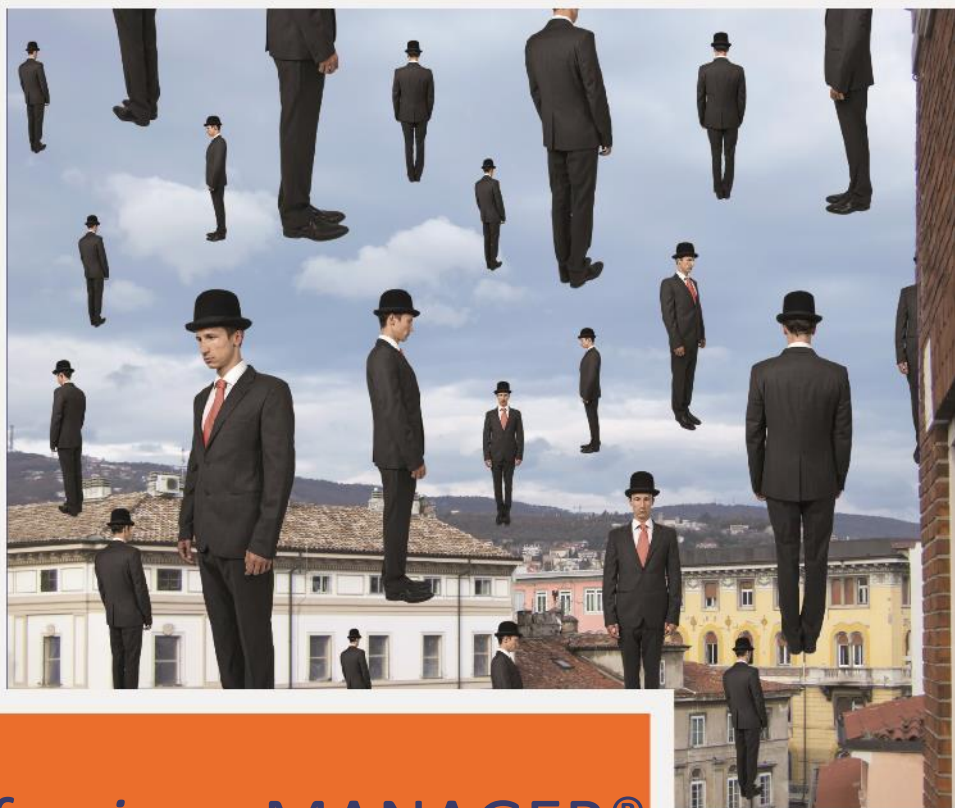




The European House – Ambrosetti
ACADEMY

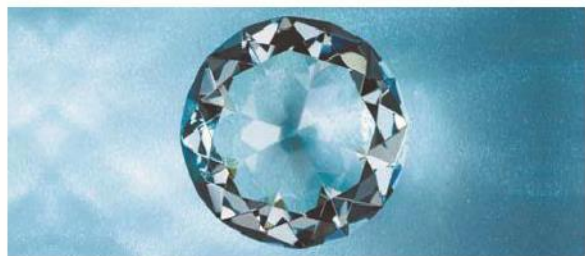


MASTER *Professione* **MANAGER®**
IL LABORATORIO MANAGERIALE PER I
NUOVI PROFESSIONISTI D'IMPRESA

Edizione 2022



FROM A STONE TO A DIAMOND



«Un diamante grezzo è un ciottolo
come tanti altri.
Solo il tagliatore con la sua abilità è in
grado di svelarne il vero valore»



Professione: MANAGER[®]

**IL LABORATORIO
MANAGERIALE
PER I NUOVI
PROFESSIONISTI
DI IMPRESA**

SOMMARIO

1. Perché The European House – Ambrosetti
2. Perché è necessario creare una nuova generazione di professionisti d'impresa
3. Come contribuisce il MASTER *Professione: MANAGER*[®] alla creazione dei nuovi Professionisti d'impresa
4. A chi è rivolto il MASTER *Professione: MANAGER*[®]
5. L'architettura del percorso formativo
6. Gli ulteriori *plus* offerti da The European House – Ambrosetti
7. MASTER *Professione: MANAGER*[®] on-demand



1. PERCHÉ THE EUROPEAN HOUSE – AMBROSETTI

Da più di 50 anni il The European House – Ambrosetti opera nell’ambito della formazione e dell’aggiornamento continuo di imprenditori e *manager*. Siamo una delle poche società professionali ad essere contemporaneamente attive nella consulenza e nella formazione.

