisizione di capacità e lo sviluppo di competenze personali trasversali rispetto a specifiche professionalità e lo sviluppo delle capacità di ascolto, intercettazione e soddisfazione dei bisogni individuali, comunicare assertivamente, di accogliere e sostenere le istanze di crescita altrui.

Ciò che si acquisisce a livello relazionale è la capacità di assolvere, nella quotidianità, alle funzioni di elemento catalizzatore dei processi di sviluppo ed apprendimento nell'ambito delle relazioni umane, favorendo ed accelerandone la formazione e la resa.

Tutto questo permette di potenziare le abilità trasversali del proprio Gruppo di Lavoro favorendo la crescita ed il cambiamento dell'organizzazione, implementando ed indirizzando le motivazioni personali verso sviluppi coerenti con le esigenze dell'azienda ed il fortificare i ruoli guida.

► AREE APPLICATIVE

Individuale – Sviluppo del potenziale relazionale ed emozionale

Relazionale – La trasversalità del ruolo come valore aggiunto per l'azienda

Motivazionale – Il coinvolgimento delle Persone

Manageriale – L'abilità di guidare e far crescere gli altri

Organizzativa - La complementarità dei ruoli nelle dinamiche di squadra

► VALORE DISTINTIVO

Capitalizzazione della conoscenza in Azienda

Apprendimento permanente dell'organizzazione

Apprendimento sul posto di lavoro

DURATA TEMPORALE

La durata di **ÉVOLUS** è di **12/14 mesi**.

In questo lasso di tempo si svolgeranno **13 incontri frontali** di un'intera giornata ciascuno, con una cadenza la più possibile ritmata in spazi temporali paritari, **2 incontri individuali** di potenziamento ed **1 affiancamento** alla co-conduzione di nostri Seminari professionali intensivi e residenziali in ambito manageriale.

ORE DI FORMAZIONE

104 ore di didattica individuale frontale, 82 di didattica interattiva (*action learning*), 22 di seminari di approfondimento.

8 ore di consulenza individuale di potenziamento (due incontri da 4 ore ciascuno, eventualmente anche con Profili esterni).

26 ore come affiancamento alla conduzione in uno dei Seminari Professionali proposti nell'anno da Lampugnale & Associati.

TOTALE STIMATO: 138 ore circa di attività.

LE DATE ED IL CALENDARIO

► LIBERTÀ ASSOLUTA.

Contrariamente ai percorsi di gruppo che normalmente collocano gli incontri nei fine settimana in calendari blindati, la nostra esperienza, sensibilità e nostra valorialità ci portano innanzi tutto ad affermare che, per la salvaguardia della qualità familiare e personale, **le giornate di lavoro possono tranquillamente essere posizionate in giornate lavorative.**

Lasciando alla sfera familiare - e comunque personale - poter fruire e proteggere spazi temporali da salvaguardare.

Così come pure, per accordo tra le Parti, possono anche essere accorpate due distinte giornate unite tra di loro.

Anche in questo, data la particolarità di un lavoro *ad personam* così mirato, **ÉVOLUS** non ha schemi fissi di calendario.

FIGURE DESTINATARIE

Si rivolge all'**Imprenditoria**, alla **Managerialità** ed alle **Libere Professioni**, ovvero ad ogni Persona che sente la responsabilità di ricoprire ruoli dai quali, altri ed altre, dipendono.

Non solo come filiera gerarchica ma, forse principalmente, come qualità relazionale della Vita nel contesto lavorativo.

LOGISTICA

Esclusa la docenza digitale a distanza, possiamo operare nell'Azienda ove la Persona lavora oppure in un'altra sistemazione preferita dalla Discenza, anche nella propria dimora.

Fatte salve queste opzioni, **ÉVOLUS** trova la sua collocazione in una Tenuta Agrituristica di notevole tranquillità operativa in provincia di Rovigo.

Lì, da anni, si svolgono i nostri Seminari Professionali e dove già operiamo in singoli percorsi consulenziali di potenziamento individuale, frontale ed in presenza, dove le Persone possono anche pernottare se necessario.

Siamo a un'ora di auto dagli aeroporti di Bologna, Verona, Treviso e Venezia, a 10 minuti di taxi c'è la Stazione di Rovigo che ha l'alta velocità ed a 15 minuti c'è il casello di Rovigo sulla A13.

Isolati e connessi.

COMPETENZE ATTESE

Competenze trasversali (*soft o cross skills*) legate ad abilità personali proprie dell'Individuo Discente che, se correttamente sviluppate, entrano in gioco quando risponde ad una richiesta dell'ambiente organizzativo per trasformare una conoscenza in un comportamento che valorizza le competenze tecniche specifiche del settore.

