
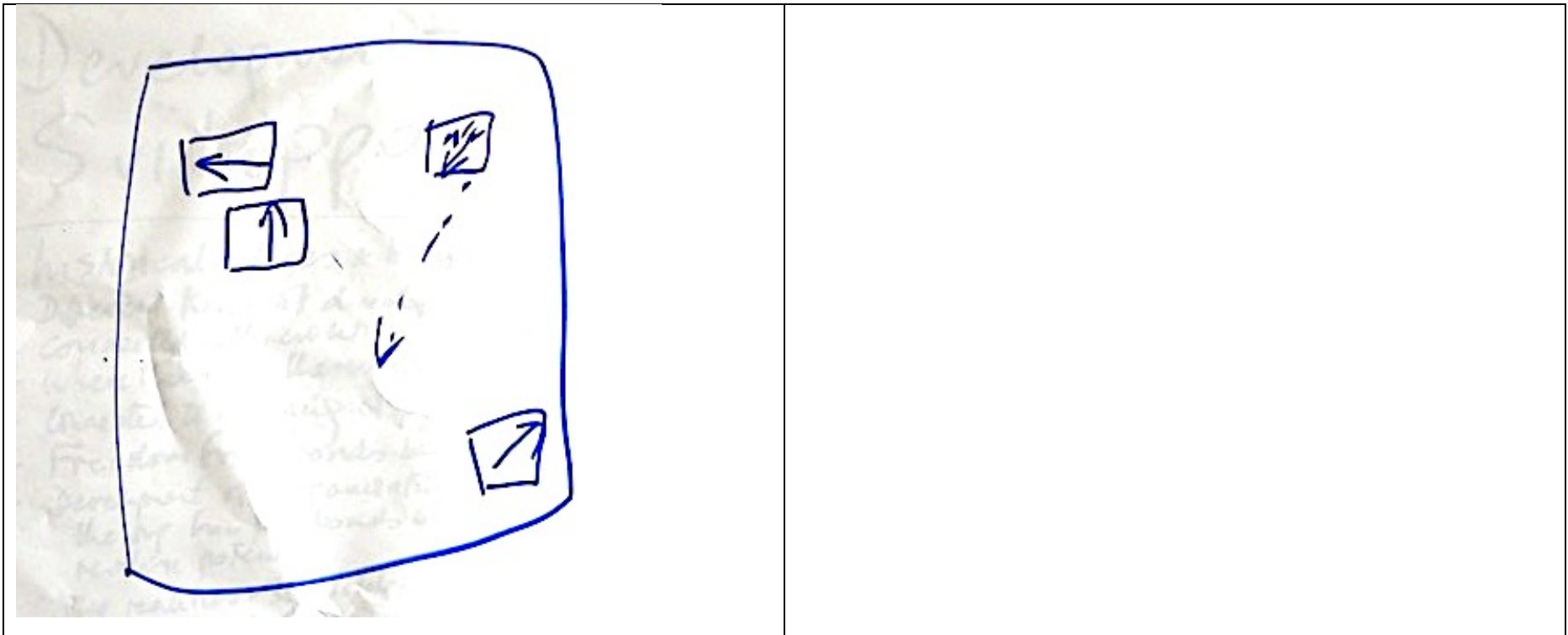


Working with Systems

- Complexity
 - Levels
 - Value System / Individual
 - Responsibility
 - Mindsets
 - Emotions / Team
 - Expert
 - What is getting in the way? In you
in the organization
 - Conflict
 - Acceptance
 - How do we find freedom in the system?
 - What direction?
 - What risks?
 - Conflict between Will of people + Managers
 - Stakeholders or shareholders as part of the system.
 - Ethical factors
 - Multiple spheres and working section
- 
- ① How we get caught
- ② How we get free