Abbiamo l’ambizione di essere il miglior “atelier” internazionale di servizi professionali e da sempre ci qualificiamo per essere un “sistema aperto”, capace di coniugare – con reciproco arricchimento – lo standing e l’esperienza dei professionisti interni con l’apporto di tutti i più quotati protagonisti delle trasformazioni in atto sul piano sociale, economico, tecnologico e manageriale a livello globale.

Non a caso anche nel 2021 The European House – Ambrosetti risulta tra i migliori *think tank* privati a livello mondiale. È l’unica società italiana presente in questa classifica che raccoglie a livello internazionale società di analisi economica, politica e strategica.

Per il quinto anno consecutivo, infatti The

European House - Ambrosetti è stata nominata – nella categoria "Best Private Think Tanks" – 1° Think Tank in Italia, 4° nell’Unione Europea, tra i più rispettati indipendenti al mondo su 11.175 a livello globale nell’ultima edizione del "Global Go To Think Tanks Report" dell’Università della Pennsylvania, attraverso una survey indirizzata a 73.000 leaders di imprese, istituzioni e media, in oltre 100 Paesi nel mondo.

Il Global To Go Think Tanks Report viene stilato dal 2006 dal Think Tanks and Civil Societies Program dell’Università della Pennsylvania.

Questo grande patrimonio di conoscenza e di esperienza è oggi disponibile anche per *Professione: MANAGER®*, un sistema di *education* e di aggiornamento manageriale esclusivo sia nel *concept* che nelle forme in cui si articola, progettato con l’obiettivo di contribuire alla creazione di una nuova generazione di “Professionisti d’impresa”.





2. PERCHÉ È NECESSARIO CREARE UNA NUOVA GENERAZIONE DI PROFESSIONISTI D'IMPRESA

Nel corso degli ultimi decenni, il mondo delle imprese ha subito profonde trasformazioni.

Sul piano del rapporto fra individui e organizzazioni il cambiamento ha avuto i connotati di una relazione biunivoca: sono cambiate e continuano a cambiare, contemporaneamente, le aziende intorno alle persone e le persone all'interno delle aziende.

In particolare, si è profondamente modificato il "contratto psicologico" che lega le persone alle organizzazioni di cui fanno parte.

E questa trasformazione ha coinvolto e coinvolge soprattutto il *middle management*.

Ieri le aziende chiedevano fedeltà, impegno, rispetto degli standard e offrivano stabilità e appartenenza. Il "dirigente" si qualificava soprattutto come elemento essenziale di una consolidata catena di comando e lo scambio era centrato sulla sicurezza.

Oggi le aziende chiedono partecipazione alle decisioni, efficacia, risultati e offrono carriera e remunerazione meritocratica. Il dirigente si qualifica come "*manager*": lo scambio è centrato sul risultato.

Da oggi in poi, in più, le aziende dovranno chiedere innovazione costante, superamento di schemi consolidati e un maggiore equilibrio fra gestione di breve e di medio/lungo termine. In cambio, dovranno saper offrire un continuo arricchimento professionale, nuove occasioni di confronto con il mondo del business, di aggiornamento e di crescita personale.

Il "dirigente", quindi, sempre più si qualificherà come *manager/professionista* e lo scambio dovrà essere centrato sulla creazione di valore per entrambi.

Di qui la necessità, per le aziende, di formare e sviluppare al proprio interno una nuova generazione di Professionisti d'impresa, caratterizzati dal possesso di un insieme di competenze capaci di esprimere al meglio visione sistemica, conoscenze multidisciplinari, nuove capacità e qualità personali.

Che sappiano cioè integrare al meglio il "sapere" con il "saper fare" e il "saper essere", per dare all'organizzazione in cui operano un contributo evoluto e vincente e per garantire a se stessi un alto valore professionale e una costante impiegabilità.



3. COME CONTRIBUISCE IL MASTER *Professione: MANAGER®*, ALLA CREAZIONE DEI NUOVI PROFESSIONISTI D'IMPRESA

Per realizzare concretamente un vero salto di qualità del proprio capitale umano, e in particolare del middle management, le organizzazioni devono agire su molti fronti ma, in ogni caso, non possono prescindere da un adeguato investimento in formazione.

Il MASTER *Professione: MANAGER®*, percorso formativo esclusivo sia nel *concept* che nell'articolazione didattica, è stato progettato come supporto professionale alle Imprese e alle Istituzioni con l'obiettivo di:

**CONTRIBUIRE ALLA
COSTRUZIONE DI UNA
CAPACITÀ MANAGERIALE
SISTEMICA E
INTERDISCIPLINARE**

Ogni organizzazione è un sistema complesso, all'interno del quale le attività e i ruoli sono complementari e strumentali al conseguimento dei risultati complessivi.