► Nella fattispecie le possiamo riassumere in:

- Consapevolezza di sé e gestione delle risorse interiori ed esteriori
- Sviluppo della capacità di interazione emozionale
- Gestione dello stress relazionale
- Comunicazione e relazioni efficaci ed assertive
- Sviluppo del pensiero critico e creativo: capacità imprenditive
- Capacità di prendere decisioni: autonomia e responsabilità
- Abilità nel risolvere problemi: proattività

► Competenze specifiche nello sviluppo delle relazioni nelle organizzazioni quali:

- Diagnosi relazionale dell'organizzazione
- Apprendimento degli strumenti fondamentali per sviluppare il potenziale relazionale della organizzazione di appartenenza
- Coinvolgimento dei collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi
- Creazione e conduzione di un gruppo di lavoro coesi
- Crescita delle capacità di ascolto ed interrelazione efficace

DIDATTICA

ÉVOLUS è impostato sulla metodologia **socratico-maieutica**, due lati complementari ed assolutamente interdipendenti della migliore didattica, che convergono in un unico indirizzo di assertività, pragmatismo e senso della responsabilità.

Quello definito come "**socratico**" è un metodo dialettico che si svolge nella fase propedeutica ed è basato sul dibattito dialogale, tipologia d'impostazione che fu ben descritta da Platone (allievo di Socrate) nella sua opera intitolata - appunto - Dialoghi.

Un rapporto socratico ha un valore profondo basato sul **rispetto assoluto del o della Discente**, condizione formativa che, talvolta, può essere disgiunta dal giudizio momentaneo su ciò che accade ad opera della Docenza, la quale lo vive come l'intento ed ha chiaro lo scopo.

L'esercizio della pazienza è sempre coniugato con la sospensione del giudizio sul momento, perché **il fine è ultimo, così come lo scopo**.

È la metafora della Vita dove, solo coloro che non si fermano di fronte all'interferenza del momento, hanno la capacità di lavorare amorevolmente su sé stessi con oggettività e aspirazioni progettuali.

Data la sua strutturazione relazionale, il metodo socratico si associa quasi naturalmente alla "**maieutica**", l'attività della levatrice o dell'ostetrica così come esposto sempre da Platone nel Teeteto.

Al pari di queste ultime figure connesse ad essere ausilio di una nascita, il filosofo ateniese intendeva "tirar fuori" dalla Discenza (come una levatrice emozionale) pensieri di creazione e genesi assolutamente personale, interiori, intimisti e fortemente identitari, a differenza di quanti volevano invece (già a quei tempi...) imporre le proprie vedute agli altri con la retorica, l'ipocrisia e l'arte della persuasione occulta.

Oggi definiremmo questo modo castrante ed inibitorio come politicamente corretto, allineato a pensieri unici o costrittore al pensiero omologato.

Il metodo socratico-maieutico, basato accademicamente su interlocuzione diretta, porta ad avanzamenti solo per **confutazione**, ossia per **eliminazione sistematica delle ipotesi contraddittorie** (immobilismo qualunquista) o, soprattutto, **infondate** (credenza semplicistica).

Porta gradualmente alla luce l'insostenibilità di quelle convinzioni imposte senza la possibilità di analizzarle e toccarle con mano prima di farle nostre, ciò a causa di strumenti mal utilizzati o mal proposti.

Questo passaggio è potentissimo per evitare di considerare certe posizioni come scontate, assodate e non più confutabili, arrivando perciò ad avere "opinioni" (appiattimento sul concetto della maggioranza ignava) e non "idee" (scelte prese sull'idealismo consapevole).

Il metodo socratico-maieutico induce l'interlocutore e l'interlocutrice medesimi ad accorgersi della propria lacuna ed a riconoscere il criterio della verità acquisita in autonomia rispetto alla falsità delle sue presunzioni indotte nel tempo, processo che porta anche ad ignorare volontariamente il danno emozionale che ne deriva.

In ultima sintesi, la metodologia coniuga il profondo rispetto verso la Discenza che cerca in sé stessa mentre la si accoglie nel suo crescere individuale: potente perché **combatte anche la rabbia**, che spesso si trova annidata come mancata elaborazione delle frustrazioni di ruolo.

Lo scopo che si persegue è quello di assicurare il **successo competitivo del Fattore Umano**, a parità di prodotto o servizio realizzato, anticipando i cambiamenti strutturali insiti nelle metamorfosi sociali ed economiche, attraverso una correzione delle distonie di processo psicorelazionale dell'Azienda ottenibile applicando correttamente il proprio sentire.

La metodologia applicata si avvale del contributo valoriale di due importanti linee di pensiero.

► La prima è il **Teorema della Strutturazione Psicorelazionale Aziendale**.

