



RELATIONAL AGILITY

L'abilità di migliorarsi
nel cambiamento

GALAXYM63
INNOVATION BY PEOPLE

Gestire con versatilità la relazione,
cogliere gli stimoli dell'interlocutore e adeguarsi nella risposta
sono abilità che si possono imparare.

**I MESTIERI CAMBIANO
LE RELAZIONI CAMBIANO
LE REGOLE DEL GIOCO CAMBIANO**

A chi si rivolge

Professionisti di organizzazioni che operano in contesti in continua trasformazione e che ricoprono ruoli legati alla proposizione di nuove tecnologie, beni e servizi (ad esempio Sales Engineer, Direzioni Mediche, Market Access, Account Manager, Area Manager).

Professionisti che devono sapersi muovere con versatilità e con impatto all'interno di processi relazionali complessi e mutevoli, gestendo interlocutori caratterizzati da bisogni e interessi non sempre esplicitati.

Edizione:

Monoaziendale

Durata:

5 moduli di 7 ore ciascuno.

Obiettivo e Format

L'obiettivo è apprendere come sviluppare la Relational Agility e sperimentarne l'efficacia.

I moduli si sviluppano lungo tre direttrici per l'apprendimento, che ne caratterizzano la struttura didattica:

1. Approfondimento di principi teorici alla base dello sviluppo della Relational Agility
2. Sperimentazione pratica e allenamento con esercizi e tecniche di Relational Agility con il Maestro di teatro e Attore professionista
3. Scambio con la Psicologa per comprendere e rimuovere i fattori che bloccano l'apprendimento e potenziare così l'efficacia della propria Learning Agility.

Conduzione in presenza, nel rispetto delle normative di igiene, salute e sicurezza più attuali.

Modulo 1 - L'APPROCCIO

Modulo 2 - L'ESPLORAZIONE

Modulo 3 - L'OBIEZIONE

Modulo 4 - L'IMPREVISTO

Modulo 5 - LA COLLABORAZIONE

Modulo 1: L'APPROCCIO

Abbattere la «quarta parete» per sviluppare una relazione empatica

- Progettare la propria «entrata in scena», lavorando alla sintonia e al coinvolgimento
- Esercitare lo sguardo abile per cogliere insight sull'interlocutore
- Adattare con agilità il corpo e la mente all'interlocutore, all'ambiente fisico e al contesto

I sistemi motivazionali come regolatori inconsci dell'apprendimento

- Cosa sono i sistemi motivazionali e la loro componente neuro-fisiologica
- Come indirizzano l'apprendimento al raggiungimento di un obiettivo
- Come riconoscere il sistema motivazionale attivo, valutarne l'efficacia rispetto allo scopo e, se necessario, modificarlo

Lo sguardo, la parola, i movimenti di corpo e mani sono strumenti che ci aiutano a creare un compromesso con la lontananza fisica, avvicinandoci all'interlocutore sul piano emozionale ed empatico.

Come farsi trovare pronti ai mutamenti del business environment?

Nelle organizzazioni che evolvono, muoversi con **agilità** e con **creatività** all'interno di processi relazionali rappresenta un fattore di successo.

Chi **sperimenta** e **apprende** nuove modalità di interazione con l'altro, cercando approcci diversi e creativi, ha più probabilità di **apprendere**, di sviluppare collaborazioni positive e risolvere i conflitti.

Modulo 2: L'ESPLORAZIONE

Approfondire la conoscenza dell'interlocutore, superando la componente cognitiva e attivando quella emotiva

- Sperimentare l'empatia per comprendere il punto di vista dell'interlocutore, i suoi bisogni e interessi
- Sperimentare le emozioni proprie e altrui, per imparare a riconoscerle e gestirle
- Mantenere aperti tutti i canali della comunicazione, sia verbali che non

L'importanza delle emozioni come enabler e blocker nel processo di apprendimento

- L'intelligenza emotiva come risorsa per facilitare il processo di apprendimento: riconoscere le emozioni, saperle nominare, usarle a proprio vantaggio
- Apertura e condivisione come primo passo per disinnescare e normalizzare il blocco emozionale
- Emozioni positive come base per nuovi apprendimenti

Nelle nuove condizioni in cui entrano in gioco anche la distanza interpersonale, le protezioni individuali e il lavoro da remoto, l'abilità di sviluppare relazioni empatiche acquisisce una rilevanza ancor più centrale per superare gli stati d'animo di paura e diffidenza verso l'altro.

Eppure, quando i professionisti delle organizzazioni sono stimolati a mettere in discussione le proprie **abilità relazionali** e aprirsi all'apprendimento, ci accorgiamo che spesso mettono in atto scuse che li limitano.

Perché questo accade?

Cosa ci fa credere di non aver più bisogno di migliorarci come professionisti, o di non esserne più in grado?