La gestione "a silos" e l'ottimizzazione dei risultati delle singole aree funzionali non sono dunque il modo migliore per realizzare gli obiettivi generali.

Se tutto questo è vero, anche sotto il profilo della formazione manageriale è necessario superare il tradizionale approccio funzionale. L'obiettivo non deve certo essere quello di creare dei "generalisti", ma manager che – alle specifiche indispensabili competenze professionali –

sappiano unire una corretta visione del Sistema Impresa o dell'Istituzione a cui appartengono e una conoscenza delle attività e dei contenuti di ruolo delle macroaree professionali.

Mai come ora le organizzazioni hanno avuto bisogno di manager capaci di interagire a 360° e di sviluppare integrazione.

E l'integrazione presuppone, oltre che attitudine, conoscenza di ciò che accade (e di come accade) nel sistema operativo nel suo complesso. E sempre, senza eccezioni, con lo sguardo rivolto al futuro.

**INQUADRARE LE SFIDE
AZIENDALI E I SINGOLI RUOLI
PROFESSIONALI NELLA
CONTINUA EVOLUZIONE DELLO
SCENARIO COMPETITIVO**

Gli individui e le imprese non possono più pensare di svilupparsi e progredire guardando solo a se stessi e replicando le proprie esperienze di successo.

La probabilità che il futuro sia uguale al passato è pressoché inesistente.

I nuovi manager devono quindi avere la consapevolezza che è indispensabile mettersi costantemente in discussione, confrontarsi con l'esterno, aprirsi al mondo.

E il mondo non può essere compreso guardando in uno specchio.

Bisogna guardare altrove, sviluppare curiosità, coltivare costantemente la conoscenza degli elementi evolutivi del *business*.

APPROFONDIRE LA CONOSCENZA DELLE CARATTERISTICHE E DELLE LINEE DI TENDENZA DEL “VILLAGGIO GLOBALE” IN CUI OGGI SI MUOVONO INDIVIDUI E ORGANIZZAZIONI

Il grande paradosso della globalizzazione è rappresentato dalla coesistenza sempre più diffusa fra uniformità e diversità.

Se il mondo del *business*, cadute molte barriere di tempo e di spazio, tende a muoversi secondo schemi e linguaggi progressivamente più uniformi e interconnessi, la grande sfida per i nuovi manager è oggi rappresentata dalla capacità di convivere – e progredire – con le diversità. Diversità non solo linguistiche ma anche, e soprattutto, valoriali e culturali.

È dunque indispensabile che ne conoscano le caratteristiche e che sviluppino la capacità di dialogare e di interagire con esse.

COMPRENDERE E PADRONEGGIARE LE NUOVE TECNOLOGIE E I LORO IMPATTI SUI PROCESSI DI BUSINESS

La tecnologia ha progressivamente ridotto i vincoli, un tempo pesanti, di tempo e di spazio.

Ma se fino a poco tempo fa l'innovazione tecnologica rappresentava solo un contributo, seppur importante, alle attività di lavoro e ai processi aziendali, oggi ne sta radicalmente trasformando forme e contenuti: da *commodity* si è trasformata in schema vincolante di riferimento, tecnico e culturale.

È dunque fondamentale che i *manager* ne percepiscano concretamente tutte le potenzialità e sappiano impadronirsene per farne una vera leva di competitività. Per se stessi e per l'organizzazione di cui fanno parte.

CONSENTIRE LA PADRONANZA DEGLI STRUMENTI FONDAMENTALI DEL MANAGEMENT

Le formule e gli strumenti della gestione aziendale stanno evolvendo con grande rapidità e stanno diventando più complessi e sofisticati. Parallelamente, si dimostrano sempre più esiziali le culture che tendono a ottimizzare i risultati delle singole aree/funzioni senza considerare l'interesse complessivo dell'organizzazione.

Coloro che hanno posizioni di responsabilità in azienda devono dunque acquisire la padronanza dei più evoluti strumenti di management e saper esprimere una nuova cultura dell'integrazione.

Devono, inoltre, assimilare e mettere in pratica i *basics* della gestione economica, così da poter valutare costantemente le ricadute delle loro scelte manageriali sui costi e sui risultati aziendali.