Il Teorema della Strutturazione Psicorelazionale Aziendale (SPA) è una filosofia applicata che prospetta ed attua una modalità organizzativa, riorganizzativa, competitiva e motivazionale individuale e collettiva di relazione complementare e costruttiva all'interno di processi aziendali; è conosciuta anche come *Reality Ethical Business Theory* o con l'acronimo di Teorema SPA.

Essa ha lo scopo di traghettare (ogni Azienda) ad essere un contesto in grado di vivere al meglio tutti i fenomeni della quotidianità e che sappia anticipare tutti i cambiamenti strutturali insiti nelle metamorfosi sociali, economiche e di mercato.

Orientando il tutto al successo ed all'attenzione verso le capacità competitive distintive, frutto esclusivamente di attitudini corroborate da adeguata formazione.

L'equilibrio tra le qualità tecniche e relazionali è analizzato ed affrontato al suo interno dal lato umanistico che sempre contraddistingue (nel prodotto/servizio offerto) la/le qualità umane di chi prende decisioni e indica percorsi; ben distingue e premia la gerarchia relazionale nell'applicazione sistemica di motivazioni, attitudini e competenze.

Assegna moralmente alla sola parola Azienda il valore collettivo di Vita Reale, Società, Famiglia Estesa e Contesto Relazionale, riconoscendo in essa i concetti di proprietà e controllo, i diritti verticistici non concordatari di gestirla all'interno del rispetto delle leggi di congruità/convenienza.

E di anteporre, sempre nel rispetto delle leggi, il concetto di remunerazione proporzionata alla meritocrazia a quello di mero salario quale contropartita contrattuale, ideologica, pretestuale o di parte.

Essa si fonda sull'univocità dei Valori sui quali un Essere Umano, a prescindere il ruolo, basa il suo agire psicorelazionale ovunque si collochi, adattandolo sempre strumentalmente al contesto nel quale si trova affinché operari senza mai negarli o venire loro meno.

Persegue simultaneamente il sostegno a chi ne deve essere al vertice in modo che lo sia in modalità riconosciuta quale Essere Carismatico.

Stimola ed assume su sé stesso il gioioso onere del sacrificio teso a sviluppare una Responsabilità Sociale individuale e collettiva conforme a criteri che diffondano, nella Realtà Circostante disponibile a confrontarsi meritocraticamente, il benessere valoriale, strumentale e materiale.

Il tutto alla ricerca continua della complementarità.

▶ La seconda è la **Genodiscendenza**®.

Una disciplina nata dall'osservazione, studio ed approfondimento trentennale dei passaggi generazionali e di ruolo in ambito aziendale, progredita per evolvere le relazioni tra figlio e genitori nel corso dei vari passaggi salienti della vita e finalizzata allo sviluppo e sblocco personale, interiore e di relazione.

Al contempo un metodo di indagine e potenziamento delle **dinamiche relazionali e di impatto** sul contesto personale e lavorativo, individuale e collettivo.

▶ Entrambe le metodologie (Teorema Spa e Genodiscendenza ®) per le loro basi oggettive, nel 2008 si sono conformate come materia universitaria e unica linea guida del “**Corso di Alta Specializzazione in evoluzione del legame relazionale, professionale e delle attitudini decisionali nelle transazioni di ruolo**” all’interno del **Master in Governance Politica** gestito dal Dipartimento di Scienze della Politica dell’**Università di Pisa**.

Percorso che ha Visto come Docente Associato Alessandro LAMPUGNALE, il quale ha riportato questi Principi anche in altre attività all’interno del mondo Universitario italiano ed estero.

DOCENZA

- ▶ **Docente di riferimento:** Alessandro LAMPUGNALE (vedi www.lampugnale.com)
- ▶ **Co-docenza:** selezionata tra i Consulenti Associati alla Lampugnale & Associati in base anche al profilo della Discenza.
- ▶ **Consulenze Individuali:** Professionisti selezionati tra i Consulenti Associati ed esterni alla Lampugnale & Associati in base anche al profilo della Discenza.

PROGRAMMA DIDATTICO ARGOMENTALE

Incontro 1 – Crediti Formativi: 2

Identità personale e potenziale inespresso

Dalla rivisitazione emozionale relazionale e valoriale delle dinamiche con la famiglia d'origine, all'indagine sull'Area Connettiva di genesi nel ripercorrere i momenti marcati ogni passaggio di ruolo con particolare attenzione ai condizionamenti educativi e di relazione per giungere alla consapevolezza di ciò che si è e si può, credibilmente, diventare. I concetti di Essere Umano e di "essere".

Incontro 2 – Crediti Formativi: 2

Processo di oggettivazione della realtà: dalla sensazione alla percezione, osservazione e ascolto.