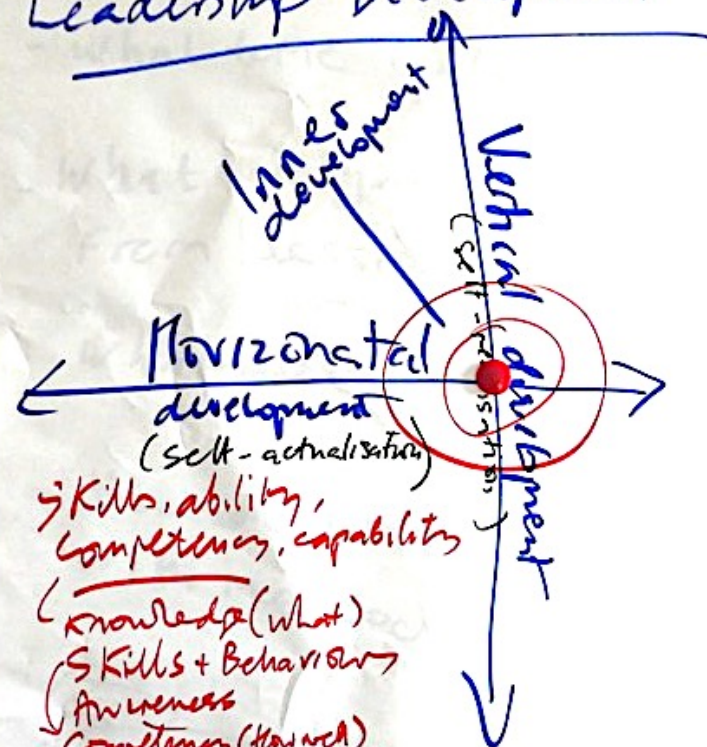


- Fear (limits) change + growth

Development Sviluppö

- Historical stages & today's challenges
- Different kinds of development
- Connected with evolution
- Where there's life there's development
- Connected to meaning of person + org
- Freedom from bonds binding me
- Development of organisation - freeing the org from the bonds of people to realise potential
- Two realities - Stability + Change
- Natural development + orientation of will
- Thinking about change
- Growing - in Phases & stages
- We can educate + support growth
- Evolution - through a process of flow ^{Plates}
- Awareness/consensus of the group/collective
- Involves Crisis (precedes growth)
- Connecting with purpose connects with.
- Freedom to be to create self + generally
- Development is a condition - Flexibility + Truth
- Seeds becoming a tree

Leadership Development



Skills, ability, Competency, capability

Knowledge (what)

Skills + Behaviours

Awareness

Competency (How well)

- Group skills, conduct or facilitation
- Delegation - situational leadership
- Feedback
- Communication
- Coaching (PD)
- Vision + strategies
- Empowerment
- Change management