SVILUPPARE LE CAPACITÀ E LE QUALITÀ PERSONALI NECESSARIE PER MIGLIORARE SE STESSI E IL PROPRIO CONTRIBUTO ALL'ORGANIZZAZIONE

Se le competenze “di mestiere” sono, e resteranno, la base sulla quale costruire una professionalità di successo, i comportamenti organizzativi messi in atto dal management stanno assumendo una sempre maggiore importanza. A cominciare dallo stile di *leadership* personale e dei propri collaboratori, attraverso il quale le competenze si trasformano in risultato.

Il miglioramento delle *performance* (individuali e collettive), però, è sempre meno perseguibile attraverso i tradizionali schemi del comando, dell'obbedienza e della procedura.

Oggi alle persone, a tutti i livelli, è necessario chiedere innovazione, assunzione di rischio calcolato, flessibilità, cooperazione. Una sintesi di atteggiamenti che hanno un comune denominatore: devono essere volontari.

L'intelligenza e l'intraprendenza non possono essere imposte. È dunque indispensabile per i nuovi *manager* affinare le proprie capacità di guida, di comunicazione, di integrazione, di motivazione, per essere in grado di costruire intorno a sé un mondo nel quale le persone si riconoscono, al quale desiderano appartenere e nel quale vogliono progredire. Avendo sempre a riferimento i Valori dell'azienda e dell'etica manageriale.



4. A CHI È RIVOLTO IL MASTER *Professione: MANAGER*[®]

Il Master è un percorso formativo di general management, progettato per:

**GIOVANI DIRIGENTI, QUADRI
E PROFESSIONAL**

sui quali le aziende intendano investire sia in termini di conoscenze professionali che di sviluppo delle capacità e qualità personali.

Un corretto e mirato investimento formativo su queste risorse è infatti presupposto essenziale per il miglioramento delle loro performance e, conseguentemente, per il miglioramento della competitività aziendale.



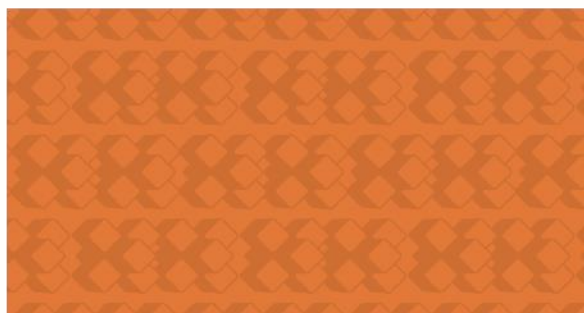


5. L'ARCHITETTURA DEL PERCORSO FORMATIVO

Il **MASTER *Professione: MANAGER***® è un percorso di *Education* manageriale che si sviluppa nell'arco di circa quattro mesi ed è progettato per massimizzare il rapporto fra tempo investito e risultati ottenibili.