Dall'approfondimento dell'istinto, intuito, percezione e sensazione in relazione con le motivazioni evolutive, alla capacità di ascolto attivo e di comunicazione efficace ed assertiva, sino a giungere a indagare i fattori che inibiscono l'esercizio del libero arbitrio e l'adeguato svilupparsi della propensione al rischio.

Incontro 3 – Crediti Formativi: 2

Il lato sconosciuto di sé

Un lavoro di indagine sulla parte inesplorata di sé stessi, facilitata da momenti di lavoro introspettivo, per giungere ad essere consapevoli delle dinamiche di attrazione/scontro che si attivano individualmente e nella relazione con gli altri in un meccanismo di proiezione. Dalle aree di scontro generazionale al rischio di ripetere le stesse dinamiche nelle relazioni interpersonali. L'atto intrometaforico come strumento per traslare l'allegoria del passato dall'immaginario ad oggi.

Incontro 4 – Crediti Formativi: 3

La complementarità individuale e relazionale

Dalla scala della complementarità di ruolo individuale e di relazione, alla valutazione del potenziale femminile e maschile nel ruolo guida e guidato sino l'esegesi: stima – fiducia – affidarsi. L'attaccamento alla sofferenza, la paura del cambiamento e la sua attivazione dinamica.

Incontro 5 – Crediti Formativi: 3

Il potenziale emozionale e relazionale da sviluppare

Partendo dalla scala delle emozioni si giunge alla relazione con il concetto di indisciplinabilità, disciplina ed autodisciplina.

Dalla gerarchia dei bisogni emozionali poi si affronta il processo di trasformazione dallo stato emotivo allo stato emozionale per imparare a conoscere le emozioni, contenere, gestire, vivere e trasformare ciò su cui le emozioni stesse impattano, interferendo l'azione.

La relazione verso le colpe imputate alle radici dinastiche: grazia o perdono come sviluppo della capacità di azione libera da condizionamenti.

La metafora di "uccidere il genitore" come simbolismo di delega valoriale, ruolo di vita e strumento di trasmissione valoriale nel tempo e autorevolezza evolutiva.

Incontro 6 – Crediti Formativi: 2

Educazione al contatto e alle emozioni nelle relazioni

La tendenza ad agire implicita in ogni emozione e la necessità di comunicare, sostenendo l'emozione provata, oltre che realizzare: il non detto come premessa del non agito, del vuoto emozionale e della mancanza di percezione.

Intenzionalità nella comunicazione e l'equilibrio espressivo emozionale e razionale. Lo sviluppo dell'empatia come capacità di leggere le emozioni negli altri dopo averle conosciute dentro di sé.

La relazione con il proprio corpo, la comunicazione corporea e la corporalità nelle relazioni interpersonali.

Incontro 7 – Crediti Formativi: 3

Valutazione motivazionale individuale

Destruzzurazione concettuale: passaggio da convenzioni a realizzazioni e da logica ad intuito

Distinzione tra fattori tecnici e fattori umani

Scala delle motivazioni e delle competenze

Incontro 8 – Crediti Formativi: 4

Valutazione della complementarità di ruolo nell'organizzazione (VCR6)

Ruoli di preminenza e subordinazione nell'equilibrio della relazione complementare: dinamiche, funzioni, competenze e responsabilità.

Gerarchia e reciprocità di struttura.

Autorevolezza e interazione comportamentale dell'individuo nel contesto organizzato.

Incontro 9 – Crediti Formativi: 3

Sviluppo delle qualità e capacità personali di gestione del cambiamento

Gestione del cambiamento (*change management*) e transazione di ruolo organizzativo e/o generazionale.

Sviluppo delle competenze trasversali di interazione: flessibilità, gestione delle persone, coordinamento con gli altri, orientamento al servizio, capacità di prendere decisioni, abilità nella negoziazione.

Il Modello GROW.

Incontro 10 – Crediti Formativi: 2

Gestione di sé e della relazione con gli altri nel contesto

Sviluppo della capacità manageriale di gestione consapevole delle risorse interiori ed esteriori dell'individuo

Acquisizione di abilità comunicative: assertività, efficienza, efficacia

Potenziamento delle capacità relazionali negli interscambi lavorativi

Interazione emozionale con i processi di mercato.

Analisi dei bisogni emozionali tra azienda e mercato.

Concetti di strutturazione psicorelazionale aziendale.