Modulo 3: L'OBIEZIONE

Gestire difficoltà e divergenze, cogliendone l'opportunità per lo sviluppo della relazione

- Suscitare l'adozione di un approccio più creativo alla risoluzione del conflitto, utilizzando con agilità gli strumenti di problem solving
- Sperimentare l'imbarazzo e le emozioni generate dal conflitto
- Agire in scioltezza nel conflitto, valutandone le opzioni: evitare lo scontro, conciliare, competere, collaborare o cercare il compromesso

Comprendere il funzionamento delle motivazioni all'apprendimento nell'adulto e le loro strategie di facilitazione

- Motivazioni interne vs. esterne
- L'apprendimento nell'adulto: cosa lo motiva e le sue potenzialità
- Attribuzione causale interna o esterna del successo e del fallimento

Stati d'animo di diffidenza e imbarazzo dettati dalla paura verso l'altro possono generare obiezioni reali o implicite, rendendo più difficile lo sviluppo della relazione.



Modulo 4: L'IMPREVISTO

Formulare linee d'azione in presenza di imprevisti o eventi accidentali

- Improvvisare con creatività ed energia, mantenendo il controllo sulla relazione
- Cogliere l'utilità dell'imprevisto come opportunità di novità, riprendendo la conversazione con entusiasmo e vitalità
- Adattare sé e la relazione a mutate condizioni esterne o emozionali

Percezione di autoefficacia personale: fondamento del processo di apprendimento

- Le convinzioni personali che determinano l'autoefficacia
- Valutazione e critica di sé come facilitatori dello sviluppo di autonomia, autoefficacia e creatività
- Strategie di sviluppo dell'autoefficacia

Solo chi **accresce** di continuo le proprie competenze è in grado di affrontare le nuove sfide professionali e progettare il proprio ruolo, alimentando così una riserva di valore per la propria organizzazione e per sé.

Le mutate condizioni con cui lavoriamo, impariamo e ci relazioniamo (call, smart work, distance training) richiedono una capacità di adattamento a imprevisti diversi da quelli del passato.

Comprendere come funziona l'agilità relazionale e quali sono le caratteristiche distintive delle persone *relationally agile*.

Attraverso un **approccio formativo innovativo**, che prevede la sperimentazione di tecniche teatrali e modelli di apprendimento, viene stimolata l'emersione e la messa in pratica di queste abilità.

Modulo 5: LA COLLABORAZIONE

Stimolare la dimensione ludica, la creatività e l'emotività per favorire il coinvolgimento e la collaborazione

- Alimentare l'efficacia progettuale e realizzativa della relazione, indirizzandola verso il consenso e l'accordo (relazione generativa)
- Cogliere e valorizzare il potenziale contributivo dei diversi interlocutori
- Comprendere le dinamiche di funzionamento di un team a livello emozionale, per migliorarne l'interazione e rafforzarne la sintonia

Learning Agility come risorsa per imparare ad apprendere dall'esperienza in risposta al cambiamento

- Consapevolezza del proprio orientamento ad apprendere attraverso il riconoscimento di atteggiamenti automatici
- Valorizzare il processo di apprendimento continuo e non il risultato finale
- Come alimentare la propria Learning Agility per apprendere e migliorarsi costantemente

Arricchire la relazione e il suo contenuto con forza emotiva ed energia vitale può accorciare la lontananza fisica.

Faculty multidisciplinare

Galaxy M63 srl

ha esperienza decennale nei servizi di trasformazione e cambiamento organizzativo, progetta e realizza strategie e programmi di sviluppo di competenze innovative in modo sartoriale, con approccio all'apprendimento dinamico e ad alto impatto, per aziende clienti nazionali e internazionali di diversi settori.

Elvezia Sironi e Davide Pistaceci sono soci fondatori e Managing Partner di **Galaxy M63**, conducono progetti complessi di trasformazione organizzativa e miglioramento delle performance aziendali e di sviluppo delle nuove professionalità.

Elisa Bezze è Psicologa dello sviluppo e della comunicazione, lavora come Psicologa con minori e adulti e come Educatrice scolastica e domiciliare.

Alfredo Colina è Maestro di teatro e Attore professionista di teatro, cinema, cabaret e televisione; è co-direttore della Scuola di teatro Binario 7 di Monza.

Pricing:

Per edizione monoaziendale: modalità e termini da concordare.

La quotazione includerà l'erogazione dei 5 moduli descritti in 5 diverse giornate, con calendario e location da definirsi con il Cliente, nel rispetto delle normative di igiene, salute e sicurezza.

Sconti sul prezzo di listino verranno applicati per aziende clienti.

Per informazioni:

Elena Bezze, Specialist Consultant
Galaxy M63 srl
elena.bezze@galaxym63.com
mobile +39 328 6747719

Galaxy M63 srl è una boutique della consulenza direzionale specializzata nel miglioramento organizzativo e nello sviluppo di nuove capacità professionali e metodi di lavoro;
www.galaxym63.com