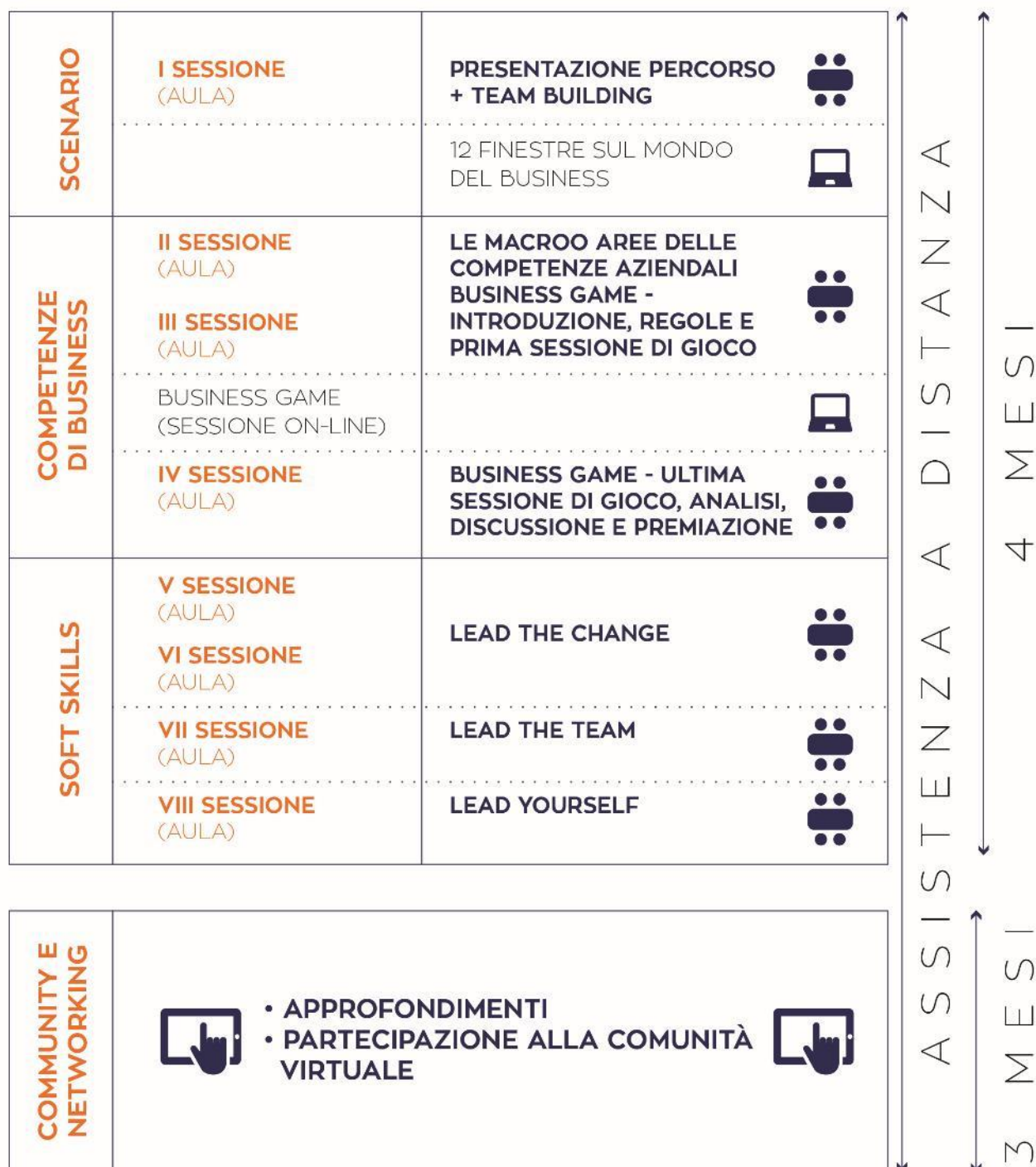
Questi gli elementi costitutivi:

- **Analisi dei bisogni formativi con le Direzioni delle Aziende clienti**, per la condivisione degli obiettivi prioritari di apprendimento;
- **8 giornate di attività formative in aula;**
- **12 *Video Summary*** di altrettanti seminari del programma di **Aggiornamento Permanente The European House - Ambrosetti**, fruibili individualmente in remoto;
- **1 *Business Game*** con attività esperienziali e 4 settimane di gioco *online*;
- **7 mesi di accesso ad attività di *E-learning* e di *Networking*;**
- **Servizio di *Self Assessment* e di *Coaching* individuale** per ogni singolo partecipante;





L'ARCHITETTURA DEL PERCORSO FORMATIVO



Il **MASTER Professione: MANAGER®** si articola in tre moduli complementari, collegati fra loro da una logica di tipo deduttivo: dallo scenario di *business* al Sistema Impresa, da questo alle macro aree di competenza aziendale e, infine, da queste ultime all'individuo con le capacità e qualità che ne fanno – se ben coltivate – un elemento di successo per l'organizzazione. Nel dettaglio:

MODULO 1

LO SCENARIO COMPETITIVO E L'EVOLUZIONE DEL SISTEMA IMPRESA

Il primo modulo ha la duplice finalità di introdurre i partecipanti alle logiche del percorso formativo e di offrire loro la possibilità di accedere, individualmente e in remoto, alle sintesi del programma di Aggiornamento Permanente, un Servizio realizzato da The European House - Ambrosetti per le Alte Direzioni ma che può rappresentare una grande opportunità anche per chi sta costruendo o consolidando una propria dimensione manageriale all'interno dell'organizzazione. Oltre al costante aggiornamento delle competenze tecniche, la sfida per i nuovi Professionisti d'Impresa passa infatti anche attraverso la capacità di sviluppare visione sistemica, di ampliare gli orizzonti attraverso l'osservazione e l'analisi degli scenari evolutivi e di aprire il pensiero. E dovrà essere, questo, uno sforzo costante durante l'intero arco della vita professionale per far sì che il seme gettato dal **MASTER** possa germogliare e dare i suoi frutti. Anche per chi, continuamente pressato dalle incombenze quotidiane, ritiene di non avere il tempo per "alzare la testa". Perché, come sostengono gli anglosassoni, *"No time, no vision. No vision, no future"*.