Incontro 11 – Crediti Formativi: 3

Flussi organizzativi

Flusso strategico dei dati da comando a funzioni e mansioni

Flusso umanistico valoriale e progettualità

Flusso e condivisione delle conoscenze

Flussi dei rapporti reciproci: organigramma

Scala gerarchica dei flussi operativi

Incontro 12 – Crediti Formativi: 2

Metodi e processi decisionali

Impostazione dei livelli decisionali

Modalità di processi decisionali nelle riunioni e negli organi collegiali

Metodologia della condivisione

Gestione dello *stress* connesso ai fattori: relazione, responsabilità, tempo, criticità, conflitto, obiettivi

Incontro 13 – Crediti Formativi: 2

Lavorare con la squadra

Lavoro di squadra in azienda: vantaggi, difficoltà, metodologie e strumenti

Simulazioni: costruzione di una squadra e lavori di squadra

Governo delle dinamiche di squadra

Differenza tra formazione, informazione ed istruzione

Trasmissione e condivisione dei valori aziendali

Apprendimento continuo nelle organizzazioni: il ruolo di Consulente di Management

Relazionale in azienda

Consulenza individuale – Crediti Formativi: 3

Due confronti individuali da 4 ore ciascuno in ambito del potenziamento di ruolo

Affiancamento in co-docenza seminario professionale – Crediti Formativi: 5

All'interno di uno dei Seminari professionali progettati e proposti da Lampugnale & Associati la Discenza si cimenterà sia in interventi diretti che in confronti interni sulle dinamiche relazionali.

Il presente calendario è suscettibile di possibili variazioni argomentali in funzione di esigenze didattiche della Docenza e/o del/della Discente.

CONTESTO APPLICATIVO

Per correttezza e puntualizzazione, il percorso di **ÉVOLUS** non è equiparabile e/o sostituibile ad attività assimilabili a quelle psicoterapiche o ad esse comparabili, altrimenti svolte da Operatori Titolati in materia.

Altresì le argomentazioni trattate lo sono a livello culturale e conoscitivo, liberamente desumibili da bibliografia esistente.

Il percorso proposto non ha scopi diagnostici, terapeutici o curativi di supposti o reali distonie connesse alla sfera personale.

É erogato a consapevoli Persone intellettivamente normodotate su supervisione applicativa di Lampugnale & Associati in ambito formativo.

Il percorso è inibito a minorenni o a soggetti che abbiano avuto, in terzo grado, condanne per reati perpetrati contro Bambini o Donne.

La titolazione ottenuta di **CMR** non permette di operare, in Italia, in ambiti di pertinenza esclusiva di Ordini Professionali.

DEFINIZIONE DELLA TITOLAZIONE DI COACH

ÉVOLUS è una formazione al termine della quale è rilasciata autonomamente la qualifica di **Coach di Management Relazionale** ispirata alle linee generali delle normative comunitarie in ambito di Professioni non regolamentate da Ordini Professionali.

Il percorso proposto con **ÉVOLUS** si riferisce alle prescrizioni dell'*International Coach Federation* secondo la quale, il *coaching* è **una partnership di intenti che, attraverso un processo creativo, stimola la riflessione, ispirando a massimizzare il potenziale personale e professionale.**

La nostra qualifica di **CMR** certifica privatisticamente, attraverso un percorso esplicitato e strutturato, l'acquisizione di una professionalità che si dedica a costruire ed implementare le relazioni tra le Persone, all'interno del contesto organizzato in cui opera, e all'esterno, con i vari portatori di interessi, coniugando ed equilibrando l'acquisizione di nuove competenze trasversali individuali, di gruppo e per obiettivi comuni.

Il *Coaching*, secondo la *International Coach Federation*, è un approccio basato sul potenziamento delle competenze attraverso un processo di apprendimento autonomo, mirato al raggiungimento di obiettivi specifici.

Nessuna associazione o entità privata ha autorità di rappresentanza esclusiva della professione in questione, lasciando così possibilità e libertà che ne esistano varie ed in concorrenza tra di loro per la pubblicità e la vendita della formazione della medesima figura, **la quale - una volta titolata - può comunque operare senza il vincolo di iscrizione a nessuna di esse.**

Sebbene le associazioni di professioni non regolamentate forniscano varie e diverse garanzie peculiari, **è possibile esercitare liberamente l'attività di Coach anche in autoregolamentazione individuale**, in ossequio alla direttiva 98/34/CE, questo a cura, responsabilità e scelta della Persona formatasi.

Nei paesi anglosassoni europei, quando ancora l'Inghilterra era nella UE, esistevano percorsi universitari triennali per *Coach* al pari di quelli per *Counselor*, presi in esempio anche da altre istituzioni universitarie europee.

Questi, come ogni percorso universitario, esulavano da qualsiasi confronto con offerte di entità non scolastiche e da ogni altra certificazione esistente.

L'ultima ad aver concluso un triennio valido per conseguire il *Coach University Bachelor's Degree* - a quanto ci risulta - è stata la *Columbia Commonwealth University London* nel 2005, struttura privata a distanza uscita dal sistema universitario ufficiale inglese con l'avvento della Brexit e quindi non più riconosciuta.