Assessment
Appraisal
Feedback
Review 360

Leadership Development Programs + Courses

Know yourself
Accept yourself
Transform yourself

Self-Realisation

Transpersonal

Personal

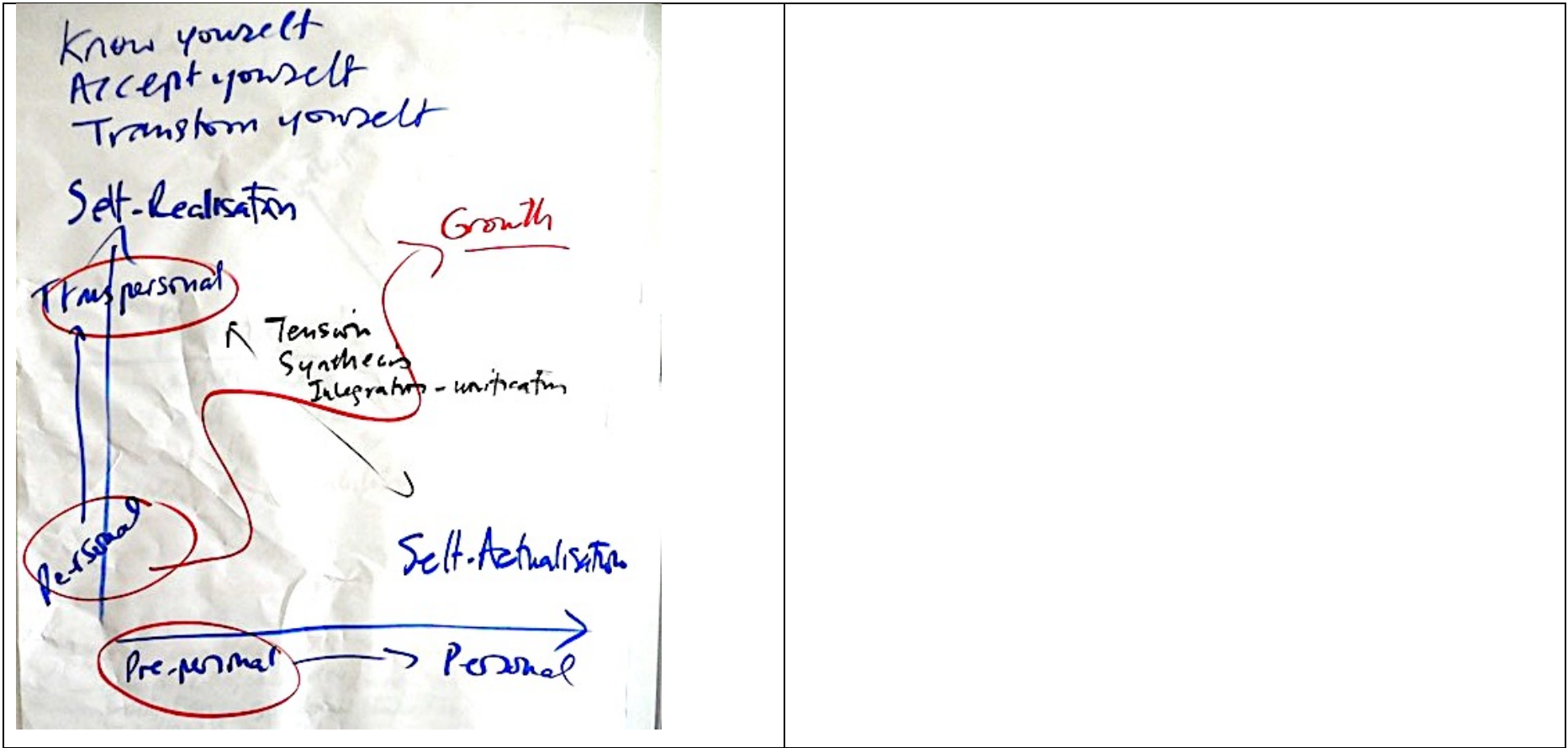
Pre-normal

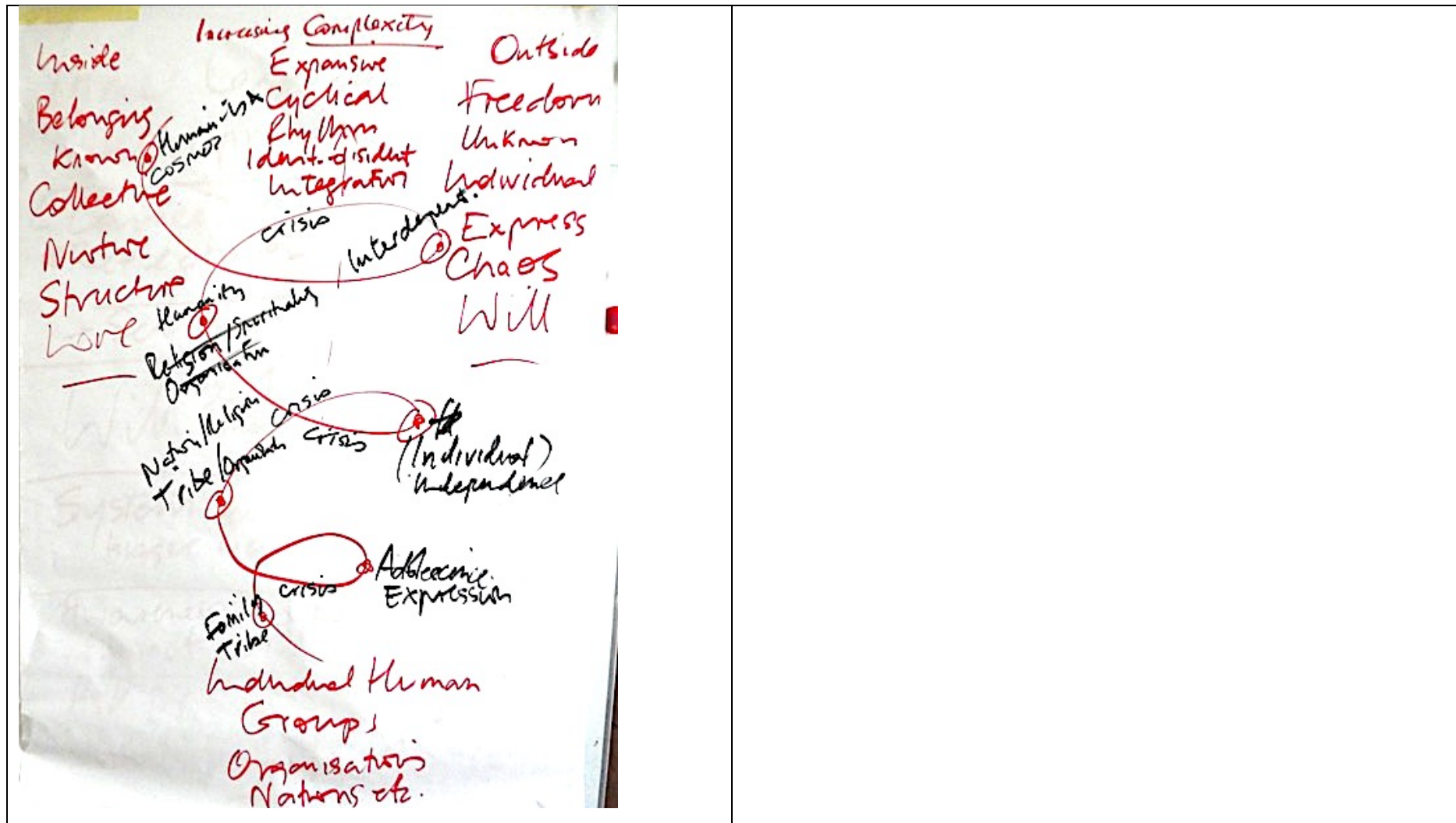
Growth

Tension
Synthesis
Integration - unification

Self-Actualisation

Personal





Paradigmi

Conformista
Evolutivo
✓ Impulsivo
✓ Magico
Pluralistico
Risultati

Innovazioni

Ruoli formali
Processi
Regole
Autogestioni
Interessa
Scopo evolutivo
Divisione del lavoro
Comando dell'autorità
Riconoscenza
Continuità
Sicurezza
Storie
Potenziamento
Cultura guidata dai valori
Modello delgi stakeholder
Innovazione
Responsabilità
Meritocrazia

1. LEADERSHIP = funzione che riguarda diversi aspetti:
- ISPIRAZIONE
 - DIREZIONE
 - EDUCAZIONE → COLLABORAZIONE
 - RESPONSABILITA'
 - COMUNICAZIONE / RELAZIONE
- GUIDA (CHE GUIDA LA STRADA)
 CHE APPRE
1. ALLINEAMENTO AL SE'
2. "ORA": → COMPLESSITA'
 → CRISI a più livelli

3. Leadership Coaching per:
- aiutare a RICONOSCERE il potenziale
 - " " " IMPLEMENTARE le competenze
 - aiutare lo sviluppo della coscienza dell'umanità con LEADER SAGGI (by RAFFELLA)
4. CONNETTERCI ALLE NOSTRE QUALITA' PERSONALI E PORTARLE NEL MONDO (DIVENTARE LEADER DI SE STESSI e poi ACCOMPAGNARE I LEADER)