MODULO 2

LE MACRO AREE DI COMPETENZA AZIENDALE, LE SCELTE MANAGERIALI E IL LORO IMPATTO SUL SISTEMA IMPRESA

Il secondo modulo ha la finalità di sviluppare consapevolezza e capacità di governo sui meccanismi di interazione fra le macro aree di competenza aziendale. Nel corso di una prima giornata di attività in aula vengono dunque analizzati e condivisi i *basic* delle singole aree di competenza (Finance, R&D, Produzione, M&S, Acquisti, Supply Chain, Human Resources).

Nella giornata successiva viene avviata una fase esperienziale attraverso un *Business Game* su cui i partecipanti sono chiamati a confrontarsi. Hanno quindi modo di agire all'interno di un mercato simulato, basato su un modello economico definito e realistico con il compito di definire le strategie più corrette ed attuare le scelte operative più idonee a realizzare gli obiettivi di efficacia ed efficienza aziendale necessari per aggiudicarsi la competizione. La giornata dedicata al lancio del *Business Game* si articola in due fasi distinte: nella prima ne vengono illustrati i meccanismi, le regole e le finalità didattiche; nella seconda si dà avvio alle attività. Nelle settimane successive i partecipanti, con il costante supporto del panel di docenza, sviluppano le proprie attività a distanza. La fase conclusiva prevede una nuova giornata in presenza, durante la quale vengono valutate le performance, analizzate le dinamiche sviluppate, discusse le soluzioni individuate e le relative implicazioni economico/organizzative. In conclusione, vengono premiati i vincitori.

Per lo sviluppo di tutte le attività collegate al *Business Game* i partecipanti hanno a disposizione una Piattaforma dedicata.

Saranno inoltre disponibili:

- **Pillole Formative sui Contenuti**, che offrono le indicazioni di base sulle macro aree di competenza implicate e sulle forme più idonee per sviluppare fra di esse integrazione e sinergia. Le pillole formative sono costituite da video, audio o materiale di testo. Il panel di docenza seleziona i supporti formativi in relazione al livello di conoscenza dei partecipanti sui contenuti specifici;
- **Mutamenti di scenario in itinere**. Analizzando le strategie adottate dai partecipanti, il panel di docenza ha la possibilità di introdurre, durante il gioco, diverse tipologie di mutamenti di scenario (*shock* esogeni). Tali mutamenti potrebbero mettere in difficoltà le strategie adottate fino a quel momento inducendo i "giocatori" ad adottare scelte maggiormente adeguate al nuovo contesto testando, contemporaneamente, anche la loro flessibilità e la capacità di reagire agli imprevisti;
- **Sistema di micro feedback**, che permette ai partecipanti di comprendere gli impatti delle decisioni prese. Il docente svolge il ruolo di supporto, aiutando a riflettere sulla correttezza delle strategie e sull'efficacia delle soluzioni messe in campo;

MODULO 3

I FATTORI ABILITANTI PER LA CRESCITA DELLE PERSONE E LA COMPETITIVITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

Il terzo modulo si focalizza sul “saper essere”, inteso come l’insieme di capacità e qualità personali in grado di consentire a un individuo, in qualsiasi fase della sua storia professionale, di fare un concreto e visibile salto di qualità. A beneficio proprio e dell’organizzazione in cui opera. In quest’ultima fase del percorso formativo le sessioni d’aula avranno un carattere particolarmente interattivo e coinvolgente: un vero e proprio training esperienziale. Le quattro sessioni d’aula saranno così articolate:

▪ LEAD THE CHANGE - 2 SESSIONI

Il focus delle prime due sessioni del terzo modulo è centrato sulle metodologie e sulle tecniche attraverso le quali rimuovere e superare le naturali resistenze al cambiamento che inevitabilmente frenano l’evoluzione degli individui e delle organizzazioni.

Come esiste un sistema immunitario fisico che protegge dai virus che minacciano la nostra salute, così esiste un sistema immunitario psicologico che è attivamente impegnato ad allontanare ciò che spaventa o crea disagio. Spesso, dunque, il nostro sistema immunitario psicologico è impegnato a mantenerci in una zona di confort e a non farci assumere nuovi comportamenti che inevitabilmente andrebbero a scardinare equilibri faticosamente costruiti. Per cambiare, assecondando un contesto in costante evoluzione, è dunque necessario conoscere e praticare tecniche attraverso le quali maturare una più profonda conoscenza di sé e liberare le energie capaci di far evolvere se stessi, il proprio team e l’organizzazione.