Con la Direttiva UE 2005/36/CE, le Libere Professioni non normate da Ordini Professionali sono così diventate commercialmente oggetto e proposta di strutture private non scolastiche, mettendo fuori gioco l'impegno necessario al pari percorso se offerto da una Università, sia essa pubblica che privata.

Così che, percorsi per acquisire la titolazione professionali sono diventate libera materia privatistica con differenti linee applicative, specializzazioni, modularità e quotazione, offerta praticamente sempre presentata in percorsi di gruppo.

In Italia, la **Legge 04/2013** invece costituisce la normativa di riferimento in materia di tutte le così definite "professioni non organizzate in ordini o collegi".

La suddetta Legge 4/2013, agli articoli 6 e 9, prevede poi la possibilità per il singolo o la singola professionista in possesso della titolazione acquisita, iscritto o iscritta o meno a un'associazione tra quelle esistenti, di richiedere successivamente ad un organismo accreditato UNI una certificazione di conformità alla "norma tecnica" relativa all'esercizio della professione scelta.

Nel caso della Professione di *Coach*, questa è la **Norma UNI11601** ma, è bene chiarire, acquisirla è solo di una scelta volontaria della Persona per fornire credenziali più appetibili sul mercato: per esercitare la professione di *Coach*, quindi, **non è obbligato** possedere questa certificazione.

In ragione della dimostrata capacità argomentale dell'Organizzazione e della Docenza, la nostra titolazione di **Coach in Management Relazionale** è quindi rilasciata e certificata - come struttura privata ed indipendente senza scopo di lucro - dall'Accademia Genodiscendenza®, mentre la didattica e la formazione sono simultaneamente certificate da Lampugnale & Associati; **l'intero percorso trae orientamento dalle Normative Comunitarie UE 2005/36/CE e 2013/55/UE.**

Né l'Accademia Genodiscendenza®, così come il suo Istituto, la Lampugnale & Associati ed il percorso **ÉVOLUS** per **CMR** certificano la Persona titolate secondo la Norma UNI11601, così come non sono associazioni professionali iscritte nell'elenco tenuto dal Ministero dello Sviluppo Economico.

Come detto, la nostra offerta definisce e certifica in libera autonomia professionale il proprio percorso svincolato da altre certificazioni ausiliarie o attestazioni di sistema.

La Persona quindi, se interessata o ritiene che possa servirgli successivamente, può autonomamente farsi carico dell'iter volontario necessario ad ottenere la certificazione UNI11601, magari verificandone prima la possibile rispondenza della nostra proposta.

Estremamente importante da sottolineare: l'art. 2229 c.c. con chiarezza sancisce - a questo proposito - come le professioni non organizzate (come quella di Coach), **a prescindere qualsiasi certificazione ottenuta**, non possano intervenire in materie di esclusiva competenza delle professioni strutturate in ordini o collegi.

CERTIFICAZIONE CMR

Facendo riferimento alla Norma **UNI EN ISO/IEC 17024** (*Requisiti Generali per la Certificazione delle FIGURE PROFESSIONALI*), la titolazione di **CMR** ottenibile con **ÉVOLUS** certifica che la rispondenza del percorso soddisfa le seguenti aree:

- ▶ **Abilità:** Indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).
- ▶ **Apprendimento formale:** apprendimento di conoscenze ed abilità scientifico-culturali provenienti prevalentemente dal sistema di istruzione e formazione nazionale.
- ▶ **Apprendimento informale:** apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nell'esercizio della professione prescelta nelle situazioni ed interazioni del lavoro quotidiano.
- ▶ **Apprendimento non formale:** apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della Persona che accede ad attività formative strutturate, realizzate in qualsiasi ambito diverso da quello formale; non dà luogo al rilascio di titoli aventi valore legale paritari a quanto rilasciato da strutture scolastiche.

- ▶ **Competenza:** comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia (Definizione adattata dallo EQF).
- ▶ **Conoscenza:** risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro Europeo delle qualifiche le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche (Definizione adattata dallo EQF).
- ▶ **Convalida dei risultati dell'apprendimento:** processo di conferma che determinati risultati dell'apprendimento valutati, ottenuti da una Persona, corrispondono ai risultati specificati richiesti per una qualifica o per parte di essa. Per "risultati dell'apprendimento" è inteso ciò che la Discenza conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo d'apprendimento. I risultati sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze. Il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, secondo regole definite, da parte di un datore di lavoro o di altre organizzazioni preposte, è altresì un processo di valutazione e convalida.
- ▶ **Credito Formativo:** unità di riconoscimento di apprendimento formale e non formale, computato in base allo stato di avanzamento del percorso di apprendimento, valorizzato in base al punteggio assegnato nel Programma Didattico Argomentale ad ogni singolo passaggio.
- ▶ **Qualificazione:** risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando una struttura competente stabilisce che i risultati dell'apprendimento di una Persona corrispondono a risultati definiti.
- ▶ **Valutazione dei risultati dell'apprendimento:** metodi e processi utilizzati per definire la misura in cui una Persona ha effettivamente conseguito una particolare conoscenza, abilità o competenza; per il **CMR** è la così detta Tesi Finale.