OSTACOLI

- SVALUTARE IL NOSTRO TALENTO
- PAURA POTERE
- PAURA RESPONSABILITA'
- DELUSIONE

- 1) DIREZIONE / ROTTA ^(SHIP) VERSO SCOPO
INTEGRAZIONE AMORE - VOLONTA'
CONOSCENZA META - ROTTA - CREW - VEICOLO
RUOLO / FUNZIONE INTERNO AD UN SISTEMA
ALLINEAMENTO ~~GRUPPO~~ GRUPPO => SCOPO CON FLESSIBILITA' E AGGIUSTAMENTI DI ROTTA.
ACCOMPAGNARE CRESCITA SINGOLO
CAPACITA' DI ACCETTARE ~~PER~~ SFIDE E GESTIRE CONFLITTI
CORRESPONSABILITA' MEMBRI GRUPPO E AUTONOMIA.
- 2) INFLUENZA SVILUPPO E FUNZIONAMENTO DEI SISTEMI
MOMENTO STORICO
CRISI E TRANSIZIONE TRA MODELLI / PARADIGMI
- 3) CANALIZZARE E FAVORIRE CAMBIAMENTI
FAVORIRE EFFICACIA DEI SISTEMI
- 4) "FARE LA PROPRIA PARTE" (ONORANDOLA)
RESPONSABILITA' VERSO IL TIPO SE / UMANITA'
CONSAPEVOLEZZA
- SERVIZIO
- CONNESSIONE

2) S

- perché è a mem. di caos
- manca la visione
- mancano leader ispirati
- per un'assunzione di Ep in questa fase di transizione
- capire la mia parte di responsabilità
- poter essere e fare sullo stesso piano (faccio ciò che sono)
- capire il contributo che posso dare
- immaginare mondi possibili

3)

- perché è un ruolo impegnativo
- " hanno bisogno di aiuto/ostacolo confronto
- " sono molte focalizzate, quindi è utile spostare il pto di vista e disidentificarsi
- aver fiducia e farsi guidare e poter guidare gli altri

4)

- favorire lo sviluppo dell'economia
- " l'integrazione dei popoli
- " un processo di cose di gruppo
- sostenere la transiz. dal pre-pole al transpale
- facilitare la libertà di essere ciò che si è
- promuovere unità, libertà e retti rapporti
g.o.a

Dialogo in gruppi - Esporre i output da produrre
30'

- 1)

 - A.L. dovrebbe avere visione e saperla comunicare agli altri
 - coerente tra ciò che dice e ciò che fa (Congruenza)
 - equanime, onesto
 - che abbia a cuore le persone
 - che sappia adottare stili \neq
 - A.L. è in connessione con ciò che è e guida gli altri ad essere in connessione con sé stessi
 - A.L. è riferimento e esempio
 - è padronanza
 - è totalmente coinvolto
 - capace di accettare la critica, di mettersi in discussione, senza perdere di vista la finalità
 - A.L. deve saper motivare le ps.
 - è un ponte
 - ha visione sistemica
 - A.L. dovrebbe avere etica

- dare contributo all'evoluzione delle
comunità e dei sistemi

Inner Leadership Development

(- Courage)
* Reflective - Self. (1)
+ Self awareness

Will ^{- good}
^{- skill}
^{- strong} } healthy (4)
Will
= FREE WILL

System awareness - (3)
bigger picture

Awareness of Difference + (2)
(Impact on Others)

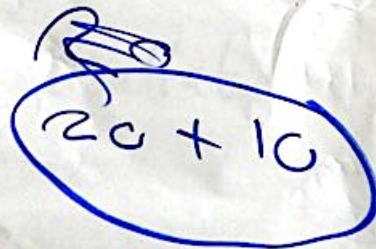
Ask for Help - Open to support
Vulnerable + caring = Humility (5)

- what topic today?

- What do you want
from session ?
or

What does success look like

- How do want to be
with me today ?


20 + 10