▪ LEAD THE TEAM

La terza sessione verterà sullo stile di leadership, sulle dinamiche che caratterizzano il gioco di squadra e sulle cose da fare (e non fare) per guidare un team verso modelli di collaborazione

coerenti con le necessità di un’organizzazione efficace e competitiva, per creare un clima di lavoro positivo e motivante e per trasmettere una visione aziendale concreta, chiara e convincente.

Tutto questo avendo ben chiara la necessità di passare dall’autorità all’autorevolezza e dall’obbedienza alla partecipazione.

▪ LEAD YOURSELF

Nella quarta e ultima sessione, infine, a ognuno verrà offerta la possibilità di un’analisi introspettiva e della costruzione di un piano di miglioramento personale. Partendo dal patrimonio personale e dalla profondità delle proprie radici, ciascuno potrà progettare con maggiore consapevolezza il percorso professionale ed individuare il modo più adatto per valorizzare i propri talenti e scoprirne di nuovi. Attraverso l’accettazione del rischio e dell’errore ciascuno avrà la possibilità di scoprire e liberare nuove energie per costruire, se possibile, un futuro migliore.

▪ LE ATTIVITÀ DI ASSISTENZA A DISTANZA E DI NETWORKING

Le attività di assistenza a distanza si realizzano su Piattaforma dedicata. Tale assistenza consente a tutti i partecipanti di interagire fra loro, con i docenti e con il Responsabile del Master durante il periodo in cui si articola il percorso e nei tre mesi successivi.

Questa modalità di interazione e di dialogo permette di realizzare un continuum nel percorso di apprendimento attraverso:

- la possibilità di approfondire con i docenti specifici temi trattati nel corso delle sessioni di formazione d’aula;
- la creazione di una comunità virtuale fra partecipanti e docenti per lo scambio e la condivisione di materiale elettronico, di esperienze professionali e di riflessioni sulle materie oggetto della formazione.

■ SELF ASSESSMENT E COACHING INDIVIDUALE

Il *coaching* individuale è un servizio riservato a imprenditori, professionisti, manager che avvertono l'utilità di una riflessione professionale su se stessi e puntano a realizzare al meglio le proprie attitudini e a sviluppare al massimo le proprie potenzialità. Consiste in un'attività personalizzata di assistenza fornita da un consulente, o da un team di consulenti che si alternano sui diversi temi oggetto dell'indagine.

Gli obiettivi dell'attività di *coaching* sono:

- Facilitare lo sviluppo della consapevolezza dei punti di forza, integrandoli nel modo migliore con lo stile personale di gestione;
- Affrontare i nodi problematici gestionali e relazionali avviandoli a soluzione attraverso un piano di attività da monitorare periodicamente;
- Consentire l'identificazione o la conferma delle aree di debolezza e avviare un processo di approfondimento e miglioramento.

Il servizio di *coaching* individuale proposto da *Professione: MANAGER*[®] si articola in un test di auto-valutazione realizzato attraverso la compilazione di un questionario on-line e da un colloquio di orientamento professionale al termine dell'attività formativa.

■ QUESTIONARIO SKIL VIEW

Il questionari Skill View[®], è uno strumento di Self-Assessment che valuta specifici aspetti della personalità e che può essere di aiuto al singolo partecipante e all'organizzazione di riferimento per riflettere su aspetti che possono essere predittivi di una performance professionale di successo.

Il questionario Skill View[®] misura le soft skills e, sulla base dei risultati ottenuti, restituisce un report sulla personalità e sulle caratteristiche del candidato.

Le 35 competenze – suddivise in 5 aree (Competenze personali, realizzative, sociali, influenza e leadership, manageriali) – permettono di avere un quadro complessivo delle competenze deboli e forti di ogni candidato e vengono raccolte in un unico report.

Per la compilazione, ciascun partecipante riceve direttamente una email con istruzioni, user ID e password per collegarsi al sito e compilare il questionario online.

Ciascun partecipante riceverà un report personale di sintesi di dettaglio.

■ COLLOQUIO DI ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

È un colloquio approfondito attraverso il quale, con l'assistenza individuale fornita da un consulente, viene impostato un piano di sviluppo sulla base dei risultati del test psicometrico e delle evidenze emerse durante lo sviluppo del percorso formativo. Gli obiettivi dell'attività di *coaching* possono essere così sintetizzati:

- Facilitare lo sviluppo della consapevolezza dei punti di forza gestionali corroborandoli nel modo migliore con lo stile personale di gestione;
- Affrontare i nodi problematici gestionali e relazionali avviandoli a soluzione attraverso un piano di attività da monitorare periodicamente;
- Consentire l'identificazione o la conferma delle aree di debolezza e avviare un processo di approfondimento e miglioramento.