TESI FINALE

Entro la fine del percorso deve esser elaborata e completata una relazione esaustiva su una tematica libera ed attinente non solo alle materie trattate in **ÉVOLUS** ma, più in generale, alla loro applicabilità secondo chi ne ha approfondito i temi.

La relazione non è un esame ma il sunto consapevole del percorso fatto, le cui risultanze sono state applicate ad una casistica *ad hoc*, andando a definire la valutazione dei risultati dell'apprendimento.

QUOTAZIONE

ÉVOLUS è frontale, in presenza ed **individuale**: questa è la sua particolare peculiarità; non c'è un listino *standard* perché, già la sua sola logistica di effettuazione (se diversa dalla struttura indicata nei pressi di Rovigo) influisce notevolmente.

Così come influisce il fatto che, oggettivamente, c'è una strutturazione tutta verticalizzata ad un'unica Persona. La quotazione, quindi, è certamente più alta di percorsi fatti in gruppo (attività molto più remunerativa per chi la propone così).

L'aspetto economico sarà valutato di volta in volta con la Figura interessata dopo un approfondito scambio di visioni (sempre in presenza) e la definizione degli obiettivi.

In **ÉVOLUS** tutto è modulabile per aderire all'esigenza individuale, fatta salva l'argomentazione della didattica che può veder argomentazioni più sviluppate di altre per assoggettarsi ai bisogni di chi ha interesse a ricoprire il ruolo di **CMR**.

L'intero percorso è fatturato come formazione personale professionale individuale in *management* e, come tale, per i soggetti che fiscalmente possono scaricare la spesa, è detraibile come formazione.

Nel caso di bandi e/o piani sovvenzionati già deliberati a favore della Discenza o della realtà di appartenenze, **ÉVOLUS** può essere fatturato nel rispetto delle dizioni ed argomentazioni in linea con i bandi stessi, compreso lo spacchettamento su più bandi.

Salvo bandi e piani, la fatturazione è suddivisa in parti uguali per i mesi di durata.

OPZIONE MULTIPARTECIPATIVA

ÉVOLUS è nato e pensato per un rapporto individuale, nella totale indipendenza e libertà espressiva che, nel rapporto frontale si può raggiungere.

Ciò non toglie che, se ci fossero esigenze ben definite ed attentamente verificate di adattare **ÉVOLUS** in un percorso per più Persone omologhe, queste potranno essere prese in considerazione da Lampugnale & Associati.

Senza garantire un automatismo di accettazione e previa un riallineamento argomentale, relazionale, didattico e di Docenza di cui verificarne la percorribilità.

INFINE...

Beh, alla fine non resta che incontraci per "**evolvēre**" no?

Riteniamo che sia l'unica via per valutare l'esigenza complessiva ed arrivare ad una definizione del progetto e della conseguente l'offerta; siamo in attesa quindi di ricevere via mail ad associati@lampugnale.it un contatto di inizio conoscenza.

- ▶ *Non si deve puntare su troppe Persone con la medesima intensità.*

*Solo **a poche** dev'essere riservata la più mirata **attenzione**.*

*E, per queste, scelte vere **formazioni** adeguate e **percorsi evolutivi** su misura.*

Solo l'istruzione deve essere garantita a tutte le Risorse.

Seminari, Percorsi & Progetti

presentazioni complete su www.lampugnale.it

- ▶ I nostri **esclusivi momenti formativi** di seguito riportati, sono qualitativamente concepiti per sole relazioni in presenza.



SEMINARIO INTENSIVO RESIDENZIALE

Delineare, affinare e potenziare le capacità di governo nei ruoli guida d'Impresa, Decisionali e di Professione. **Autorevolezza, efficienza ed efficacia**, le parole d'ordine. Un successo che parte dal 1993, aggiornandosi nel tempo. **Max 4 Partecipanti** - L'evento è erogabile anche in modalità individuale.



SEMINARIO INTENSIVO RESIDENZIALE

Ci siamo sempre posti il problema di distanziarci dai luoghi comuni che si addensano su ogni argomento declinato al Femminile. Non è la strada che ci interessa e non interessa sicuramente al tipo di Donne alle quali ci rivolgiamo dal 1999. **Orgogliosamente complementari** e mai antagoniste. **Max 4 Partecipanti** - L'evento è erogabile anche in modalità individuale.