6. GLI ULTERIORI *PLUS* OFFERTI DA THE EUROPEAN HOUSE - AMBROSETTI

■ L'APPROCCIO FORMATIVO Metodologie ad elevato coinvolgimento

Il percorso formativo è supportato da metodologie coinvolgenti e interattive:

- Strumenti didattici multimediali;
- Giochi di ruolo applicati a casi concreti;
- *Business Game (on site & online)*;
- Esercitazioni individuali e di gruppo;
- Analisi e discussione di *best practice* di riferimento;
- Personalizzazione dei contenuti da parte di ogni singolo docente.

Tali strumenti consentono di realizzare un vero e proprio laboratorio manageriale in cui i partecipanti sviluppano anche la capacità di *apprendere ad apprendere*.

Assistenza continua durante tutto il percorso di Education

In tutte le fasi del percorso formativo il Responsabile del Master assicura l'assistenza individuale ai partecipanti, coordina le attività di docenza e garantisce l'allineamento fra i contenuti del corso e le esigenze individuate con le aziende clienti.

Attenzione ai bisogni individuali

Il numero contenuto di persone presenti in aula garantisce la costante attenzione ai bisogni individuali, permette una continua interazione con la docenza e consente di sviluppare il programma formativo focalizzandolo il più possibile sulle caratteristiche delle organizzazioni da cui i partecipanti provengono.

■ LA DOCENZA

Docenti con competenze specifiche ed esperienza sul campo

Il corpo docente del Master è costituito da *Partner e Senior Consultant* del Gruppo The European House – Ambrosetti e da alcuni Professionisti esterni individuati fra i più prestigiosi nelle specifiche aree di competenza. L'impostazione della docenza, tanto in termini di approccio quanto di contenuti, non è quindi di matrice accademica, ma professionale.

Sia i docenti interni che quelli esterni al *team* The European House – Ambrosetti, alla riconosciuta capacità nel trasferimento efficace di concetti complessi uniscono infatti un'approfondita esperienza sul campo, maturata nel rapporto professionale con le maggiori realtà industriali e di servizi a livello mondiale o nella diretta esperienza gestionale in organizzazioni globali di grande complessità.

■ IL VALORE GENERATO DAL CONFRONTO

Il taglio interaziendale e le metodologie didattiche del Master consentono ai partecipanti di entrare a far parte di un *network* professionale attraverso il quale hanno la possibilità di sviluppare nel tempo la condivisione di conoscenze e il confronto su esperienze maturate nei diversi ambiti in cui si articola l'attività delle rispettive organizzazioni.

■ LA FLESSIBILITÀ LOGISTICA

La presenza diffusa a livello nazionale e internazionale offre la possibilità di organizzare le edizioni del Master ovunque, con evidenti benefici per le organizzazioni e per i partecipanti sia in termini di contenimento dei costi che di tempi di spostamento.



7. MASTER

Professione: MANAGER®

ON-DEMAND

Anche se il Master nasce come corso di sviluppo manageriale interaziendale, è prevista la possibilità di organizzare specifiche edizioni per singole aziende/ istituzioni clienti.

In questo caso le caratteristiche dell'iniziativa, che verrà erogata *in house*, verranno calibrate sulla natura e sulle esigenze dell'organizzazione committente, realizzando la totale personalizzazione dell'intervento formativo in termini di:

- Contenuti didattici
- Articolazione delle sessioni
- Organizzazione e supporto logistico
- Onorari

La costruzione del percorso verrà realizzata in *co-makership* con le Direzioni committenti e sarà preceduta da un *pre-assessment* attraverso il quale i Consulenti The European House – Ambrosetti misureranno il livello delle conoscenze/capacità/ qualità dei partecipanti e definiranno gli obiettivi formativi da raggiungere.

Si creeranno, così, le condizioni per progettare un intervento formativo che abbia esattamente come riferimento l'allineamento qualitativo dei partecipanti ai valori, alle strategie e agli obiettivi operativi della loro organizzazione.



CONTATTI

academy@ambrosetti.eu

THE EUROPEAN HOUSE – AMBROSETTI

Via F. Albani, 21 - 20149 Milano

Telefono: +39 02 46753.291

Web: www.academy.ambrosetti.eu