POTENZIAMENTO INDIVIDUALE DI RUOLO

Il vero percorso di consolidamento e crescita personale e di ruolo in Azienda. Fianco a fianco, nella Colleganza operativa. Dedicato a **poche scelte Persone** che ne guideranno molte. E le formeranno col loro esempio. *Il percorso è fruibile esclusivamente in **modalità frontale individuale**.*



AUDIT DI OTTIMIZZAZIONE

OPTIMO è una specifica modalità di Audit strutturato, **sviluppato dopo una attenta analisi aziendale**, mirato all'ottimizzazione dei processi in chiave relazionale, di efficienza e di impatto, con grande attenzione alla necessaria sinergia tra componente umana e indirizzo tecnico. Facendo scoprire **anche alle PMI** soluzioni, attenzioni, fruibilità e vantaggi a torto credute esclusivo appannaggio di grandi realtà.

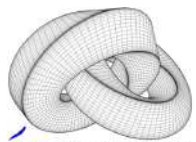
*L'Audit è **conformato di volta in volta** rispetto alla Realtà analizzata.*



EVENTO ESPERIENZIALE RESIDENZIALE DI GRUPPO

Rugby & Impresa: **creare gruppo e coesione** aggregando nella sviluppo individuale dei ruoli. Dal 2004, un progetto concepito sia per Aziende monostruttura indirizzate a sviluppare il loro livello di coesione e coinvolgimento interno che per quelle più articolate - sul mercato e sul territorio - tese a incrementare i concetti di competizione e gruppo. Un evento perfetto anche come **supporto** ad un **convegno aziendale**.

*L'evento è fruibile esclusivamente in modalità di **gruppo**.*



ÉVOLUS

DIVENTARE COACH IN MANAGEMENT RELAZIONALE

Formazione individuale certificata per acquisire il titolo prof.le di Coach in Management Relazionale. Una figura Professionale che fornisce il suo supporto nell'acquisizione di un più alto grado di consapevolezza, responsabilità, scelta, fiducia ed autonomia nei contesti lavorativi. E non.

*Il percorso è fruibile esclusivamente in **modalità frontale individuale**.*

EXPRIMO

SEMINARIO INTENSIVO RESIDENZIALE

La comunicazione non verbale attraverso la consapevolezza di cosa trasmettono l'espressività, la gestualità ed i movimenti. Un evento speciale, che coniuga principi di strategia di ruolo con la sapiente arte della comunicazione sensoriale. Il tutto per dare assertività all'esprimersi come coinvolgimento e condivisione.

*Il Seminario è esclusivamente destinato al **mondo Femminile***



EVENTO INTENSIVO... A BORDO

La **metafora** del governare e comandare in mare un gruppo, un contesto, un veliero. Un evento speciale nel parallelo del navigare. Ovunque, su un vero veliero.

Max 5 Partecipanti

Genodiscendenza®

presentazioni complete su www.genodiscendenza.it



Una Disciplina nata nel 1993 per potenziare le capacità di relazione interpersonale partendo da rielaborare i legami con le Origini, ricostruendo l'autorevolezza individuale e liberandosi dai condizionamenti in ogni contesto. Dalle transizioni generazionali in Azienda come nel contesto personale, partendo dalla certezza che, pur in tempi e momenti diversi, tutti siamo Figlie e Figli.



L'Accademia rappresenta la realtà alla quale è demandata la scelta e l'impostazione didattica di eventi e percorsi della Disciplina, la validazione delle specializzazioni, la formazione di Consulenti e la valutazione periodica delle loro abilitazioni. Al suo interno sono presenti i Seminari e gli *Executive Master* di specializzazione e parte di percorsi universitari. Anche accreditati MIUR ed eroganti crediti ECM.



L'Istituto persegue il ruolo di garante valoriale, etico, deontologico e tutoriale di ogni attività che si basi su Genodiscendenza® o che la contenga o coinvolga in maniera identificativa.

- ▶ *Idee, Spirito, Dignità e Valori dell'unica Italia che vale: quella dell'**estro** e del **fare sul campo**.
La sola capace di guadagnarsi ovunque Rispetto e Ammirazione.*



Profili Associati e Partners a:

Milano, Roma, Torino, Brescia, Modena, Padova, Venezia, Pisa, Benevento e Valencia (E).

posta elettr. generale

posta elettr. certificata

nome commerciale

sede legale

iva/cf (vat)

rea CCIAA Maremma e Tirreno

ateco primario

associati@lampugnale.it

assocert@pec.it

Lampugnale & Associati

Scali Aurelio Saffi, 21 - 57123 Livorno (LI)

02004720492

LI223000

70.22.09 consul. imprend. e pianif. az.le

▶ www.lampugnale.it



▶ www.lampugnale.com



▶ www.genodiscendenza.it



▶



dal 1995 il marchio delle migliori idee firmate Alessandro LAMPUGNALE



▶ www.lampugnale.it